

ChatRecrut - Interaction avec des chatbots de recrutement

Nom(s) du/des conseiller(s) doctoral(aux) : Sophie Dupuy-Chessa (directrice LIG), Christelle Martin-Lacroux (directrice CERAG), Sybille Caffiau (co-encadrante LIG)

Laboratoire d'accueil : Laboratoire d'Informatique de Grenoble

Nom du/de la candidat/e : Baptiste Ledoyen

Genre : Homme

Institution qui sera l'employeur du doctorant (doit être partenaire du Projet Ciblé) : Université Grenoble Alpes

Description de la proposition de doctorat

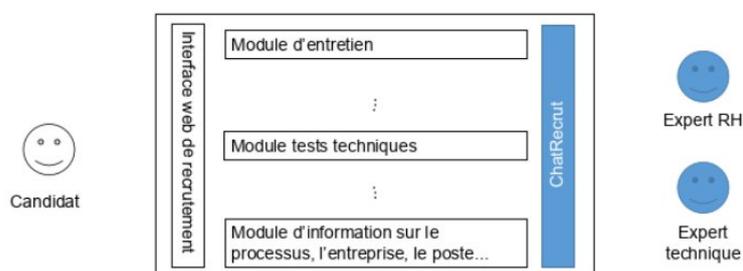
Contexte et enjeux

Un processus de recrutement est généralement collaboratif même si le nombre de fonctions différentes impliquées à chaque étape (au moment du tri, de l'entretien ou de la décision de recruter) varie d'une entreprise à l'autre. Une seule fonction intervient tout au long de la chaîne du recrutement dans 45 % des cas ; deux fonctions, voire plus sont impliquées aux différents stades respectivement dans 37 % et 17 % des cas (De Larquier & Marchal, 2008). Le recrutement d'un nouveau collaborateur est alors une tâche collaborative, qui nécessite des échanges entre différentes fonctions de l'entreprise ayant des expertises différentes comme celles des experts des Ressources Humaines (RH) et des experts du domaine métier pour lequel l'emploi est proposé. Lhommeau & Rémy (2022) ont montré que le nombre d'intervenants au cours du processus de sélection dépend également du type de métier (pour recruter sur des métiers techniques, les intervenants sont souvent trois ou plus).

De plus, la majorité des recruteurs s'appuient aujourd'hui sur des outils en ligne, en particulier des outils d'intelligence artificielle (IA), lors des recrutements (Linkedin, 2018). Pour la gestion des candidatures, par exemple, un chatbot peut être utilisé pour analyser les besoins et les questions du candidat, pour lui fournir des réponses, des informations, des conseils et des services (Allal-Chérif et al., 2021). La place faite à ces outils interactifs dans le recrutement est de plus en plus importante : en 2021, 44% des entreprises auraient déjà mis en place un *chatbot* de gestion des candidatures et 69% envisageaient de le faire pour 2023. Dans ce contexte, un enjeu important est de redéfinir le rôle des différents collaborateurs impliqués dans le processus de recrutement supporté par un chatbot. Cet enjeu se traduit du point de vue de l'interaction humain-machine par la nécessité d'adapter l'interaction pour faciliter la tâche de chacun.

Cette thèse se place dans le contexte de la réalisation d'un recrutement en ligne, avec un recrutement en plusieurs étapes réalisées par au moins deux personnes : un recruteur RH (ayant l'expertise RH) et un recruteur technique (ayant l'expertise technique sur le métier du poste). Ces experts auront donc à collaborer autour de plusieurs modules pour parvenir à l'ensemble du processus de recrutement. Nous avons choisi de médier la collaboration à l'aide d'un chatbot. Les chatbots ont montré leur intérêt pour les employés afin de leur permettre à tous d'avoir accès aux outils numériques collaboratifs (Frommert et al., 2018) ou de les aider à gérer les tensions pendant une collaboration (Leboeuf et al., 2017).

La figure ci-dessous présente un exemple d'un système de recrutement utilisant des modules supportant les différentes étapes du processus. Les travaux de recherche de cette thèse portent sur les parties colorées en bleu, c'est à dire l'éco-système interactif composé des deux experts et d'un chatbot (chatRecrut) qui sera la seule interface utilisateur avec les modules de recrutement.



