

Comment utiliser l'intelligence artificielle pour évaluer les candidats de manière conforme ?

Réponse courte

L'intelligence artificielle peut assister l'évaluation des candidats au Luxembourg dans un **cadre juridique strict**. Le RGPD interdit les décisions exclusivement automatisées ayant un impact significatif (article 22), ce qui impose une **supervision humaine obligatoire** pour toute décision finale. L'AI Act classe les systèmes d'IA de recrutement comme **systèmes à haut risque** à partir du 2 août 2026.

En pratique, l'IA peut analyser des CV ou évaluer des compétences techniques, mais un **recruteur humain valide** toujours la décision finale. L'analyse des émotions par IA est **formellement interdite** depuis le 2 février 2025. L'approche recommandée combine analyse algorithmique et jugement humain pour améliorer l'objectivité tout en respectant les **droits fondamentaux** des candidats et en évitant des sanctions importantes.

Définition

L'**intelligence artificielle en recrutement** désigne l'utilisation d'algorithmes et de systèmes automatisés pour analyser des données de candidats (CV, compétences, expériences, tests) afin d'assister les recruteurs dans leurs décisions. Ces systèmes effectuent du tri de CV, du matching candidat-poste, de l'analyse prédictive ou de l'évaluation de compétences.

L'**IA prédictive** cherche à estimer la probabilité de succès d'un candidat dans un poste donné en s'appuyant sur des corrélations statistiques. Cette utilisation est strictement encadrée par le RGPD et l'AI Act européen pour protéger les droits fondamentaux des candidats.

Questions fréquentes

Comment réduire les biais algorithmiques d'un système d'évaluation IA ?

Il faut entraîner le système sur des populations variées, auditer régulièrement les résultats par groupe démographique, tester l'absence de discrimination et corriger immédiatement tout biais détecté. Le marquage CE et la documentation AI Act sont également exigés.

L'analyse des émotions par IA est-elle autorisée en recrutement au Luxembourg ?

Non. L'analyse des émotions par IA est formellement interdite depuis le 2 février 2025 par l'AI Act. Lors d'entretiens vidéo, seule l'analyse du contenu verbal est autorisée, dans le respect du RGPD et de la transparence envers les candidats.

Quand l'AI Act s'applique-t-il aux systèmes d'IA de recrutement ?

Les obligations complètes de l'AI Act pour les systèmes à haut risque, dont le recrutement (Annexe III), s'appliquent à partir du 2 août 2026. Les interdictions de pratiques à risque inacceptable sont en vigueur depuis le 2 février 2025.

Quelles sont les sanctions pour non-conformité d'un système IA de recrutement à haut risque ?

L'article 99 de l'AI Act prévoit des amendes jusqu'à 15 millions d'euros ou 3 % du chiffre d'affaires mondial pour non-conformité haut risque. Pour les pratiques interdites, les sanctions atteignent 35 millions d'euros ou 7 % du CA.

Quels droits les candidats ont-ils face à une évaluation par IA ?

Les candidats disposent du droit d'information préalable (articles 13-14 RGPD), d'accès, de rectification, d'opposition et d'explication. Ils peuvent contester toute décision et exiger une intervention humaine effective selon l'article 22 du RGPD.

Une analyse d'impact RGPD est-elle obligatoire pour l'IA d'évaluation des candidats ?

Oui. L'article 35 du RGPD impose une analyse d'impact pour les traitements à haut risque. Pour les systèmes IA classés haut risque par l'AI Act, une analyse d'impact IA spécifique complémentaire est requise selon l'Annexe III.

