Aanwerving en selectie in het tijdperk van AI

AI-gebruik, bewustzijn van biasrisico's en aanbevelingen rond de risico's op genderdiscriminatie

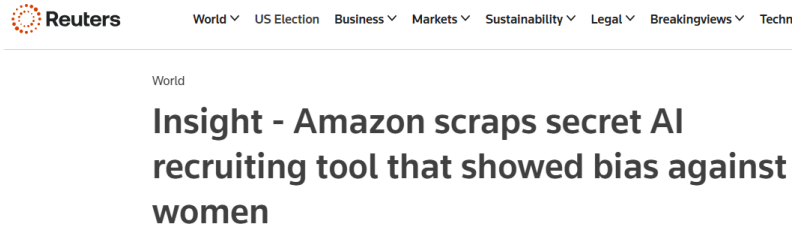
SCHOOL VOOR SOCIALE WETENSCHAPPEN
UHASSELT

HEC LIÈGE
Management School - Liège Université

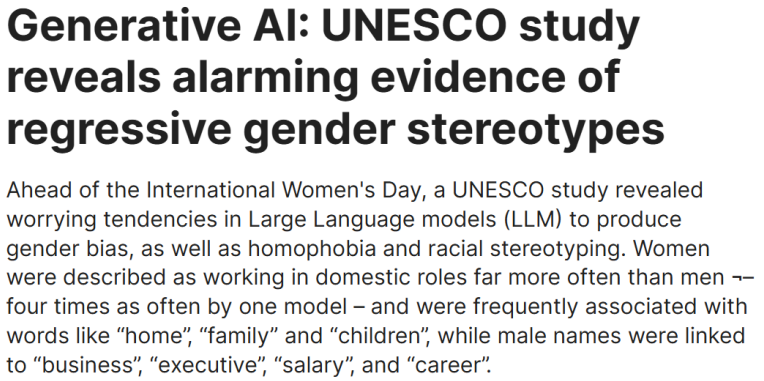
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Risico op (gender) bias en discriminatie door AI-tools

- Algoritmes kunnen bias (re)produceren of bestaande bias en stereotypes versterken



