

# Quelle est la différence entre l'IA générative et l'IA prédictive en contexte professionnel ?

## Réponse courte

L'**IA générative** produit du contenu nouveau (textes, images, code) à partir de modèles de langage entraînés sur de vastes corpus de données, tandis que l'**IA prédictive** analyse des données historiques pour formuler des prévisions et identifier des tendances. En contexte RH, l'IA générative rédige des offres d'emploi ou résume des entretiens, alors que l'IA prédictive anticipe le turnover ou identifie les besoins en formation.

Les deux types d'IA sont soumis aux mêmes obligations juridiques au Luxembourg : respect du **RGPD**, conformité à l'**AI Act** et application du Code du travail. L'IA prédictive utilisée pour des décisions RH (recrutement, évaluation) est généralement classée **systèmes à haut risque** par l'AI Act, ce qui impose des obligations renforcées de documentation, de transparence et de **supervision humaine**. L'IA générative relève principalement des obligations de transparence de l'AI Act.

## Définition

L'**IA générative** repose sur des modèles de langage de grande taille (LLM) capables de créer du contenu original en réponse à des instructions. Ces systèmes, comme ChatGPT ou Claude, apprennent des structures statistiques du langage et génèrent des textes, synthèses ou analyses à la demande. En entreprise, ils servent d'assistants rédactionnels et d'outils de productivité.

L'**IA prédictive** utilise des algorithmes d'apprentissage automatique pour modéliser des relations entre variables et produire des prévisions quantifiées. Elle s'appuie sur des données historiques structurées pour détecter des patterns et formuler des recommandations. En RH, elle permet d'anticiper des comportements (départs, absences) ou d'optimiser des processus (planification, allocation de ressources).

## Conditions d'exercice

Les obligations varient selon le type d'IA et son usage en entreprise.

Critère	IA générative	IA prédictive
<b>Usage RH principal</b>	Rédaction d'offres, synthèse d'entretiens, FAQ salariés	Scoring de candidatures, prédiction de turnover, planification
<b>Classification AI Act</b>	Obligations de transparence (modèles à usage général)	Souvent classée haut risque pour les usages RH décisionnels
<b>RGPD</b>	Vigilance sur les données saisies dans les prompts	AIPD obligatoire si profilage ou décision automatisée
<b>Risque de biais</b>	Biais de représentation dans les contenus générés	Biais de discrimination dans les prédictions et scores
<b>Supervision humaine</b>	Relecture obligatoire avant diffusion	Validation humaine obligatoire pour toute décision
<b>Confidentialité</b>	Risque de fuite de données sensibles vers le fournisseur	Données internes traitées localement ou sous contrat strict

## Modalités pratiques

Le choix et le déploiement de chaque type d'IA nécessitent une approche adaptée à ses spécificités.

Étape	Détail
<b>Identifier le besoin</b>	Distinguer les tâches de création de contenu (générative) des tâches d'analyse décisionnelle (prédictive)
<b>Évaluer le risque</b>	Classifier selon l'AI Act : haut risque pour la prédictive décisionnelle, transparence pour la générative
<b>Sécuriser les données</b>	IA générative : ne jamais saisir de données personnelles dans des outils publics ; IA prédictive : AIPD si profilage
<b>Former les utilisateurs</b>	Sensibiliser aux limites de chaque technologie et aux obligations de vérification
<b>Contrôler les résultats</b>	Relecture systématique pour la générative ; audit de biais pour la prédictive

## Pratiques et recommandations

**Distinguer** clairement les usages de chaque type d'IA dans la charte IA de l'entreprise, en précisant les cas autorisés et les restrictions applicables à chaque catégorie.

**Interdire** la saisie de données personnelles ou confidentielles dans des outils d'IA générative non contractualisés, pour éviter toute fuite de données vers des serveurs tiers.

**Auditer** régulièrement les modèles prédictifs utilisés en RH pour détecter et corriger les biais discriminatoires, en vérifiant les résultats par critères protégés (âge, sexe, origine).

**Documenter** les processus décisionnels impliquant l'IA prédictive pour garantir la traçabilité et permettre l'exercice du droit d'explication par les salariés ou candidats concernés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Règlement UE 2024/1689 (AI Act)</b>	Classification des systèmes d'IA par niveau de risque et obligations associées
<b>AI Act - Articles 50-52</b>	Obligations de transparence pour les systèmes d'IA à usage général
<b>RGPD - Article 22</b>	Droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé
<b>RGPD - Article 35</b>	Analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD)
<b>Art. <u>L.261-1</u></b>	Encadrement du traitement de données des salariés à des fins de surveillance

La distinction entre IA générative et IA prédictive est essentielle pour calibrer les obligations de conformité. L'IA prédictive utilisée dans les décisions RH entraîne les obligations les plus lourdes en raison de sa classification haut risque par l'AI Act. Les deux technologies peuvent être complémentaires dans une stratégie RH digitale, à condition de respecter les cadres juridiques applicables.

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.