Problématique et objectif

Cette thèse porte sur l'utilisation d'un chatbot pour les tâches de recrutement du point de vue des recruteurs. La problématique est double. Du point de vue des RH, il s'agit d'étudier comment un chatbot peut permettre aux différentes fonctions d'une organisation d'intervenir collaborativement dans le processus de recrutement et de définir le contenu des étapes du processus de recrutement (définition du profil, réponses aux questions des candidats, réalisation de tests en ligne et d'entretien en ligne...) qui sera présenté au candidat. Du point de vue de l'interaction, la problématique est de comprendre comment un chatbot peut prendre en compte les différentes expertises mobilisées tout au long d'un processus collaboratif, ici un processus du recrutement, pour proposer des interactions adaptées. Dans ce contexte, **un premier enjeu**

est de questionner la manière dont les professionnels du recrutement adaptent la collaboration à l'utilisation des chatbots, comment ces outils répondent aux besoins des recruteurs, et comment ces derniers redéfinissent leur métier de recruteur (Perez et al., 2022; Wrzesniewski & Dutton, 2001). **Un second enjeu** est d'adapter l'interaction avec le chatbot aux différents recruteurs. Au delà du recrutement, l'objectif est de proposer une méthode pour définir des guidelines d'interaction pour le chatbot en fonction de l'expertise sur une tâche de travail en maximisant la satisfaction des utilisateurs sur la performance de réalisation de la tâche. Dans ce travail, cette méthode sera appliquée à la tâche de recrutement pour deux expertises, une RH et une technique, afin de proposer des guidelines pour l'interaction entre les recruteurs et le chatbot..

Etat de l'art

Pour aider les concepteurs d'interface utilisateur d'IA, 18 « guidelines » de conception de l'interaction avec l'IA (Abedin et al, 2022) ont été définies pour améliorer la qualité des interactions entre l'humain et une IA. Ces lignes directrices sont intéressantes, mais définies pour être génériques à l'ensemble des dispositifs interactifs humain-IA. De plus, elles ne prennent pas en compte le caractère collaboratif de l'interaction. Concernant les chatbots, leur présentation graphique peut suivre différentes classes (Vélério et al. 2018). Ils peuvent être composés de messages textuels simples, d'images, de cartes pour présenter les informations. Les concepteurs de chatbot peuvent appliquer différentes stratégies et choisir différentes classes de chatbot. Peu d'études s'intéressent à la forme que peut prendre l'interaction avec un chatbot et à son impact sur la perception que les utilisateurs peuvent en avoir (Rietz, et al. 2019). Néanmoins, les choix de conception de l'interface du chatbot ont des conséquences sur l'expérience de communication ressentie par les utilisateurs (Valério et al. 2020), montrant ainsi leur importance pour la collaboration..

Les recherches menées sur le ressenti des utilisateurs de chatbots dans le domaine du recrutement sont rares (Koivunen et al., 2022) et portent généralement sur le point de vue du candidat (McCarthy et al., 2017), laissant de côté le point de vue des recruteurs et ne comparant pas des classes de chatbot différentes. Nguyen et al. (2022) montrent que l'utilisation d'un chatbot comme interface utilisateur pour réaliser une tâche a une conséquence sur la perception de l'autonomie, des efforts cognitifs à fournir et sur la motivation à réaliser la tâche (Nguyen et al., 2022). Tous ces aspects sont particulièrement importants pour des tâches à réaliser dans le cadre du travail, pour lesquelles la performance est recherchée. Dans des domaines pour lesquels le travail est collaboratif, quelques études existent. Rietz et al. ont étudié l'impact d'une forme d'anthropomorphisme sur l'acceptation des chatbots collaboratifs, et ont conclu que la forme anthropomorphique n'implique pas une plus grande satisfaction de l'utilisateur. Pour Valério et al. (2020), il n'y a pas de consensus sur la préférence de la forme d'une des classes de chatbot. Bien que ces travaux portent sur des chatbots collaboratifs, la dimension de performance de la tâche commune n'est pas évaluée. Jiang et al.(2020) proposent un chatbot qui soumet à l'utilisateur des textes à partir de ce que les autres utilisateurs ont déjà écrit dans le même contexte (même début de conversation). Chaque utilisateur tire alors parti de l'expérience et de l'expertise de l'ensemble des utilisateurs.

