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).

Questions fréquentes

Comment auditer les biais d'un modèle d'IA prédictive ?

Il faut auditer régulièrement les résultats par critères protégés (âge, sexe, origine), vérifier la qualité des données d'entraînement et corriger les biais détectés. Cette obligation découle des articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail.

L'IA prédictive RH est-elle classée à haut risque par l'AI Act ?

Oui, généralement. L'IA prédictive utilisée pour des décisions RH (recrutement, évaluation, prédiction de turnover) est classée à haut risque selon l'Annexe III de l'AI Act. Cela impose documentation, transparence et supervision humaine.

Peut-on saisir des données personnelles dans une IA générative publique ?

Non. La saisie de données personnelles ou confidentielles dans des outils d'IA générative non contractualisés expose à un risque de fuite vers des serveurs tiers. Le RGPD interdit ce type de traitement sans base légale ni garanties contractuelles.

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

Quelle est la différence entre IA générative et IA prédictive ?

L'IA générative produit du contenu nouveau (textes, images, code) à partir de modèles de langage. L'IA prédictive analyse des données historiques pour formuler des prévisions et identifier des tendances. Les usages et obligations diffèrent selon l'AI Act.

Quels usages RH pour l'IA générative ?

L'IA générative rédige des offres d'emploi, résume des entretiens, génère des FAQ pour les salariés et automatise la création de contenu. Elle relève principalement des obligations de transparence des articles 50-52 de l'AI Act.

Une AIPD est-elle obligatoire pour l'IA prédictive en RH ?

Oui, généralement. L'article 35 du RGPD impose une analyse d'impact si l'IA prédictive entraîne un profilage ou une décision automatisée. Le risque pour les droits et libertés des salariés justifie cette obligation préalable.

Conditions d’exercice

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

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

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

Étape	Détail
Identifier le besoin	Distinguer les tâches de création de contenu (générative) des tâches d'analyse décisionnelle (prédictive)
Évaluer le risque	Classifier selon l'AI Act : haut risque pour la prédictive décisionnelle, transparence pour la générative
Sécuriser les données	IA générative : ne jamais saisir de données personnelles dans des outils publics ; IA prédictive : AIPD si profilage
Former les utilisateurs	Sensibiliser aux limites de chaque technologie et aux obligations de vérification
Contrôler les résultats	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
Règlement UE 2024/1689 (AI Act)	Classification des systèmes d'IA par niveau de risque et obligations associées
AI Act - Articles 50-52	Obligations de transparence pour les systèmes d'IA à usage général
RGPD - Article 22	Droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé
RGPD - Article 35	Analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD)
Art. L.261-1	Encadrement du traitement de données des salariés à des fins de surveillance

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

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.