



Profeel

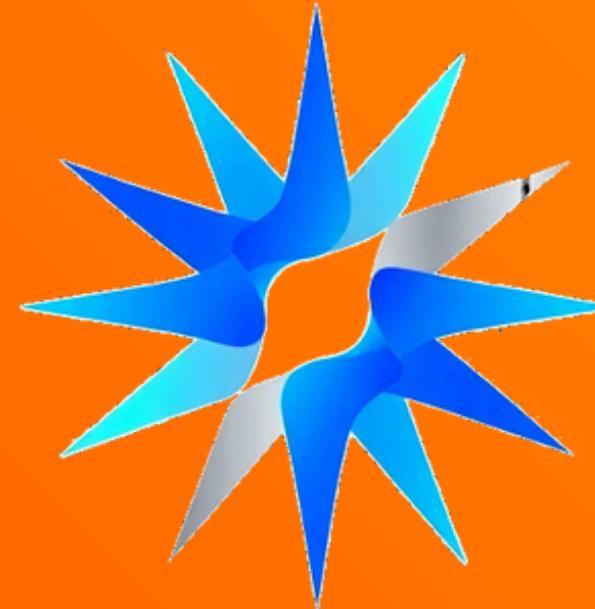
CONCOURS ORANGE JEUNES TALENTS



 **ESIEE**
PARIS



Profeel



Lumina Dynamics

Sarah, jeune diplômée, est discriminée en raison de son genre, son âge, ou encore son origine ethnique.

NOTRE ÉQUIPE DE CHOC

Sami BENABDELKADER
Filière Data Sciences et
Intelligence Artificielle

Felix VERNIN
Filière Artificial Intelligence
and Cybersecurity



Matthieu SOUSA FERREIRA
Filière Artificial Intelligence
and Cybersecurity

Victoria SEGURA
Filière Data Sciences et
Intelligence Artificielle



Profeel

LE PARADOXE DE L'IA DE RECRUTEMENT

Jusqu'à 98,4 % des entreprises
du Fortune 500 l'utilisent

Pour les autres entreprises, cela
devrait passer d'environ 51 % à
68 % d'ici fin 2025

En France

39% des DRH l'utilisaient
en 2024 et 57%
estimaient l'utiliser dans
un futur proche

PROBLÈMES IDENTIFIÉS



Des biais invisibles et massifs

- ATS classiques : biais invisibles, discrimination par mots-clés/mise en page et cas iTutorGroup (2022)
- LLM : amplification systématique, 37% égalité genre, 6,3% égalité race et étude Brookings/AAAI avec 27 scénarios



Les entreprises manquent de contrôle

- Effet « boîte noire », critères non explicables, pas d'audit pour les décisions prises
- Responsabilité juridique floue, entreprise ? Fournisseur ? Éditeur ?, discrimination involontaire mais sanctionnable

