

# **Présentation de la Charte Ethique et Numérique RH**

**31 janvier 2018**



Le Lab RH et la CFE-CGC ont présenté le mercredi 31 janvier 2018 à 10:00 la Charte Ethique et Numérique RH.

Les usages numériques évoluent plus rapidement que l'action du législateur. Certaines pratiques, en dehors de toute considération réglementaire, suscitent des interrogations éthiques.

La Charte Ethique & Numérique RH a pour objet de poser un cadre de bonnes pratiques pour l'utilisation de solutions numériques dans le domaine des Ressources Humaines, afin que les droits, libertés et sensibilités de chacun.e soient respectés.

La Charte Ethique et Numérique RH est le fruit d'une co-élaboration inédite. Initiée en juin 2017, elle a été co-écrite par des représentants syndicaux, des chercheurs spécialistes de l'intelligence artificielle et des RH de premier plan, des responsables RH et des startups RH.

Pour Jérémy Lamri, co-fondateur du Lab RH, *“ il est important de considérer l'éthique comme le respect de la liberté des individus, mais surtout de leurs potentiels. Aujourd'hui plus que jamais, on a pour la première fois dans l'histoire de une opportunité pour créer une société qui prenne cela en compte. Ou pas. Il n'y a pas de juste milieu avec le numérique. Nos choix d'aujourd'hui déterminent notre modèle de société de demain”*.

C'est la première fois qu'une telle démarche est initiée en France et que des acteurs syndicaux, associatifs et des startups s'unissent pour proposer à la fois d'ouvrir le débat sur le sujet tout en apportant des premières propositions en réponse aux problématiques soulevées.

Pour François Homménil, président de la CFE-CGC : *“ si on veut que les RH ré-investissent leurs fonctions avec éthique, il faut leur en donner les moyens. Ce sera un enjeu pour lutter contre le défaut d'attachement que l'on constate hélas beaucoup en entreprise. Naturellement, même si notre syndicat est à l'origine de la démarche avec le Lab RH, sa réussite dans la durée dépend du nombre d'acteur qui la rejoindront. Les partenaires syndicaux sont naturellement invités à le faire.”*

La publication de cette charte est une première étape. Elle a pour objectif d'ouvrir un débat fructueux autour des questions d'éthique liées à l'emploi dans un contexte de développement des outils numériques et de l'intelligence artificielle.

Avec la participation de :

François Hommeril, Président de la CFE-CGC / Alain Giffard, Secrétaire général CFE-CGC  
Jérémy Lamri, co-fondateur du Lab RH

Contact presse :

Le Lab RH : Lionel Guérin - 07 51 59 86 32 - lionel@lab-rh.com

CFE-CGC : Pierre Jan - 06 32 05 69 02 - pierre.jan@cfecgc.fr

### **3 questions à Jérémie Lamri, co-fondateur du Lab RH**

#### ***Qu'est-ce que la Charte Ethique et Numérique RH ?***

La charte éthique et numérique est un projet porté par un syndicat, la CFE-CGC, et Le Lab RH, une association de 410 startups du secteur de l'emploi et des RH.

Elle a pour vocation d'ouvrir le débat et de questionner l'usage du numérique en matière d'emploi. Le numérique et l'intelligence artificielle s'immiscent de plus en plus dans nos usages quotidiens. Aussi, nous considérons qu'il est nécessaire de s'interroger sur ce que sont les bonnes pratiques en matière d'utilisation des solutions numériques dans le domaine des RH.

Un premier texte, issu d'un travail croisé entre la CFECGC, Le Lab RH et des chercheurs contributeurs au projet est rendu public le 31 janvier 2018. Il a pour vocation d'être enrichi des propositions qui seront faites d'ici le mois de juin par les acteurs qui souhaiteront s'impliquer dans la réflexion sur le sujet.

#### ***Pourquoi le Lab RH a-t-il souhaité participer à la rédaction de la Charte Ethique et Numérique RH ?***

Plusieurs raisons motivent ce choix.

Tout d'abord, personne n'a jamais structuré un débat sur le sujet. Compte tenu de l'accélération des cycles d'innovation dans le numérique et de l'émergence de l'intelligence artificielle, Le Lab RH considère que l'on ne peut pas s'exonérer d'une réflexion éthique. Qu'est-il souhaitable de faire ? Quelles sont les lignes rouges à ne pas franchir ? Les technologies ne sont pas neutres, leurs usages encore moins.