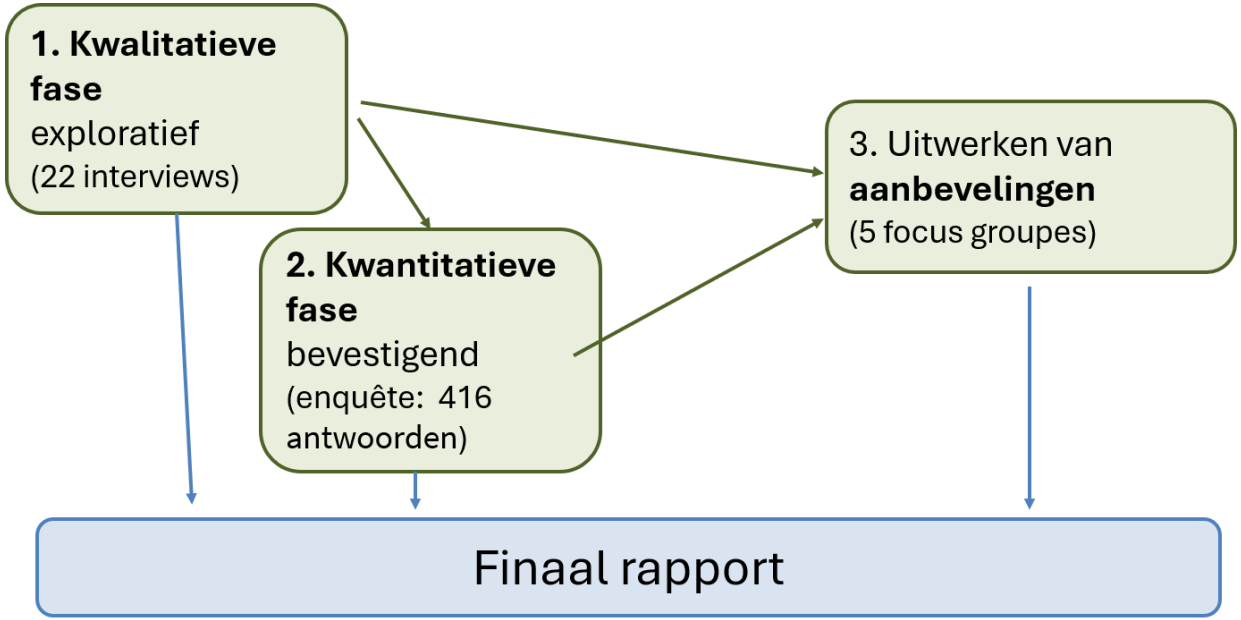




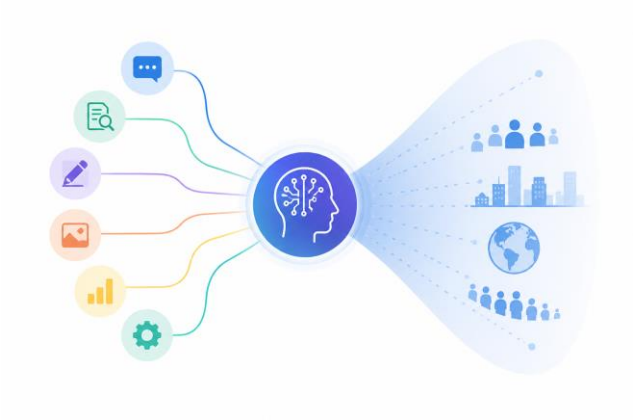
Doelstellingen

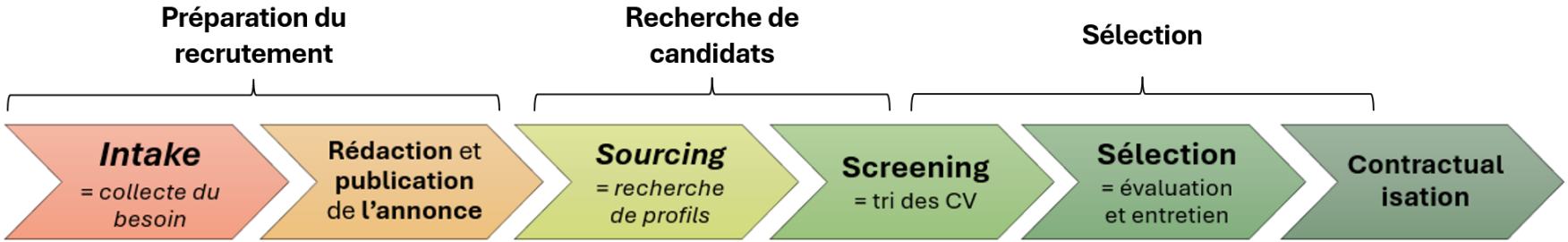
- De aard en omvang van het gebruik van AI in wervings- en selectieprocessen in kaart brengen;
- Het bewustzijn van recruiters evalueren m.b.t. risico's op genderbias en –discriminatie bij het gebruik van AI-tools, en hoe ze hiermee omgaan;
- Nagaan in hoeverre ontwikkelaars van AI-systemen rekening houden met de risico's van genderbias en -discriminatie, en of ze hiervoor een intern beleid hebben.

Methodologie



Aard en omvang van AI-gebruik





77 % des répondant·e·s annoncent utiliser l'IA

Outils : **ChatGPT**, CoPilot, Claude, Gemini, Perplexity, Le Chat, Grok, Fathom, Noota, etc.

43 % des répondant·e·s annoncent utiliser l'IA

Outils : **LinkedIn Recruiter**.

21% des répondant·e·s annoncent utiliser l'IA

Outils : Jobloom, Bullhorn for Salesforce, the Matchbox.

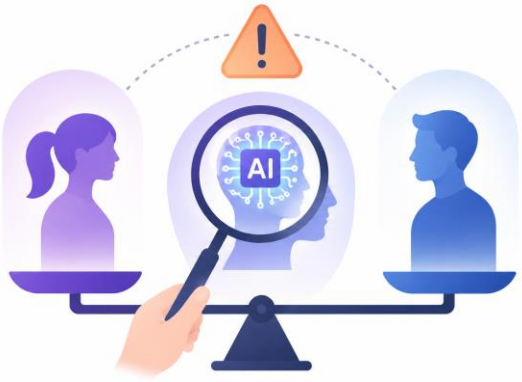
Assessfirst

ChatGPT, Co-pilot

Valeur ajoutée de l'IA (top 3) :

