



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-021 · Case Study #021 · Édition 2026

NYC Local Law 144

Comment déléguer un tri de personnes à un agent en rendant le biais visible et contrôlable ?

CARTE D'IDENTITÉ

SECTEUR Régulation / RH	PAYS USA (NYC)	TECHNOLOGIE Tri automatisé (AEDT)	TYPE Encadré	AUTONOMIE encadré
CONFIANCE Moyenne				

OUTILS ACF ILLUSTRÉS DANS CE CAS

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

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

1. Résumé exécutif

Depuis le 5 juillet 2023, la ville de New York applique la Local Law 144 : toute organisation qui utilise un outil automatisé de décision d'emploi (Automated Employment Decision Tool, AEDT) pour embaucher ou promouvoir doit d'abord le faire auditer pour le biais. La décision déléguée est celle d'un agent de tri : recommander d'écarter ou de retenir des candidats. L'approche de gouvernance est distinctive : au lieu de laisser le biais invisible, la loi impose de le mesurer et de le publier.

Lu au prisme de l'ACF, ce cas est un cas de référence sur le biais d'une décision déléguée. Là où un déploiement opaque laisse le tri s'opérer dans l'ombre, la Local Law 144 impose un audit indépendant, annuel et public. La valeur de l'ACF est ici prospective et confirmante : la loi matérialise, en droit, ce que le référentiel appelle la supervision de l'équité. Le biais n'est pas supposé absent, il est rendu visible pour pouvoir être corrigé.

2. Contexte

Comme la plupart des grandes organisations qui recrutent à grande échelle, les employeurs new-yorkais recourent à des outils automatisés pour trier les candidatures et hiérarchiser les profils. L'intention est légitime : traiter un volume élevé sans mobiliser un recruteur humain sur chaque dossier. La question que le cas pose l'est tout autant : quand cet outil recommande d'écarter ou de retenir des personnes, comment s'assurer qu'il ne reproduit pas un biais protégé sans que personne ne le voie ?

La Local Law 144 répond par une contrainte de procédure : pas de déploiement sans mesure d'équité indépendante et publiée.

3. Sources publiques utilisées

- Ville de New York (DCWP), page « Automated Employment Decision Tools (AEDT) ».
- Deloitte, « NYC Local Law 144-21 and Algorithmic Bias ».
- National Law Review, « NYC's Local Law 144 and the Final Regulations ».

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

Dispositif imposé par la Local Law 144 (en vigueur depuis le 5 juillet 2023).

- Nature : un cadre légal encadrant l'usage d'outils automatisés de décision d'emploi (AEDT) pour l'embauche et la promotion.
- Décision concernée : recommander d'écarter ou de retenir un candidat, c'est-à-dire trier des personnes.
- Fonction de contrôle : rendre le biais mesurable et opposable, plutôt que de l'interdire ou de le laisser dans l'ombre.

Les obligations documentées :

- un audit de biais indépendant et annuel, réalisé par un tiers, sur des données historiques ou de test ;
- une mesure de l'impact disparate selon des caractéristiques protégées (sexe, race ou ethnie, et leurs intersections) ;
- la publication d'un rapport d'audit exposant la méthode et les résultats d'impact ;
- l'information des candidats sur le fait qu'un outil automatisé est utilisé.

Ce que le dispositif rend possible :

- voir le biais, par une mesure d'impact et non une intuition ;
- le corriger, à partir d'un point de départ chiffré et daté ;
- en répondre, par un rapport public et un tiers indépendant.

Le non-respect expose à des sanctions (jusqu'à 1 500 dollars par violation et par jour).

