



ACF EN ACTION

acfstandard.com

ACF en Action applique l'Agentic Commerce Framework® à des entreprises réelles, à partir de sources publiques. Chaque cas montre qui reste responsable quand l'IA décide.

ACF-CS-020 · Case Study #020 · Édition 2026

Mobley v. Workday (le tri de candidatures par IA)

Une décision de tri sur des personnes peut-elle être déléguée à un agent sans mesure du biais ?

CARTE D'IDENTITÉ

SECTEUR	PAYS	TECHNOLOGIE	TYPE	AUTONOMIE	CONFIANCE
RH / logiciel	USA	Tri de candidatures	IA agentique	autonome	Moyenne

OUTILS ACF ILLUSTRÉS DANS CE CAS

● ACF-01	● ACF-02	● ACF-03	● ACF-08	● ACF-00	● ACF-05
----------	----------	----------	----------	----------	----------

● mobilisé · ● à prévoir · 6 outils du Toolkit (4 mobilisés, 2 à prévoir, sur 17).

1. Résumé exécutif

Workday fournit à de nombreux employeurs une plateforme RH dont une fonction s'appuie sur l'intelligence artificielle pour trier et recommander des candidatures : le système compare les compétences demandées par une offre aux profils des candidats et fournit à l'employeur une recommandation. À partir de 2023, un candidat, Derek Mobley, puis d'autres plaignants âgés de plus de 40 ans, engagent une action en justice. Ils **allèguent** avoir été rejetés presque systématiquement, sans entretien, en raison, selon eux, d'un biais du système de recommandation (âge, mais aussi race et handicap invoqués).

Il s'agit à ce stade d'**allégations** portées devant un tribunal, non d'une faute établie. Lu au prisme de l'ACF, ce cas est le pendant « **incident** » du cas NYC Local Law 144, sa référence : les deux traitent le même objet, le **biais d'une décision déléguée**, par des chemins opposés. Le cas est instructif non comme condamnation, mais comme illustration du **risque** d'un tri de personnes délégué à un agent sans mesure d'équité. La valeur de l'ACF est ici **corrective** : un agent qui trie des personnes sans dispositif de mesure du biais expose l'organisation à un risque majeur, qu'il y ait ou non faute au sens juridique.

2. Contexte

Comme beaucoup de grands employeurs, ceux qui utilisent Workday délèguent une partie du tri des candidatures à un système automatisé, pour traiter à grande échelle des volumes que des recruteurs humains ne pourraient absorber. L'intention est légitime et courante. La décision déléguée à l'agent porte cette fois sur des personnes : écarter ou faire remonter des candidats à l'embauche, ce qui engage l'égalité de traitement. La question du cas : peut-on déléguer un tri sur des personnes sans mesurer l'équité du résultat ?

3. Sources publiques utilisées

- Cour fédérale (N.D. Cal.), Mobley v. Workday, Inc., 3:23-cv-00770 (documents publics).
- Holland & Knight, « Federal Court Allows Collective Action Lawsuit Over Alleged AI Hiring Bias » (2025).
- Seyfarth Shaw, analyse de la décision (théorie de l'« agent »).

4. Architecture IA reconstituée (à partir de sources publiques)

Fonction de recommandation de candidatures Workday (au cœur du litige).

- Nature : composant d'une plateforme RH s'appuyant sur l'IA pour comparer les compétences d'une offre aux profils des candidats.
- Fonction : trier et recommander des candidats à l'employeur, c'est-à-dire, dans les faits, contribuer à écarter ou faire remonter des profils.
- Périmètre en cause : la mesure du biais (âge, et autres caractéristiques protégées invoquées) était, selon les plaignants, absente ou insuffisante.

L'objet du litige. À partir de 2023, Derek Mobley et d'autres plaignants de 40 ans et plus **allèguent** avoir postulé à des centaines d'emplois via des employeurs utilisant Workday et avoir été rejetés presque systématiquement, sans entretien, du fait d'un biais qu'ils imputent au système. Ces faits sont, à ce stade, des allégations, non des fautes établies.

L'état de la procédure. En 2024, le tribunal **autorise la plainte pour impact discriminatoire** (au titre des lois anti-discrimination ADEA et ADA) à se poursuivre, retenant que Workday peut être vu comme un **agent** des employeurs qui utilisent son outil. En mai 2025, le tribunal accorde une **certification préliminaire d'action collective** (pour les candidats de 40 ans et plus). L'affaire n'est pas jugée au fond : les faits restent des allégations.