Autre raison : le RGPD, le règlement européen sur la protection des données. Il entre en vigueur le 25 mai prochain dans l'ensemble de l'Union européenne. Il va bouleverser beaucoup de pratiques des acteurs du numérique et des entreprises, car il pose le cadre réglementaire d'une nouvelle économie de la donnée :

- en reconnaissant à l'individu la propriété et la portabilité de ses données ;
- en confiant à l'entreprise la responsabilité du traitement et de la sécurité des données ;
- en confiant à la CNIL une nouvelle mission de contrôle.

Pour autant, un certain nombre d'usages et de comportements ne sont pas pas régulés par ce texte. Au-delà du cadre juridique, il nous est apparu nécessaire de construire des bonnes pratiques, une "soft law" complémentaire du texte de loi.

#### ***Quel rôle va jouer le Lab ?***

Le Lab a lancé les travaux avec la CFE-CGC. Nous allons aujourd'hui faire vivre le débat, qui, nous l'espérons, va vite s'étendre au delà de nos cercles. Il est temps de prendre quelques mois pour organiser une réflexion collective et ouverte, poser les questions publiquement, en toute transparence. Nous voulons ouvrir le débat, poser les questions qui fâchent et y apporter les réponses qui réconcilient.

Le Lab RH existe depuis trois ans et le paysage de la HR Tech a beaucoup évolué. Le secteur s'est développé - le Lab RH compte près de 410 startups membres. Ce secteur a gagné en légitimité auprès des grandes entreprises et des investisseurs avec des financements plus nombreux. Aujourd'hui beaucoup d'entreprises réalisent que les besoins de leurs salariés se transforment profondément et que le numérique bouleverse leur organisation en profondeur. Souvent d'ailleurs sans savoir comment réagir de façon bien avisée.

De nouvelles possibilités techniques existent et se développent. Nous avons créé le Lab RH dans le but de remettre l'humain au cœur de l'entreprise. Or nous constatons que le numérique peut à la fois être utilisé de manière émancipatoire, permettre de meilleurs échanges au sein des organisations, plus de créativité, plus de bien-être, bref, accroître la compétitivité dans des conditions positives pour les salariés. Mais le numérique et l'IA, utilisés à mauvais escient, peuvent au contraire écraser les travailleurs, les assigner à un rôle professionnel qui ne correspond pas à leur souhait et les mettre en difficulté. Et par là même les entreprises également. Le Lab a un rôle important de sensibilisation des acteurs à mener.

### **3 questions à François Hommeril, Président de la CFE-CGC**

#### ***Comment est née cette idée de charte éthique et numérique dans le domaine des Ressources Humaines ?***

Le développement de l'Intelligence artificielle interroge notre organisation syndicale, la CFE-CGC, comme elle questionne aujourd'hui nos politiques (cf. la mission Villani). Début 2017, la CFE-CGC a initié une réflexion sur ce thème en organisant des débats réunissant des experts. Objectif : permettre à nos adhérents d'acquérir une bonne compréhension de l'enjeu que représente l'Intelligence artificielle. En complément de ces débats et de l'expression de notre vision de la société présentée dans un document de référence intitulé « [Quelle société pour demain](#) »<sup>1</sup> nous souhaitions offrir à nos militants des outils assurant une déclinaison opérationnelle de notre politique. C'est à ce deuxième objectif que répond la charte.

Cette charte est le fruit d'une attente, d'une rencontre et d'un débat public national organisé par la CNIL.

En premier lieu, elle est l'expression d'une attente de nos militants. 92% d'entre eux en avaient formulé le souhait à l'occasion de l'enquête effectuée lors de notre table ronde le 14 juin 2017 à la Cité des Sciences sur le thème de l'IA et des RH.

Elle est le fruit d'une rencontre de la CFE-CGC avec Jérémy Lamry, Co-fondateur du LabRH, qui participait à notre table ronde et avait décrit son action sur le triple terrain de la technologie, du droit et de la morale. J'avais repris son chemin pour conclure la table ronde et lancer nos travaux sur la charte.

