

LE PETIT LIVRE DE L'IA · CHAPITRE 1.1 · FICHE DE RÉVISION, STYLE EXAMEN

Recruter avec l'IA : annonces, tri, entretiens

LPD 21 · LEg 3 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 et l'éthique exigent une main humaine, de la transparence et un contrôle des biais.

1 L'essentiel à savoir par cœur

- Bons usages : **annonce** (plus claire, plus inclusive), **guide d'entretien**, questions de mise en situation, réponses aux candidats.
- Le tri automatique des CV est un **traitement à risque** : biais d'âge, de genre, d'origine ; données des candidats.
- Le candidat doit être **informé** du traitement de ses données et d'une décision purement automatisée (LPD 19 et 21).
- Dans l'Union européenne, le tri de candidatures est un usage **à haut risque** dès le 2 décembre 2027.

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

2 La base légale, article par article

- 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).
- Le candidat est informé de la collecte et de ses buts (LPD 19) ; une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé lui est annoncée et peut être revue par une personne (LPD 21).
- Interdiction de discriminer en raison du sexe, aussi à l'embauche ; indemnité jusqu'à trois mois de salaire en cas de refus discriminatoire (LEg 3 et 5).
- Règlement européen : systèmes de recrutement et de sélection classés à haut risque (RIA annexe III, point 4), obligations dès le 2 décembre 2027 (règlement 2026/1744).

3 Les règles, cas par cas

Situation	Règle	Article
Rédiger l'annonce avec l'IA	Oui : relire le langage inclusif et les exigences réelles du poste	LEg 3
Faire résumer un CV	Possible avec un outil autorisé, sans conserver plus que nécessaire	LPD 6
Classer automatiquement 200 candidatures	Contrôle humain des écartés, test des biais, information des candidats	LPD 21 · RIA ann. III
Analyser la voix ou le visage en entretien vidéo	À proscrire : données sensibles, émotions, fiabilité douteuse	LPD 5 let. c · RIA 5
Rechercher le candidat sur les réseaux sociaux	Seulement les informations utiles au poste, professionnelles	CO 328b

4 La méthode, dans l'ordre

1. Annonce inclusive relue.
2. Critères liés au poste.
3. Test des biais sur un échantillon.
4. Relecture humaine des écartés.
5. Information des candidats.

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

6 Les pièges

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

Côté RH et paie : Le processus de recrutement, étape par étape

- Annonce : l'IA propose, les RH vérifient les exigences réelles et le langage inclusif.
- Présélection : l'IA peut résumer, une personne décide ; les dossiers écartés sont relus par échantillon.
- Entretien : guide structuré préparé avec l'IA, mêmes questions pour tous ; pas d'analyse automatique des émotions.
- Voir le recrutement et l'IA et les RH.

7 Le cas type du chapitre

Le filtre trop strict. Une PME reçoit 180 candidatures pour un poste de comptable. L'outil de tri écarte automatiquement les candidats « sans expérience récente » ; parmi les écartés, une majorité de femmes revenant d'un congé parental.

a. Quel est le risque juridique ?

b. Que fallait-il faire ?

c. Que dire aux candidats ?

Corrigé en fin de fiche.

8 Le coin de l'expert

- Le fardeau de la preuve facilité de la LEg ne s'applique pas au refus d'embauche (LEg 6) : le candidat doit rendre la discrimination vraisemblable autrement, d'où l'intérêt de documenter les critères.
- Une analyse d'impact relative à la protection des données (LPD 22) s'impose si le tri porte sur beaucoup de candidats ou utilise des données sensibles ou du profilage.
- Pour l'Union européenne, le déployeur doit notamment assurer une surveillance humaine compétente et informer les personnes concernées (RIA art. 26).

10 Questions d'examen

1. Vrai ou faux ? Le tri automatique de candidatures est un usage à haut risque dans l'Union européenne.
2. Vrai ou faux ? La LEg interdit aussi la discrimination à l'embauche.
3. Vrai ou faux ? Un refus d'embauche discriminatoire peut coûter jusqu'à trois mois de salaire.
4. Vrai ou faux ? Analyser les émotions d'un candidat en vidéo est une bonne pratique.
5. Vrai ou faux ? Le candidat doit être informé d'une décision purement automatisée.
6. Vrai ou faux ? Acheter l'outil à un fournisseur décharge l'employeur.
7. Cas express : L'outil écarte surtout des femmes de retour de congé : que faire ?
8. Résolvez le cas type de la section 7, « Le filtre trop strict », questions a à c.
9. Citez les étapes de la méthode, dans l'ordre, et la base légale du chapitre.

11 Corrigés

1. Vrai : RIA annexe III, point 4.

2. Vrai : LEg art. 3.

3. Vrai : LEg art. 5.

4. Faux : Données sensibles, fiabilité douteuse ; interdit au travail dans l'UE.

5. Vrai : LPD art. 21.

6. Faux : L'employeur décide et répond.

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

8.

1. Une discrimination indirecte en raison du sexe (LEg 3) : un critère neutre en apparence désavantage surtout les femmes.

2. Tester le filtre sur un échantillon, relire les dossiers écartés, retirer le critère s'il n'est pas indispensable au poste.

3. Les informer du traitement de leurs données et, si la décision a été purement automatisée, leur permettre de demander un réexamen (LPD 19, 21).

9. 1) Annonce inclusive relue. ; 2) Critères liés au poste. ; 3) Test des biais sur un échantillon. ; 4) Relecture humaine des écartés. ; 5) Information des candidats. Base : CO 328b ; LPD 19, 21, 22 ; LEg 3, 5, 6 ; RIA annexe III, art. 26.