

# Comment protéger les données des salariés dans un outil de gestion des talents ?

## Réponse courte

La protection des données dans un **outil de gestion des talents** repose sur l'application stricte des principes du **RGPD** : **minimisation**, **finalité précise**, **sécurité**, **transparence** et **limitation de la conservation**. L'employeur doit contractualiser avec le fournisseur au titre de l'article **28 du RGPD**, réaliser une **analyse d'impact** si nécessaire et inscrire le traitement au **registre**.

Les salariés doivent être **informés** de l'existence de l'outil, des données traitées, de leurs droits et de la durée de conservation. Les **accès** doivent être limités selon le principe du besoin d'en connaître, avec une **authentification forte**, une **journalisation** des consultations et un **chiffrement** des données sensibles. Une **supervision humaine** des décisions produites par l'outil est indispensable.

## Définition

Un **outil de gestion des talents** est une plateforme numérique RH permettant d'accompagner l'ensemble du cycle de vie du salarié : recrutement, intégration, évaluation, mobilité, formation, succession. Il centralise des données personnelles (identité, parcours, compétences, évaluations, projets professionnels) et peut intégrer des fonctionnalités d'analyse prédictive ou d'IA. La concentration de ces données dans un même outil en fait un traitement à enjeux significatifs pour la protection des données.

## Questions fréquentes

### Comment paramétrer les habilitations d'un outil de gestion des talents ?

Il convient de configurer des profils d'accès différenciés selon les rôles, en limitant la visibilité aux seules informations utiles à chaque utilisateur. Les consultations sensibles doivent être journalisées conformément à l'article 32 du RGPD.

### Comment protéger les données dans un outil de gestion des talents ?

La protection repose sur les principes du RGPD : minimisation, finalité précise, sécurité, transparence et limitation de la conservation. L'employeur doit contractualiser avec le fournisseur (article 28 RGPD), réaliser une AIPD si nécessaire et inscrire le traitement au registre.

### Faut-il informer les salariés d'un outil de gestion des talents ?

Oui, une notice d'information est obligatoire pour expliquer aux salariés l'existence de l'outil, les données traitées, leurs droits et la durée de conservation. Cette obligation découle des articles 13 et 14 du RGPD au titre du principe de transparence.

### Faut-il une AIPD pour un outil de gestion des talents ?

Une AIPD est requise si le traitement présente un risque élevé selon l'article 35 du RGPD. La concentration de nombreuses données RH (recrutement, évaluation, mobilité, succession) dans un même outil justifie souvent une analyse d'impact préalable.

### Le règlement européen sur l'IA s'applique-t-il à ces outils ?

Souvent oui, car ces outils combinent fréquemment des fonctionnalités d'IA et d'analyse prédictive relevant du règlement (UE) 2024/1689. Il est recommandé d'anticiper ces obligations et de documenter la gouvernance du dispositif de manière robuste.

### Quelles données traiter dans un outil de gestion des talents ?

Le principe de minimisation impose de cartographier les données et de supprimer celles non strictement nécessaires à la finalité de gestion des talents. Identité, parcours, compétences et évaluations professionnelles sont admis dans le périmètre habituel.

## Conditions d'exercice

Un outil de gestion des talents exige minimisation des données, base légale claire (art. 6), contrat article 28 avec le fournisseur et AIPD si le traitement présente un risque élevé.

Condition	Détail
Minimisation	Seules les données utiles sont traitées
Base légale	Art. 6 RGPD : contrat ou intérêt légitime
Sous-traitance	Art. 28 RGPD : clauses obligatoires
Sécurité	Art. 32 RGPD : mesures techniques et organisationnelles
AIPD	Art. 35 RGPD : si risque élevé
Information	Notice remise aux salariés

## Modalités pratiques

Le déploiement combine l'évaluation du fournisseur, la signature d'un contrat article 28, une AIPD préalable, le paramétrage des habilitations et l'information des salariés.

Étape	Détail
Choix du fournisseur	Évaluation de la conformité RGPD
Contrat	Clauses article 28 et engagements de sécurité
AIPD	Analyse d'impact préalable au déploiement
Paramétrage	Droits d'accès et matrice d'habilitations
Information salariés	Notice et communication interne
Audit	Revue régulières des accès et de l'outil

## Pratiques et recommandations

**Sélectionner** un fournisseur établi dans l'Union européenne ou offrant des garanties équivalentes, et négocier des clauses contractuelles précises sur la sécurité, la localisation des données et la sous-traitance ultérieure.

**Cartographier** les données traitées par l'outil et supprimer celles qui ne sont pas strictement nécessaires à la finalité de gestion des talents, en application du principe de minimisation.

**Configurer** des profils d'accès différenciés selon les rôles, en limitant la visibilité aux seules informations utiles à chaque utilisateur, et en journalisant les consultations sensibles.

**Sensibiliser** régulièrement les utilisateurs de l'outil aux règles de confidentialité et aux risques liés à la mauvaise utilisation des données qu'il contient.

**Réaliser** une analyse d'impact préalable et la mettre à jour à chaque évolution significative de l'outil ou de ses fonctionnalités.

## Cadre juridique

Le cadre juridique combine RGPD et droit du travail.

Référence	Objet
Art. 5 RGPD	Principes généraux du traitement
Art. 6 RGPD	Bases légales
Art. 28 RGPD	Relation avec le sous-traitant
Art. 32 RGPD	Sécurité du traitement
Art. 35 RGPD	Analyse d'impact
Art. 30 RGPD	Registre des activités de traitement
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Surveillance des salariés

Les outils de gestion des talents combinent souvent des fonctionnalités d'IA et d'analyse prédictive qui relèvent du règlement européen sur l'IA. Il est recommandé d'anticiper ces obligations et de documenter la gouvernance du dispositif de manière robuste.

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.