Les travaux existants attestent que l'intérêt de l'utilisation de chatbots pour la réalisation de tâches collaboratives ne se limite pas à des questions de performance de l'IA mais aussi à une qualité des interactions. Néanmoins, peu d'articles s'intéressent à la conception de cette interaction y compris dans le cadre d'activités collaboratives dans lesquelles les chatbots est perçu comme un moyen d'accéder aux IA pour le plus grand nombre telle que l'activité de recrutement.

Questions de recherche

Les questions de recherche que nous souhaitons traiter dans cette thèse portent sur la réalisation collective de la tâche de recrutement pour laquelle existent aujourd'hui des outils basés sur l'IA.

Q1 : Quelles sont les modifications qu'apportent ces nouveaux outils en termes d'organisation collective, de perception de la tâche de recrutement par les recruteurs ?

Q2 : Lorsque la collaboration est supportée par un chatbot, quelle méthode appliquée pour identifier les interactions adaptées à l'expertise de chaque intervenant d'une tâche collaborative ?

Q3 : Lorsque la collaboration est supportée par un chatbot, quelles sont les interactions adaptées (« guidelines ») à chaque intervenant de la tâche collaborative de recrutement ? Nous entendons par « adaptées à » que l'interaction permette à l'intervenant de réaliser sa part de la collaboration en tenant

compte des spécificités de sa fonction, de son expérience dans la tâche de recrutement mais aussi de son ressenti sur son expérience de communication avec un chatbot.

Approche et méthodes

La thèse s'articule autour de deux axes complémentaires étudiés au travers d'une approche expérimentale commune qui doit permettre de comprendre les besoins et attentes des intervenants du recrutement (**Q1**), de proposer des interactions pertinentes (« guidelines ») via un chatbot pour laisser le contrôle aux recruteurs et favoriser le partage d'expertise des différents collaborateurs pour la réalisation de la tâche de recrutement (**Q3**). Cette approche doit également apporter les bases d'une méthode d'identification de « guidelines » correspondant à l'expertise des intervenants d'une tâche collaborative (**Q2**).

L'étude sur la modification des tâches de recrutement par l'introduction des outils d'IA suivra la même méthode expérimentale que celle qui a déjà été menée sur d'autres populations de métiers (les radiologues, Perez et al., 2022) et permettra d'obtenir des critères de comparaison qui compléteront/préciseront ceux de l'utilisabilité et de l'acceptabilité pour le traitement de la question 3. Le cadre expérimental portera sur la réalisation d'un chatbot pour des personnes chargées de préparer des étudiants de BUT (Bachelor Universitaire Technologique) à un processus de recrutement pour de l'alternance. Les experts RH seront sollicités parmi les recruteurs issus du Club Entreprise de l'IUT2 de Grenoble, ainsi que le centre de Compétences et Métiers de l'IUT2. Les experts métiers seront représentés par les enseignants de l'IUT2.

Le projet durera 3 ans. Le début de la thèse (T0-T9) sera dédié à l'étude de la littérature et à l'étude de la perception de l'IA de recrutement par les recruteurs. Ensuite jusqu'à T24, différentes versions d'interfaces de chatbots seront proposées et évaluées expérimentalement. Enfin la 3ème année formalisera la proposition de méthode et des guidelines pour la conception d'interfaces pour les recruteurs. Elle comprendra aussi la rédaction de la thèse.

Evaluation des contributions

La valeur ajoutée du projet réside dans une méthode pour la définition d'interactions adaptées avec un chatbot dans le cadre d'une collaboration et la proposition de « guidelines » spécifiques aux chatbots pour les recruteurs. Notre proposition favorisera une boucle d'interaction basée sur l'engagement de l'utilisateur guidée par l'IA au travers d'ajustements interactifs guidés par l'utilisateur (Gomez, 2023). L'approche expérimentale choisie permettra l'évaluation des « guidelines » tout au long de la définition de celles-ci. Les dimensions évaluées seront : **1)** La performance et l'efficacité induite sur la réalisation d'une tâche par un des utilisateurs, **2)** La performance et l'efficacité induite sur la réalisation collectif du recrutement, **3)** La perception des utilisateurs (cette dimension sera affinée par les résultats de l'étude des métiers du recrutement supporté par les outils d'IA). Enfin, une évaluation sera réalisée auprès des concepteurs d'IHM des propositions des « guidelines » afin de s'assurer que celles-ci ne comportent pas d'ambiguïtés qui nuiraient à leur utilisation.

