



IDÉE 14

L'IA ET LES ÉVALUATIONS

L'IA perturbe les processus d'évaluation établis, comme la présélection des emplois, l'évaluation des demandes de subvention, l'examen par les pairs et la notation. Les processus de sélection pourraient connaître une augmentation importante du nombre de candidatures, et de nouvelles formes d'évaluation pourraient voir le jour, dont certaines mettraient moins l'accent sur le travail écrit comme mesure de la compétence.

AUJOURD'HUI

Les applications générées par l'IA inondent les institutions, qui, à leur tour, se tournent vers l'IA afin d'effectuer des évaluations. Plus de la moitié des étudiantes et étudiants de premier cycle du Royaume-Uni ont indiqué utiliser l'IA pour aider à la rédaction d'essais¹. De même, près de la moitié de tous les chercheuses et chercheurs d'emploi d'aujourd'hui utilisent des outils d'IA pour améliorer leur curriculum vitae². Une enquête menée auprès de scientifiques a révélé que près de 30 % avaient utilisé l'IA générative afin de rédiger leurs articles scientifiques³. En outre, un sixième des chercheurs et chercheuses ont indiqué avoir utilisé l'IA générative pour l'aider à rédiger des demandes de subvention⁴. Alors que les employeuses et employeurs et les organismes subventionnaires sont inondés de volumes élevés de demandes générées par l'IA, il est devenu de plus en plus courant pour ces derniers d'utiliser des outils d'IA pour sélectionner, recruter et gérer les membres du personnel et les bénéficiaires potentiels, et ce, malgré les préoccupations soulevées par les travailleurs et travailleuses, les syndicats et les groupes de défense des droits des membres du personnel^{5, 6, 7, 8, 9, 10}.



L'utilisation généralisée de l'IA générative pour écrire des demandes perturbe les processus d'évaluation dans divers domaines. L'utilisation de l'IA par les candidatures met à rude épreuve les processus d'évaluation existants fondés sur l'hypothèse que les communications écrites sont une représentation exacte de la compétence d'une personne. L'écriture générée par l'IA dans le cadre du travail des étudiantes et étudiants est difficile à détecter, ce qui conduit à des questions sur la façon de noter et d'évaluer leurs apprentissages. Les éditeurs universitaires ont exprimé des préoccupations quant à la façon dont les articles écrits par l'IA soumis à l'examen par les pairs sont susceptibles de miner l'intégrité scientifique¹¹. Les employeurs et employeuses se demandent dans quelle mesure une demande d'emploi peut continuer d'être utilisée comme indicateur de la compétence d'une candidature ou de son aptitude à un rôle donné. Dans une variété de domaines, bon nombre des méthodes et des outils modernes utilisés pour évaluer les personnes et leurs capacités, comme les tests d'écriture à emporter à la maison, peuvent ne plus être utiles.

Les institutions sont divisés sur la façon de gérer cette perturbation.

La revue Science, à l'instar d'autres organisations, a interdit la soumission de contenu généré par l'IA, ainsi que l'utilisation de l'IA pour évaluer les soumissions^{12, 13}. D'autres organisations ont rejeté les interdictions comme étant peu pratiques et en fin de compte inapplicables, et ce, en grande partie parce que la technologie actuelle de détection de l'IA n'est pas assez efficace et donc peu utile^{14, 15, 16}. Bien que les organismes subventionnaires aient communiqué des avertissements portant sur l'utilisation de l'IA dans les demandes de subvention, les chercheuses et chercheurs voient les avantages de l'utilisation de l'IA pour aider à rédiger des propositions^{17, 18}. Certains bailleurs de fonds se demandent si l'IA pourrait aider à corriger les iniquités relatives à « l'effet boule de neige » noté, où les personnes bénéficiaires de subventions ont tendance à avoir un avantage dans l'obtention de financement futur¹⁹. Les universités ont largement laissé le problème de ce à quoi l'évaluation des étudiants et étudiantes devrait ressembler à l'ère de l'IA aux personnes membres du corps professoral. L'absence d'une réponse coordonnée a incité des professeures et professeurs à demander une pause d'un an dans les évaluations des étudiants et étudiantes, et ce, afin de déterminer une voie viable à suivre²⁰. Certaines universités sont revenues à des méthodes de test dites « à l'ancienne », où les examens écrits supervisés constituent la majorité de la note. Cette approche est remise en question par les professeures et professeurs qui notent que ces méthodes ont été abandonnées parce qu'elles n'ont pas réussi à évaluer les compétences importantes pour les contextes sociaux et de travail modernes, comme la collaboration, le travail d'équipe et la communication²¹.