Garde-fous en cause (ce que le litige interroge) :

- l'existence, ou non, d'une **mesure d'équité** avant et pendant le déploiement ;
- la présence, ou non, d'un **indicateur** de taux de sélection par caractéristique protégée ;
- la traçabilité de la mesure, de la version du modèle et du responsable.

5. Cartographie ACF

 **Outils mobilisés :** ACF-01 (cartographie et responsabilité partagée) · ACF-03 (interdits anti-biais) · ACF-05 (supervision de l'équité) · ACF-08 (registre).

En langage ACF, le cas se lit ainsi (sans préjuger de la faute) :

Élément ACF	Dans le cas Workday (allégations)
Humain nommé (responsable)	L'employeur qui décide de l'embauche et, selon la théorie retenue par le tribunal, l'éditeur comme agent de l'employeur. Responsabilité potentiellement partagée.
Agent	Le système de recommandation de candidatures.
Plateforme	La plateforme RH Workday intégrée aux processus de recrutement des employeurs.
Décision déléguée	Trier et recommander des candidats, c'est-à-dire contribuer à écarter ou faire remonter des personnes.
Niveau d'autonomie	Élevé de fait sur un tri de masse : de nombreux profils écartés sans entretien, selon les plaignants.
Zones non déléguables	La décision finale d'écarter un candidat : décision sur une personne, à forte criticité, à garder sous contrôle humain et à mesurer.
Règle / garde-fou	Au cœur du litige : une mesure d'équité était-elle en place ? Sans elle, un biais éventuel reste invisible.
Tiers de contrôle	A posteriori, le tribunal (Cour fédérale, N.D. Cal.). Aucune mesure d'équité publiée en amont n'est établie.
Traçabilité	Question ouverte : le registre traçait-il la mesure d'équité, la version du modèle et le responsable ?

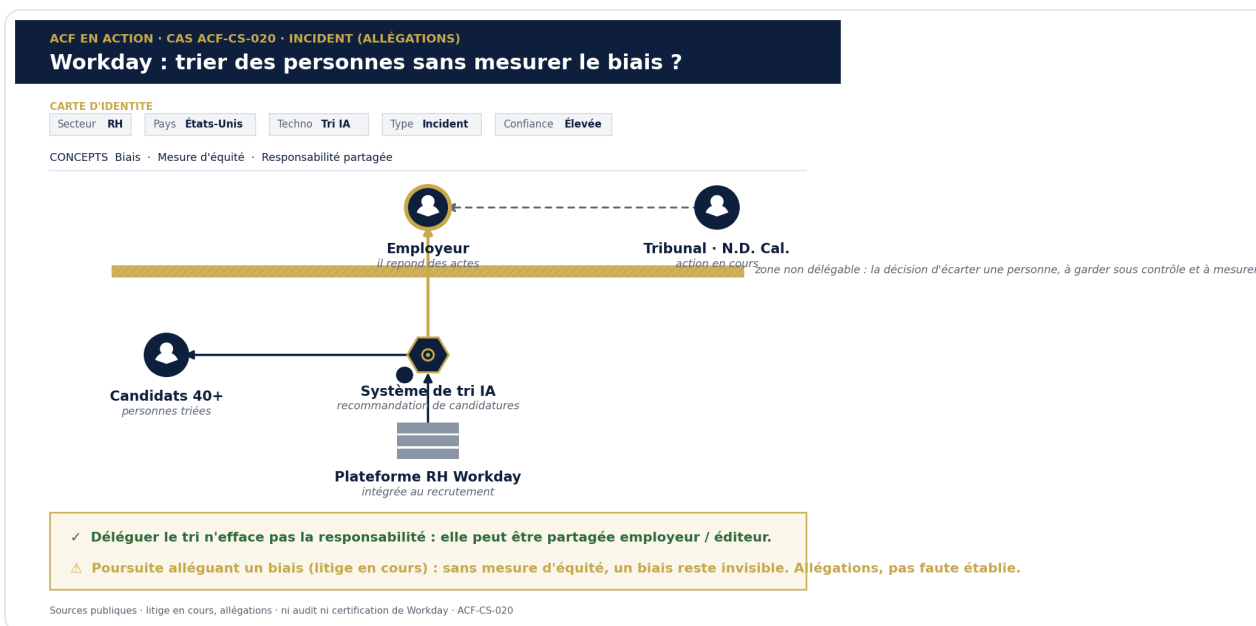
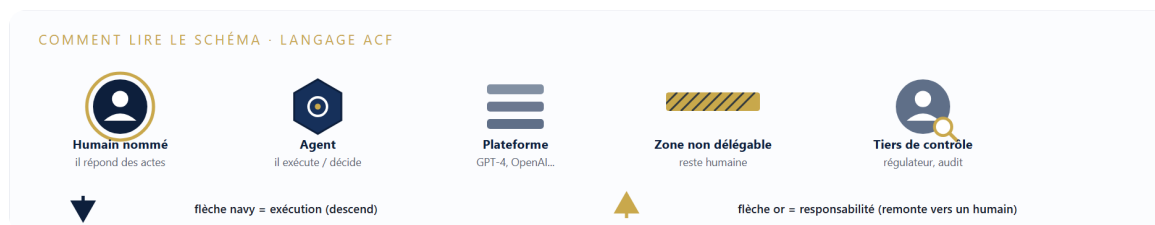