L'approche expérimentale sera la base d'une méthode de définition de « guidelines » pour l'adaptation des tâches collaboratives à l'expertise des collaborateurs. Cette thèse sera l'occasion d'identifier cette méthode et de la mettre en oeuvre dans le cadre de la tâche de recrutement. Cependant l'évaluation de la méthode ne sera pas faite dans le cadre de la thèse. Elle devra être à nouveau appliquée dans d'autres cadres de collaboration pour être validée.

Sur le volet Ressources Humaines, la contribution du projet réside dans l'amélioration de la validité prédictive des outils élaborés collaborativement (guide d'entretiens, tests de sélection...) et *in fine* de la qualité du processus de sélection. On entend par validité prédictive la capacité d'un outil de sélection à prédire la performance future au travail du candidat évalué. Cette collaboration en matière d'élaboration d'un chatbot doit contribuer à améliorer la validité prédictive des tests ou des entretiens réalisés *via* le chatbot et donc *in fine* la qualité des recrutements réalisés. Cette contribution sera mesurée auprès des recruteurs à la fin des expérimentations menées, à l'aide d'échelles de mesures adaptées de la littérature.

Nature de la collaboration numérique

Le processus de recrutement est divisé en plusieurs tâches pour les recruteurs, qui nécessitent le partage des informations, la coordination et la production de ressources (documents, tests en ligne...). Ces tâches se réalisent de manière collaborative entre les fonctions impliquées dans ce processus. Nous envisageons des processus de recrutement pour lesquelles au moins 2 fonctions sont sollicitées (Ressources Humaines et technique) mobilisant pour chacune de ces fonctions une à deux personnes (1 ou 2 RH pour un recrutement et 1 ou 2 experts techniques). Dans cette thèse, nous privilégierons les collaborations entre des fonctions différentes car celles-ci comportent plus de dimensions à prendre en compte pour le concepteur.

Toutes les collaborations entre fonctions seront médiées par le chatBot chatRecrut. L'utilisation de ce chatBot n'impliquera pas de contrainte sur le lieu d'utilisation (il devrait pouvoir être utilisé sur n'importe quel ordinateur de bureau). Ces caractéristiques permettent d'envisager une collaboration distante et sans contrainte sur le lieu pour la réalisation de l'ensemble des tâches de recrutement. L'ensemble des configurations temporelles seront considérées. Par exemple, la collaboration sera synchrone pour l'intégration du candidat retenu. Cette tâche a pour but de prévoir les formations et l'accompagnement du recruté. C'est la dernière tâche du processus de recrutement. La première tâche du processus, la rédaction du profil de poste est quant à elle asynchrone sans connaissance préalable du moment de réalisation. Enfin, les candidats réaliseront des tests qui auront été choisis de manière asynchrone par chacune des fonctions. D'autres tâches seront considérées dans le processus sans toutefois être de nature différente. L'ensemble du processus de recrutement prend plusieurs semaines/mois, chacune des tâches pouvant prendre plusieurs heures. Le tableau 1 présente ces collaborations dans la matrice espace/temps étendue (Grudin, 1994).

	Temps identique	Temps différents	Temps différents et imprévisibles
Lieu identique	-	-	-
Lieux différents	-	-	-
Lieux différents et imprévisibles	Intégration du candidat retenu	Choix des tests	Rédaction du profil de poste

Tableau 1 : Exemples de tâches collaboratives de recrutement dans la matrice espace/temps étendue (Grudin 1994).

Contribution à la collaboration numérique :

Résultats attendus et impact

La contribution finale de la thèse sera méthodologique. Elle se composera d'un ensemble de « guidelines » adaptées à la conception d'un chatbot pour la collaboration du recrutement et d'une méthode pour aider un concepteur à identifier des «guidelines » pour une interaction de chatbot qui soit adaptée aux utilisateurs en fonction de leur expertise de la tâche dans le cadre de travail collaboratif. Dans ce cadre, l'étude du processus métier, ici sur le recrutement en ligne, contribuera à la compréhension de l'adaptation par les recruteurs du processus de recrutement en utilisant des systèmes intelligents. Cela constituera une connaissance empirique sur la redéfinition des tâches de recrutement. A partir de cette étude, les critères de qualité d'une UI de chatBot pour une expertise en fonction de l'étape et de la fonction pourront être identifiés. D'un point de vue Ressources Humaines, cela complétera la redéfinition des tâches de recruteurs pour contribuer à la connaissance empirique sur le recrutement en ligne du point de vue des recruteurs, à l'amélioration de la validité des outils utilisés et *in fine* à l'amélioration de la qualité du processus de recrutement. D'un point de vue IHM, ces critères permettront d'évaluer les guidelines et fourniront des dimensions pour l'évaluation de contributions futures dans le domaine de l'IHM dans le même contexte.

