

LE PETIT LIVRE DE L'IA · CHAPITRE 1.1

Recruter avec l'IA : annonces, tri, entretiens

L'IA aide à écrire une annonce inclusive, à préparer un guide d'entretien ou à résumer un dossier. Mais trier des candidatures, c'est décider de personnes : là, la loi…

TransparenceRH

3 mois	2.12.2027	LPD 21	0
de salaire au plus (LEg 5)	haut risque UE	décision automatisée	décision sans humain



LA RÈGLE

Ce que dit la loi

Avant l'embauche, l'employeur ne traite que les données utiles pour juger de l'aptitude au poste (CO 328b, appliqué par analogie aux candidats).



LA RÈGLE

À retenir

Le tri automatique des CV est un **traitement à risque** : biais d'âge, de genre, d'origine ; données des candidats.



LA RÈGLE

La règle clé

Rédiger l'annonce avec l'IA : Oui : relire le langage inclusif et les exigences réelles du poste (LEg 3)



LA RÈGLE

Pour s'en souvenir

« Un tri automatique écarte en silence : vérifiez qui il écarte. »



LE PIÈGE

Le piège

Croire qu'un outil acheté à un fournisseur décharge l'employeur : c'est l'employeur qui décide et qui répond.



LA BASE LÉGALE

Les références

CO 328b ; LPD 19, 21, 22 ; LEg 3, 5, 6 ; RIA annexe III, art. 26.



Le cas express

L'outil écarte surtout des femmes de retour de congé : que faire ?

> ✓ **Revoir le critère** Risque de discrimination indirecte (LEg 3) ; tester et relire les écartés.



✓ À retenir, dans l'ordre

- ☐ Annonce inclusive relue.
- ☐ Critères liés au poste.
- ☐ Test des biais sur un échantillon.
- ☐ Relecture humaine des écartés.
- ☐ Information des candidats.

Base légale : CO 328b ; LPD 19, 21, 22 ; LEg 3, 5, 6 ; RIA annexe III, art. 26.

Le chapitre complet, avec l'exercice : **transparencerh.ch/ia-recrutement.html**

Repère d'information générale sur le droit suisse, sans valeur de conseil juridique individuel. Vérifié aux sources officielles le 10 novembre 2026.