AVENIRS

Les évaluations pourraient évoluer afin de résoudre les problèmes posés par les personnes qui font passer le contenu généré par l'IA pour le leur. L'importance du travail écrit en tant qu'objet d'évaluation valide pourrait diminuer, et ce, par rapport à d'autres facteurs comme les évaluations de moralité en personne, le travail de groupe, les examens techniques supervisés ou les références professionnelles. Les futurs processus de demande pourraient devenir plus rigoureux, holistiques, en personne ou même en temps réel. Les évaluations pourraient également commencer à vérifier la capacité d'une personne à utiliser l'IA de manière efficace et appropriée afin de soutenir le rôle en question.

L'utilisation de l'IA pour la sélection, le tri et la prise de décisions pourrait également augmenter en raison d'un volume élevé de demandes d'emploi et de subvention. Les décideurs humains pourraient jouer un moins grand rôle dans les décisions en matière d'évaluation, de notation et de financement, ou jouer un rôle plus spécifique à certains moments du processus d'évaluation²². L'IA pourrait être utilisée de manière stratégique à certains stades des processus de notation ou d'évaluation pour atténuer les préjugés humains, par exemple en repérant rapidement des candidatures à un emploi qui possèdent des compétences pertinentes, mais qui peuvent ne pas avoir de certifications formelles^{23, 24}. Ces types d'utilisations pourraient également perpétuer ou exacerber les préjugés humains existants s'ils sont programmés dans des systèmes d'IA, soit par inadvertance ou encore en fonction de leur conception.

Des questions pourraient continuer d'être soulevées au sujet de la prétendue objectivité et de la neutralité de l'IA dans le cadre des processus de sélection. Des appels accrus à la surveillance et à la transparence, associés à de nouvelles formes de surveillance des décisions médiatisées par l'IA, pourraient se généraliser si l'IA commence à jouer un rôle plus central en tant que gardien dans les processus de sélection²⁵.

Si l'IA perturbe réellement l'évaluation, elle pourrait inciter à la recherche d'une nouvelle voie à suivre. Bien que les processus de hiérarchisation et de classement soient essentiels au fonctionnement des établissements d'enseignement modernes, ils ont également tendance à perpétuer des formes néfastes d'exclusion²⁶. Bien que les dernières décennies aient vu des efforts pour ajuster les évaluations afin de tenir compte des préjugés humains – évaluations aveugles, action positive ou virage vers la diversité et l'inclusion, par exemple – la discrimination demeure un réel problème dans l'embauche. Au Canada, les curriculums vitae de personnes avec des noms à consonance anglophone sont encore 35 pour cent plus susceptibles de recevoir des rappels que les personnes avec des noms indiens ou chinois²⁷. Si un plus grand nombre de candidatures utilisant l'IA rend les formes d'évaluation établies intenable, de nouvelles façons d'évaluer la compétence actuelle d'une personne ou encore son potentiel de réussite future peuvent commencer à émerger.



