

**Fiche pédagogique****Recruter avec une IA :
processus neutre ou
biaisé ?**

Age des élèves concernés :
Jeunes de 16 à 20 ans

Disciplines concernées :
Education numérique,
Citoyenneté, Philosophie,
Economie et droit

Durée estimée : 2-4 périodes

Matériel nécessaire :

Une offre d'emploi fictive et des
fiches de profils de personnes
qui ont postulé (fournies en fin de
fiche)

La fiche de programmation de
l'algorithme de l'IA

(Source : CSEM, Conseil
supérieur de l'éducation aux
médias de la Fédération
Wallonie - Bruxelles).

(Illustration : image générée par
IA pour illustrer l'IA dans le
recrutement)

Introduction

Dans le domaine du recrutement, certaines entreprises utilisent de plus en plus des systèmes automatisés pour analyser des CV, trier des candidatures ou prédire la compatibilité d'un profil avec un poste. Ces outils sont souvent perçus comme neutres, objectifs et plus efficaces que les décisions humaines.

Cependant, ces systèmes reposent sur des données, des critères et des choix conçus par des humains. Ils peuvent donc reproduire — voire amplifier — des biais existants (liés au genre, à l'origine, à l'âge, au parcours...).

En se mettant dans la peau d'un·e recruteur·euse utilisant un outil d'IA pour «trier» les profils reçus dans le cadre d'une embauche, les jeunes développent leur esprit critique face aux technologies automatisées, analysent la place de ces dernières dans la production et la sélection de l'information et réfléchissent aux responsabilités liées à leurs usages.

Objectifs

- Comprendre que les IA ne produisent pas des infos seules, mais à partir de données et de critères choisis
- Identifier les biais algorithmiques et leurs conséquences sociales
- Développer un regard critique sur l'objectivité et la neutralité supposée des technologies
- Confronter les jeunes aux problèmes éthiques liés à l'utilisation de l'IA dans le cadre d'un recrutement.

Séance 1

Objectif

- Mettre les élèves dans la peau d'un·e recruteur·euse

Durée

- 1 période

Modalité

- En classe entière
-

PISTES PÉDAGOGIQUES

La première séance doit permettre aux élèves de se mettre dans la peau d'un·e recruteur·euse pour analyser une offre d'emploi avec ou sans l'intervention de l'IA.

Dans un premier temps, on donne une offre d'emploi fictive aux élèves (celle fournie en annexe), avec la consigne suivante :

«Tu es recruteur·euse pour cette entreprise qui va employer ce profil recherché. Tu ne peux recevoir que 3 personnes parmi les 6 profils pour un entretien d'embauche. Afin de sélectionner les 3 personnes, ton entreprise utilise également un outil d'intelligence artificielle.»

Demander d'abord aux jeunes de lire l'offre d'emploi et de l'analyser :

- Que recherche-t-on ?
- Y a-t-il des critères indispensables dans cette offre d'emploi ?
- Quels critères sont secondaires ?
- Quelles compétences doivent avoir les candidat·es ?
- Quel type de personnalité conviendrait à ce poste ?
- Quels profils pourraient poser problème ?
- Ton choix sera-t-il uniquement basé sur les compétences ?

En dehors de l'intervention de l'IA, le recrutement est un choix à effectuer et ce choix repose sur des critères qui figurent bien souvent dans l'offre d'emploi. Le·la recruteur·euse se projette dans un(des) profil(s) idéal(aux).

Séance 2

Objectif

- Comprendre ce qui diffère entre les critères de sélection «100% humain» et ceux choisis par l'IA, ou comment décider avec l'aide de l'IA.

Durée

- 1 période

Modalité

- En mode individuel, puis en classe entière

PISTES PÉDAGOGIQUES

Les élèves prennent connaissance des profils de candidats qui ont postulé à l'annonce (voir fiches annexées). L'idée étant de les faire se positionner sur les critères de sélection qu'ils ou elles feraient en lien avec l'annonce et le profil des personnes.

Les amener à se déterminer :

- Quels profils retiendrais-tu ? En fonction de quels critères énoncés à l'étape précédente ?
- Quelles raisons justifient le fait de ne pas choisir les trois autres profils ?

Après que chacun-e ait fait son choix personnel, demander à l'ensemble du groupe si tout le monde a choisi les mêmes profils et lancer une discussion sur les similitudes et différences constatées :

- Pourquoi tout le monde n'a pas choisi le même profil ?
- Est-ce une bonne ou une mauvaise chose que tout le monde ne choisisse pas les mêmes profils ?