Elle est enfin la traduction opérationnelle d'une des recommandations du récent [rapport de la CNIL](#)<sup>2</sup> synthèse du débat public Ethique et Numérique, où la CFE-CGC était partenaire.

“ Former à l'éthique tous les maillons de la « chaîne algorithmique » : concepteurs, professionnels, citoyens ” est la première recommandation de ce rapport. C'est aussi le sens premier que la CFE-CGC veut donner à cette charte.

#### ***Que recherchez-vous avec cette charte ?***

Cette charte traduit la volonté de la CFE-CGC d'œuvrer pour une politique de développement des technologies de façon durable et harmonieuse.

Avec l'intelligence artificielle, les données deviennent un bien précieux qu'il convient d'encadrer. Ceci est valable à titre personnel comme professionnel. C'est donc pleinement le rôle d'un syndicat responsable comme la CFE-CGC que de penser les bons usages, les bonnes utilisations de ces données dans l'univers de l'entreprise, lorsque l'on sait que demain, elles vont conditionner le parcours et l'évolution professionnelle des salariés. Les cadres et les salariés de l'encadrement sont donc les premiers concernés.

Cette charte est le meilleur vecteur pour générer de la confiance entre les salariés et les DRH au sein d'une entreprise.

Avec l'arrivée de la mise en œuvre du Règlement Général de Protection des Données, les données vont inévitablement s'inviter dans le dialogue social. Les entreprises vont être amenées à revoir leur processus de collecte, de traitement, de restitution et de sécurisation des données dans tous les domaines, et particulièrement dans celui des Ressources Humaines, qui sont des données sensibles aux yeux des salariés.

A la CFE-CGC, nous pensons que ce travail doit se construire avec les partenaires sociaux, c'est le sens de notre démarche.

***Quelles sont les prochaines étapes après la présentation de la charte le 31 janvier 2018 ?***

L'importance prise par le droit de la donnée va se trouver renforcée avec la mise en œuvre du RGPD.

Nous nous devons donc d'être prêts pour cette échéance, en sensibilisant et formant nos militants sur ce nouveau champ de compétences. Jusqu'à présent, nous formions nos militants sur les domaines sociaux et économiques ; demain, nous les formerons sur ce nouveau droit. Cela répond à notre volonté de professionnalisme de nos militants.

Renvois :

1 : document accessible par le lien : <https://lc.cx/gb7k>

2 : Rapport de la CNIL : Comment permettre à l'Homme de garder la main ?

## **Calendrier**

**14/06/2017**

Lors du Colloque CFE-CGC du 14 juin sur l'IA et les RH, François Hommeril avait conclu en ouvrant les travaux d'une charte éthique (demandée par 92% des adhérents) : « La CFE-CGC travaillera à une proposition de charte éthique, clé d'entrée aux questions posées et qui touchent à la Morale, c'est pleinement son rôle. »

**10/09/2017**

Lancement des travaux avec les experts

**15/12/2017**

Remise rapport CNIL

**31/01/2018**

Présentation de la charte Charte Ethique et Numérique RH

**Jusqu'à juin 2018**

Débat et présentation d'une charte enrichie à la fin du 1er semestre 2018

## **Les experts relecteurs et contributeurs associés à la rédaction de la Charte Ethique et Numérique RH**

### **Michel BARABEL**

Michel Barabel est Maître de conférences à l'Université Paris Est (chercheur à l'Institut de Recherche en Gestion) où il dirige notamment le Master 2 "GRH dans les multinationales" (IAE Gustave Eiffel). Il est également Professeur Affilié à SciencesPo Executive Education (Directeur scientifique de l'Executive master RH et du certificat Leadership et Management complexe). Directeur des publications du lab RH, auteur d'une dizaine d'ouvrages dans le champs des Ressources humaines et du management dont *Innovations RH* (Dunod, 2017) et *Pour une fonction RH inspirante* (Liaisons Sociales, 2017). Il est également chroniqueur pour Management (Prisma), Actuel RH et Jobsféric.

### **Laurence DEVILLERS**

Professeure en Intelligence Artificielle à Sorbonne Université, chercheuse au LIMSI-CNRS, membre de la CERNA-ALLISTENE et auteure de l'essai *Des Robots et des Hommes : mythes, fantasmes et réalité*, Plon 2017.