IMPLICATIONS

- Les candidatures pourraient utiliser l'IA pour **créer des preuves fabriquées de compétence ou d'expertise** comme de faux sites Web, des articles universitaires ou encore des témoignages
 - › Un grand nombre de demandes traitées à l'aide de l'IA générative pourrait **nuire aux processus de sélection d'emplois** qui reposent fortement sur des questions normalisées auxquelles les modèles génératifs sont efficaces pour répondre
- Submergés par de grands volumes de demandes difficiles à différencier, les évaluatrices et évaluateurs pourraient se tourner davantage vers des **compétences transférables, des tests, des évaluations approfondies des caractéristiques, des entrevues en personne, de solides références personnelles et des réseaux personnels pour déterminer les meilleures candidatures**
 - › Cela pourrait exacerber les formes déjà existantes de **népotisme et d'homogénéité** dans les milieux de travail et les sources de financement. Cela pourrait continuer de désavantager certaines personnes, comme celles qui sont neurodivergentes ou encore celles qui n'ont pas de réseaux sociaux ou professionnels solides
- Les personnes qui sont qualifiées dans l'utilisation de l'IA pour générer du travail tout en ayant une base de connaissances suffisamment solide pour déterminer les erreurs **seront les plus concurrentielles**
 - › **Celles qui dépendent fortement de l'IA pourraient être désavantagées** par les changements apportés aux processus d'évaluation ou d'évaluation, comme des outils efficaces de détection de l'IA ou des exigences selon lesquelles le contenu écrit est produit par des personnes²⁸
 - › Si un plus grand nombre de personnes qui présentent une demande utilisent l'IA et produisent davantage de demandes à consonance générique qui se ressemblent, il pourrait alors devenir difficile de les évaluer
- Les outils de sélection de l'IA pourraient être plus précisément des programmes pour faire émerger des candidatures plus diversifiées ou encore des caractéristiques de personnes talentueuses précédemment négligées, contribuant ainsi à des **établissements universitaires et à des milieux de travail plus inclusifs et diversifiés**
 - › Cela pourrait présenter de nouvelles possibilités pour les personnes en situation de handicap, les personnes neurodivergentes et les personnes dont l'anglais est la langue seconde²⁹

- L'adoption accrue de systèmes qui font appel à l'IA pour évaluer les étudiantes et étudiants ou les candidatures pourrait créer des **défis juridiques et éthiques** qui exerceraient une pression accrue sur les établissements pour qu'ils démontrent comment les systèmes qui font appel à l'IA sont équitables ou transparents
- Sans l'application d'une approche cohérente à l'utilisation de l'IA générative par les étudiantes et étudiants, il peut devenir difficile ou **impossible de comparer les évaluations ou les notes entre les établissements ou entre les administrations**, ce qui remet en question les processus d'admission à l'université, entre autres choses
 - › Si les notes de niveau universitaire cessent d'être une représentation exacte des capacités des étudiantes et étudiants, la valeur réelle d'un diplôme pourrait également être difficile à déterminer



