

# L'analyse vidéo des expressions faciales en recrutement est-elle autorisée ?

## Réponse courte

L'analyse vidéo automatisée des **expressions faciales** de candidats est **très fortement déconseillée** et, dans la plupart des cas, **non conforme** au RGPD. Ces outils traitent des **données biométriques** au sens de l'article **9 du RGPD**, qui relèvent des catégories particulières de données dont le traitement est en principe **interdit**, sauf exception très limitée.

L'article **22 du RGPD** s'oppose également à ce que ces outils prennent seuls des décisions significatives. Le futur **règlement européen sur l'IA** classera explicitement la reconnaissance des émotions sur le lieu de travail et en recrutement parmi les pratiques **interdites** ou à **haut risque**. La CNPD considère que la base légale est en pratique quasi impossible à démontrer.

## Définition

L'**analyse vidéo des expressions faciales** est une technologie d'intelligence artificielle qui analyse les micro-expressions, le regard, la posture, le ton de voix et d'autres indicateurs comportementaux d'un candidat pour en déduire des traits de personnalité, des compétences ou des émotions. Utilisée lors d'entretiens d'embauche filmés, elle produit des scores censés aider à la décision de recrutement. Ces outils sont controversés tant sur le plan scientifique (validité contestée) qu'éthique et juridique.

## Questions fréquentes

### L'article 9 du RGPD s'applique-t-il à la reconnaissance faciale ?

Oui, l'article 9 du RGPD interdit en principe le traitement des données biométriques. Cette interdiction s'applique aux outils analysant les micro-expressions, le regard ou la posture pour en déduire des traits de personnalité ou des émotions.

### La CNPD admet-elle des dérogations pour l'analyse faciale ?

Non, la CNPD considère que la base légale est en pratique quasi impossible à démontrer pour ces traitements. La validité scientifique est contestée et l'explicabilité quasi impossible, rendant la conformité au RGPD très difficile à justifier.

### Le règlement européen sur l'IA interdit-il la reconnaissance d'émotions ?

Oui, le règlement (UE) 2024/1689 interdit explicitement l'utilisation de systèmes de reconnaissance des émotions sur le lieu de travail, sauf exceptions limitées pour des raisons médicales ou de sécurité. Cette interdiction s'étend aux phases de recrutement.

### Peut-on analyser les expressions faciales d'un candidat par IA ?

L'analyse vidéo automatisée des expressions faciales est très fortement déconseillée et dans la plupart des cas non conforme au RGPD. Ces outils traitent des données biométriques relevant des catégories particulières dont le traitement est interdit en principe.

### Pourquoi rejeter ces outils dans la politique RH ?

Toute décision de rejet doit être documentée dans la politique RH, afin de justifier auprès du management et des auditeurs le choix de ne pas s'en équiper. Les nombreuses interdictions et réserves des autorités justifient cette position de principe.

## Quelle alternative aux outils d'analyse faciale en recrutement ?

Il convient de privilégier des méthodes validées scientifiquement comme les entretiens structurés et les tests professionnels standardisés. Ces méthodes offrent de meilleures garanties d'équité, de conformité juridique et de fiabilité que la reconnaissance faciale.

## Conditions d'exercice

L'article 9 RGPD interdit en principe le traitement des données biométriques, l'article 22 s'oppose aux décisions automatisées et le règlement (UE) 2024/1689 sur l'IA classe la reconnaissance des émotions au travail parmi les pratiques interdites ou à haut risque.

Condition	Détail
Données biométriques	Art. 9 RGPD : traitement interdit en principe
Consentement	Difficile à qualifier de libre dans le recrutement
Décision automatisée	Art. 22 RGPD : interdiction sauf exception
Règlement IA	Pratique à haut risque ou interdite
Non-discrimination	Art. <u>L.251-1</u> : risque de biais élevé
Transparence	Explicabilité quasi impossible

## Modalités pratiques

À défaut d'abandon du projet, l'employeur doit conduire une AIPD obligatoire, un audit externe des performances, une notice d'information explicite avec consentement et une supervision humaine de toute décision finale.

Étape	Détail
Analyse juridique	Écarter l'outil sauf démonstration rigoureuse
Alternative	Entretiens classiques ou tests validés scientifiquement
Information	Le cas échéant, notice explicite et consentement
AIPD	Obligatoire, avec conclusions très critiques
Audit externe	Expertise indépendante des performances
Supervision humaine	Décision finale par un recruteur qualifié

## Pratiques et recommandations

**Écarter** par principe l'usage d'outils d'analyse des émotions dans le cadre du recrutement, au regard des nombreuses interdictions et réserves exprimées par les autorités.

**Privilégier** des méthodes de recrutement validées scientifiquement, comme les entretiens structurés et les tests professionnels standardisés, qui offrent de meilleures garanties d'équité et de conformité.

**Documenter** toute décision de rejet d'un tel outil dans la politique RH, afin de pouvoir justifier auprès du management et des auditeurs le choix de ne pas s'en équiper.

**Surveiller** l'évolution du règlement européen sur l'IA et les recommandations de la CNPD pour adapter la position de l'entreprise au fil des décisions et publications.

**Former** les équipes RH à identifier les offres commerciales présentant ces technologies et à en mesurer les risques juridiques et éthiques avant toute décision d'acquisition.

## Cadre juridique

Les règles applicables sont particulièrement strictes.

Référence	Objet
Art. 9 RGPD	Données biométriques et traitement interdit
Art. 22 RGPD	Décision individuelle automatisée
Art. 5 RGPD	Loyauté, licéité et minimisation
Art. 35 RGPD	Analyse d'impact obligatoire
Règlement (UE) 2024/1689	Règlement européen sur l'IA
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Non-discrimination
Loi du 1er août 2018	Régime national et CNPD

Le règlement européen sur l'IA (2024/1689) interdit explicitement l'utilisation de systèmes de reconnaissance des émotions sur le lieu de travail, sauf exceptions limitées pour des raisons médicales ou de sécurité. Cette interdiction s'étend aux phases de recrutement dans la plupart des cas.

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.