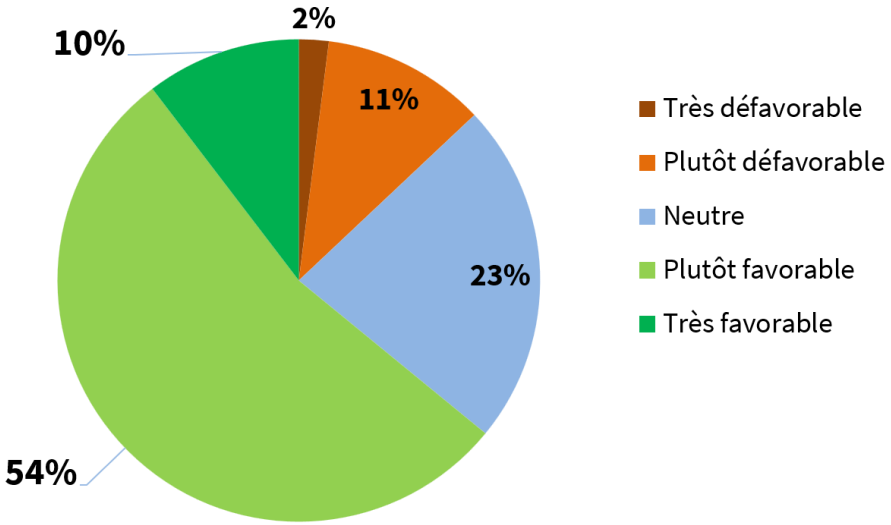
1. la diminution de la charge de travail administrative
2. l'accélération du processus
3. la facilité d'utilisation des SIA

Bewustzijn omtrent bias en discriminatie-risico’s



Algemene houding ten opzichte van AI

Slechts 2% van de respondenten staat *zeer ongunstig* en 11% *eerder ongunstig* tegenover het gebruik van AI voor werving en selectie
(23% is 'neutraal', 53,8% 'eerder gunstig' en 10,4% 'zeer gunstig').



Focus op biasrisico's

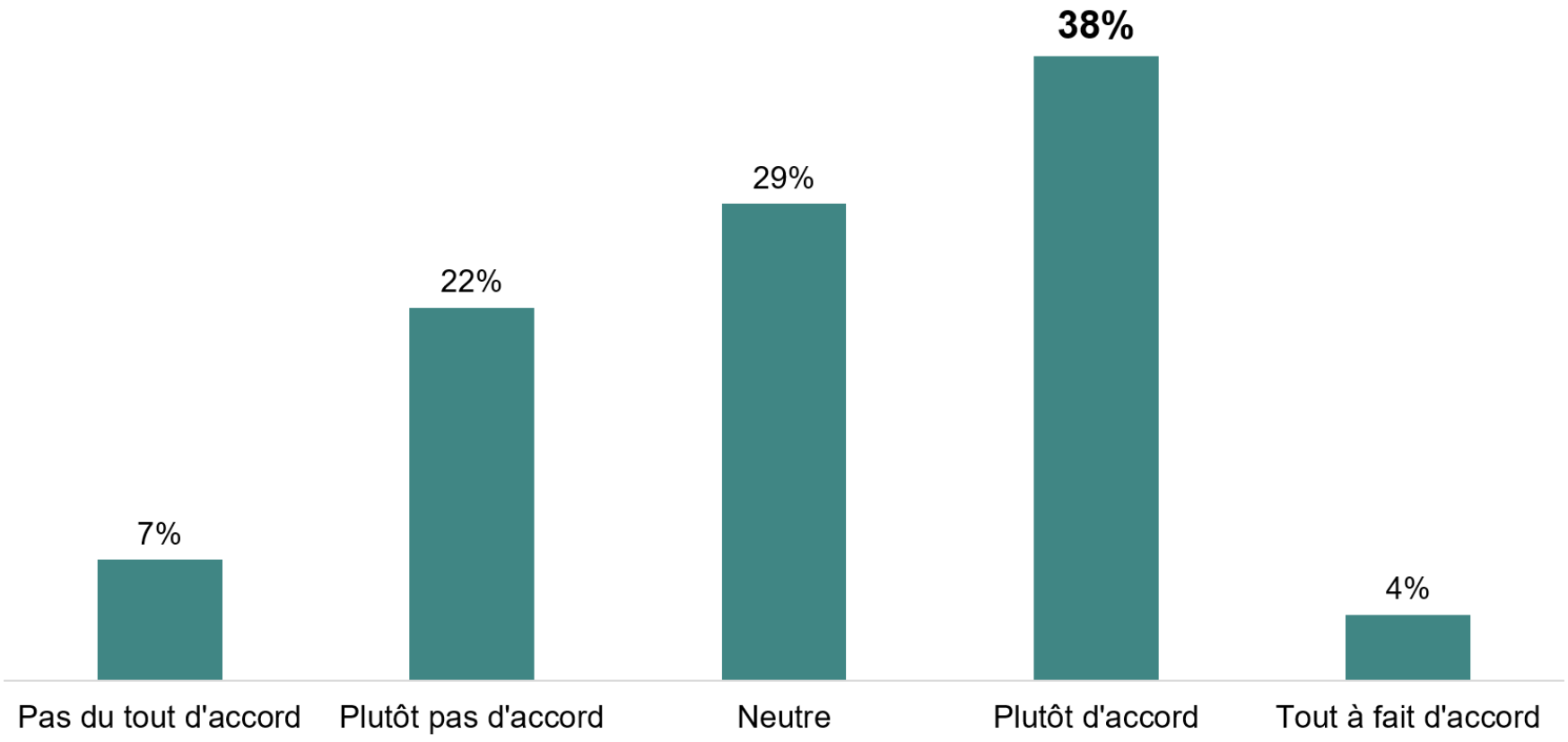
Pourquoi n'utilisez-vous pas l'IA ? (<u>non utilisateurs</u>)