La manière de mené cette étude constituera les bases de la méthode de conception d'un chatbot pour des tâches collaboratives. Le tableau 2 présente une synthèse des contributions attendues.

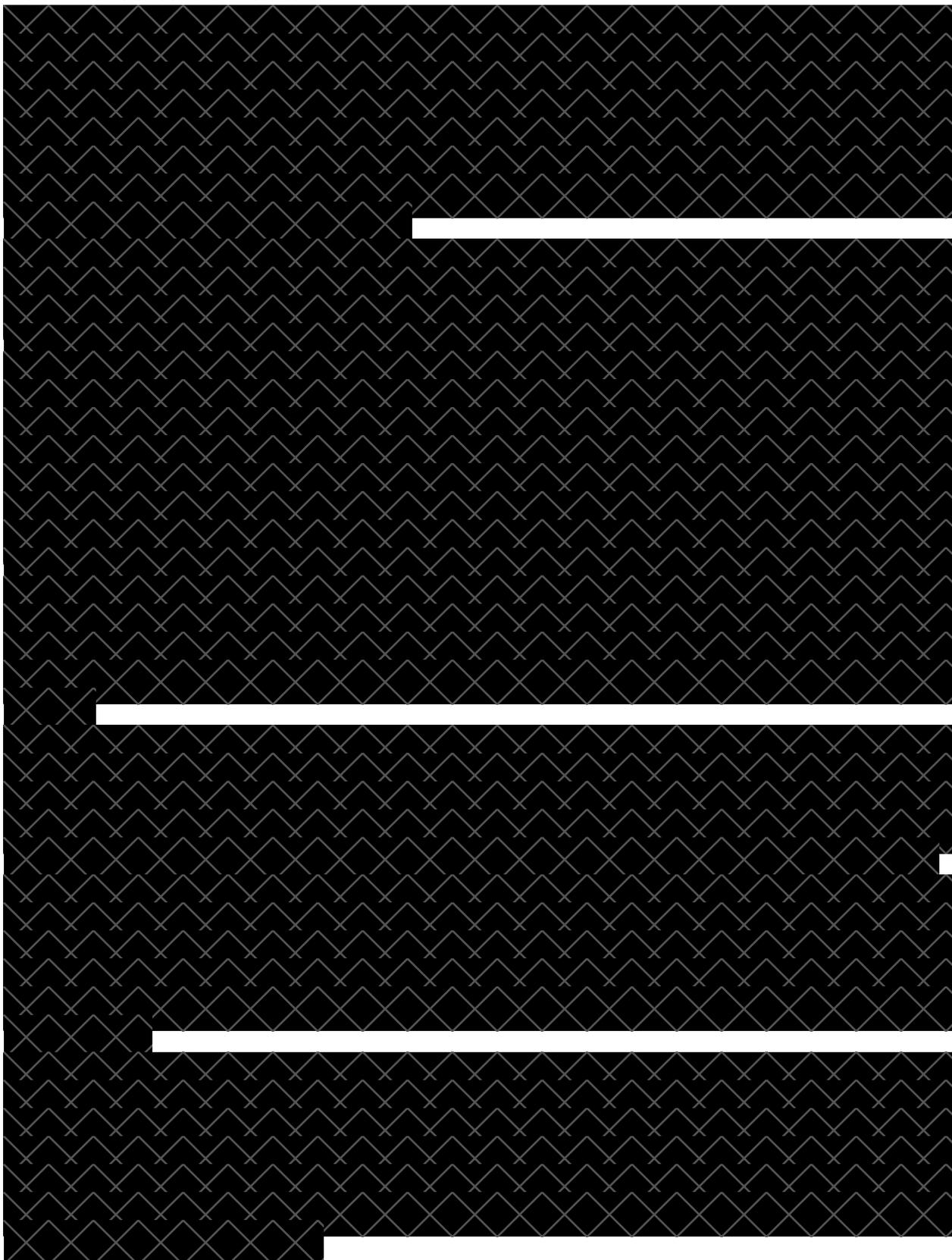
	Redéfinition des tâches de recruteurs	Critères de qualité d'une UI de chatBot pour les recruteurs en fonction de l'étape et de la fonction	Méthode et guidelines pour les concepteurs de chatbot pour des tâches collaboratives
Domaine	Ressources Humaines	RH et IHM	IHM
Type	Empirique	Empirique	Méthodologique

