

L'intelligence artificielle au sein de votre ASBL

L'intelligence artificielle s'installe progressivement dans nos pratiques professionnelles. Rédaction, traduction, recherche d'informations, gestion administrative ou encore ressources humaines : ses usages sont nombreux et évoluent rapidement.

Mais utiliser l'IA dans un cadre professionnel soulève également des questions de fiabilité, de protection des données, d'éthique et de responsabilité. Avec l'entrée en application progressive de l'AI Act, les organisations doivent désormais apprendre à identifier ces enjeux et à encadrer leurs pratiques.

Voici 5 idées essentielles à retenir pour utiliser l'intelligence artificielle de manière responsable au sein de votre organisation.

1. L'IA est un outil d'assistance, pas une source infaillible

L'intelligence artificielle, ou « IA », est aujourd'hui présente dans de nombreux outils que nous utilisons quotidiennement, parfois même sans nous en rendre compte : moteurs de recherche, assistants virtuels, logiciels de traduction, systèmes de recommandation, reconnaissance vocale ou encore outils permettant de générer du texte ou des images.

Selon le Parlement européen, l'intelligence artificielle désigne la capacité d'une machine à reproduire certains comportements associés à l'intelligence humaine, tels que le raisonnement, la planification ou la créativité. Concrètement, un système d'intelligence artificielle reçoit des données, les analyse et les utilise pour produire un résultat : une réponse, une recommandation, une prédiction, un contenu ou encore une décision.

Toutes les intelligences artificielles ne poursuivent toutefois pas le même objectif. On peut notamment distinguer, de manière simplifiée, l'IA prédictive et l'IA générative.

L'IA prédictive analyse des données existantes afin d'identifier des tendances ou des probabilités et d'anticiper un résultat. Dans le monde professionnel, elle peut par exemple être utilisée pour établir des prévisions, détecter certaines anomalies ou identifier des tendances à partir d'un ensemble de données.

L'IA générative, quant à elle, est conçue pour produire de nouveaux contenus à partir des instructions qui lui sont données. Elle peut notamment générer du texte, des images, du son, des vidéos ou du code informatique. Des outils tels que Copilot, Claude ou encore ChatGPT appartiennent à cette catégorie.

Mais attention, l'IA n'est pas un être humain !

Malgré le caractère parfois très naturel et convaincant de ses réponses, une intelligence artificielle ne pense pas et ne comprend pas une situation comme le ferait une personne. Elle fonctionne à partir de données et de modèles informatiques et produit un résultat sur cette base.

Ce document a été élaboré par La Boutique de Gestion. La dernière version à jour peut être téléchargée via www.boutiquedegestion.be.
La Boutique de Gestion décline toute responsabilité en cas de modification ou d'utilisation d'un document obsolète.



La Boutique de Gestion ASBL

Siège social : rue Henri Lecocq 47/1, 5000 Namur Siège d'exploitation : rue Josaphat 33, 1210 Bruxelles

Entreprise : 0433 426 286 Banque : BE04 3100 7615 8931 RPM Liège (div.Namur)

info@boutiquedegestion.be www.boutiquedegestion.be

Agence de placement W.RS.592 / B-AA10.014 Enregistrée en région de Bruxelles-capital sous le numéro : 00456-405-20130419

Une IA n'est donc ni une personne dotée d'un jugement ou d'une conscience, ni une source d'information nécessairement fiable, ni un professionnel capable d'assumer la responsabilité d'un conseil ou d'une décision. Un système d'IA peut produire une réponse erronée, incomplète, biaisée ou inadaptée au contexte, tout en la présentant de manière particulièrement convaincante. Une réponse peut donc être très bien rédigée et sembler parfaitement crédible... tout en étant inexacte.

L'utilisation de l'IA dans un cadre professionnel ne doit dès lors pas conduire à supprimer l'intervention humaine. L'IA doit être envisagée comme un outil d'assistance. Elle peut aider à préparer, analyser, synthétiser, organiser ou automatiser certaines tâches, mais son résultat doit être vérifié et son utilisation doit rester encadrée.

Cette vigilance est d'autant plus importante lorsque l'outil est utilisé dans des domaines qui concernent directement les travailleurs : recrutement, gestion du personnel, évaluation, organisation du travail ou encore traitement de données personnelles.

2. Tous les usages de l'IA ne présentent pas le même niveau de risque

[L'AI Act repose sur une approche fondée sur les risques](#) : plus l'utilisation d'un système d'intelligence artificielle est susceptible de porter atteinte à la sécurité, à la santé ou aux droits fondamentaux des personnes, plus les règles qui l'encadrent sont importantes.

Tous les usages de l'intelligence artificielle ne sont donc pas soumis aux mêmes exigences. [Le règlement distingue, de manière simplifiée, plusieurs niveaux de risque.](#)

Les pratiques présentant un risque inacceptable sont interdites. Il s'agit de certains usages considérés comme incompatibles avec les droits et valeurs protégés par l'Union européenne. Sont notamment visées certaines techniques de manipulation, l'exploitation de la vulnérabilité de certaines personnes, certaines formes de notation sociale ou encore certains usages particulièrement sensibles de la biométrie.