*Aboutir à la notion de **subjectivité** qui explique les différences de choix. Chacun-e, en fonction de son parcours, son éducation, ses origines, son genre, ne prend pas les mêmes décisions et ne voit pas la situation, les besoins de l'entreprise et les candidatures de la même façon.*

Humain vs IA

Pour éviter qu'il n'y ait une trop grande subjectivité dans le choix des candidat-es, une IA a effectué le choix pour vous. Son choix porte sur les profils : **Sophie Lambert, Jean Dupont et Karim El Mansouri**.

Permettre aux élèves de prendre connaissance de la fiche de programmation de l'algorithme de l'IA (à disposition en annexe).

- L'IA a-t-elle choisi les mêmes candidat-es que toi ? Pourquoi, selon toi ?
- Les critères mis en évidence dans la programmation de l'IA pour la sélection des profils, correspondent-ils à ce que tu avais mis en avant comme critères ?
- Quels points communs et quelles différences constates-tu ?
- Certains profils, de qualité selon toi, ont-ils été écartés ? Pourquoi ?
- Qui te semble le plus objectif : toi ou l'IA ?
- À ton avis, d'où viennent les critères de choix de l'IA ?

Séance 3

Objectif

- Comprendre et analyser les biais et le caractère systématique de l'IA en comparant les profils qui ont été choisis par l'IA ou au contraire écartés et comprendre pourquoi.

Durée

- 1 période

Modalité

- En classe entière, dans l'échange

PISTES PÉDAGOGIQUES

L'objectif est ici de rendre visible des mécanismes invisibles pour les jeunes. L'IA intègre des données et en fonction des probabilités fait des choix (tel type de profil remplit le plus souvent tel type de fonction donc l'IA le préfère à d'autres profils). De cette façon, l'IA reproduit des inégalités. Voici quelques pistes de réflexion à soumettre aux élèves.

- Quels profils sont sélectionnés et lesquels ne le sont pas ?
- Quelles régularités observes-tu entre les différents profils choisis/non sélectionnés (genre, âge, origine...) ?
- L'IA favorise-t-elle certains parcours ? Pourquoi selon toi ?
- Pourquoi ces régularités selon toi ?
- L'IA discrimine-t-elle volontairement ? Pourquoi ?

Afin de permettre aux jeunes de comprendre en quoi les biais et les inégalités reproduits par l'IA constituent un véritable enjeu, introduire une nouvelle mise en situation en demandant :

- Et si vous étiez le·la candidat·e refusé·e ? Comment vous sentiriez-vous ?
- Quel impact concret auraient ces sélections biaisées si tous les recruteur·euses utilisaient une IA pour choisir les profils à retenir ?

Cette mise en perspective permet d'introduire une réflexion sur les dimensions éthiques et sociales de l'usage de l'IA.

Réponses possibles à explorer

- Sentiment d'injustice ou de discrimination
- Impression de ne pas être jugé·e sur ses compétences
- Frustration face à une décision «automatique» difficile à comprendre ou à contester
- Risque d'exclusion de certains profils atypiques (au niveau du parcours, de l'origine, de l'âge...)
- Reproduction, voire amplification, des inégalités existantes
- Uniformisation des profils retenus (toujours les mêmes types de parcours ou de profils)
- Perte de diversité dans les équipes
- Limitation de l'innovation et des points de vue

L'outil d'IA, en apparence neutre, a des impacts concrets sur les individus et la société, notamment en influençant la diversité et les opportunités

Séance 4

Objectif

- Explorer des pistes de solutions pour produire une réponse citoyenne et valoriser une utilisation éthique de l'IA dans la pratique du recrutement.

Durée

- 1 période

Modalité

- En petits groupes
-

PISTES PÉDAGOGIQUES

Proposer aux élèves, à partir des constats effectués durant les différentes étapes de l'activité ci-dessus, de se répartir en petits groupes et de réaliser l'une des deux activités suivantes :

Proposition 1 : réaliser une charte d'utilisation éthique de l'IA

- Identifier les problèmes rencontrés lors du recours à l'IA pour le recrutement. [Voir commentaire final à l'étape précédente](#)
- Proposer des règles pour contourner les problèmes rencontrés.
- Chaque groupe présente les règles qu'il a identifiées.
- L'ensemble du groupe se met d'accord sur les règles de la charte éthique de l'IA.

Proposition 2 : réaliser une affiche de sensibilisation sur les biais/discriminations opérées par les IA.

