

# L'utilisation de l'IA dans le recrutement est-elle considérée comme à haut risque selon l'AI Act ?

## Réponse courte

L'utilisation de l'IA dans le recrutement est **explicitement classée à haut risque** par l'AI Act. L'Annexe III, point 4, vise les systèmes d'IA destinés au **tri et filtrage de candidatures**, à l'évaluation des candidats lors d'entretiens et de tests, ainsi qu'à la prise de décisions relatives à l'**accès à l'emploi**. Cette classification s'applique indépendamment de la taille de l'entreprise ou du volume de recrutements.

Les entreprises utilisant l'IA en recrutement devront, au plus tard le **2 août 2026**, respecter les exigences pour systèmes à haut risque : documentation, gestion des risques, traçabilité et **supervision humaine**. Le obligations RGPD impose une **AIPD** et l'article 22 interdit les décisions automatisées fondées exclusivement sur un traitement automatisé. L'article L.251-1 prohibe toute discrimination résultant de biais algorithmiques.

## Définition

La classification **haut risque** de l'IA en recrutement découle de l'impact direct de ces systèmes sur l'**accès à l'emploi**, reconnu comme un droit fondamental. L'Annexe III de l'AI Act identifie spécifiquement les systèmes destinés au recrutement ou à la sélection de personnes physiques, notamment pour la publication ciblée d'offres, le tri de candidatures et l'évaluation des candidats.

Cette classification reflète les risques avérés de **discrimination algorithmique** : les systèmes d'IA de recrutement peuvent reproduire et amplifier des biais discriminatoires historiques présents dans les données d'entraînement, conduisant à des discriminations indirectes fondées sur le genre, l'âge, l'origine ou d'autres critères protégés. Plusieurs cas documentés au niveau international ont démontré ces risques.

## Questions fréquentes

### Faut-il informer chaque candidat de l'utilisation d'IA en recrutement ?

Oui. L'article 13 du RGPD impose une information préalable de chaque candidat sur l'utilisation de l'IA, les critères utilisés et la possibilité de demander une réévaluation humaine selon l'article 22 du RGPD.

### L'employeur doit-il auditer les biais d'un système d'IA de recrutement ?

Oui. L'article L.251-1 du Code du travail interdit toute discrimination directe ou indirecte. L'employeur doit auditer les résultats par genre, âge et origine sur un échantillon représentatif pour détecter toute discrimination indirecte.

### L'IA dans le recrutement est-elle classée à haut risque par l'AI Act ?

Oui. L'Annexe III, point 4 de l'AI Act classe explicitement les systèmes d'IA destinés au tri et filtrage de candidatures, à l'évaluation des candidats et à la prise de décisions relatives à l'accès à l'emploi comme systèmes à haut risque.

### Pourquoi l'IA de recrutement est-elle considérée à haut risque ?

Parce qu'elle impacte directement l'accès à l'emploi, droit fondamental, et présente des risques avérés de discrimination algorithmique. Les systèmes peuvent reproduire et amplifier des biais historiques présents dans les données d'entraînement.

### Quand l'IA de recrutement doit-elle être pleinement conforme à l'AI Act ?

Au plus tard le 2 août 2026, date d'entrée en vigueur des exigences complètes pour les systèmes à haut risque. L'anticipation est vivement recommandée compte tenu de la complexité des exigences techniques et organisationnelles.

### Quelles obligations spécifiques s'appliquent à l'IA de recrutement ?

Les articles 9 à 15 et 26 de l'AI Act imposent documentation technique, gestion des risques, qualité des données, traçabilité des logs, supervision humaine, AIPD (article 35 RGPD) et information de la délégation du personnel (article L.261-1).

## Conditions d'exercice

Les obligations applicables à l'IA de recrutement cumulent les exigences de l'AI Act, du RGPD et du Code du travail.

Obligation	Source	Détail
Documentation technique	AI Act Art. 11	Description complète du système, de ses critères et de ses performances
Gestion des risques	AI Act Art. 9	Identification, analyse et atténuation des risques de discrimination
Qualité des données	AI Act Art. 10	Données d'entraînement représentatives, sans biais systématiques
Supervision humaine	AI Act Art. 14, RGPD Art. 22	Intervention humaine obligatoire pour toute décision de sélection ou rejet
Traçabilité	AI Act Art. 12	Conservation des logs pendant minimum 6 mois
AIPD	RGPD Art. 35	Analyse d'impact obligatoire avant le déploiement
Non-discrimination	Art. <a href="#">L.251-1</a>	Vérification que l'algorithme ne discrimine pas sur les critères protégés
Information	Art. <a href="#">L.261-1</a>	Information préalable de la délégation du personnel

## Modalités pratiques

La mise en conformité pour l'IA de recrutement nécessite une démarche structurée.

Étape	Détail
<b>Audit de l'outil</b>	Vérifier la conformité AI Act du fournisseur et obtenir la documentation technique
<b>AIPD</b>	Réaliser l'analyse d'impact sur la protection des données avant le déploiement
<b>Test de biais</b>	Auditer les résultats du système par critères protégés sur un échantillon représentatif
<b>Information</b>	Informar la délégation du personnel, les candidats et les recruteurs
<b>Supervision</b>	Mettre en place un processus de validation humaine de chaque décision algorithmique
<b>Suivi</b>	Auditer périodiquement les résultats et documenter les corrections apportées

## Pratiques et recommandations

**Limitar** l'utilisation de l'IA au tri initial et à la présélection, en réservant systématiquement la décision finale à un recruteur humain formé à la détection des biais.

**Auditer** les résultats du système de recrutement IA en comparant les taux de sélection par genre, âge et origine pour détecter toute discrimination indirecte.

**Informar** chaque candidat de l'utilisation de l'IA dans le processus de recrutement, en précisant les critères utilisés et en offrant la possibilité de demander une réévaluation humaine.

**Contractualiser** avec le fournisseur de l'outil IA les garanties de conformité AI Act, la transparence des critères algorithmiques et la mise à disposition de la documentation technique.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>AI Act - Annexe III, point 4a</b>	Systèmes d'IA pour le recrutement et la sélection classés à haut risque
<b>AI Act - Articles 9-15</b>	Exigences pour les systèmes à haut risque
<b>AI Act - Article 26</b>	Obligations du déployeur : supervision, logs, signalement
<b>RGPD - Article 22</b>	Interdiction des décisions exclusivement automatisées
<b>RGPD - Article 35</b>	AIPD obligatoire pour les traitements à risque élevé
<b>Art. <u>L.251-1</u></b>	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte

L'IA de recrutement est l'un des cas d'usage les plus scrutés par les régulateurs en raison des risques avérés de discrimination algorithmique. Les entreprises doivent anticiper l'échéance d'août 2026 et mettre en place dès maintenant les procédures de supervision humaine et d'audit de biais.

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.