Ces interdictions sont, pour l'essentiel, applicables depuis le 2 février 2025.

Les systèmes d'IA à haut risque sont autorisés mais font l'objet d'un encadrement renforcé en raison de leur incidence potentielle sur la santé, la sécurité ou les droits fondamentaux.

Dans le monde du travail, cette catégorie mérite une attention particulière. Sont notamment susceptibles d'être considérés comme à haut risque certains systèmes utilisés pour le recrutement ou la sélection de candidats, l'analyse et le filtrage des candidatures, l'évaluation des candidats ou encore certaines décisions relatives aux travailleurs.

L'utilisation de l'IA pour rédiger une offre d'emploi n'est donc évidemment pas comparable à l'utilisation d'un système qui analyse automatiquement des candidatures et intervient dans la sélection des personnes qui seront recrutées.

Les systèmes à haut risque seront soumis à des exigences renforcées, notamment en matière de gestion des risques, de qualité des données, de traçabilité, de documentation, de contrôle

humain, de robustesse et de sécurité. Les principales obligations relatives aux systèmes à haut risque visés à l'annexe III de l'AI Act s'appliqueront à partir du 2 décembre 2027.

Certains systèmes présentent également un risque particulier en matière de transparence. L'objectif est alors de permettre aux personnes de savoir qu'elles interagissent avec une intelligence artificielle ou qu'elles sont confrontées à certains contenus générés ou manipulés par une IA.

Depuis le 2 août 2026, des obligations de transparence sont ainsi applicables à certains systèmes. Elles concernent notamment l'interaction directe avec certains systèmes d'IA, les contenus générés ou manipulés artificiellement, les « *deepfakes* » ou encore certains textes générés par IA et publiés dans le but d'informer le public sur des questions d'intérêt public.

Enfin, la majorité des systèmes d'IA présentent un risque minimal ou nul. Il peut s'agir, par exemple, de filtres anti-spam ou d'autres outils dont l'utilisation n'a pas d'incidence significative sur les droits ou la sécurité des personnes. L'AI Act ne leur impose pas les mêmes contraintes.

Pour l'employeur, la première question à se poser n'est donc pas seulement : « *Utilisons-nous de l'intelligence artificielle ?* », mais également : « *Pour quoi l'utilisons-nous et quels sont les risques liés à cet usage ?* »

Un même outil peut en effet être utilisé pour des tâches très différentes et présenter des enjeux différents selon le contexte dans lequel il intervient.

3. Utiliser l'IA de manière responsable : protéger les données et garder un regard critique

L'utilisation de l'intelligence artificielle dans un cadre professionnel nécessite certaines précautions. Un outil d'IA peut faciliter de nombreuses tâches, mais son utilisation ne doit pas conduire à lui transmettre n'importe quelle information ni à accepter automatiquement les résultats qu'il génère.

Une première vigilance concerne les données introduites dans l'outil.

Lorsqu'un travailleur utilise une intelligence artificielle générative, il peut être tenté de lui transmettre directement un document, un courrier, un contrat, un tableau ou toute autre information afin de lui demander de l'analyser, de le résumer ou de le modifier.

Or, ces documents peuvent contenir des données personnelles, voire des données particulièrement sensibles, mais également des informations confidentielles concernant l'organisation, ses travailleurs, ses bénéficiaires, ses clients ou ses partenaires.

Le recours à une IA ne dispense donc pas du respect du [RGPD](#). Avant de transmettre des données personnelles à un outil d'intelligence artificielle, il convient notamment de s'interroger sur la nécessité de ce traitement, sa base juridique, les données effectivement nécessaires, les destinataires de celles-ci ainsi que les conditions dans lesquelles elles seront traitées et conservées.

Lorsque cela est possible, les informations transmises à l'outil doivent être limitées au strict nécessaire et les données permettant d'identifier directement une personne doivent être supprimées ou anonymisées.

Une deuxième vigilance concerne les biais.

Une intelligence artificielle produit ses résultats à partir de données et de modèles qui peuvent eux-mêmes contenir ou reproduire certains biais. Une réponse générée par une IA n'est donc pas nécessairement neutre ou objective. Cette question est particulièrement importante lorsque l'IA intervient dans des processus concernant des personnes, par exemple en matière de recrutement, d'évaluation ou de gestion des travailleurs. Une utilisation insuffisamment encadrée pourrait reproduire, voire amplifier, certaines discriminations présentes dans les données utilisées par le système.

Le regard humain reste dès lors indispensable. L'utilisateur doit être capable de questionner le résultat obtenu, de vérifier les informations importantes et de conserver la maîtrise de la décision finale.

Enfin, la qualité du résultat dépend également de la qualité de la demande adressée à l'IA.