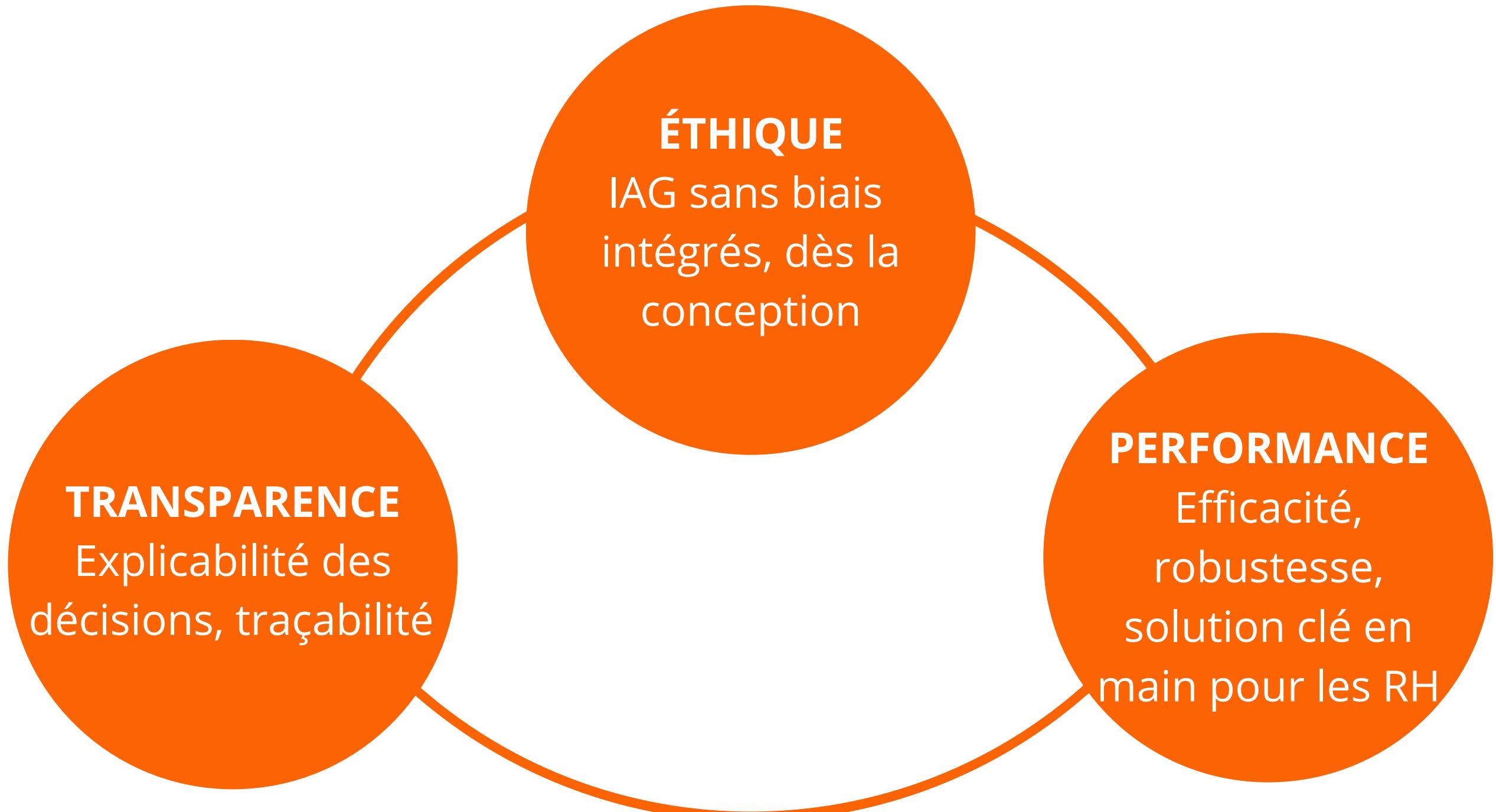


Les risques sont réels

- Cas iTutorGroup (USA, 2022), 365 000 \$ d'amende, abandon algorithme + surveillance
- France : sanctions pénales, jusqu'à 3 ans + 45 000 €, jusqu'à 225 000 € (entreprise)

26 critères de discrimination interdits par la loi française

BESOINS



NOTRE CIBLE

CLIENTS & UTILISATEURS

Les entreprises clientes (B2B)

- Conformité proactive face aux législations en vigueur et futures
- Contrôle et auditabilité des outils IA utilisés en interne
- Réduction du risque réputationnel et protection de la marque employeur

Les RH et autres chargés de recrutement

- Amélioration de la qualité des recrutements
- Un outil qui sécurise leurs décisions sans les remplacer
- Gain de temps massif et simplification du recrutement

UN PROJET CO-CONSTRUIT AVEC LES ACTEURS CLÉS



Les entreprises clientes (B2B) et leurs RH

Validation des besoins utilisateurs



Les prescripteurs et partenaires institutionnels

Co-construire nos standards éthiques et nous donner de la crédibilité



Les partenaires technologiques

Fournir les briques techniques qui rendent notre solution robuste, souveraine et auditable.



Les bénéficiaires indirects : les candidats

Parce que notre client est l'entreprise, mais notre mission, c'est l'équité pour les candidats.

ENQUÊTE DE TERRAIN

RETOUR DE NOS ENTRETIENS

RESSOURCES HUMAINES

Ce qu'on a appris

“J'aimerais être assistée dans mon travail pour sélectionner les meilleurs CV lors des **campagnes très chargées de recrutement**. Toutefois, je souhaiterais une totale **transparence avec les ATS**.”



orange™

A Chord
GROUP

THALES

ASSOCIATION

Ce qu'on a appris

« Le problème n'est pas qu'il n'y a pas de lois, c'est qu'on n'a aucun moyen de vérifier ce qui se passe dans les algorithmes. »

« Les gens nous disent : "Je suis sûr que c'est à cause de mon nom, mais je ne peux rien prouver. »

« On a des candidats parfaitement qualifiés qui ne passent jamais l'étape automatique. Quand ils demandent pourquoi, ils reçoivent très rarement une réponse » — La Cravate Solidaire



NOTRE SOLUTION



Configurer le poste et les critères

Vous créez la fiche de poste (missions, compétences, niveau d'expérience) et définissez les critères d'évaluation dans l'outil.



Lancer la campagne et analyser les candidatures

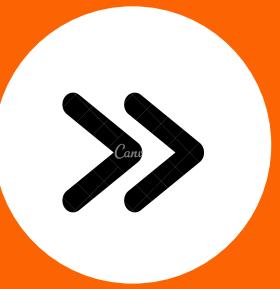
La solution génère l'annonce, la diffuse (ou vous l'intégrez à vos canaux) et analyse automatiquement les CV reçus pour produire une short-list scorée et explicable.



Décider et suivre les recrutements

Vous consultez les scores, les explications et les indicateurs de biais, sélectionnez les candidats à rencontrer, puis suivez les décisions et rapports.

NOS DIFFÉRENCES



ATS classique

- Tri automatique par mots clés
- Algorithme Opaque



Outil de détection de biais

- Réservé aux datascientists
- Solution nécessitant des compétences techniques



Cadre de conformité

- IA Act
- DATA Act
- Certification de la CNIL

Tout ceci avec des
outils d'expliquabilité
tels que Lime ou Chap



Profeel



Contact : contact@profeel.online