### **Géraldine GALINDO**

Géraldine Galindo - Professeur de Gestion des Ressources Humaines à l'ESCP Europe. Directrice de la Chaire "Une usine pour le futur" et du certificat executive "Accompagner la digitalisation des Organisations". Responsable du cours de GRH en français parcours Grande Ecole.

### **François GEUZE**

Ancien président de Référence RH (réseau des 3e cycles RH Français), expert RH, directeur Scientifique du HRFiabLab, et membre de l'équipe pédagogique du Master MGRH de l'IAE De Lille.

### **André PERRET**

ex-DRH, vice-président Groupe DEVER, vice-président Groupe Alésia-Nation ANDRH, administrateur VVF Formation et CFA Ratp, Enseignant en RH à l'IGS et à l'ENOES, chargé de cours (Formation) au Master 2 RH dans les multinationales à l'IAE Gustave Eiffel (UPEC), et co-fondateur du Mag RH.

Auteur de *Faire de la paie son métier* chez Studyrama.

Co-auteur du *Grand Livre de la Formation* chez Dunod / de *Comment travailler avec les nouvelles générations* chez Studyrama / de *A quoi ressemblera la fonction RH demain* / de *Manager* chez Dunod / de *Pour une fonction RH inspirante* aux éditions Entreprises et Carrière.

### **Frédéric THORAL**

Actuellement Directeur des Ressources Humaines de l'activité BNPParibas Personal Finance Crédit Consommateurs de BNP Paribas qui comprend 20 000 collaborateurs dans 30 pays. Par ailleurs, Frédéric Thoral a été nommé DRH entrepreneur de l'année 2014 (RH&M/MEDEF) et DRH Numérique de l'année 2015 (ANDRH, Ministère du Numérique). Il est par ailleurs membre du Cercle Miromesnil / ANDRH et de l'IFA (Institut Français des Administrateurs).



# CHARTRE

# ÉTHIQUE & NUMÉRIQUE RH

#MakeHRgreatagain

*“The price of greatness is responsibility”  
Winston Churchill*

## Rédacteurs

### CFE-CGC :

Raphaëlle	BERTHOLON
Fanny	MEDINA

### Le Lab RH :

Jérémy	LAMRI
Boris	SIRBEY

### Relecteurs & Contributeurs :

Michel	BARABEL
Laurence	DEVILLERS
Géraldine	GALINDO
François	GEUZE
André	PERRET
Frédéric	THORAL

## Charte Ethique & Numérique RH

### 1. OBJET & ORIGINE DE LA CHARTE

Le numérique pénètre progressivement tous les aspects de la vie privée et de la vie professionnelle. Il permet aux organisations de gagner en productivité, et également de disposer d'informations jusqu'alors difficilement disponibles. Les usages numériques évoluent plus rapidement que l'action du législateur, et certaines pratiques, en dehors de toute considération réglementaire, suscitent des interrogations quant à l'éthique qu'elles embarquent .

Un flou considérable demeure actuellement sur les sujets d'utilisation des données, en lien avec l'absence de bonnes pratiques en matière de numérique appliqué aux Ressources Humaines.

La présente Charte Ethique & Numérique RH a pour objet de poser un cadre de bonnes pratiques pour l'utilisation de solutions numériques dans le domaine des Ressources Humaines, afin que les droits, libertés et sensibilités de chacun.e soient respectés.

Lors de sa table ronde sur l'Intelligence Artificielle et les Ressources Humaines le 14 juin 2017, la CFE-CGC avait réalisé un questionnaire auprès de ses militants (1.263 répondants). Si beaucoup s'inquiétaient de la perte de contrôle humain (63%), 92% fixaient comme priorité l'établissement d'une charte éthique autour de l'usage des algorithmes dans le recrutement et la gestion RH.

Cette charte a été rédigée sous l'impulsion de la CFE-CGC, puis du Lab RH, en collaboration avec la CNIL, le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, et le Secrétariat au Numérique.

Cette charte s'appuie notamment sur le nouveau cadre juridique que constitue le Règlement de Gestion et de Protection des Données, qui s'appliquera dès le 25 mai 2018 aux responsables de traitement des données.

