

Trait Direct

La lettre d'information des cadres du SNU

IA : jusqu'où aller ? L'exemple de l'évaluation

L'arrivée de l'intelligence artificielle à Pôle emploi sur différents champs et en particulier sur celui de l'évaluation ("savoir être", compétences...) questionne, tant les procédures de construction, de passation et d'analyse de ces diverses évaluations sont opaques, qu'elles relèvent de l'IA ou de tests en général.

Pôle emploi est un opérateur de l'Etat, et à ce titre se doit d'être exemplaire sur les qualités métrologiques et la validité des outils utilisés, que ces outils soient utilisés en agence, disponible en ligne, mobilisent ou pas l'intelligence artificielle dans leur conception ou leur utilisation.

Fidélité, validité, stabilité :

La conception d'un test ou d'une évaluation doit s'assurer d'avoir bien pris en compte :

➤ La fidélité de l'outil : les résultats sont-ils identiques à chaque passation d'une même personne? Il faut prévoir la standardisation des conditions de passation, qui doit être identique pour tous les répondants. Dans le cas de tests en ligne, il est impossible de s'en assurer. On ne peut même pas savoir qui répond réellement.

➤ Le test est-il valide, c'est-à-dire mesure-t-il bien ce qu'il doit mesurer ?

L'étalonnage, échelle de notation construite à partir des résultats obtenus dans une population de référence, qui va permettre de situer un individu donné par rapport à cette population est-il fait avec une population de référence suffisante et représentative ?

La construction de tests, d'évaluation, est généralement faite par des cabinets spécialisés, qui publient des communiqués sur leur modèle de conception. Dans le cas de tests générés ou utilisant l'intelligence artificielle, la complexité des algorithmes utilisés peut rendre le processus totalement opaque, et empêcher toute forme de relecture et de contrôle de ce qui est proposé.

Les biais cognitifs : leur impact sur les évaluations

Nous partageons tous des biais cognitifs, des stéréotypes, qui peuvent se retrouver dans les tests. L'utilisation de l'IA peut malheureusement amplifier ceux-ci, en particulier si le choix des données d'entraînement est biaisé : on peut citer par exemple une grande société américaine qui a voulu utiliser l'IA dans son processus de choix de CV, et qui a constaté que l'IA écartait les CV de femmes. Quelle surveillance dans la construction de tous ces tests en ligne, qui se retrouvent tel que dans l'emploi store ?

Certains questionnaires utilisant des enregistrements de la voix, du visage, et de l'intelligence artificielle pour analyser les données recueillies commencent à apparaître à Pôle emploi.



Ces questionnaires sont basés sur un postulat de construction particulièrement questionnable : la capacité des IA à comprendre les émotions humaines.

Restitution : et l'humain dans tout ça ?

La restitution est une étape fondamentale de l'utilisation de tests, l'intervention humaine doit être obligatoire, le test devant être un objet d'échanges entre celui qui le passe et celui qui le restitue. Le professionnel qui utilise l'outil est garant de l'éthique de cette utilisation. Certains tests en ligne proposent des conclusions qui peuvent être déstabilisantes si elles ne sont pas accompagnées.

Auto diagnostic et atout agent.

Dans les autos diagnostics par exemple, sait-on réellement ce que l'on mesure, et s'est-on assuré que les questions ont un rapport avec la compétence professionnelle réellement mise en œuvre? Dans certaines régions, des réunions d'équipe sont proposées sur une analyse des données compilées d'atout agent, pour un « atout agent collectif » conduisant à un plan d'action, alors que ces tests sont anonymes ?

Le SNU vous informe :

Atouts agent et Atouts Manager **ne sont pas obligatoire**. Si vous choisissez de le passer, vous pouvez demander à débriefer avec un consultant externe, en prenant directement RDV en ligne à la fin de la passation.

L'analyse du SNU :

Il est indispensable de rester attentifs à la transparence de la construction des tests, leur fiabilité, leur validité, sans oublier la confidentialité des résultats et la protection des données. L'IA reste un outil et comme tout outil, nous estimons indispensable de conserver l'humain dans le processus. Le plus important au final, ce n'est ni l'outil ni le résultat, mais ce qui en est fait. Or pour savoir ce qu'on va en faire, il faut savoir comment il a été conçu et son degré de fiabilité.

Pour nous contacter : secteurcadresnu@gmail.com

Retrouvez toutes nos analyses :

<https://www.snutefifsu.fr/pole-emploi/secteur-cadres/>