1. **Déshumanisation du processus**
2. **Risque de discrimination/de biais**
3. Pas d'accès dans l'organisation
4. Risques pour la confidentialité, la gestion des données et la confidentialité
5. Le manque de compétence pour l'utiliser

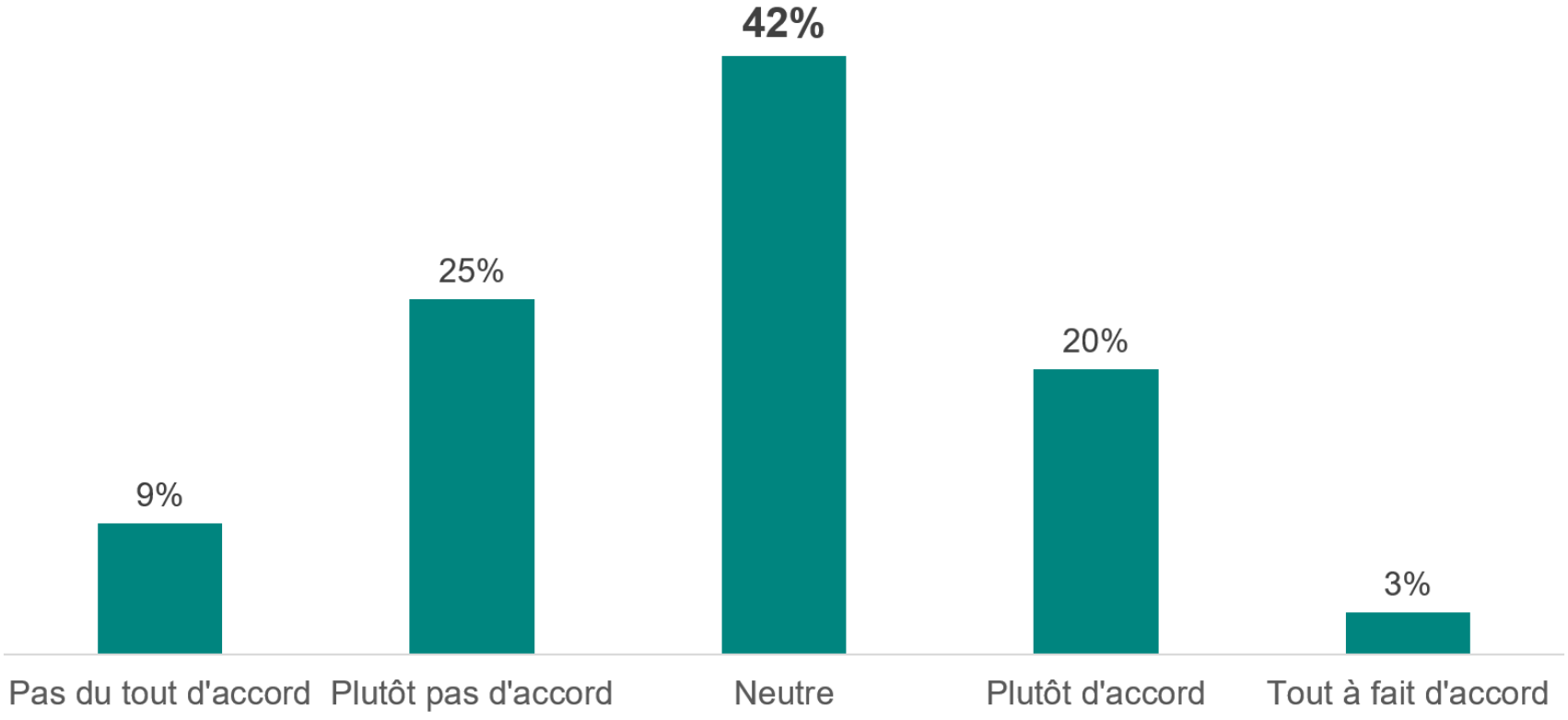
Inquiétudes relative à l'utilisation de l'IA ? (<u>tout le monde</u>)