Incitée par le Règlement de Gestion de Protection des Données, cette Charte constitue pour ses adhérents un outil méthodologique de facilitation de mise en conformité avec leurs obligations.

Cette charte s'inscrit dans une politique générale de Responsabilité Sociale d'Entreprise, en impulsant des pratiques numériques vertueuses, respectueuses des parties prenantes. Elle ambitionne ainsi de créer les conditions favorables d'un développement économique basée sur la donnée.

## 2. DEFINITIONS

Algorithme : toute suite finie d'opérations logiques, combinant et transformant des données d'entrée en vue de fournir un ou plusieurs résultats. Un algorithme est constitué de critères et de pondérations, reliés entre eux par des opérations mathématiques. Un algorithme de qualité est censé reproduire les meilleures pratiques du processus qu'il gère, pour chacun des cas d'usage susceptibles d'être rencontrés.

Bonne pratique : tout ensemble de comportements qui font consensus et qui sont considérés comme indispensables par la plupart des professionnels pour la qualité d'un domaine donné. La gestion des bonnes pratiques dans un domaine implique une veille stratégique et une gestion approfondie des connaissances de ce domaine.

Donnée : toute information constitue potentiellement une donnée. Une information devient une donnée dès lors qu'elle est recueillie.

Donnée brute : toute donnée recueillie et n'ayant subi aucun traitement algorithmique.

Donnée sensible (*Définition CNIL*) : toute information concernant l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, l'appartenance syndicale, la santé ou la vie sexuelle. En principe, les données sensibles ne peuvent être recueillies et exploitées qu'avec le consentement explicite des personnes.

Donnée transformée : toute donnée ayant subi un traitement algorithmique.

Donnée personnelle (*Définition CNIL*) : toute information identifiant directement ou indirectement une personne physique. Des exemples courants incluent : nom, identifiant, numéro de téléphone, photographie, date de naissance, commune de résidence, empreinte digitale...

IHM ou Interface Homme Machine : toute interface permettant une transmission d'informations entre un individu et un dispositif numérique de manière unilatérale ou interactive. Il existe des IHM d'entrée et de sortie, permettant respectivement l'acquisition et la restitution de données.

Des exemples courants d'IHM d'entrée incluent : souris, clavier, capteur, écran tactile, microphone, caméra...

Des exemples courants d'IHM de sortie incluent : écran, imprimante, haut-parleur...

Matching : toute opération visant à faire correspondre des objets, contenus ou individus en fonction d'un ensemble de critères pré-définis.

Matching Affinitaire : toute opération visant à suggérer une correspondance, à partir de données spécifiques aux deux objets, contenus ou individus à faire correspondre. Un matching affinitaire de qualité est basé sur une connaissance suffisante des critères et pondérations permettant la pertinence du matching.

Matching Prédicatif : toute opération visant à suggérer une correspondance future, à partir d'une large quantité de données issues du passé. Il s'agit d'une approche statistique basée sur une large quantité de données dépassant largement les objets, contenus ou individus à faire correspondre, et visant à prolonger dans le futur la validité de modèles statistiques mis en évidence grâce aux données du passé.

Responsabilité Sociale d'Entreprise (définition de la Commission Européenne) : La RSE est «La responsabilité des entreprises vis à vis des effets qu'elles exercent sur la société ». La Commission précise qu'afin de s'acquitter pleinement de leur responsabilité sociale, il convient que les entreprises aient engagé, en collaboration étroite avec leurs parties prenantes, un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'homme et de consommateurs dans leurs activités commerciales et leur stratégie de base.

Réseau Social d'Entreprise: Toute plateforme de communication interne à l'entreprise ou à un Groupe d'Entreprise. Le Réseau Social d'Entreprise vise à faciliter le travail collaboratif et à fluidifier les échanges entre salariés d'une même entreprise ou d'un même groupe. Cette plateforme peut s'ouvrir à l'ensemble des parties prenantes ayant un lien professionnel avec l'Entreprise (ou Groupe d'Entreprises), tels les prestataires, les clients, les distributeurs, etc...

Sous-Traitant: Toute entité (personne physique ou morale) juridiquement indépendante, qui sous la responsabilité d'une entreprise principale, s'engage envers cette dernière à réaliser un travail en sous-oeuvre.