5. Cartographie ACF

 **Outils mobilisés** : ACF-05 (supervision de l'équité) · ACF-03 (constitution agentique) · ACF-08 (registre).

En langage ACF, le dispositif se lit ainsi :

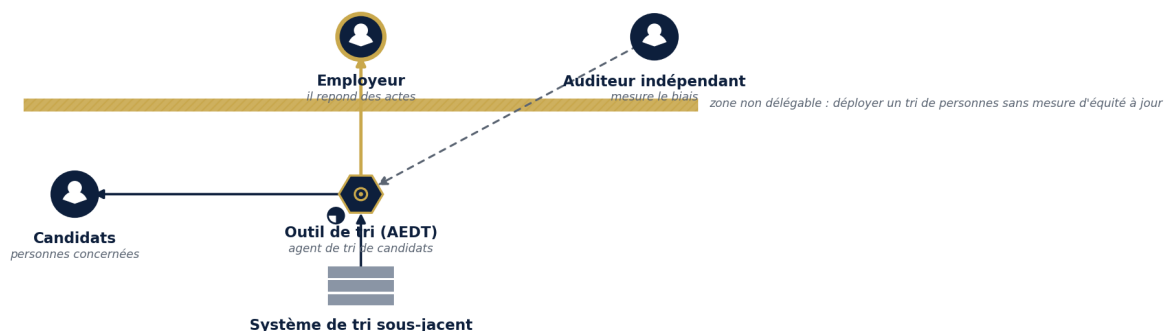
Élément ACF	Dans la Local Law 144
Humain nommé (responsable)	L'employeur qui déploie l'AEDT : c'est lui qui répond du tri et de sa conformité à l'obligation d'audit.
Agent	L'outil automatisé de décision d'emploi (AEDT) qui recommande d'écarter ou de retenir des candidats.
Plateforme	Le système de tri sous-jacent, fourni ou intégré, sur lequel s'appuie l'employeur.
Décision déléguée	Le tri de personnes : hiérarchiser, écarter ou retenir des candidatures.
Niveau d'autonomie	Encadré : l'outil peut trier, mais seulement s'il a été audité pour le biais et que le résultat est publié.
Zones non délégables	Déployer un tri de personnes sans mesure d'équité à jour : la loi l'interdit de fait.
Règle / garde-fou	Audit indépendant et annuel, mesure de l'impact disparate, publication du rapport, information des candidats.
Tiers de contrôle	L'auditeur indépendant qui réalise la mesure, et le régulateur (DCWP) qui sanctionne le manquement.
Traçabilité	Le rapport d'audit public : méthode, résultats d'impact, dates. Il constitue la trace opposable de l'équité mesurée.

Local Law 144 : rendre le biais d'un tri visible

CARTE D'IDENTITÉ

Secteur RH / Emploi Zone New York Type Référence légale Décision Tri de personnes Confiance Élevée

CONCEPTS Biais · Supervision de l'équité · Zone non délégable



✓ La loi impose un audit de biais indépendant, annuel et public (NYC Local Law 144, en vigueur depuis 2023).

⚠ Déléguer un tri de personnes sans mesure d'équité reste un angle mort de gouvernance.

Sources publiques uniquement · ni audit ni certification · ACF-CS-021

Figure 1 - NYC Local Law 144 en langage ACF (Language Card).

COMMENT LIRE LE SCHÉMA · LANGAGE ACF

Humain nommé
il répond des actesAgent
il exécute / décidePlateforme
GPT-4, OpenAI...Zone non délégable
reste humaineTiers de contrôle
régulateur, audit

flèche navy = exécution (descend)



flèche or = responsabilité (remonte vers un humain)

6. Analyse

Outils mobilisés : ACF-05 (supervision) · ACF-03 (règle de non-déploiement) · ACF-08 (registre). **À relier :** ACF-01 (carte décisionnelle) · ACF-02 (criticité).

Ce que le dispositif fait bien (la mesure plutôt que la supposition) :

- **L'équité devient un fait contrôlable.** La loi ne demande pas de faire confiance à l'outil, elle impose de mesurer son équité et de publier le résultat. Le biais cesse d'être un angle mort pour devenir une donnée chiffrée et datée.
- **L'indépendance et la publication engageant.** Un audit réalisé par un tiers et rendu public ne peut pas se réduire à une auto-déclaration de non-biais. C'est ce qui rend la mesure crédible et opposable.

