This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/05/27/the-policy-is-the-exhibit-generative-artificial-intelligence-in-human-resources-documentation-and-advice/.

La politique est la pièce à conviction : l'intelligence artificielle générative dans la documentation et les conseils en ressources humaines

Heather Grizzle · May 27, 2025

L'IA générative rédige rapidement des manuels, des politiques et des descriptions de poste. Ces documents constituent des preuves lors de litiges, et la provenance est ce qui leur confère du poids.

Sommaire

1. Où se situe réellement l'exposition au risque
2. La politique est la pièce à conviction
3. Les hallucinations de jurisprudence, et pourquoi les ressources humaines sont plus mal placées que le service juridique
4. L'alignement continu n'est pas ainsi que fonctionne la technologie
5. La préparation à l'audit est inversée
6. La description de poste est un instrument juridique
7. L'agent conversationnel donne des conseils qui engagent l'employeur
8. Ce qu'il convient d'établir
9. Conclusion
10. Références

Où se situe réellement l'exposition au risque

L'essentiel de l'attention portée à l'intelligence artificielle dans les ressources humaines s'est concentré sur la sélection : qui est filtré, classé, promu, et sur quelle base.

Cette attention est justifiée, et ce cabinet s'est longuement exprimé à ce sujet. Elle a cependant laissé presque entièrement de côté l'application qui connaît la croissance la plus rapide.

Generative systems are now being used to draft, update, and localize the documents that constitute an employer's legal position. Handbooks. Accommodation procedures. Leave policies. Job descriptions. Disciplinary standards. Investigation templates. Multi-state compliance addenda. The pitch is that this work, historically slow and expensive, can be produced instantly and kept continuously current as regulations change.

Novara Consulting Group's position is that this application carries greater and more immediate risk than automated screening, for a reason specific to the artifact: a policy is not an operational document. It is evidence. It is produced in litigation, cited in agency investigations, relied upon by employees, and read against the employer by people whose job is to find the gap between what it says and what happened. An organization that has generated its legal position without provenance has created a large volume of admissible material about itself that nobody at the organization can account for.

La politique est la pièce à conviction

In an employment dispute, the employer's written policy performs several functions at once, and each of them cuts.

Elle établit ce que l'employeur a communiqué aux employés, ce qui importe pour la notion de confiance légitime et, dans de nombreux États, selon la rédaction et les clauses de non-responsabilité, pour la formation d'un contrat. Elle établit la norme que l'employeur s'est fixée à lui-même, à l'aune de laquelle sa conduite dans le cas précis sera jugée ; un employeur qui n'a pas suivi sa propre procédure énoncée se trouve dans une position nettement plus défavorable que celui dont la procédure était muette sur le sujet. Elle établit ce que l'employeur savait, car une politique traitant d'une obligation légale démontre qu'il en avait connaissance. Et elle établit la cohérence ou son absence, car une politique appliquée différemment selon les employés constitue la voie probatoire habituelle vers une constatation de discrimination.

Rien de tout cela n'est nouveau. Ce qui est nouveau, c'est que le document a pu être produit par un système qui optimise la plausibilité, par une personne qui n'est pas ju-

riste, dans un processus qui ne laisse aucune trace de l'autorité consultée ni du jugement exercé.

Lorsque l'avocat de la partie adverse demande qui a rédigé la procédure d'aménagement, sur quelle base une disposition particulière a été incluse, et quelle autorité juridique la fonde, répondre qu'un système génératif l'a produite et que quelqu'un l'a relue pour le ton n'est pas une bonne réponse. Ce n'est pas seulement peu utile ; cela établit que l'employeur a adopté une position juridique sans avoir déterminé si elle était correcte.

Elle établit que l'employeur a adopté une position juridique sans avoir déterminé si elle était correcte.

Les hallucinations de jurisprudence, et pourquoi les ressources humaines sont plus mal placées que le service juridique

La tendance des systèmes génératifs à produire des citations juridiques assurées mais entièrement fabriquées est documentée et lourde de conséquences. En 2023, un tribunal fédéral du district sud de New York a sanctionné des avocats ayant déposé un mémoire contenant des décisions judiciaires inexistantes, générées par un agent conversationnel et non vérifiées. Des incidents comparables se sont depuis produits dans de nombreuses juridictions, et ce schéma est désormais familier à quiconque exerce la profession.

L'observation importante pour cette discussion est qu'il s'agissait d'avocats. Ils avaient la formation nécessaire pour reconnaître qu'une citation doit être vérifiée, l'accès aux bases de données permettant de le faire, et des obligations professionnelles rendant l'échec passible de sanctions. L'erreur s'est tout de même produite à plusieurs reprises.

Une généraliste des ressources humaines qui rédige une politique de congé multi-États ne dispose d'aucun de ces atouts. Elle ne peut souvent pas dire si une disposition citée existe réellement, ne possède pas les outils de recherche permettant de le confirmer, et n'est soumise à aucune obligation professionnelle de vérification. Le résultat arrive fluide, structuré, assorti des réserves appropriées, et mis en forme comme toute

politique compétente qu'elle a déjà lue. La fluidité est précisément ce que ces systèmes produisent le mieux, et précisément ce qu'un lecteur non spécialiste utilise comme indicateur d'exactitude.