Conditions d'exercice

L'utilisation de l'IA pour évaluer les candidats au Luxembourg repose sur des obligations cumulatives issues du RGPD, de l'AI Act et du Code du travail.

| Critère | Détail |
|-------------------------------|--|
| RGPD - Article 22 | Interdiction de principe des décisions exclusivement automatisées ; supervision humaine obligatoire ; exceptions strictes (consentement explicite, nécessité contractuelle) ; droit d'explication pour les candidats |
| Transparence | Information préalable des candidats sur l'utilisation d'IA ; explication de la logique sous-jacente et des critères ; droits d'accès, rectification, opposition, limitation |
| Protection des données | Minimisation des données traitées ; durées de conservation définies ; sécurité renforcée ; registre des traitements documenté |
| AI Act - Haut risque | Systèmes d'IA de recrutement classés à haut risque (Annexe III) ; obligations applicables à partir du 2 août 2026 ; sanctions jusqu'à 15 millions d'euros ou 3 % du CA mondial |
| Obligations déployeurs | Utilisation conforme aux instructions fournisseur ; supervision humaine par personnes formées ; surveillance continue ; signalement des incidents |
| CNPD | Autorité de contrôle RGPD au Luxembourg ; publie des lignes directrices sur l'IA ; effectue contrôles et prononce sanctions |

Modalités pratiques

La mise en oeuvre conforme d'un système IA d'évaluation des candidats suit un processus structuré en plusieurs phases.

| Étape | Détail |
|-----------------------------------|---|
| Analyse d'impact RGPD | Évaluer les risques pour les droits des candidats et réaliser une analyse d'impact IA spécifique pour les systèmes à haut risque |
| Choix du fournisseur | Vérifier la conformité AI Act (marquage CE, documentation), documenter la base juridique du traitement |
| Information des candidats | Mention dans l'annonce ou au début du processus ; explication claire du rôle de l'IA ; informations détaillées dans la politique de confidentialité |
| Organisation interne | Former les recruteurs au fonctionnement de l'IA et ses limites ; désigner des superviseurs qualifiés ; définir la procédure de validation humaine et de recours |
| Surveillance continue | Audit des biais sur différentes populations ; monitoring de la diversité des candidats sélectionnés ; ajustements et documentation des logs |
| Analyse d'entretiens vidéo | Attention : analyse des émotions par IA interdite depuis le 2 février 2025 ; seule l'analyse du contenu verbal autorisée |

Pratiques et recommandations

Utiliser l'IA comme assistant et jamais comme décideur unique, en maintenant une transparence totale envers les candidats dès le début du processus.

Réduire les biais algorithmiques en s'assurant que le système est entraîné sur des populations variées, en testant régulièrement l'absence de discrimination et en corrigeant immédiatement tout biais détecté.

Garantir un droit d'explication effectif en permettant aux candidats de comprendre l'évaluation, de bénéficier d'un canal de réclamation accessible et de recevoir un retour personnalisé.

Documenter chaque décision assistée par IA dans un registre, en conservant les traces des traitements automatisés et en formalisant les processus de validation humaine.

Compléter l'évaluation algorithmique par des entretiens structurés, des mises en situation et une vérification des références professionnelles.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---------------------------------|--|
| RGPD - Article 22 | Principe d'interdiction des décisions exclusivement automatisées ; garanties : intervention humaine, contestation, explication |
| RGPD - Articles 13 et 14 | Information sur l'existence d'une prise de décision automatisée et la logique sous-jacente |
| RGPD - Article 35 | Analyse d'impact obligatoire pour les traitements à haut risque |
| AI Act - Annexe III | Systèmes d'IA pour recrutement et sélection classés à haut risque |
| AI Act - Articles 26-27 | Obligations des déployeurs : utilisation conforme, supervision humaine, surveillance |
| AI Act - Article 99 | Sanctions : jusqu'à 35 M EUR / 7 % CA pour pratiques interdites ; 15 M EUR / 3 % CA pour non-conformité haut risque |
| Art. <u>L.241-1</u> | Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe dans le recrutement |
| Art. <u>L.251-1</u> | Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi |

L'utilisation de l'IA pour évaluer les candidats au Luxembourg nécessite un équilibre entre innovation technologique et protection des droits fondamentaux. Le cadre juridique est strict : le RGPD impose la supervision humaine depuis 2018 et l'AI Act renforce considérablement les obligations, sous réserve de l'application progressive de l'AI Act. Les entreprises investissant dans une conformité exemplaire bénéficieront d'un avantage concurrentiel tout en construisant une marque employeur responsable.

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.