Tableau 2 : Synthèse des contributions attendues

Positionnement dans le programme eNSEMBLE

Le projet s'inscrit dans le projet ciblé PC3 MATCHING-Collaboration avec des systèmes intelligents principalement dans l'axe 3 « Impact des systèmes intelligents sur l'expertise et la déqualification (perte de compétences) » en étudiant l'impact d'un système intelligent qu'est le chatbot sur les rôles des différents experts du recrutement et leur collaboration. Notre contribution n'est pas dans le domaine de l'IA mais sur son impact sur les rôles d'acteurs métiers (les recruteurs) et l'interaction pour utiliser ces systèmes intelligents.

Présentation du candidat



Références

- Abedin, B., Meske, C., Junglas, I. et al. Designing and Managing Human-AI Interactions. *Inf Syst Front* 24, 691–697 (2022).
- Allal-Chérif, O., Yela Aránega, A., & Castaño Sánchez, R. (2021). Intelligent recruitment : How to identify, select, and retain talents from around the world using artificial intelligence. *Technological Forecasting and Social Change*, 169, 120822. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120822>.
- Amershi, S., Weld, D., Vorvoreanu, M., Fourney, A., Nushi, B., Collisson, P., ... & Horvitz, E. (2019, May). Guidelines for human-AI interaction. In *Proceedings of the 2019 chi conference on human factors in computing systems*, pp. 1-13
- Bastien, J.M.C., Scapin, D.L. (1993). *Ergonomic criteria for the evaluation of human-computer interfaces*. (Technical report N° 156). Rocquencourt, France : INRIA Rocquencourt.
- De Larquier, D., Marchal, E. (2008). Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements : Document de travail du CEE, n°109. 2008. [hal-01066194](https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01066194)
- Frommert, C., Häfner, A., Friedrich, J., & Zinke, C. (2018). Using chatbots to assist communication in collaborative networks. In *Collaborative Networks of Cognitive Systems: 19th IFIP WG 5.5 Working Conference on Virtual Enterprises, PRO-VE 2018, Cardiff, UK, September 17-19, 2018, Proceedings 19* (pp. 257-265). Springer International Publishing.
- Gomez, C., Cho, S. M., Huang, C. M., & Unberath, M. (2023). Designing AI Support for Human Involvement in AI-assisted Decision Making: A Taxonomy of Human-AI Interactions from a Systematic Review. *arXiv preprint arXiv:2310.19778*.
- Grudin, J. (1994). CSCW : History and Focus. *IEEE Computer*, 27 (5), 19-26.
- Jiang, J., & Ahuja, N. (2020, July). Response quality in human-chatbot collaborative systems. In *Proceedings of the 43rd International ACM SIGIR Conference on Research and Development in Information Retrieval* (pp. 1545-1548).
- Koivunen, S., Ala-Luopa, S., Olsson, T., & Haapakorpi, A. (2022). The March of Chatbots into Recruitment : Recruiters' Experiences, Expectations, and Design Opportunities. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 31(3), 487-516. <https://doi.org/10.1007/s10606-022-09429-4>
- Lebeuf, C., Storey, M. A., & Zagalsky, A. (2017). How software developers mitigate collaboration friction with chatbots. *arXiv preprint arXiv:1702.07011*.
- Lhommeau, B & Rémy, V. (2022). Candidate Selection Criteria: A Summary of the Recruitment Process. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 534-35, 61–81. doi: 10.24187/ecostat.2022.534.2079
- LinkedIn (2018). Global Recruiting Trends 2018. The 4 ideas changing how you hire. Retrieved from <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/resources/pdfs/linkedin-global-recruiting-trends-2018-en-us2.pdf>
- Perez, F., Conway, N., & Roques, O. (2022). The Autonomy Tussle : AI Technology and Employee Job Crafting
- Nguyen, Q. N., Sidorova, A., & Torres, R. (2022). User interactions with chatbot interfaces vs. Menu-based interfaces: An empirical study. *Computers in Human Behavior*, 128, 107093.
- Responses. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 77(3).