Les erreurs les plus importantes sont aussi les moins visibles. Une citation fabriquée est au moins vérifiable, une fois que quelqu'un pense à le faire. Une norme subtilement déformée ne l'est pas : une politique qui décrit le processus interactif comme débutant lorsque l'employé soumet des documents, plutôt que lorsque l'employeur a connaissance du besoin, se lit parfaitement et est erronée d'une manière qui produira, deux ans plus tard, une constatation de manquement à l'obligation d'aménagement.

L'alignement continu n'est pas ainsi que fonctionne la technologie

L'affirmation selon laquelle un système génératif s'adapte à l'évolution de la réglementation entre États et pays, garantissant un alignement continu, doit être considérée comme fausse à moins que le fournisseur ne puisse décrire un mécanisme précis.

Un modèle de langage possède une date limite d'entraînement. En l'absence de récupération d'informations auprès d'une source juridique faisant autorité et tenue à jour, il produit le droit tel qu'il apparaissait dans les données d'entraînement, sans aucun signal indiquant à l'utilisateur que la réponse est obsolète. Le droit du travail figure parmi les domaines les plus défavorables à cette limite : les exigences de transparence salariale, les droits au congé payé, les restrictions de non-concurrence, les interdictions de demander l'historique salarial et les règles de planification se sont multipliées et modifiées d'une juridiction à l'autre à un rythme que ne peut suivre aucun corpus statique. Une politique générée aujourd'hui peut décrire une exigence modifiée il y a dix-huit mois, et elle le fera avec assurance.

Le cas multi-juridictionnel est le pire plutôt que le meilleur, contrairement à la manière dont il est commercialisé. La localisation suppose de savoir lequel des plus de cinquante régimes s'applique, comment ils interagissent entre eux, et où l'exigence locale dépasse le plancher fédéral. C'est la tâche la plus tributaire d'une connaissance spécialisée à jour, et celle où une erreur a le moins de chances d'être remarquée par la personne qui demande le résultat, précisément parce qu'elle a demandé la localisation en raison de son ignorance du sujet.

An organization should also recognize the claim's shape. In January 2025 the Federal Trade Commission required an accessibility software provider to pay one million dollars over representations that its automated product could make any website conform to accessibility standards and maintain that conformance as content changed. Continuous automated compliance with a technical standard is the same claim, made about a different standard, and it did not survive contact with a regulator.

La préparation à l'audit est inversée

La thèse veut que la documentation générée produise une préparation à l'audit. Elle produit l'inverse, et comprendre pourquoi permet de clarifier ce que ces missions vérifient réellement.

Un auditeur, un enquêteur d'une agence ou un expert adverse ne se demande pas d'abord si une politique existe. Son existence se démontre trivialement. Les questions sont : comment l'organisation a-t-elle déterminé que cette politique satisfait à l'exigence applicable, qui a pris cette décision, sur quelle autorité s'est-elle fondée, quand a-t-elle été examinée pour la dernière fois au regard du droit en vigueur, et qu'est-ce qui a changé lors de la dernière révision, et pourquoi.

La documentation générée ne répond à aucune de ces questions. Elle produit l'artefact tout en détruisant la trace qui lui confère sa valeur. Une organisation disposant d'une politique sommaire, datée, rédigée simplement, mais accompagnée d'un examen annuel documenté par un conseiller juridique nommément désigné, se trouve dans une position nettement plus solide que celle qui possède un ensemble de politiques complet, d'apparence actuelle, couvrant les cinquante États, mais dont personne ne peut décrire l'origine.

> **LE REMÈDE**
>
> Le remède ne consiste pas à éviter ces outils. Il consiste à conserver une traçabilité : ce qui a été généré, ce qui a été vérifié, par qui, par rapport à quelle source, et à quelle date. Cette trace ne coûte presque rien à tenir au moment de la rédaction et ne peut être reconstituée a posteriori.

La description de poste est un instrument juridique

Un élément de la liste standard mérite un traitement à part, car il est habituellement considéré comme un simple texte promotionnel alors qu'il s'agit en réalité de l'un des documents les plus lourds de conséquences que produit la fonction.

Under the ADA (Americans with Disabilities Act), a qualified individual is one who can perform the essential functions of the position, and the implementing regulations identify written job descriptions prepared before advertising or interviewing as evidence of what those essential functions are. A generated job description that lists duties nobody actually performs, or that includes physical or sensory requirements copied from a generic template, does two things simultaneously: it screens out candidates who could perform the job, and it supplies the plaintiff with the employer's own document showing that the stated requirement was never essential.

The same document carries weight in exempt classification analysis under the Fair Labor Standards Act, where the inquiry turns on actual duties but the written description is evidence of what the employer represented those duties to be. It is also the source against which any selection procedure's job-relatedness is assessed under the Uniform Guidelines.

Les descriptions de poste générées sont séduisantes parce que leur rédaction est fastidieuse et parce que celles qui sont générées se lisent bien. Elles sont aussi le point précis où une petite commodité de rédaction se transforme en problème de preuve, et c'est dans la section relative aux exigences physiques que cela se produit le plus souvent.