Notes de fin de texte

- 1 Adams, Richard. « [More than Half of UK Undergraduates Say They Use AI to Help with Essays.](#) » *The Guardian*, 1^{er} février 2024, sec. Technology.
- 2 Westfall, Chris. « [Study Says Hiring Managers Expect \(and Prefer\) AI-Enhanced Resumes.](#) » *Forbes*. Repéré le 29 août 2024.
- 3 Singh Chawla, Dalmeet. « [Is ChatGPT Corrupting Peer Review? Telltale Words Hint at AI Use.](#) » *Nature*, 628 (8008) (10 avril 2024) : 483-84.
- 4 Moller-Neilsen, Thomas. « [European Research Council Issues Warning on AI's Use in Grant Applications.](#) » *ScienceBusiness*, 19 décembre 2023.
- 5 Sheen, Robert. « [What The Coming AI Transparency Wave Means For HR.](#) » *Forbes*, 3 juillet 2024.
- 6 Mearian, Lucas. « [Legislation to Rein in AI's Use in Hiring Grows.](#) » *Computerworld*. Repéré le 1^{er} octobre 2024.
- 7 Adarlo, Sharon. « [Recruiters Are Getting Bombarded With Crappy, AI-Generated CVs.](#) » *Futurism*, 16 août 2024.
- 8 Hager, Leah. « [AI and the Future of Grant Writing.](#) » *Medium*, 7 mai 2024.
- 9 Gelles-Watnick, Lee Rainie, Monica Anderson, Colleen McClain, Emily A. Vogels and Risa. « [AI in Hiring and Evaluating Workers: What Americans Think.](#) » *Pew Research Center* (blogue), 20 avril 2023.
- 10 Tangermann, Victor. « [Unemployed Man Uses AI to Apply for 5,000 Jobs, Gets 20 Interviews.](#) » *Futurism*, 7 novembre 2023.
- 11 Coldewey, Kyle Wiggers, Devin. « [This Week in AI: Generative AI Is Spamming up Academic Journals.](#) » *TechCrunch* (blogue), 19 juin 2024.
- 12 Thorp, H. Holden. « [ChatGPT Is Fun, but Not an Author.](#) » *Science (New York, New York)* 379 (6630) (27 janvier 2023) : 313.
- 13 Soeteman, Krijn. « [Use of Generative AI Still Not Allowed by Dutch National Funders.](#) » *Research Professional News* (blogue), 10 mai 2024.
- 14 *The Economist*. « [At Least 10 % of Research May Already Be Co-Authored by AI.](#) » Repéré le 16 octobre 2024.
- 15 Science et innovation Canada. « [Avis du groupe spécial d'experts externes sur l'IA générative.](#) » Innovation, science et développement économique Canada (ISDE), 12 janvier 2024.
- 16 Cook, Jodie. « [AI Content Detectors Don't Work \(The Biggest Mistakes They Have Made\).](#) » *Forbes*, 4 juillet 2024.
- 17 Moller-Neilsen, Thomas. « [European Research Council Issues Warning on AI's Use in Grant Applications.](#) » *ScienceBusiness*, 19 décembre 2023.
- 18 Seckel, Elizabeth, Brandi Y. Stephens, and Fatima Rodriguez. « [Ten Simple Rules to Leverage Large Language Models for Getting Grants.](#) » *PLOS Computational Biology*, 20(3) (1^{er} mars 2024): e1011863.
- 19 Baker, Simon. « [AI Might Help Science Break out of Narrow Funding Focus.](#) » *Nature Index*, 5 mars 2024.
- 20 Janos, Zach Justus, Nik. « [Assessment of Student Learning Is Broken.](#) » *Inside Higher Ed*. Repéré le 1^{er} octobre 2024.
- 21 Sims, Alex. « [ChatGPT and the Future of University Assessment.](#) » *Times Higher Education*, 9 mars 2023.

- 22 Naujokaitytė, Goda. « [Commission Gears up to Confront the Risks Generative Artificial Intelligence Poses to Science.](#) » *ScienceBusiness*. Repéré le 16 octobre 2024.
- 23 Fergus, J. « [A Bookshelf in Your Job Screening Video Makes You More Hireable to AI.](#) » *Input*, 18 février 2021.
- 24 Reed, Jon. « [Can Generative AI Make HR More Productive - and Less Biased? A Closer Look at Oracle's HCM AI Announcements.](#) » *Diginomica*, 30 juin 2024.
- 25 Wahid, Ishraat Saira. « [From Recruitment to Performance: AI and ML Transforming HR Operations | The Business Standard.](#) » Repéré le 16 octobre 2024.
- 26 Michel Foucault. « [Surveiller et punir. Naissance de la prison.](#) » *Paris, France : Gallimard*, 1975.
- 27 Oreopoulos, Philip et Diane Dechief. « [Why Do Some Employers Prefer to Interview Matthew, but Not Samir? New Evidence from Toronto, Montreal, and Vancouver.](#) » SSRN Scholarly Paper. Rochester, New York, 1^{er} février 2012.
- 28 Ortiz, Sabrina. « [Using ChatGPT for Job Applications Could Backfire on You, According to This Study.](#) » *ZDNET*. Repéré le 16 octobre 2024.
- 29 Lindzon, Jared. « [Recruiters Advise Candidates to Use ChatGPT When Applying for Jobs, but with Some Caveats.](#) »

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2025

Pour obtenir des informations sur les droits de reproduction : <https://horizons.gc.ca/fr/contactez-nous/>

PDF : PH4-224/2025F-PDF

ISBN : 978-0-660-76922-6

Also available in English under the title: AI in assessments and evaluations.

AVERTISSEMENT

Horizons de politiques Canada (Horizons de politiques) est le centre d'excellence en prospective du gouvernement du Canada. Notre mandat est de doter le gouvernement du Canada d'une perspective et d'un état d'esprit tournés vers l'avenir afin de renforcer la prise de décisions. Le contenu de ce document ne représente pas nécessairement le point de vue du gouvernement du Canada ou des agences et ministères participants.