- Rietz, T., Benke, I., & Maedche, A. (2019). The impact of anthropomorphic and functional chatbot design features in enterprise collaboration systems on user acceptance.
- Valério, F. A. M., Guimarães, T. G., Prates, R. O., & Candello, H. (2018). Chatbots Explain Themselves: Designers' Strategies for Conveying Chatbot Features to Users. *Journal on Interactive Systems*, 9(3).
- Valério, F. A., Guimarães, T. G., Prates, R. O., & Candello, H. (2020, October). Comparing users' perception of different chatbot interaction paradigms: a case study. In *Proceedings of the 19th Brazilian Symposium on Human Factors in Computing Systems* (pp. 1-10).
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job : Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

Brève description du groupe de recherche / laboratoire d'accueil

La thèse étant pluridisciplinaire, le doctorant sera membre de deux groupes de recherche de l'Université Grenoble Alpes : l'équipe Ingénierie de l'Interaction Humain-Machine du Laboratoire d'Informatique de Grenoble (<http://iihm.imag.fr>) et le Centre d'Etudes et de Recherches Appliquées à la Gestion (<https://cerag.univ-grenoble-alpes.fr/fr/cerag>). Le LIG rassemble près de 450 chercheurs, enseignants-chercheurs, doctorants et personnels en support à la recherche. Le Laboratoire d'Informatique de Grenoble (LIG) est un laboratoire de recherche en informatique effectuant des travaux suivant cinq axes : *Génie des Logiciels et des Systèmes d'Information ; Méthodes Formelles, Modèles et Langages ; Systèmes Intelligents pour les Données, les Connaissances et les Humains ; Systèmes Interactifs et Cognitifs ; Systèmes Répartis, Calcul Parallèle et Réseaux*. En raison du domaine de la problématique traitée, il sera rattaché à l'axe Systèmes Interactifs et cognitifs au sein de l'équipe IIHM qui est reconnue nationalement et internationalement. Les recherches de l'équipe IIHM couvrent les concepts, les modèles et les outils logiciels nécessaires à la conception, à la mise en oeuvre et à l'évaluation de nouvelles formes d'interaction au service des personnes. L'innovation que vise IIHM s'appuie résolument sur les principes directeurs de l'ergonomie cognitive. L'équipe compte actuellement 12 permanents (dont 3 professeurs) et 9 doctorants. La dynamique de l'équipe donnera au doctorant un cadre d'échanges scientifiques privilégié.

Le CERAG (centre d'Etudes et de Recherches Appliquées à la Gestion, <https://cerag.univ-grenoble-alpes.fr/fr/cerag>) compte une centaine d'enseignants-chercheurs et entre 60 et 70 doctorants. Il regroupe toutes les disciplines de gestion (finance, comptabilité, systèmes d'information, gestion des ressources humaines, stratégie, marketing, logistique) et se structure en 3 axes de recherche : l'axe Comportements Responsables et Enjeux Sociétaux, l'axe Innovation et complexité organisationnelle, l'axe Anticipation et Gestion des Risques. La thématique du projet présenté amènera le doctorant à se rattacher à l'axe Comportements Responsables et Enjeux Sociétaux (CRES), dans la mesure où cet axe s'intéresse aux pratiques de GRH responsables, notamment en matière de recrutement, d'évaluation, de rémunération. Un recrutement responsable passe par l'élaboration et l'utilisation collaborative d'outils de recrutement (tests, entretiens, mise en situation...), dans un souci d'amélioration de validité prédictive, de réduction des biais et des discriminations pour réaliser des recrutements de qualité. La communication de ces pratiques responsables auprès de potentiels candidats constitue un levier d'attractivité organisationnelle et de fidélisation, dans des secteurs, des métiers, des types d'organisations qui peuvent subir une pénurie de candidats ou un *turn over* important de collaborateurs. L'équipe CRES compte 28 membres (16 enseignants chercheurs et 12 doctorants) qui contribueront à accompagner le doctorant dans le cadre des ateliers mensuels, des manifestations ponctuelles, tout au long de son travail doctoral.