Tiers-Fournisseur : Toute entité (personne physique ou morale) juridiquement indépendante, fournissant une prestation finie envers une entreprise principale, sans que cette dernière n'ait exercée sa responsabilité dans l'exécution du travail ayant conduit à la prestation.

Traitement de Données (Définition CNIL) : toute opération, ou ensemble d'opérations, portant sur des données, quel que soit le procédé utilisé. Des exemples de procédé de traitement de données incluent : collecte, enregistrement, organisation, conservation, adaptation, modification, extraction, consultation, utilisation, communication par transmission diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, rapprochement ou interconnexion, verrouillage, effacement ou destruction. L'acquisition, la restitution et le stockage de données constituent donc une forme de traitement de données.

### 3. RAPPELS DES PRINCIPES DE LA CNIL

Cette charte vient en complément de la législation française en vigueur en matière de données, et des travaux menés par ailleurs par la CNIL. Cette charte ne saurait en aucun cas se substituer à des obligations légales, ni des recommandations existantes de la CNIL.

Les travaux et publications de la CNIL en lien avec les Ressources Humaines peuvent être retrouvés sur les supports de la CNIL, notamment à l'adresse web suivante, disponible au moment de la publication de la présente charte :

<https://www.cnil.fr/fr/thematique/travail>.

#### 4. RAPPELS DES PRINCIPES DU RGPD ou Règlement 2016/679 du 27 avril 2016

Le RGPD est le Règlement Général pour la Protection des Données. Il s'agit du règlement 2016/679 du Parlement européen et du Conseil européen du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE.

Le RGPD peut être consulté en français sur le site web de la CNIL à l'adresse web suivante, disponible au moment de la publication de la présente charte :

<https://www.cnil.fr/fr/reglement-europeen-protection-donnees>.

Des informations complémentaires peuvent être consultées sur le site web dédié de l'Union Européenne, à l'adresse web suivante, disponible au moment de la publication de la présente charte :

<http://www.eugdpr.org/>

La présente charte s'inscrit pleinement dans le respect du RGPD, et attire l'attention sur huit principes essentiels, définis dans le règlement européen :

La Transparence : l'employeur a l'obligation d'informer les salariés des motifs de traitement de ses données personnelles.

Le Recueil du Consentement : l'employeur doit recueillir le consentement des salariés dont les données sont traitées.

La limitation des finalités : l'employeur a l'obligation de traiter les données que dans le cadre d'une finalité précise et déterminée.

La minimisation des données : l'employeur s'engage à ce que seules les données qui sont nécessaires au regard de la finalité du traitement soient collectées et utilisées.

L'exactitude des données : l'employeur a l'obligation de s'assurer de l'exactitude des données et doit permettre aux salariés de corriger les inexactitudes.

La limitation de conservation : l'employeur a l'obligation de conserver les données uniquement sur une période en adéquation avec la finalité retenue.

La confidentialité et la sécurité : l'employeur doit s'assurer de la bonne protection des données, au regard de traitement inapproprié, de perte ou vol, et pouvoir démontrer la mise en place de mesure de sécurité approprié.

La Responsabilité : l'employeur doit être en capacité de démontrer le bon respect des principes ci-dessus.

## 5. CYCLE DE VIE DES DONNÉES

Toute donnée doit être recueillie pour commencer son cycle de vie. Certaines des données recueillies ont vocation à être traitées via un traitement algorithmique. Les données transformées, ainsi que les données brutes, peuvent être restituées à un utilisateur sous divers formats, via une IHM. La totalité de ces données peuvent être stockées dans des bases de données, selon une structuration pré-définie par les concepteurs de la base de données.

Chacune de ces étapes (acquisition, traitement, restitution, stockage et structuration), peut présenter des spécificités et enjeux, susceptibles de contrevenir aux dispositions légales en vigueur, et plus largement à des considérations éthiques. Afin d'agir au mieux, la présente charte propose d'identifier les bonnes pratiques pour chacune des étapes du cycle de vie des données.