1. **Déshumanisation du processus**
2. Risques pour la confidentialité, la gestion des données et la confidentialité
3. La fiabilité des résultats
4. La perte d'expertise / de compétence
5. L'impact écologique
6. **Risque de discrimination/de biais**

Je pense que l'IA **m'aidera à analyser correctement les CV**

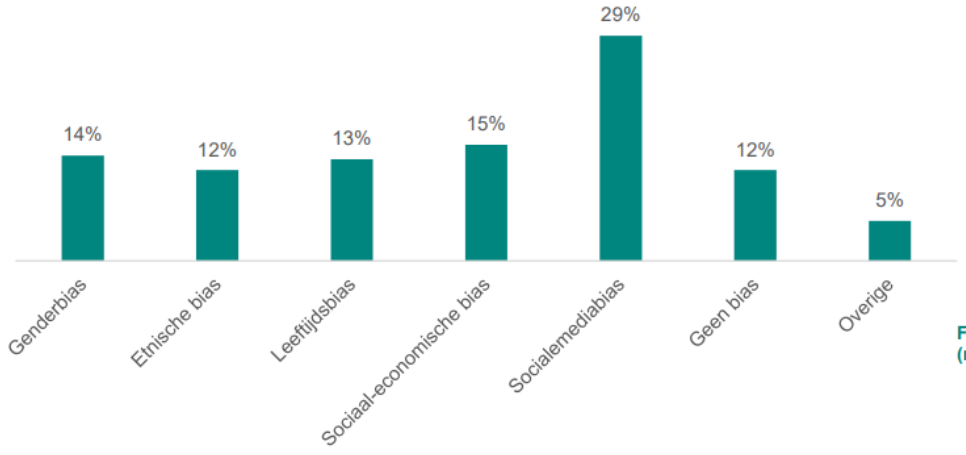


Je pense que l'IA **rendra le processus de sélection plus neutre et plus objectif**