Figure 1 - Mobley v. Workday (le tri de candidatures par IA) en langage ACF (Language Card).



6. Analyse

Outils mobilisés : ACF-01 (responsabilité partagée) · ACF-03 (interdits anti-biais) · ACF-05 (supervision) · ACF-08 (registre).

Rappel : les faits reprochés sont des allégations. L'analyse porte sur le risque de gouvernance, pas sur la culpabilité d'une entreprise.

Ce que le cas révèle (le risque de gouvernance) :

- **Déléguer un tri n'efface pas la responsabilité.** Croire que confier le tri à un outil transfère la responsabilité à l'éditeur seul est une erreur. La responsabilité peut être **partagée** : l'employeur répond de ses décisions d'embauche, et le tribunal a retenu que l'éditeur peut être vu comme un agent de l'employeur.
- **Un biais ne se voit pas sans mesure.** Sans indicateur d'équité, un biais éventuel reste invisible : l'organisation ne peut ni le constater ni le corriger. Le risque tient à l'**absence de mesure**, indépendamment d'une faute juridique.

- **Retirer l'âge ne suffit pas.** Des proxys (dates, parcours) réintroduisent le biais. Il faut le mesurer sur le résultat, pas seulement retirer une variable.
- **Superviser la performance n'est pas superviser l'équité.** Optimiser le « bon » candidat au sens du passé peut reproduire un biais. L'équité est une couche de supervision distincte.

Ce que l'ACF aurait rendu explicite (et opposable) :

- une **constitution agentique** posant des interdictions anti-biais absolus : ne pas utiliser de variables corrélées à l'âge (ou d'autres caractéristiques protégées), mesurer l'équité avant déploiement, ne pas déployer tant que la neutralité n'est pas démontrée ;
- un **indicateur d'équité** suivi et publié : le taux de sélection par tranche d'âge (et autres caractéristiques protégées) comparé à la population qualifiée ;
- un **registre** traçant la mesure d'équité, la version du modèle et le responsable, pour pouvoir en répondre.

7. Toolkit ACF mobilisé

Cette grille indique les outils que l'analyse ACF mobilise (✓) pour lire ce cas. Elle ne signifie pas que l'entreprise utilise l'ACF ni qu'une faute est établie : elle montre quels instruments le référentiel apporterait pour mesurer et maîtriser le risque.

Outil	Statut	Rôle dans ce cas
ACF-01 · Carte décisionnelle	✓	Cartographier la responsabilité partagée éditeur / employeur
ACF-03 · Constitution agentique	✓	Poser les interdictions anti-biais (variables corrélées, non-déploiement sans neutralité)
ACF-05 · Supervision	✓	Suivre et publier un indicateur d'équité
ACF-08 · Registre des décisions	✓	Tracer la mesure d'équité, la version du modèle et le responsable
ACF-02 · Matrice de criticité	→ SOON	Classer la décision « écarter un candidat » comme forte criticité
ACF-12 · Mandat d'agent	→ SOON	Borner ce que l'agent de tri peut recommander seul

8. Questions de gouvernance (ce qu'un comité IA devrait se poser)

1. Qui répond d'une décision de tri déléguée à un outil : l'éditeur, l'employeur, ou les deux ?
2. Un biais peut-il être vu sans mesure d'équité ?
3. Le risque dépend-il d'une faute établie, ou de l'absence de dispositif de mesure ?
4. Retirer une variable protégée suffit-il, ou faut-il mesurer le biais sur le résultat (y compris via des proxys) ?
5. Notre supervision porte-t-elle sur la performance, sur l'équité, ou sur les deux ?

