

Filmer un entretien d'embauche : quelles règles RGPD ?

Réponse courte

Filmer un entretien d'embauche est **possible** à condition de respecter plusieurs règles cumulatives. Le candidat doit être **informé à l'avance** de l'enregistrement, de sa **finalité** et de ses **droits**, et donner son **consentement libre, éclairé et explicite**. Le refus ne doit entraîner **aucune conséquence défavorable** sur sa candidature.

L'enregistrement est soumis au RGPD : il doit répondre à une **finalité précise**, être **limité dans le temps, sécurisé**, et inscrit au **registre des traitements**. Une **analyse d'impact** est recommandée. L'analyse automatique des expressions faciales par IA est considérée comme particulièrement intrusive et déconseillée par la CNPD.

Définition

L'**enregistrement vidéo d'un entretien d'embauche** consiste à capter sous forme audiovisuelle l'échange entre un candidat et un recruteur, que l'entretien soit conduit en présentiel, en visioconférence ou en mode différé. Cette pratique produit des données personnelles sensibles : voix, image, comportements, réponses fournies. Elle peut être utilisée pour documenter le processus, permettre un visionnage par un jury élargi, ou, plus rarement, alimenter un traitement d'analyse automatique, ce qui soulève des questions renforcées de conformité.

Conditions d'exercice

L'enregistrement repose sur un consentement libre, éclairé et explicite (art. 7 RGPD), une notice d'information préalable (art. 13), une finalité documentée, une conservation limitée et la possibilité pour le candidat de refuser sans conséquence.

| Condition | Détail |
|------------------------|--|
| Consentement | Libre, éclairé, explicite et préalable |
| Information | Notice RGPD remise avant l'entretien |
| Finalité précise | Justifiée et documentée |
| Conservation limitée | Durée proportionnée à la finalité |
| Refus sans conséquence | Entretien non filmé possible |
| Sécurité | Chiffrement, accès restreint, journalisation |

Modalités pratiques

L'enregistrement d'un entretien d'embauche suppose une notice envoyée avec la convocation, un consentement écrit recueilli avant l'entretien, un stockage sur plateforme sécurisée et une suppression après la décision finale de recrutement.

| Étape | Détail |
|-------------------------|--|
| Notice préalable | Envoi avec la convocation à l'entretien |
| Recueil du consentement | Formulaire signé avant l'entretien |
| Enregistrement | Uniquement après accord formel du candidat |
| Stockage sécurisé | Plateforme dédiée, accès restreint |
| Conservation limitée | Suppression après décision finale |
| Destruction | Effacement sécurisé et documenté |

Pratiques et recommandations

Limiter le recours à l'enregistrement aux situations où il est réellement nécessaire, par exemple pour permettre un visionnage par un jury à distance ou pour des postes à haut niveau de responsabilité.

Inform explicitement chaque candidat avant l'entretien, avec une notice claire expliquant la finalité, la durée de conservation et les droits du candidat en matière de protection des données.

Exclure tout usage d'analyse automatique des expressions faciales ou comportementales, considéré par la CNPD comme particulièrement intrusif et rarement justifiable.

Sécuriser le stockage des enregistrements par un chiffrement fort et un accès strictement limité aux personnes impliquées dans le recrutement.

Supprimer les enregistrements dès la fin du processus de recrutement, en conservant uniquement, si nécessaire, un compte rendu écrit et le consentement initial du candidat.

Cadre juridique

Les règles applicables relèvent du RGPD et du droit du travail.

| Référence | Objet |
|--|---|
| Art. 6 RGPD | Bases légales du traitement |
| Art. 7 RGPD | Conditions du consentement |
| Art. 13 RGPD | Information des personnes concernées |
| Art. 5 RGPD | Minimisation et limitation de la conservation |
| Art. 35 RGPD | Analyse d'impact en cas de risque élevé |
| Art. <u>L.251-1</u> Code du travail | Non-discrimination à l'embauche |
| Loi du 1er août 2018 | Régime national et CNPD |

L'analyse automatisée des expressions faciales ou de la voix par IA lors d'un entretien d'embauche soulève de sérieuses réserves auprès de la CNPD et du Comité européen de la protection des données. Ces pratiques sont considérées comme à très haut risque et déconseillées.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.