- **La répétition annuelle inscrit l'équité dans la durée.** L'audit n'est pas un contrôle unique : sa reconduction chaque année installe une surveillance continue, pas une photographie ponctuelle.

Ce que l'ACF ajoute et formalise :

- **Une règle de constitution.** Ne pas déployer un outil de tri sans audit d'équité à jour : c'est la traduction, en langage ACF, de l'obligation légale en règle permanente et signée.
- **Un registre exploitable.** Conserver les rapports d'audit, la méthode, les résultats d'impact et les dates, pour pouvoir en répondre et suivre l'évolution du biais dans le temps.
- **Une boucle à fermer.** Mesurer est la condition, mais corriger puis republier ferme la boucle. L'audit annuel matérialise cette continuité : une décision sur des personnes déléguée sans mesure d'équité reste un angle mort de gouvernance.

7. Toolkit ACF mobilisé

Cette grille indique les outils que l'analyse ACF mobilise (✓) pour lire ce cas, et ceux à relier (→
soon). Elle ne signifie pas que l'organisation utilise l'ACF : elle montre quels instruments le référentiel apporterait.

Outil	Statut	Rôle dans ce cas
ACF-05 · Supervision	✓	Décrire le dispositif d'audit d'équité (indicateur, tiers, publication)
ACF-03 · Constitution agentique	✓	Poser la règle « pas de déploiement sans audit d'équité à jour »
ACF-08 · Registre des décisions	✓	Conserver rapports, méthode, résultats d'impact et dates
ACF-01 · Carte décisionnelle	→ soon	Situer l'agent de tri, le responsable et la décision déléguée
ACF-02 · Matrice de criticité	→ soon	Classer le tri de personnes comme décision à forte criticité
ACF-00 · Score de souveraineté	→ soon	Évaluer la maturité du dispositif de mesure

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

1. Pourquoi un audit indépendant et public renforce-t-il la confiance dans un agent de tri, plus qu'une auto-déclaration de non-biais ?
2. Mesurer l'équité suffit-il, ou faut-il aussi corriger et republier pour fermer la boucle ?
3. Un tri de personnes peut-il être délégué à un agent sans aucune mesure d'équité ?
4. Nos candidats sont-ils informés qu'un outil automatisé intervient dans leur évaluation ?
5. Disposons-nous d'un registre daté des mesures d'équité, reconstituable et opposable ?

9. Enseignements généraux

Un agent de tri n'échoue pas seulement quand il est biaisé : il échoue quand on le laisse trier sans jamais mesurer ce biais. La Local Law 144 ne bride pas l'outil, elle exige que son équité soit mesurée, publiée et contrôlée par un tiers. Ce qui rend la délégation défendable n'est pas la promesse d'un outil neutre, mais la preuve, indépendante et datée, de son équité.

La leçon transférable : déléguer un tri de personnes n'est acceptable que si le biais est mesuré, indépendamment et publiquement. Mesurer rend la délégation défendable ; supposer l'absence de biais ne l'est jamais.

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

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

Si une organisation souhaitait déployer un tri de personnes directement avec l'ACF, elle pourrait notamment :

- **cartographier** la décision de tri sur l'échelle d'autonomie (ACF-01) et la classer à forte criticité, puisqu'elle porte sur des personnes ;
- **déclarer** dans une constitution agentique signée (ACF-03) la règle : ne jamais déployer un outil de tri sans audit d'équité indépendant et à jour ;
- **organiser** une supervision de l'équité (ACF-05) : indicateur d'impact disparate, mesure par un tiers, publication annuelle ;
- **documenter** un registre des décisions (ACF-08) reliant chaque déploiement à son rapport d'audit, sa méthode, ses résultats et ses dates ;
- **fermer la boucle** en corrigeant puis republiant, plutôt qu'en traitant l'audit comme une formalité unique.