9. Enseignements généraux

Une décision qui porte sur des personnes ne se délègue pas sans se **mesurer**. Le cas Workday illustre un risque, sans préjuger de la faute : un tri de candidatures délégué à un agent sans indicateur d'équité expose l'organisation, parce qu'un biais éventuel reste alors invisible. Et déléguer le tri n'efface pas la responsabilité de la décision d'embauche : elle peut être partagée entre l'employeur et l'éditeur.

La leçon transférable : une décision sur des personnes se mesure et se publie, sinon on discrimine sans le savoir. Le risque de gouvernance naît de l'absence de mesure, avant même toute faute juridique.

10. Ce que ferait l'ACF (conception de référence)

Formulation prescriptive et non critique : voici comment une organisation concevrait un tel système directement avec le référentiel, quel que soit son secteur.

Si une organisation souhaitait déployer ce type de système directement avec l'ACF, elle pourrait notamment :

- **cartographier** la responsabilité (ACF-01) : identifier que l'employeur répond de ses décisions d'embauche et que l'éditeur peut être un agent de l'employeur, donc coresponsable ;
- **déclarer** dans une constitution agentique signée (ACF-03) des interdictions anti-biais absolus : pas de variables corrélées à une caractéristique protégée, mesure d'équité obligatoire avant déploiement, pas de déploiement sans neutralité démontrée ;
- **garder** la décision finale d'écarter un candidat sous contrôle humain, comme zone à forte criticité ;
- **suivre et publier** un indicateur d'équité (ACF-05) : taux de sélection par caractéristique protégée, comparé à la population qualifiée ;
- **documenter** un registre des décisions (ACF-08) traçant la mesure d'équité, la version du modèle et le responsable.

Rien de tout cela n'est un jugement sur Workday : c'est la manière dont l'ACF rendrait **mesurable, signable et auditable** l'équité d'une décision déléguée qui porte sur des personnes.

11. Cas similaires (transférabilité)

Ce cas n'est propre ni à Workday ni aux RH. Il est transférable à toute organisation qui délègue à un agent une **décision qui porte sur des personnes et engage l'égalité de traitement** :

-  recrutement et gestion des talents (tri de CV, scoring de candidats)
-  crédit et assurance (scoring, tarification)
-  services publics et attribution d'aides
-  santé (priorisation, triage)
-  éducation (admission, orientation)
-  justice et sécurité (évaluation de risque)

Partout, le même schéma : un agent qui trie des personnes à grande échelle, une décision (écarter, refuser, prioriser) à forte criticité, et une mesure d'équité sans laquelle un biais reste invisible. C'est ce qui fait de ce document un **cas de référence** : il illustre un concept, pas seulement une entreprise.

12. Confiance de l'évaluation

Élevée. Le cas repose sur des **documents judiciaires publics** (Mobley v. Workday, Inc., 3:23-cv-00770, N.D. Cal.) et sur des analyses de cabinets juridiques de référence (Holland & Knight, Seyfarth Shaw). L'état de la procédure (autorisation de la plainte en 2024, certification préliminaire d'action collective en mai 2025) est donc établi et vérifiable par le lecteur. **Point essentiel : les faits reprochés demeurent des allégations, l'affaire n'étant pas jugée au fond.** L'analyse ACF porte sur le **risque de gouvernance** et ne présume aucune faute.

Guide enseignant

Objectif pédagogique. Faire comprendre qu'une décision sur des personnes se mesure et se publie, que déléguer un tri n'efface pas la responsabilité, et manier un cas **sans préjuger** de la faute (litige en cours, allégations).

Déroulé de séance (90 min).

