



**TRANSPARENCY  
INTERNATIONAL**  
Belgium

# ETHIQUE ,INTELLIGENCE ARTIFICIELLE & HRM

---

HR PUBLIC – 7 .11. 2019

---

Hanneke de Visser  
Operations Director

---

# QUI RETIRE LA FICHE?

---



**De Tijd, 2/11/2019:**

**Ann Dooms,  
mathématicienne,  
VUB: 'si les robots  
veulent le pouvoir,  
nous retirons  
simplement la fiche '**

---

# QUI RETIRE LA FICHE? -SUITE

---



- **LA CRAINTE DE LA SUPRÉMATIE DE L'IA ET DES ROBOTS EST « EXAGÉRÉE »**
- **L'IA EST BASÉE SUR LES DONNÉES ET LA PUISSANCE DE CALCUL, POINT;**
- **EX. EN 2016 DEUX PROGRAMMES DE RECHERCHE ESSAIENT DE SE PARLER EN LANGAGE CODÉ , SANS INTERVENTION HUMAINE. UN 3<sup>E</sup> ESSAIE DE BRISER LES CODES, MAIS SANS SUCCÈS.**
- **L'IA ,C'EST LA FIN DE L'HUMANITÉ (STEPHEN HAWKING): MAIS QUID DES HUMAINS QUI DÉTIENNENT LA FICHE?**
- **QUI DÉFINIT LE CADRE ETHIQUE? QUI CONTRÔLE?**

---

# TEMPTATION ISLAND

---



---

# TEMPTATION ISLAND-SUITE

---



- **Expérience en scandinavie: Dans une station-service ,les prix de carburants sont affichés sur votre smartphone. Comment? :**
- **L'IA lit votre plaque numérolgique, se branche sur votre adresse, et sur votre n°de téléphone...  
(Steven Van Belleghem, Vlerick School)**

---

# TEMPTATION ISLAND-SUITE

---



- Une grande multinationale dispose de suffisamment de données sur une personne pour déterminer quel collaborateur est susceptible de frauder. Soit, une présomption de culpabilité.
- La prédiction devriendra-t-elle une preuve de faute?

---

# TEMPTATION ISLAND-SUITE

---

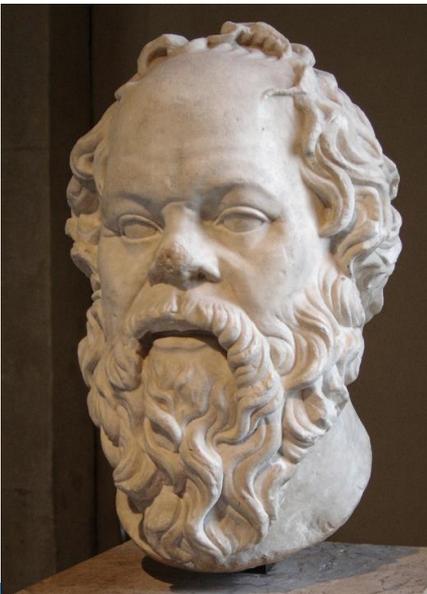


## Challenge:

- **l'IA n'est pas transparente. Comment dès lors vérifier si les règles ont été respectées?**



## Réfléchir avant de – bien-agir



- Reflection et discussion
- Questions concrètes

Objectif: formater les pratiques  
de la vie / déterminer la **morale**

---

# ETHIQUE- SUITE

---



*“La liberté des uns s’arrête à la liberté des autres”;*

**SOCRATE** préconisait déjà l’éthique au 4<sup>e</sup> siècle  
av.JC

**Mais qu’est-ce que cela signifie?:**

1. **Une morale**: soit ce qui correspond à un comportement naturel et acceptable dans une communauté;
2. **Des valeurs**: construites sur la morale, ou les paramètres d’une vie honorable;
3. **Des normes**: ou les règles de jeu qui garantissent cette vie honorable



Corruption



Abus de pouvoir  
(information) pour son  
intérêt personnel



Transparance





## **Nos valeurs**

- **Transparance**
- **Rendre compte**
- **Intégrité**
- **Solidarité**
- **Courage**
- **Justice**
- **Democratie**

# WORKFORCE ANALYTICS



---

# WORKFORCE ANALYTICS

---



**Nous laissons beaucoup d'indices de comportements sur les lieux de travail  
Ceux-ci peuvent être utilisés pour mesurer les capacités, l'engagement, le potentiel.**

**Ex. les call centers sont les pionniers en la matière:**

- **conserver les appels,**
- **noter les pauses,**
- **le nombre de problèmes résolus,**
- **les clients satisfaits, etc**

