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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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. L.241-1	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe dans le recrutement
Art. L.251-1	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.