Choisir, au sein du sous-groupe, un message clé à faire passer, concernant l'un des problèmes rencontrés avec l'IA. Demander ensuite aux membres du groupe de structurer leur propos avec un slogan, un exemple concret du problème rencontré et un conseil. Développer l'ensemble de ces éléments avec un visuel clair. Demander à chaque groupe de venir présenter son affiche en développant les choix effectués.

Pour aller plus loin

- Étendre la réflexion à d'autres domaines (justice, police, santé, etc.).
 - Inviter un·e professionnel·le pour discuter de ces questions des biais de l'IA.
-

Cette fiche pédagogique reprend et adapte la fiche proposée par le Conseil supérieur de l'éducation aux médias (CSEM) de Belgique, lors de la Semaine de l'éducation aux médias 2026.

Adaptation : **Aurore Chery**, journaliste. Octobre 2026.



Nous recrutons! Rejoignez notre équipe

RESPONSABLE D'AGENCE IMMOBILIÈRE

Entreprise : Alp'Immo Lausanne

L'agence Alp'Immo, active dans la vente et la location de biens immobiliers sur la région lémanique, recherche un·e responsable d'agence afin de coordonner son équipe et renforcer son développement commercial.

MISSIONS

La personne engagée sera en charge de la gestion quotidienne de l'agence, de l'encadrement d'une équipe de cinq agent·es immobilier·ères et du suivi des performances commerciales. Elle devra également entretenir et développer un portefeuille de clients, assurer la négociation des contrats de vente et de location, et représenter l'agence auprès des partenaires locaux.

COMPÉTENCES REQUISES

Ce poste requiert une solide expérience dans le secteur immobilier (minimum trois années), de bonnes compétences en gestion d'équipe, un excellent sens du contact ainsi qu'une capacité à travailler de manière autonome. Une bonne connaissance du marché immobilier local constitue un atout important, de même que la maîtrise des outils numériques utilisés dans le secteur.

NIVEAU D'ÉTUDE ET ATOUTS

L'entreprise recherche une personne capable de faire preuve de rigueur, d'organisation et d'un sens aigu des responsabilités. Un diplôme de niveau bachelor est souhaité, mais une expérience équivalente pourra être valorisée.

CONDITIONS

Contrat temps plein (CDI)
Salaire attractif + bonus sur performances
Véhicule de fonction possible
Environnement de travail dynamique

MODALITÉS DE CANDIDATURE

Les candidat·es sont invité·es à envoyer :
- CV détaillé et lettre de motivation
- certificats, diplômes et références
à l'adresse suivante : recrutement@alpimmo-lausanne.ch



Alp'Immo Lausanne
Rue de la gare, 35
1006 Lausanne
Tel - 021.345.12.13



Sophie Lambert

32 ans, femme, habite à Renens (VD)

Parcours professionnel

Responsable adjointe en agence immobilière (4 ans)

Négociatrice immobilière (3 ans)

Assistante commerciale (2 ans)

Motivation

« Je souhaite évoluer vers un poste à responsabilités qui me permette de gérer une équipe tout en restant proche du terrain. J'apprécie particulièrement le contact client et les environne-



Karim El Mansouri

29 ans, homme, habite à Lausanne

Parcours professionnel

Conseiller commercial en immobilier (4 ans)

Vendeur en concession automobile (2 ans)

Assistant marketing (1 an)

Motivation

« Je suis passionné par la vente et la négociation. J'aime relever des défis et atteindre des objectifs. Ce poste représente pour moi une opportunité d'évoluer vers un rôle de management. »



Jean Dupont

54 ans, homme, habite à Grandson (VD)

Parcours professionnel

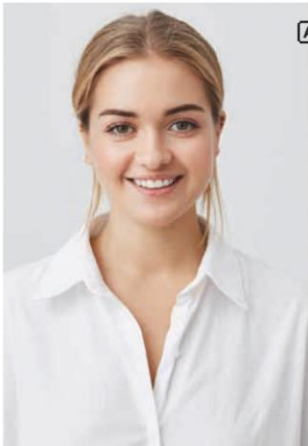
Agent immobilier indépendant (15 ans)

Responsable commercial (8 ans)

Courtier immobilier (5 ans)

Motivation

« Fort de mon expérience, je souhaite mettre mes compétences au service d'une structure solide. J'accorde une grande importance à la rigueur et à la qualité du travail. »



Léa Martin

24 ans, femme, habite à Morges (VD)

Parcours professionnel

Stage en agence immobilière (6 mois)