Cette demande, généralement appelée « *prompt* », doit être formulée de manière suffisamment précise. Plus l'outil dispose d'un contexte clair et d'instructions précises, plus il sera en mesure de produire un résultat adapté à la demande.

Un bon prompt peut notamment préciser le contexte, l'objectif poursuivi, les consignes à respecter, le format attendu et les éventuelles contraintes.

Il est également utile de demander à l'outil d'indiquer ses incertitudes, de distinguer ce qu'il sait de ce qu'il suppose et, lorsque cela est nécessaire, de fournir les sources permettant de vérifier les informations communiquées.

Mais un « *bon prompt* » ne transforme pas l'intelligence artificielle en source infaillible. Quelle que soit la qualité de la demande formulée, le résultat obtenu doit toujours être considéré avec un regard critique et vérifié lorsqu'il est utilisé dans un cadre professionnel.

4. L'employeur doit développer la maîtrise de l'IA au sein de son organisation

L'utilisation de l'intelligence artificielle dans le cadre professionnel implique également de s'assurer que les personnes qui utilisent ces outils disposent des connaissances nécessaires pour le faire de manière éclairée et responsable.

Depuis le 2 février 2025, [l'article 4 de l'AI Act](#) impose aux fournisseurs et aux organisations qui utilisent des systèmes d'intelligence artificielle de prendre des mesures visant à soutenir le développement de la maîtrise de l'IA (« *AI literacy* ») de leur personnel et des autres personnes qui utilisent ou exploitent ces systèmes pour leur compte.

Cette obligation doit être mise en œuvre en tenant compte notamment des connaissances techniques, de l'expérience, de la formation des personnes concernées, mais également du

contexte dans lequel les systèmes d'IA sont utilisés et des personnes sur lesquelles ils sont susceptibles d'avoir des effets. Il ne s'agit donc pas nécessairement d'imposer la même formation à tous les travailleurs. Les mesures mises en place doivent être adaptées aux usages réels de l'intelligence artificielle au sein de l'organisation et aux risques qui y sont associés. L'objectif est de pouvoir démontrer que des mesures adaptées ont été prises pour accompagner les travailleurs dans une utilisation responsable des systèmes concernés.

5. L'utilisation de l'IA doit être encadrée au sein de l'organisation

L'intelligence artificielle est parfois utilisée au sein d'une organisation avant même qu'une réflexion collective ait été menée sur son utilisation. Un travailleur peut, par exemple, utiliser spontanément un outil d'IA générative pour rédiger un courrier, résumer un document, préparer une présentation ou rechercher des informations. Il est donc important pour l'employeur de ne pas uniquement s'interroger sur les outils d'intelligence artificielle qu'il met lui-même à disposition, mais également sur les usages qui peuvent se développer de manière plus informelle au sein de son organisation.

Une première étape consiste à réaliser un inventaire des outils et des usages de l'intelligence artificielle. L'objectif est d'identifier les outils utilisés, les personnes ou fonctions concernées et, surtout, les tâches pour lesquelles l'IA intervient. Cette analyse permettra ensuite d'identifier les risques liés à ces différents usages et de déterminer les mesures nécessaires pour les encadrer.

L'organisation peut ensuite définir des règles internes claires concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle. Ces règles peuvent notamment déterminer les outils autorisés ou interdits, les usages admis dans le cadre professionnel, les informations qui peuvent ou non être introduites dans un système d'IA, les précautions à prendre concernant les données personnelles ou confidentielles ainsi que les situations dans lesquelles une validation humaine est indispensable.

Il peut également être utile de préciser **la responsabilité de chacun** : le recours à une intelligence artificielle ne transfère pas à l'outil la responsabilité du travail réalisé. La personne qui utilise le résultat généré doit conserver un regard critique, vérifier les informations importantes et respecter les procédures applicables au sein de l'organisation.

Ces règles doivent évidemment être adaptées à la réalité de chaque structure. Une petite ASBL qui utilise ponctuellement une IA générative pour préparer des communications n'aura pas nécessairement besoin du même niveau d'encadrement qu'une organisation qui utilise des systèmes d'intelligence artificielle dans ses processus de recrutement ou de gestion du personnel.

La mise en place d'une **charte relative à l'utilisation de l'intelligence artificielle** constitue à cet égard un outil particulièrement utile. Elle permet de définir un cadre commun, de sensibiliser les travailleurs aux bonnes pratiques et de déterminer clairement ce qui est autorisé, déconseillé ou interdit au sein de l'organisation.

Cette charte peut utilement être articulée avec les autres politiques internes existantes, notamment la charte informatique, les règles relatives à la protection des données et, lorsque cela est nécessaire, le règlement de travail.

6. Concrètement, la Boutique de Gestion propose

Un modèle de charte relative à l'utilisation de l'intelligence artificielle est disponible au prix de 50 € HTVA.

Le service conseil reste à votre disposition si vous avez besoin d'adapter la charte aux besoins et aux usages propres à votre organisation

Contactez-nous via info@boutiquedegestion.be