## 6. BONNES PRATIQUES POUR L'ACQUISITION DES DONNÉES

L'acquisition des données est l'étape qui permet le recueil de données. Ce recueil peut être opéré manuellement ou automatiquement. Le mode manuel implique la saisie d'informations dans des champs spécifiques sur une IHM, et donc une action volontaire de saisie de la donnée. Le mode automatique implique le recueil de données sans action volontaire de la part de l'individu concerné.

Dans les deux modes, manuel et automatique, il est impératif que les données recueillies concernant un individu soient recueillies en amont de l'usage fait de ces données sur la base du volontariat et de façon éclairée (déclaration ou acte positif explicite, informations claires et compréhensibles) permettant une liberté de choix, avec possibilité de réversibilité du consentement.

Le refus par un individu, de recueillir ses données personnelles, ne peut constituer pour l'individu en question un critère de discrimination

Le recueil manuel de données personnelles par un tiers sans le consentement de l'individu concerné est à éviter, sauf à s'assurer que le tiers dispose des autorisations nécessaires. Cela inclut notamment :

- le remplissage de champs à but professionnel (recopie du profil LinkedIn d'un collaborateur en vue d'alimenter la CVthèque interne, saisie d'informations recueillies oralement...);
- le remplissage de champs à but commercial ou viral (recueil d'adresses mail, d'identifiants réseaux sociaux...).

Le recueil manuel de données personnelles par un tiers, doit s'effectuer de façon claire, lisible et concise. Il convient d'éclairer la personne afin qu'elle puisse effectuer son choix librement. A titre d'exemple, le recueil du consentement au travers d'une acceptation de Conditions Générales d'Utilisation volumineuse et illisible est à proscrire.

Le recueil automatique de données personnelles sans le consentement de l'individu concerné est à proscrire strictement. Cela inclut notamment :

- la récupération automatique de BioData sans l'accord formel de l'individu concerné (récupération des données du profil LinkedIn, récupération de données personnelles trouvées sur les moteurs de recherche...);
- l'interprétation de données personnelles à partir d'autres données sans l'accord formel de l'individu concerné (analyse automatique du comportement à partir du profil Facebook, à partir d'éléments de navigation ou de toute autre donnée...);
- la récupération massive et automatisée de données (crawling).
- la captation de toute information biométrique.

Principe d'extension des bonnes pratiques du recueil des données à toute la chaîne de valeur : Lorsque des travaux nécessitant le recueil de données, sont confiés à un Sous-traitant, l'entreprise s'assure que ce recueil s'effectue avec les mêmes garanties et dans les mêmes conditions que si elle exécutait elle-même ce recueil. Cette extension des bonnes pratiques s'applique aussi dans le cadre d'utilisation d'outils fournis par des Tiers-Fournisseurs, tel le recours à des outils de Réseau Social d'Entreprise, ou des objets connectés de toute nature. L'entreprise ne peut proposer l'utilisation d'outils développés par un Tiers-Fournisseur, sans en garantir une application de règles d'acquisition des données identique à celle qu'elle s'impose à elle-même.

## 7. BONNES PRATIQUES POUR LE TRAITEMENT ALGORITHMIQUE DES DONNÉES

Principe de Loyauté du traitement algorithmique : Le traitement algorithmique des données doit s'effectuer de façon transparente, après information auprès des personnes concernées de l'utilisation de leurs données personnelles et de la finalité du traitement. Les personnes doivent également être informées des différents droits dont elles disposent ainsi que de leurs modalités d'exercice.

Principe de neutralité du traitement algorithmique : Le traitement algorithmique des données ne doit en aucun cas permettre d'aboutir à une donnée sensible.

Principe de simplicité et d'"explicabilité" du traitement algorithmique : les responsables des Ressources Humaines ne doivent pas appuyer leurs décisions sur le résultat d'algorithmes dont ils ne peuvent expliquer en détail la logique, les critères et les pondérations. Plus un algorithme est complexe, moins il sera évident de comprendre la logique des résultats qu'il proposera, et moins la décision qui en résultera relèvera d'une logique construite et responsable.

Principe de maîtrise du traitement algorithmique : la culture et les processus de toute organisation étant spécifiques, tout algorithme visant à remplacer un processus doit être co-construit, et au minimum validé par les responsables des Ressources Humaines qui en auront analysé les impacts dans le cadre d'une étude spécifique.

