

KIT PÉDAGOGIQUE ACF

Le **biais**

Un agent qui trie des personnes peut discriminer sans qu'on l'ait voulu. Deux cas réels, un principe : sans mesure d'équité, on discrimine en silence.

La question

Une IA trie des candidats.
Et si elle discriminait
sans que personne ne l'ait décidé ?

- Le biais vient souvent des **données**, pas d'une règle écrite.
- Le référentiel **ACF** impose de le **mesurer** avant de déléguer.

Le langage ACF : quatre objets

Humain responsable

Celui qui répond des actes de l'agent, biais compris.
Souvent partagé (éditeur / employeur).

Agent

L'IA qui trie ou classe des personnes.

Supervision d'équité

Mesurer le biais du résultat sur des caractéristiques protégées, en continu.

Zone non délégable

La décision finale sur une personne : elle reste humaine et mesurée.

Un biais est **invisible sans mesure**

**Retirer la variable « âge » ne suffit pas :
le biais passe par des **proxys**.
Il faut mesurer le **résultat**.**

- Sans indicateur d'équité, on ne sait pas qu'on discrimine.
- Superviser la performance ne suffit pas : il faut superviser l'équité.

Cas 1 : Mobley v. Workday (incident, allégations)

- Un système IA aide des employeurs à **trier les candidatures**.
- Des plaignants (40+) **allèguent** avoir été écartés pour un biais (âge, race, handicap).
- 2024-2025 : le tribunal laisse avancer la plainte ; l'éditeur vu comme « **agent** » de l'employeur.
- Litige **en cours** : allégations, pas de faute établie. Le risque tient à l'absence de mesure.

Sources publiques : Mobley v. Workday (N.D. Cal.), Holland & Knight (2025).

Cas 2 : NYC Local Law 144 (référence)

- Depuis juil. 2023 : tout outil IA de recrutement doit passer un **audit de biais**.
- Audit **indépendant, annuel** ; mesure l'impact disparate (sexe, race / ethnie).
- Rapport **publié** ; les candidats sont **informés** de l'usage de l'outil.
- Le biais devient **mesuré et contrôlable**, pas un angle mort.

Sources publiques : NYC DCWP, Deloitte, National Law Review.

Le contraste

Workday (allégations)

Biais **invisible**, contesté en justice. Sans mesure, on ne peut ni le voir ni le corriger.

Local Law 144

Biais **audité et publié**, de façon indépendante. La délégation devient défendable.

Même tri de personnes, **biais mesuré ou pas.**

La règle d'or

Une décision sur des personnes
ne se délègue
qu'avec une **mesure d'équité**.
Sans mesure, on discrimine en silence.

À vous de jouer

- Cartographiez la responsabilité (éditeur / employeur) — fiche **ACF-01**.
- Écrivez les interdictions anti-biais dans la constitution (fiche **ACF-03**).
- Définissez l'indicateur d'équité, mesuré et publié (fiche **ACF-05**).
- Tracez la mesure et la version du modèle (fiche **ACF-08**).

La leçon

Le biais n'est presque jamais voulu.

Il est appris.

Sans mesure, on ne sait pas qu'on discrimine.