Job étudiant en communication digitale (2 ans, partiel)

Freelance réseaux sociaux (1 an)

Motivation

« Je suis très motivée à apprendre et à évoluer rapidement. Je suis à l'aise avec les outils numériques et les réseaux sociaux, que je considère comme essentiels dans l'immobilier »



Diego Alvarez

35 ans, homme, habite à Lausanne (origine espagnole)

Parcours professionnel

Consultant immobilier international (5 ans)

Agent immobilier en Espagne (4 ans)

Entrepreneur (création d'une petite agence) (3 ans)

Motivation

« J'ai un profil atypique et international. J'aime innover et proposer de nouvelles approches. Je suis particulièrement intéressé par les marchés en évolution. »



Amina Benali

31 ans, femme, habite à Pully (VD)

Parcours professionnel

Responsable commerciale en immobilier (4 ans)

Chargée de clientèle (3 ans)

Assistante de gestion (2 ans)

Motivation

« J'ai développé une solide expérience en gestion d'équipe et en relation client. Je suis rigoureuse, organisée et orientée résultats. Je souhaite aujourd'hui accéder à un poste de direction. »

L'IA a été entraînée pour donner la priorité à :

- la stabilité professionnelle ;
- l'expérience dans le secteur ;
- un style rédactionnel formel ;
- un parcours "linéaire".

L'IA a été entraînée pour pénaliser :

- des profils "atypiques" ;
- des ruptures de parcours ;
- peu d'expérience.

Quelques enjeux éthiques des IA

Les intelligences artificielles ne sont pas seulement des outils techniques : leur utilisation met en exergue des enjeux importants pour la société et les individus qui la composent.

La protection des données

Les systèmes d'IA sont entraînés à partir de grandes quantités de données (images, textes, sons...). Ils apprennent à reconnaître des régularités : associer une image à un mot, compléter une phrase, produire un texte cohérent. C'est ce qu'on appelle l'apprentissage automatique (machine learning).

Les données fournies par l'utilisateur-riche sont le plus souvent utilisées et stockées par les intelligences artificielles génératives, qui s'en nourrissent et peuvent les réutiliser. La plupart des outils d'intelligence artificielle ne communiquent pas de manière transparente à ce sujet.

Droit d'auteur et propriété intellectuelle

Les données traitées par les intelligences artificielles peuvent s'appuyer sur des contenus sur lesquels la propriété intellectuelle s'applique. L'intelligence artificielle ne fait pas de différence entre les contenus protégés et ceux qui ne le sont pas.

Biais de discrimination

Les IA ne sont pas neutres. En effet, elles sont entraînées à partir de données produites par des humains. Elles intègrent donc des choix (critères, objectifs, priorités) et peuvent reproduire ou amplifier certains biais. Entraînées par les humains, les IA peuvent reproduire des stéréotypes présents dans leurs données d'entraînement. Ces mécanismes sont souvent invisibles mais bien présents.

Transparence

La plupart des utilisateur-rices des intelligences artificielles ne communiquent généralement pas sur le recours à l'intelligence artificielle dans le cadre de leurs devoirs, par exemple.

Pourtant, au même titre que d'autres sources, ce recours doit être spécifié, au risque que le travail soit considéré comme du plagiat.

Impact environnemental

Avant d'être accessibles aux utilisateur-rices, les IA sont entraînées : or, pour faire tourner son algorithme, une IA a besoin d'électricité, mais également d'eau. À cause de cet entraînement des algorithmes mais aussi à cause des calculs nécessaires à chaque prompt, une recherche faite via une IA, comme ChatGPT, est jusqu'à 10 fois plus énergivore, donc beaucoup plus polluante que la même recherche effectuée dans un moteur de recherche. L'utilisation croissante des IA nécessite également la construction de toujours plus de data centers pour stocker les données.

Conditions de travail invisibles

Le fonctionnement des intelligences artificielles repose aussi sur le travail humain : des personnes annotent des données ou modèrent des contenus pour entraîner les systèmes. Ce travail, souvent peu visible et parfois précaire, peut exposer à des tâches répétitives ou à des contenus difficiles, soulevant des enjeux éthiques en matière de conditions de travail et de reconnaissance.

Manipulation et usages malveillants

Les intelligences artificielles peuvent être utilisées pour créer de fausses informations, produire des images ou vidéos trompeuses (deepfakes) ou encore automatiser la diffusion de contenus de propagande. Ces usages facilitent la manipulation de l'opinion et posent des enjeux importants pour la désinformation et le fonctionnement démocratique.