L'agent conversationnel donne des conseils qui engagent l'employeur

La dernière application, un assistant d'intelligence artificielle répondant à la demande aux questions des employés sur les politiques, transfère un risque précis et sous-estimé.

An employee who asks about leave eligibility, accommodation procedure, or complaint routing and receives an answer has received it from her employer. If the system tells her she is not eligible for leave she is entitled to, and she does not take it, the employer has interfered with a statutory right, and interference under the Family and

Medical Leave Act does not require intent. If it tells her the accommodation process requires medical documentation she is not obliged to provide, and she abandons the request, the employer has a failure-to-accommodate problem with a written record of the deterrent. If it directs a harassment complaint into a channel that never reaches a decision-maker, the employer's notice defense is compromised by its own system.

Trois mesures de contrôle en découlent directement. Les conversations doivent être consignées et conservées, car il s'agit de déclarations de l'employeur qui seront réclamées. Toute question portant sur le congé, l'aménagement, la plainte ou l'enquête devrait être acheminée vers une personne nommément désignée plutôt que de recevoir une réponse automatisée, puisqu'il s'agit des catégories où une réponse incorrecte expose à une action en justice et où la valeur d'une réponse instantanée est la plus faible. Et l'interface devrait indiquer clairement qu'elle fournit des informations générales et ne détermine ni l'admissibilité ni le droit.

Ce qu'il convient d'établir

Six éléments, avant qu'un système génératif ne produise quoi que ce soit sur lequel l'organisation s'appuiera ou qu'un employé lira.

1. Conserver une trace de traçabilité pour chaque document généré : ce qui a été produit, quelle source a été vérifiée, par qui, à quelle date, et ce qui a été modifié lors de la relecture. Une politique non datée et non attribuée constitue le mode de défaillance à éviter.
2. Require legal review for anything stating a legal standard, entitlement, or procedure, and treat the reviewer's name and date as part of the document rather than as an internal note.
3. Demander à tout fournisseur affirmant assurer une actualité réglementaire de décrire le mécanisme en question : quelle source faisant autorité est consultée, à quelle fréquence, et comment l'utilisateur est alerté lorsqu'une disposition a changé. Si la réponse est que le modèle a été entraîné sur des documents juridiques, le produit ne fait pas ce qui est annoncé.
4. Traitez les descriptions de poste comme des instruments juridiques. Vérifiez les fonctions essentielles et toute exigence physique, sensorielle ou de communication par rapport à ce que les titulaires font réellement, et datez la révision.

5. Enregistrez et conservez les conversations des assistants destinées aux employés, et orientez les demandes relatives aux congés, aménagements, plaintes et enquêtes vers une personne.
6. Ne présentez pas la documentation générée comme une preuve de préparation à l'audit, en interne comme en externe. La préparation à l'audit, c'est le registre de révision, pas le document.

Conclusion

L'argument en faveur de l'assistance générative dans la documentation des ressources humaines est réel. La rédaction est véritablement lente, la fonction est véritablement sous-dotée en ressources, et un premier jet bien supervisé constitue un usage légitime de la technologie.

Ce qui distingue cette application des autres, c'est que son résultat constitue une preuve. Les systèmes de présélection produisent des décisions que l'employeur peinera peut-être à reconstituer. Les systèmes de documentation produisent des déclarations auxquelles l'employeur sera tenu, en son propre nom, par écrit, en volume, à grande vitesse. L'organisation qui génère son règlement intérieur n'a pas automatisé une corvée. Elle a rédigé sa part d'un futur litige sans relire ce qu'elle a écrit, et elle retrouvera ce document dans des conditions qu'elle ne maîtrise pas.

La rigueur requise est modeste : vérifier, attribuer, dater, et conserver la trace de qui a décidé. Cette rigueur constitue toute la différence entre utiliser l'outil et être exposé par lui.

Références

Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C. § 12111(8); 29 C.F.R. § 1630.2(n)(3), preuve des fonctions essentielles, y compris les descriptions de poste écrites préparées avant la publication de l'offre ou les entretiens.

Family and Medical Leave Act, 29 U.S.C. § 2615(a)(1), interdiction d'ingérence dans les droits protégés.

Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. § 201 et seq., analyse d'exemption fondée sur les tâches réelles.

Federal Trade Commission, *In the Matter of accessiBe, Inc.*, dossier n° 2223156, plainte et ordonnance proposée annoncées le 3 janvier 2025.

Mata v. Avianca, Inc., No. 22-cv-1461 (S.D.N.Y. 2023), sanctions pour soumission de citations judiciaires fabriquées générées par un outil d'intelligence artificielle.

Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 C.F.R. Part 1607.

TIPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

Comment citer

Grizzle, H. M. (2025, May 27). La politique est la pièce à conviction : l'intelligence artificielle générative dans la documentation et les conseils en ressources humaines. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/fr/2025/05/27/the-policy-is-the-exhibit-generative-artificial-intelligence-in-human-resources-documentation-and-advice/