---

## WORKFORCE ANALYTICS-SUITE

---



- **Attention:** la technologie n'a pas de morale et pas de sentiment

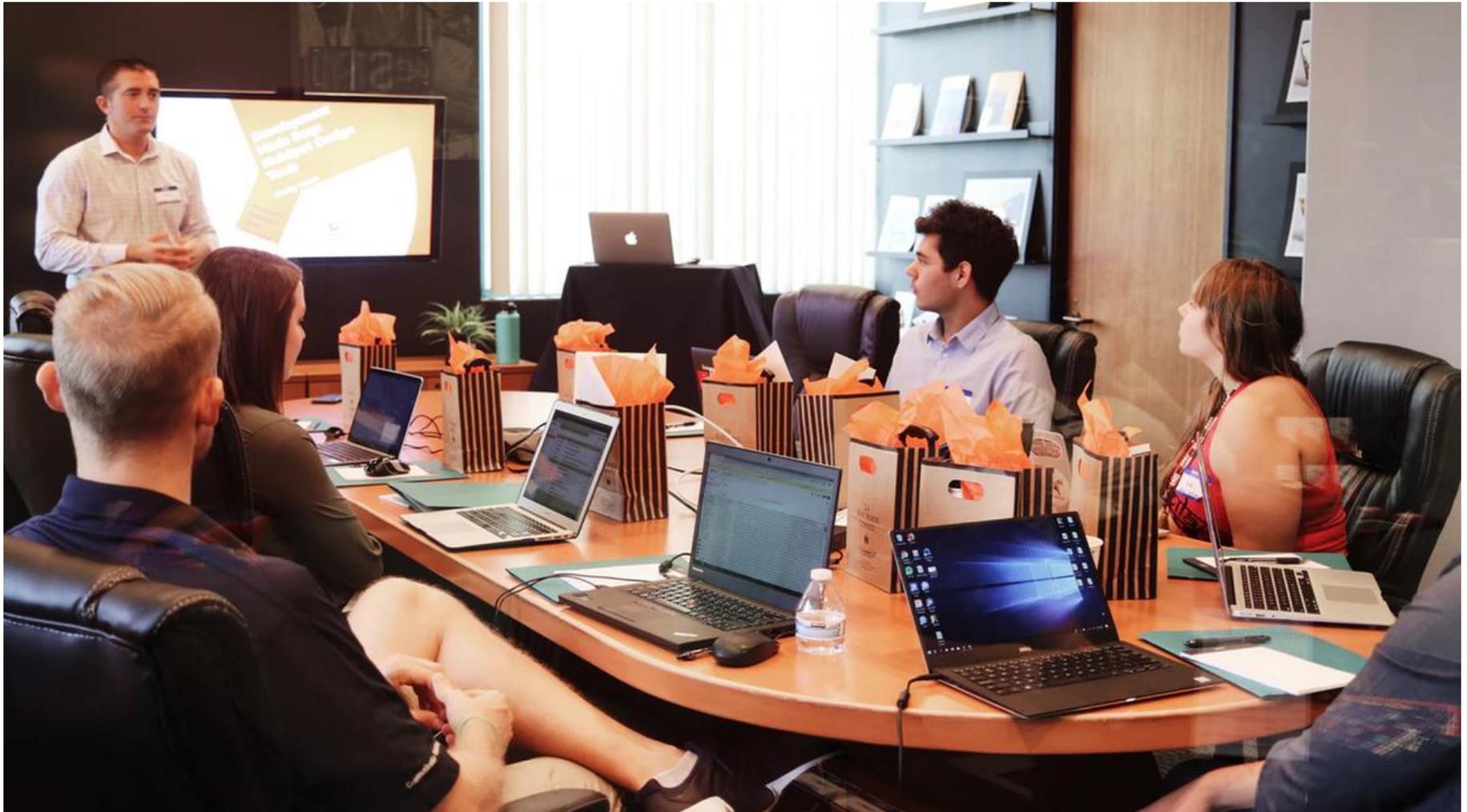
,

- **Un conseil:** préservez la cohésion sociale, et tenez compte des effets secondaires des outils digitaux.

---

# PEOPLE ANALYTICS – SMART BADGES

---



---

# PEOPLE ANALYTICS – SMART BADGES

---



**On peut suivre les emails, les agendas, etc...  
Mais on peut aussi ENREGISTRER les émotions,  
les conversations, avec qui, combien, durée....  
via un smart badge**

**Bref: porter un sensor- smart badge- n'est acceptable  
que si l'on est sûr de l'intégrité de son employeur.**

---

# WEB SCRAPING

---



---

# WEB SCRAPPING

---



- Extraire des données externes, par ex. via les réseaux sociaux (linkedin, instagram...) et en déterminer l'IQ ou/et la personnalité des collaborateurs.
- Utiliser un chantage pour obtenir les données privées: par ex. Pour obtenir un emploi, une promotion...

---

# WEB SCRAPPING

---



## Conclusions:

- Il faut savoir ce qui est autorisé;
- Ce que l'on veut réellement;
- Être transparent

# QUEL AGENDA POUR LES PROFESSIONNELS DES RH?



- Quelles sont les données que nous pouvons/voulons utiliser?
- Pour quels objectifs?
- Accord des collaborateurs?
- Qui devient responsable pour comprendre et piloter la technologie?
- Qui a (potentiellement) encore accès aux données?
- Quels collaborateurs faut-il informer? Quels codes éthiques pour l'IA? Un 'reporting hotline'?



**Contrat social :**

**ne pas mettre la Confiance en  
danger**

# QUEL AGENDA POUR TRANSPARENCY INTERNATIONAL?



- Concentration du pouvoir
- Cadre juridique
- “Fake news”
- Accords internationaux
- Directives
- Prise de conscience sociétale
- Vigiles

---

# AVENIR?

---



- Opter pour le long terme (durabilité)
- Opter pour la qualité
- Opter pour l'intégrité

---

# AVENIR?

---



- En cas d'urgence: **RETIREZ LA FICHE!**



[www.transparencybelgium.be](http://www.transparencybelgium.be)

[info@transparencybelgium.be](mailto:info@transparencybelgium.be)

;

Hanneke de Visser – Operations Director –

– 02 893.25.84

© 2019 Transparency International Belgium. All rights reserved.