

CANDIDATE AI USE POLICY

1. Introduction

Chez BakerHicks, nous reconnaissons que les outils d'intelligence artificielle (IA) sont de plus en plus utilisés par les candidats dans le cadre de leur processus de candidature et d'entretien.

Afin de garantir une expérience de recrutement équitable, transparente et cohérente pour tous, nous avons défini des attentes claires concernant l'usage autorisé ou non de l'intelligence artificielle dans le cadre de notre processus de recrutement.

Cette politique s'applique à tous les candidats et à chaque étape du recrutement, y compris les candidatures, les évaluations, les entretiens et les communications associées.

2. L'objet de cette politique

Notre intention n'est pas d'interdire l'usage de l'intelligence artificielle, mais de lever toute ambiguïté et de garantir l'équité.

Nous souhaitons que les candidats soient rassurés quant aux attentes, tout en nous permettant d'évaluer leurs compétences, leur expérience et leur potentiel de façon cohérente et pertinente.

3. Nos principes

Nous soutenons l'usage responsable de l'IA lorsqu'elle aide les candidats à communiquer avec clarté, se préparer efficacement et accéder aux opportunités de manière plus équitable.

Cependant, nous demandons que toutes les informations que vous fournissez reflètent réellement votre propre expérience, vos capacités, vos connaissances et votre compréhension.

Bien que l'intelligence artificielle puisse être utilisée pour améliorer la présentation et la clarté d'une candidature, les candidats doivent veiller à ce que toutes les réponses soumises reflètent véritablement leurs propres idées, leurs expériences et leurs réalisations.

Nous encourageons les candidats à comprendre que leur CV et leurs réponses de candidature constituent une part essentielle de notre processus d'évaluation et qu'ils doivent être prêts à discuter, approfondir et démontrer toute information fournie lors des entretiens et des évaluations ultérieurs.

Les candidats doivent être en mesure de démontrer avec assurance les compétences, l'expérience, les réalisations et les points de vue présentés dans leur candidature, car ceux-ci seront souvent explorés plus en détail tout au long du processus de recrutement.

L'intelligence artificielle ne doit pas être utilisée pour obtenir un avantage injuste, produire des réponses qui ne reflètent pas fidèlement vos propres opinions ou capacités, ou vous présenter de manière inexacte à quelque étape que ce soit du processus de recrutement.

4. L'usage acceptable de l'intelligence artificielle

4.1. Phase de candidature

Vous pouvez utiliser des outils d'intelligence artificielle pour vous aider à préparer votre CV, votre lettre de motivation ou vos réponses de candidature.

VERSION	DATE	OWNER
1	3-Sep-26	HR

Cela peut comprendre l'amélioration de la structure, la clarté, la grammaire ou l'orthographe, de l'aide à organiser et présenter votre expérience, la traduction du contenu en anglais ou l'amélioration générale de votre communication écrite.

Cependant, nous voulons que les candidats restent fidèles à eux-mêmes tout au long du processus de recrutement.

Les questions de candidature doivent être répondues en utilisant vos propres réflexions, expériences et jugement, et l'intelligence artificielle ne doit pas être utilisée pour générer des réponses à votre place.

Tout contenu soumis doit être exact, sincère et issu de votre propre expérience.

4.2. Préparation de l'entretien

Vous pouvez utiliser des outils d'intelligence artificielle pour vous préparer aux entretiens, notamment pour rechercher des informations sur BakerHicks, pratiquer votre technique d'entretien, structurer des exemples de réponses, préparer des approches de présentation ou identifier les questions que vous souhaitez poser.

L'utilisation de l'intelligence artificielle comme outil de préparation est encouragée.

4.3. Évaluations et tâches

Lorsqu'une évaluation ou un exercice autorise explicitement l'utilisation de l'intelligence artificielle, vous pouvez y recourir dans les limites précisées dans les instructions.

Dans ces situations, vous devez être en mesure d'expliquer votre raisonnement, votre démarche et le résultat obtenu avec vos propres mots, ainsi que de démontrer votre compréhension du travail soumis.

5. Usage interdit de l'intelligence artificielle

Bien qu'il ne soit impossible de dresser une liste exhaustive de toutes les situations, les exemples suivants représentent, sans s'y limiter, des formes d'utilisation de l'intelligence artificielle que BakerHicks considère comme inacceptables dans le cadre du processus de recrutement.

En cas d'incertitude concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle, les candidats sont encouragés à demander des précisions à l'équipe en charge du recrutement.

5.1. Représentation trompeuse

L'intelligence artificielle ne doit en aucun cas servir à inventer, amplifier ou déformer une expérience, des qualifications, des responsabilités, un historique professionnel ou des accomplissements.