Rien de tout cela n'est un reproche : c'est la manière dont l'ACF rendrait explicite, signable et auditable ce que la loi impose déjà, en inscrivant la mesure d'équité dans une gouvernance continue.

11. Cas similaires (transférabilité)

Ce cas n'est propre ni à New York ni au recrutement. Il est transférable à toute organisation qui délègue à un agent un tri portant sur des personnes :

-  ressources humaines et recrutement
-  crédit et scoring bancaire
-  assurance (tarification, sélection des risques)
-  admission dans l'enseignement
-  attribution d'aides ou de prestations sociales
-  modération et classement de candidatures internes

Partout, le même schéma : un agent qui hiérarchise des personnes, un biais possible à mesurer plutôt qu'à supposer, et une trace indépendante à publier. C'est ce qui fait de ce document un cas de référence : il illustre un concept, pas seulement une loi locale.

12. Confiance de l'évaluation

Élevée. Le cas repose sur un texte de loi en vigueur (NYC Local Law 144) et sa réglementation d'application, documentés par la source officielle (DCWP) et des analyses de cabinets de référence. Les faits, obligations et dates sont donc établis et vérifiables par le lecteur. L'analyse ACF s'appuie sur ces faits publics ; elle porte sur la gouvernance de la mesure du biais, non sur les détails techniques internes des outils concernés.

Guide enseignant

Objectif pédagogique. Faire comprendre qu'un tri de personnes délégué à un agent n'est défendable que si le biais est mesuré, indépendamment et publiquement, plutôt que supposé absent.

Déroulé de séance (90 min).

1. (15 min) Lecture du cas, sans la partie Analyse.
2. (20 min) En groupes : décrire le dispositif d'audit d'équité en langage ACF (indicateur, tiers, publication, fiche ACF-05).
3. (20 min) Atelier : écrire la règle « pas de déploiement sans audit d'équité à jour » et le contenu du registre (fiches ACF-03 et ACF-08).
4. (20 min) Débat : « Un tri de personnes peut-il être délégué sans mesure d'équité ? » (réponse attendue : non, c'est un angle mort de gouvernance).
5. (15 min) Synthèse par l'enseignant : mesurer, de façon indépendante et publique, rend la délégation défendable.

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-021)

À partir de ce cas, l'étudiant produit :

- le dispositif de supervision de l'équité (fiche ACF-05) : indicateur d'impact, tiers auditeur, modalité de publication ;
- la règle de constitution (fiche ACF-03) : ne pas déployer un outil de tri sans audit d'équité à jour ;
- le schéma du registre (fiche ACF-08) : rapports, méthode, résultats d'impact, dates à conserver ;
- une comparaison d'une page entre un tri à biais invisible et un tri à biais mesuré et publié.

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 les décisions confiées à l'outil de tri (AEDT) et fixer, pour chacune, le niveau d'autonomie selon ce qu'elle engage sur des personnes, pas selon le volume traité. Rempli à partir des sources publiques.

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 Pré-filtrage sur critère explicite

ENJEU

Vérifier une condition objective (diplôme requis, disponibilité)

IMPACT

Réversible, revu par un recruteur

ÉCHÉANCE

Continu

AUTONOMIE

Autonome

B Hiérarchiser des candidatures

ENJEU

Classer les profils pour un recruteur humain

IMPACT

Orienté sans écarter seul

ÉCHÉANCE

Continu

AUTONOMIE

Autonome supervisé

C Écarter ou retenir des personnes sans audit d'équité

ENJEU

Trier des personnes sur un modèle non mesuré

IMPACT

Engage l'équité et la responsabilité de l'employeur

ÉCHÉANCE

-

AUTONOMIE

NON DÉLÉGABLE

Lecture : c'est ce réglage, posé **avant** le déploiement, qui distingue un tri outillé d'un tri de personnes délégué sans mesure d'équité, que la Local Law 144 interdit de fait.



