



Entreprises, visez l'inclusion des personnes handicapées dans vos équipes !

Vous souhaitez recruter plus de personnes handicapées et mieux les intégrer dans vos équipes ? Handicap International - Humanité & Inclusion vous propose une série de fiches « bonnes pratiques pour employeurs inclusifs », basées sur des expériences réussies d'entreprises du monde entier. Elles sont classées selon les cinq dimensions d'une entreprise inclusive listées ci-contre.

Politiques & Leadership



RH & Management

Culture interne

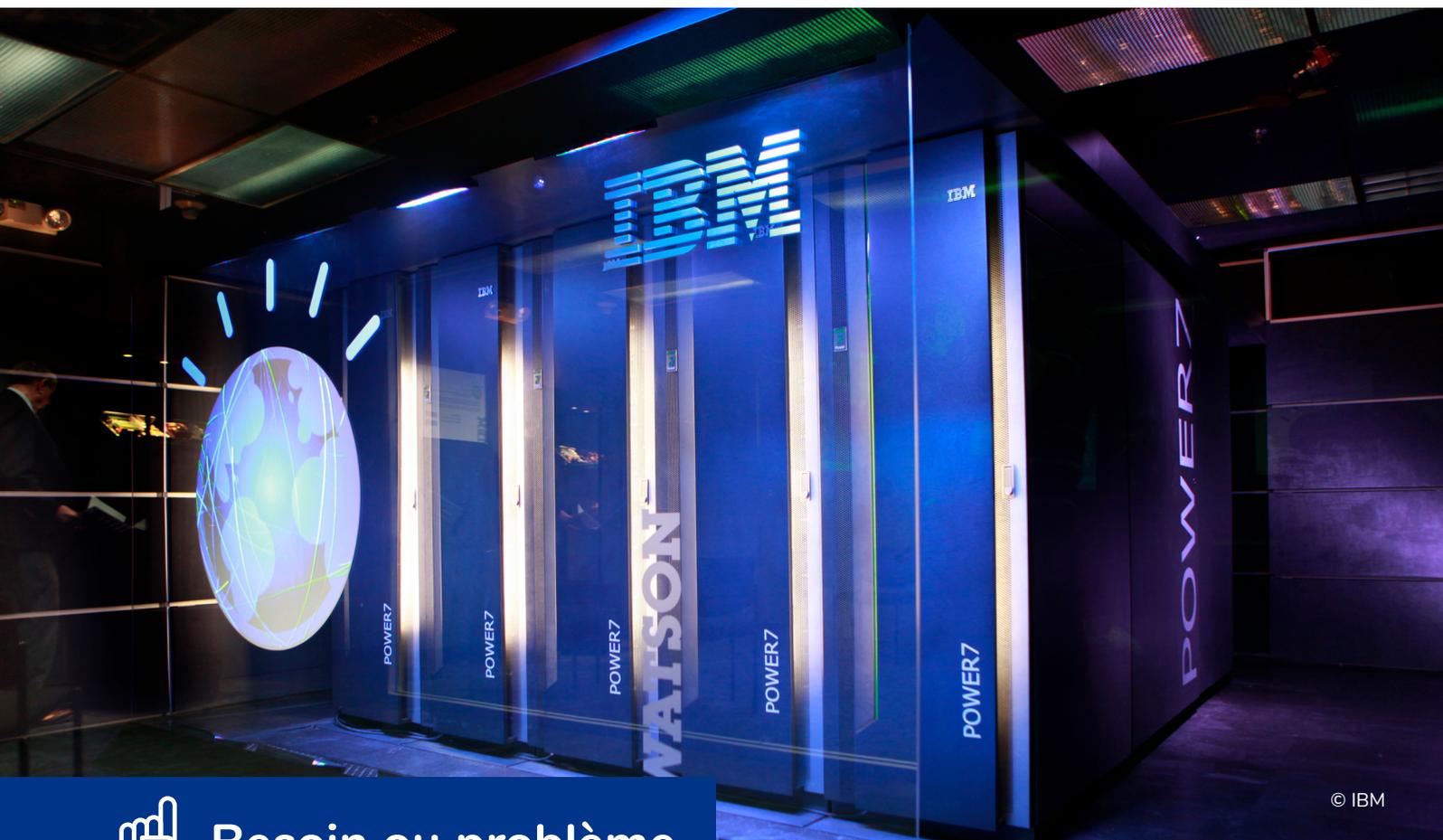
Accessibilité physique & numérique

Partenariats spécialisés

Construire une intelligence artificielle non-discriminante



L'expérience internationale d'IBM



© IBM



Besoin ou problème

Les entreprises utilisent de plus en plus de technologies basées sur l'intelligence artificielle (IA). Des cas très médiatisés de discrimination, y compris sur le handicap, sont apparus. En effet, la technologie peut tout autant réduire la discrimination que l'exacerber.



Bonne pratique

Solutions mises en place

L'entreprise IBM propose six étapes pour développer des systèmes d'IA inclusifs en évitant la discrimination. Cela se révèle particulièrement utile pour les systèmes de recrutement.



Les étapes de mise en œuvre

1

Identifier les groupes à risque de discrimination. Qui sont les utilisateurs et les profils ciblés de l'outil d'IA à développer et quels groupes pourraient être touchés par la discrimination ?

2

Après avoir identifié les groupes potentiellement touchés (ensemble diversifié de personnes), les impliquer dans le processus de conception de l'outil d'IA.

3

Décider, avec les différents acteurs et le service informatique, comment l'équité sera mesurée et comment les critères de discrimination seront effacés de l'algorithme de l'outil d'IA.

4

Concevoir des solutions qui permettront d'assurer l'équité pour les éventuels groupes oubliés même après les premières étapes. Prévoir également des possibilités de signaler les erreurs ou de faire appel des décisions.

5

Construire et tester l'outil d'IA, afin d'éviter de perpétuer un traitement discriminatoire antérieur.

6

Consolider l'outil d'IA pour qu'il soit utilisable par tous.

Moyens nécessaires & facteurs de succès



Inscrire le handicap à l'ordre du jour de l'IA éthique ;



Veiller à ce que les mécanismes d'audit et d'exécution soient réalisées sous une surveillance humaine continue ;



IBM a développé son propre outil de test : [AI Fairness 360](#).

Résultats obtenus



Eviter que les algorithmes excluent certains employés ou candidats ;



L'IA ne remplace jamais l'intelligence et la prise de décisions humaines ;



Plus d'informations (en anglais) [sur le blog d'IBM](#).

Pour aller plus loin...



A partir de 2022, HI vous propose son assistance technique « Employeur inclusif », notre appui-conseil pour cheminer avec vous vers l'inclusion. Contactez-nous dès à présent pour en savoir plus !

Site web : <https://hi.org/fr/assistance-technique-inclusion> | Email : ita@hi.org

Une publication financée par