Il est interdit de soumettre un contenu que vous ne pouvez pas raisonnablement démontrer ou expliquer comme étant le vôtre.

5.2. Évaluations

Sauf mention explicite, l'intelligence artificielle ne doit pas être utilisée pour réaliser des évaluations, des exercices techniques, des tâches écrites ou des travaux demandés, à votre place.

Soumettre un travail généré par l'intelligence artificielle en le présentant comme entièrement personnel, lorsque son utilisation n'est pas autorisée, n'est pas acceptable.

VERSION	DATE	OWNER
1	July 2026	HR

5.3. Entretiens en direct

L'intelligence artificielle ne doit pas être utilisée durant les entretiens en direct pour générer des réponses, fournir des indications en temps réel ou pour orienter vos propos.

Cela comprend les invites cachées, les outils de transcription en temps réel proposant des réponses, le clonage vocal, les technologies de deepfake ou toute assistance comparable pendant les entretiens (virtuels ou en personne).

6. Divulcation

L'usage habituel de l'intelligence artificielle pour relire, mettre en forme ou apporter un soutien linguistique simple ne nécessite pas de déclaration.

En revanche, vous devez déclarer l'utilisation de l'intelligence artificielle lorsqu'une tâche ou une évaluation le demande, lorsque l'IA a fortement influencé votre analyse ou votre production, ou lorsqu'elle a été utilisée au-delà d'une simple aide à la rédaction et à la clarté.

7. Accessibilité et aménagements

Nous nous engageons à offrir une expérience de recrutement inclusive

L'utilisation de l'intelligence artificielle pour répondre à des besoins d'accessibilité, comme le soutien linguistique, l'amélioration de la lisibilité ou des aménagements liés à la neurodiversité, est généralement acceptable.

Si vous avez besoin d'aménagements supplémentaires ou de méthodes d'évaluation alternatives, nous vous encourageons à contacter l'équipe en charge du recrutement afin que nous puissions vous aider de manière appropriée.

8. Notre recours à l'intelligence artificielle

BakerHicks peut utiliser des outils dotés d'intelligence artificielle pour soutenir certains aspects administratifs du processus de recrutement, par exemple pour améliorer les annonces, faciliter l'administration du recrutement ou préparer des communications. Cependant, notre processus de recrutement demeure avant tout mené par des personnes.

Nous estimons que l'expérience candidat se construit grâce à des interactions humaines authentiques et un engagement personnel.

Tout au long du processus de recrutement, nous veillons à offrir aux candidates et candidats des points de contact humains, afin que chacun se sente valorisé, respecté et pleinement en mesure de démontrer ses compétences, son expérience et son potentiel unique.

Toutes les candidatures sont examinées par un membre de notre équipe de recrutement. Nous n'utilisons pas l'intelligence artificielle pour écarter ou classer automatiquement des candidates ou des candidats, et l'IA ne prend aucune décision de recrutement à notre place.

Nous reconnaissons que les parcours professionnels sont rarement linéaires et que de nombreuses candidates et de nombreux candidats possèdent des compétences transférables, des expériences variées et un potentiel qui ne ressortent pas toujours à travers des méthodes d'évaluation automatisées.

VERSION	DATE	OWNER
1	July 2026	HR

L'évaluation réalisée par une personne nous offre une vision complète du parcours de chaque candidat et nous permet, lorsque c'est approprié, de repérer des opportunités plus adaptées que le rôle pour lequel la candidature a été déposée.

Bien que l'intelligence artificielle puisse soutenir certaines activités administratives, elle ne remplace en aucun cas le jugement humain.

L'ensemble des décisions de recrutement est assuré par des membres de notre équipe, qui examinent avec attention l'expérience, le potentiel et la correspondance de chaque candidat, non seulement avec le rôle visé mais aussi avec les autres opportunités disponibles chez BakerHicks.

9. Révision continue

La technologie liée à l'intelligence artificielle continue d'évoluer, et cette politique fera l'objet d'une révision et d'une mise à jour régulières.

Si vous avez un doute concernant l'acceptabilité d'une utilisation de l'intelligence artificielle, nous vous invitons à contacter l'équipe de recrutement avant de remettre un travail ou de vous présenter à un entretien.

10. Manquements à cette politique

Si nous avons des raisons de croire que cette politique a été enfreinte, nous pouvons vous demander des éclaircissements, vous inviter à expliquer ou démontrer votre travail, adapter la méthode d'évaluation ou vous retirer du processus de recrutement lorsque l'intégrité de celui-ci a été compromise.

Cette politique est appliquée de manière cohérente afin de garantir l'équité pour tous les candidats.

VERSION	DATE	OWNER
1	July 2026	HR