

03 fév 2026 -08:00

## IA & recrutement en Belgique : le biais de genre sous-estimé

En Belgique, 74 % des recruteur·euse·s utilisent l'intelligence artificielle (IA) dans au moins une étape du processus de sélection. Une étude réalisée à la demande de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes montre cependant que les professionnel·le·s sont peu conscient·e·s des risques de biais de genre et de discrimination des outils d'IA.

L'étude menée par l'ULiège et l'Université de Hasselt révèle que les outils d'IA sont principalement mobilisés lors de la phase préparatoire (rédaction d'offres d'emploi, génération de questions d'entretien), ainsi que lors de la recherche de candidat·e·s, notamment via LinkedIn Recruiter. L'utilisation de l'IA reste plus limitée lors de la phase de sélection, où l'IA est utilisée pour l'analyse automatisée des CV ou l'évaluation des candidat·e·s.

### Les biais de genre : un risque encore trop peu identifié

Bien que l'IA soit souvent considérée comme plus objective, l'étude montre que les recruteur·euse·s sont conscient·e·s de certains biais inhérents aux systèmes d'IA. Il s'agit notamment des biais liés à l'utilisation des réseaux sociaux, qui tendent à favoriser certains profils de candidat·e·s tout en excluant d'autres. En revanche, le risque de biais de genre et de discrimination est rarement mentionné spontanément et seule une minorité des recruteur·euse·s déclare prendre des mesures actives pour y remédier.

« *L'étude confirme un paradoxe : si l'IA peut contribuer à standardiser les processus de recrutement et à réduire l'impact de la subjectivité des recruteur·euse·s, rendant ainsi les procédures plus objectives, elle n'offre toutefois aucune garantie de neutralité. Sans vigilance, l'IA peut reproduire des stéréotypes et générer des discriminations, avec le risque de renforcer les inégalités existantes. Certain·e·s recruteur·euse·s en sont déjà conscient·e·s, mais cette prise de conscience doit devenir générale, tant au niveau politique et organisationnel qu'individuel* », souligne Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

### Des attentes positives, mais aussi des inquiétudes

La majorité des recruteur·euse·s (64 %) ont une perception positive de l'IA, principalement en raison des gains de temps et d'efficacité. Toutefois, des inquiétudes existent, notamment concernant le contact humain, la fiabilité des résultats et le risque de reproduction des préjugés existants.

Par ailleurs, seules 21 % des organisations ont pris des mesures en lien avec la législation sur l'IA. Pourtant, le règlement européen sur l'IA (AI Act) a classé les systèmes utilisés dans les processus de recrutement comme « haut risque », avec des exigences spécifiques à implémenter.

### Recommandations pour une utilisation responsable

À la suite de cette étude, l'Institut a formulé un certain nombre de recommandations :

- renforcer l'encadrement juridique, en préservant les dispositions originales du règlement européen sur l'IA (AI Act) et en analysant l'adéquation du cadre légal belge sur l'anti-discrimination dans le contexte du recrutement et du travail à l'ère de l'IA ;
- accroître les connaissances par des actions d'information et de formation à destination des

développeurs, des employeurs et des professionnel·le·s du recrutement. Dans cette optique, l'Institut organisera en 2026 une journée d'étude et publiera une brochure destinée aux employeurs contenant des conseils pour une utilisation responsable de l'IA sur le lieu de travail.

- encadrer les usages de l'IA au niveau organisationnel, notamment via des politiques internes ;
- intégrer le principe d'« *Equality by Design* » dans le développement des systèmes d'IA.

L'étude, les recommandations détaillées et le *policy brief* (NL/FR/EN) peuvent être consultés sur le site web [de l'Institut](#).

↓ Télécharger l'étude

*L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est un organisme public indépendant qui lutte contre toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur le genre. D'année en année, le nombre de signalements reçus par l'Institut augmente. L'Institut informe les victimes et les soutient en cas d'éventuelles procédures judiciaires. Par ailleurs, l'Institut fournit des informations sur le cadre légal et émet des avis et des recommandations, notamment à l'intention du gouvernement et du parlement. Il est également chargé de collecter des données et des statistiques, de mener des recherches, de proposer des formations, ainsi que de mettre en place des initiatives politiques concrètes et des campagnes de sensibilisation.*

*Les victimes ou témoins de discrimination fondée sur un critère protégé par la loi Genre (notamment le sexe) peuvent obtenir des informations sur leurs droits, gratuitement et en toute confidentialité. Si elles le souhaitent, elles peuvent également introduire un signalement en appelant le 0800/12 800 (numéro gratuit) ou en consultant le site [aide.iefh.be](#).*

Suivez l'Institut sur [LinkedIn](#), [Facebook](#), [Instagram](#) et [YouTube](#).

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
Place Victor Horta 40  
1060 Bruxelles  
Belgique  
+ 32 2 233 44 00  
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Véronique De Baets  
Porte-parole (FR)  
+32 2 233 40 34  
+32 479 25 04 41  
[veronique.debaets@iefh.be](mailto:veronique.debaets@iefh.be)

Aline Defer  
Contact presse  
+32 2 235 55 20  
[aline.defer@igvm.be](mailto:aline.defer@igvm.be)