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

Outil automatisé de décision d'emploi (AEDT)

RESPONSABLE (DDAO)

L'employeur qui déploie l'outil

MISSION PRINCIPALE

Trier et hiérarchiser des candidatures à grande échelle

PÉRIMÈTRE

Tri de personnes ; sous condition d'audit de biais indépendant et publié

2 PRINCIPES FONDAMENTAUX

- 1 Ne jamais déployer un tri de personnes sans audit d'équité à jour
- 2 Mesurer l'impact disparate selon les caractéristiques protégées
- 3 Publier le rapport d'audit : méthode et résultats
- 4 Informer les candidats qu'un outil automatisé intervient

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 Déployer ou maintenir l'outil sans audit de biais indépendant annuel
- 2 Traiter l'audit comme une formalité unique, sans correction ni republication
- 3 Trier des personnes sur un modèle dont le biais n'est pas mesuré

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 à partir du texte en vigueur (NYC Local Law 144). Le principe 1 traduit en règle permanente et signée l'obligation légale de non-déploiement sans mesure d'équité.



OBJECTIF

Organiser la supervision de l'équité : mesurer le biais, le publier, le corriger dans la durée. Fiche remplie avec les obligations publiquement documentées du cas.

1 INDICATEURS DE SUPERVISION

Indicateur	Valeur / cible (sources publiques)
Audit de biais	indépendant, annuel, par un tiers
Mesure d'impact disparate	selon sexe, race/ethnie et intersections
Publication du rapport	méthode et résultats rendus publics
Information des candidats	un outil automatisé est utilisé
Sanction en cas de manquement	jusqu'à 1 500 \$ par violation et par jour

2 DISPOSITIF

- 1 Indicateur d'impact disparate mesuré sur des données historiques ou de test
- 2 Mesure réalisée par un tiers indépendant, reconduite chaque année
- 3 Publication d'un rapport exposant méthode et résultats
- 4 Boucle fermée : corriger puis republier, pas un contrôle unique

La mesure est la condition, pas la fin. Relier l'audit d'équité au registre (ACF-08) inscrit le biais mesuré dans une surveillance continue.



OBJECTIF

Conserver chaque audit d'équité pour pouvoir en répondre et suivre l'évolution du biais dans le temps. Fiche remplie avec les champs pertinents pour le cas.

1 CHAMPS À TRACER

Champ à tracer	Exemple, cas Local Law 144
Horodatage	Date de l'audit annuel
Outil concerné	AEDT de tri des candidatures
Méthode d'audit	Mesure d'impact disparate sur données de test
Résultats d'impact	Ratios par sexe, race/ethnie et intersections
Publication	Rapport d'audit public, daté

2 USAGE DU REGISTRE

- 1 Suivre l'évolution du biais d'un audit à l'autre
- 2 Corriger à partir d'un point de départ chiffré et daté
- 3 Établir qui répond du tri : l'employeur
- 4 Fournir une preuve opposable de l'équité mesurée

Sans registre daté des mesures d'équité, l'audit reste une photographie ponctuelle. Le registre en fait une trace opposable et une surveillance continue.

Disclaimer

Cette étude est réalisée **exclusivement à partir d'informations publiques** (texte de loi en vigueur et analyses juridiques accessibles). Elle ne constitue **ni un audit, ni une certification, ni un avis juridique**. Elle applique le référentiel ACF à des fins pédagogiques et illustratives. Aucune donnée interne, confidentielle ou non publique n'a été utilisée. Les marques et institutions citées appartiennent à leurs détenteurs respectifs.

Sources

- Ville de New York (DCWP), *Automated Employment Decision Tools (AEDT)* - <https://www.nyc.gov/site/dca/about/automated-employment-decision-tools.page>
- Deloitte, *NYC Local Law 144-21 and Algorithmic Bias*
- National Law Review, *NYC's Local Law 144 and the Final Regulations*

ACF Case Study ACF-CS-021 · v1 · document de travail, à relire avant toute diffusion publique.