1. (15 min) Lecture des **deux** cas du kit : Workday (incident, allégations) et NYC Local Law 144 (référence), sans les analyses.
2. (20 min) En groupes : cartographier la responsabilité partagée éditeur / employeur (fiche ACF-01).
3. (20 min) Atelier : écrire les interdits anti-biais (fiche ACF-03).
4. (20 min) Débat : « Un biais peut-il être vu sans mesure d'équité ? »
5. (15 min) Synthèse : une décision sur des personnes se mesure et se publie, sinon on discrimine sans le savoir.

Rappel important à transmettre aux étudiants. Ce cas porte sur un litige en cours. Les faits reprochés sont des allégations, pas des fautes établies. L'analyse porte sur le risque de gouvernance, pas sur la culpabilité d'une entreprise.

Questions d'examen possibles. Voir la section « Questions de gouvernance ».

Rappel : la correction du travail des étudiants est un acte pédagogique du professeur. Le présent guide fournit l'analyse de référence, pas une notation automatique.

Lab associé (ACF-LAB-020)

À partir de ce cas, l'étudiant produit :

- la cartographie de la responsabilité partagée éditeur / employeur (fiche ACF-01) ;
 - trois interdits anti-biais opposables (fiche ACF-03) : variables corrélées, mesure avant déploiement, non-déploiement sans neutralité ;
 - l'indicateur d'équité à suivre et publier (fiche ACF-05) : taux de sélection par caractéristique protégée ;
 - le schéma d'un registre des décisions (fiche ACF-08) : mesure d'équité, version du modèle, responsable.
-

Annexe - Fiches ACF complétées

Les fiches officielles du Toolkit mobilisées dans ce cas, remplies avec ses données publiques. À titre illustratif : une organisation du même profil peut les reprendre et les adapter.



OBJECTIF

Cartographier une décision qui porte sur des personnes et la responsabilité partagée entre l'employeur et l'éditeur. Rempli à partir des sources publiques, sans préjuger de la faute (litige en cours).

1 ÉCHELLE DE MATURITÉ AGENTIQUE

0

Automatisation classique

Règles fixes, aucune autonomie.

1

Agents assistés

L'agent propose, l'humain décide.

2

Agents gouvernés

L'agent agit dans un cadre, sous supervision.

CIBLE ~80 %

3

Autonomie supervisée

L'agent décide seul ; contrôle a posteriori.

2 VOS DÉCISIONS CLÉS (rempli)

A

Rapprocher compétences et profils

ENJEU

Comparer une offre aux candidatures

IMPACT

Aide au tri, sous contrôle

ÉCHÉANCE

Continu

AUTONOMIE

Suggestif (recommandation)

B

Recommander de faire remonter un profil

ENJEU

Prioriser des candidats à l'employeur

IMPACT

Mesure d'équité requise

ÉCHÉANCE

Continu

AUTONOMIE

Co-décision + mesure

C

Écarter une personne du recrutement

ENJEU

Décision de tri sur une personne

IMPACT

Engage l'égalité de traitement

ÉCHÉANCE

-

AUTONOMIE

NON DÉLÉGABLE

Lecture : la décision d'écarter une personne est à forte criticité et reste sous contrôle humain, avec mesure d'équité. Déléguer le tri n'efface pas la responsabilité : elle peut être **partagée** employeur / éditeur (théorie de l'agent retenue par le tribunal).



OBJECTIF

Coter chaque décision par **criticité**, jamais par volume. Sur des personnes, l'irréversibilité d'un rejet et l'enjeu d'égalité placent le tri final tout en haut de l'échelle.

1 LA FORMULE

$$\text{Criticité} = (\text{Impact} \times \text{Fréquence} \times \text{Irréversibilité}) \div 10$$

Seuils : < 15 faible · 15-25 modérée · > 25 élevée

2 LES DÉCISIONS COTÉES (rempli)

Type de décision	I	F	Ir	Criticité	Zone / autonomie
Signalement d'un profil incomplet	2	6	1	1,2	Faible · Autonome
Rapprochement compétences / profil	3	9	2	5,4	Faible · Suggestif
Recommandation de priorisation	6	8	5	24	Modérée · Mesure d'équité
Tri de masse sans entretien	8	8	6	38,4	Élevée · Mesure obligatoire
Écarter un candidat	9	7	7	44,1	Élevée · Non délégable

Une décision qui porte sur des personnes se classe en forte criticité. Sans mesure d'équité, un biais éventuel reste **invisible** : le risque naît de l'absence de mesure, avant même toute faute. Les faits reprochés à Workday demeurent des allégations.