Dans le cas d'outils délivrés par un Tiers-Fournisseur, il conviendra de recenser tous ceux utilisant des traitements algorithmiques, d'en analyser les impacts afin de s'assurer de leur bon respect des bonnes pratiques. Cette analyse devra être effectuée régulièrement, pour garantir l'intégration des bonnes pratiques dans les montées de version des outils.

Afin de permettre un échange sur le sujet du traitement algorithmique avec les partenaires sociaux, l'entreprise intégrera cet item dans son Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels. .

Principe de précaution du traitement algorithmique : le matching prédictif ne doit pas être appliqué pour la gestion des Ressources Humaines appliquée à un individu en particulier. Ainsi, dans la mesure où le matching prédictif est basé sur des représentations statistiques, c'est sur le plan des populations qu'il doit être appliqué, afin de définir des tendances et informations de contexte pour un métier ou famille de métiers, un secteur d'activités, un groupe d'individus. Chaque individu doit être sujet à un matching qui ne réduit pas sa compatibilité à une moyenne statistique ou des personnes a priori similaires. En effet, les modèles statistiques issus des données du passé ne présentent objectivement aucune validité pour le futur, en raison de quatre biais majeurs :

- les pratiques du passé ne sont pas exemplaires ;
- l'approche statistique a pour effet d'écraser les anomalies et valeurs insignifiantes, pourtant connues sous le nom de 'diversité' en matière de Ressources Humaines ;
- les conditions et le contexte du passé ne ressemblent aucunement aux conditions et au contexte du futur ;
- La prédictivité ne peut être mesurée que par la mise en situation et des attentes explicites.

Principe de sous-traitance du traitement algorithmique : Lorsqu'un traitement algorithmique est sous-traité, l'entreprise donneuse d'ordre doit s'assurer que le sous-traitant présente les mêmes garanties de protection et répond aux mêmes obligations qu'elle-même.

## 8. BONNES PRATIQUES POUR LA RESTITUTION DES DONNÉES

Les données brutes et transformées doivent pouvoir être restituées à un individu sans possibilité de mener à une action involontaire ou volontaire de discrimination, en lien avec le format de restitution des données.

L'individu doit être informé des droits dont il dispose lors de la restitution des traitements le concernant, en particulier son droit à ne pas faire l'objet d'une décision si le traitement est un traitement automatisé et produisant des effets juridiques.



L'entreprise s'assure que les droits décrits ci-dessus sont appliqués par les sous-traitants et/ou Tiers-Fournisseurs avec lesquels elle est en relation.

## 9. BONNES PRATIQUES POUR LA STRUCTURATION ET LE STOCKAGE DES DONNÉES

Les données brutes doivent être conservées sans aucune forme de traitement algorithmique, en tant que données brutes. Les données traitées doivent également être stockées.

Le responsable du traitement doit s'assurer de la sécurité et de la confidentialité des données conservées, y compris lorsqu'il a confié le traitement à un sous-traitant, ou lorsqu'il a mis en relation au moins un de ses salariés avec un Tiers-Fournisseur.

Dans tous les cas, la durée de stockage des données doit correspondre aux dispositions prévues par le RGPD.

## 10. SYMÉTRIE DES ATTENTIONS

Actions de Formation et sensibilisation

Pour permettre à cette charte de bonnes pratiques de se diffuser pleinement au sein de l'Entreprise, le responsable des traitements accompagnera sa mise en œuvre par des actions de formation auprès des acteurs intervenant dans une des étapes du cycle de vie de la donnée. Une sensibilisation de l'ensemble du personnel, expliquant le cycle de vie, ses enjeux et ses conséquences permettra de diffuser une « culture donnée » à toute l'entreprise

## 11. CONCLUSION

La présente charte présente un ensemble de définitions, principes et bonnes pratiques, afin de permettre une utilisation responsable des données personnelles dans le domaine des Ressources Humaines. L'ensemble des contenus décrits relèvent d'un bon sens commun, ainsi que d'une culture responsable du numérique, qu'il convient d'adopter et de diffuser largement.

Les Ressources Humaines ne pourront pleinement jouer leur rôle qu'en s'appropriant pleinement les enjeux liés aux données personnelles. #MakeHRgreatagain