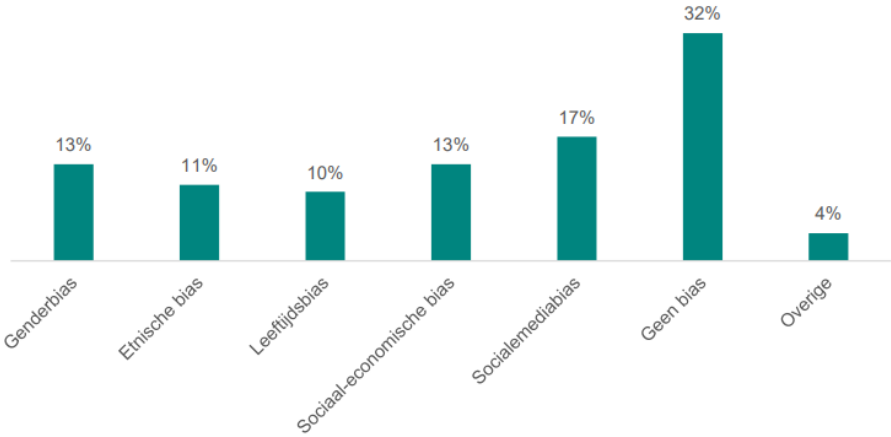


Biasperceptie in de sourcing- en selectiefase

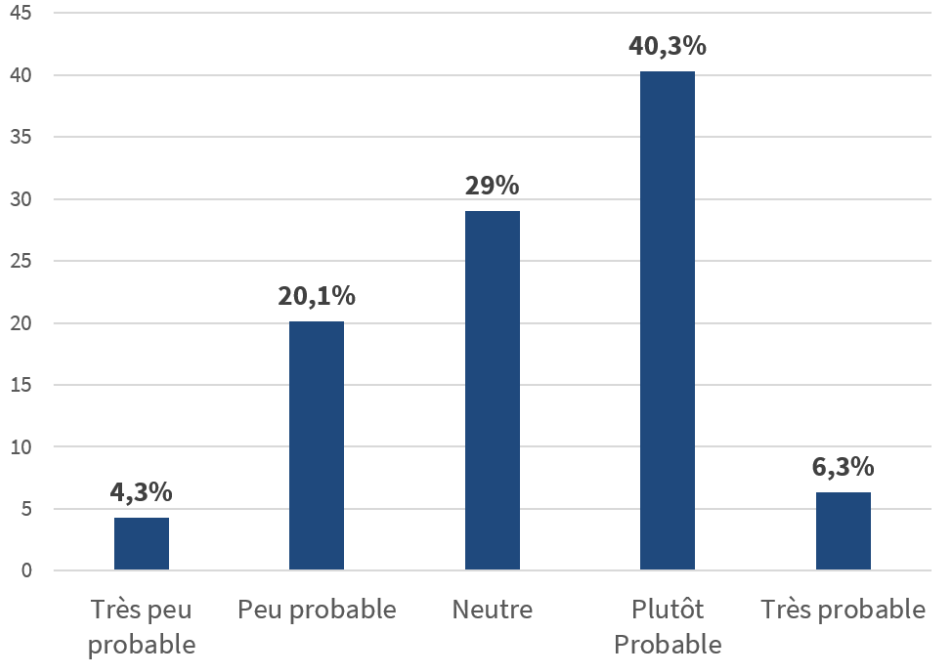
Figuur 21: Antwoord op de vraag 'Welke soort(en) bias kan AI volgens u in de sourcing-fase (zoeken naar kandidaten) (re)produceren?'



Figuur 23: Antwoord op de vraag 'Welke soort(en) bias kan AI volgens u in de selectiefase (re)produceren?'



L'UE a récemment adopté la loi sur l'IA (« AI Act »[1]). Pensez-vous que ce règlement aura un impact significatif sur vos activités de recrutement et de sélection ?



Maar slechts 21% heeft stappen ondernomen om zich voor te bereiden op de AI Act

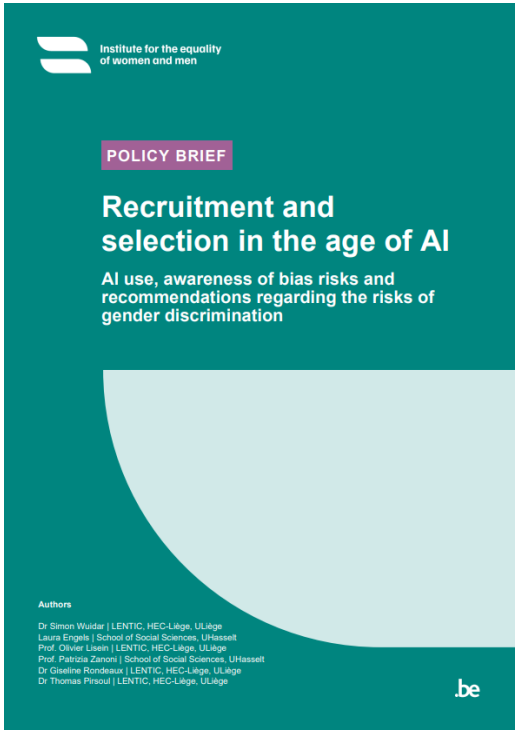
More results and recommendations:

Report:

- Recrutement et sélection à l'ère de l'IA
- Aanwerving en selectie in het tijdperk van AI

Policy brief:

- Recrutement et sélection à l'ère de l'IA
- Aanwerving en selectie in het tijdperk van AI
- Recruitment and selection in the age of AI



Brochure with information and practical advice:

- Responsible use of AI in the workplace
- Verantwoord gebruik van AI op de werkvloer
- Utilisation reponsable de l'IA sur le lieu de travail



- **Olivier Lisein:** o.lisein@uliege.be
- **Giseline Rondeaux** : g.rondeaux@uliege.be
- **Simon Wuidar** : simon.wuidar@uliege.be

- **Patrizia Zanoni** : patrizia.zanoni@uhasselt.be
- **Laura Engels** : laura.engels@uhasselt.be

- **Leonie Hogervorst :** leonie.hogervorst@igvm.be