OBJECTIF Définir la constitution de l'agent : identité, principes permanents et zones absolument interdites. Fiche remplie avec les données publiques du cas.

1 IDENTITÉ & MISSION DE L'AGENT

NOM DE L'AGENT

Système de recommandation de candidatures

RESPONSABLE (DDAO)

À désigner (employeur ; éditeur comme agent de l'employeur)

MISSION PRINCIPALE

Trier et recommander des candidatures à grande échelle

PÉRIMÈTRE

Aide au tri sous mesure d'équité ; hors décision finale d'écarter sans contrôle humain

2 PRINCIPES FONDAMENTAUX

- 1 Mesurer l'équité avant et pendant le déploiement, par caractéristique protégée
- 2 Ne pas déployer tant que la neutralité n'est pas démontrée
- 3 Garder la décision finale d'écarter une personne sous contrôle humain
- 4 Tracer la mesure d'équité, la version du modèle et le responsable

EXEMPLES DE PRINCIPES

- Respecter le cadre légal et sectoriel
- Protéger les données et la confidentialité
- Rester transparent, toute décision traçable
- En cas de doute, escalader plutôt que décider

3 ZONES INTERDITES (ABSOLUES)

- 1 Utiliser des variables corrélées à l'âge ou à une caractéristique protégée
- 2 Déployer un tri de personnes sans indicateur d'équité
- 3 Traiter un rejet automatique comme une décision définitive sans recours humain

EXEMPLES D'INTERDITS

- X Engager une dépense au-delà d'un seuil sans validation
- X Communiquer des données personnelles à un tiers
- X Modifier seul ses propres règles ou son périmètre

Constitution remplie rétrospectivement, **sans préjuger de la faute**. Les faits reprochés à Workday sont des allégations portées devant un tribunal, non une discrimination établie. Retirer l'âge ne suffit pas : des proxys le réintroduisent, il faut mesurer le biais sur le résultat.



OBJECTIF

Consigner la mesure d'équité, la version du modèle et le responsable, pour pouvoir répondre d'une décision qui porte sur des personnes. Fiche remplie avec les champs pertinents pour le cas.

1 CHAMPS À TRACER

Champ à tracer	Exemple, cas Workday (allégations)
Décision tracée	Recommandation d'écarter ou de faire remonter un profil
Mesure d'équité	Taux de sélection par tranche d'âge (question ouverte)
Version du modèle	Référence de la version ayant produit la recommandation
Responsable	Employeur ; éditeur comme agent de l'employeur
Statut	Litige en cours, allégations non jugées au fond

2 USAGE DU REGISTRE

- 1 Rendre un biais éventuel visible et mesurable par tranche protégée
- 2 Reconstituer quelle version du modèle a produit quelle recommandation
- 3 Établir qui répond de la décision : employeur et éditeur, responsabilité partagée
- 4 Fournir une preuve opposable, sans préjuger de la faute

Sans registre traçant la mesure d'équité, un biais éventuel reste **invisible** et l'organisation ne peut ni le constater ni le corriger. Rappel : les faits reprochés sont des allégations, l'affaire n'est pas jugée au fond.

Disclaimer

Cette étude est réalisée **exclusivement à partir d'informations publiques** et porte sur un **litige en cours** : les faits reprochés sont des **allégations**, non des fautes établies. Elle ne constitue **ni un audit, ni une certification, ni un avis juridique**, ni une évaluation officielle de Workday. Elle applique le référentiel ACF à des fins pédagogiques et illustratives. Aucune donnée interne, confidentielle ou non publique n'a été utilisée. Les marques citées appartiennent à leurs détenteurs respectifs.

Sources

- Cour fédérale (N.D. Cal.), *Mobley v. Workday, Inc.*, 3:23-cv-00770 (documents publics)
- Holland & Knight, *Federal Court Allows Collective Action Lawsuit Over Alleged AI Hiring Bias* (2025)
- Seyfarth Shaw, analyse de la décision (théorie de l'« agent »)

ACF Case Study ACF-CS-020 · v1 · document de travail, à relire avant toute diffusion publique.