

QUAND UN SIMPLE JOBBOARD DEVIENT UN CASSE-TÊTE POUR LE DPO ET LE DRH

Cas pratique et analyse juridique sur l'usage marketing de l'IA dans un environnement RH à risque

Ce que l'entreprise croit être un canal de diffusion peut devenir une architecture de traitement : génération d'annonce, parsing CV, fiches recomposées, matching, classement, visibilité des profils, indicateurs de performance et données dérivées.



Double enjeu : décrire les traitements opérés sur les données personnelles des candidats dans le registre de l'entreprise — puis démontrer que la décision RH repose sur des critères professionnels, exacts et non discriminatoires.

Une obligation de preuve devenue complexe du fait des chaînes de traitement des données personnelles dans un système utilisant l'IA.



Regard RH & IA



Regard juridique
& conformité

Quand le recours à un jobboard installe le shadow IA dans l'entreprise

Le constat :

Le shadow IA ne naît pas seulement d'usages clandestins. Il peut aussi s'installer à partir d'une pratique officielle, lorsqu'une offre intégrant des livrables de l'IA est adoptée sans sensibilisation suffisante aux vigilances qu'elle implique.

Le cas de l'entreprise CrashT

Une organisation croit maîtriser ses usages IA. Elle découvre qu'un jobboard "classique" a changé de nature lorsqu'elle est confrontée à une demande de justification d'une absence de discrimination dans un recrutement.

2

Le contexte

Florian est chargé de recrutement. Comme d'habitude, il publie une annonce sur un jobboard couramment utilisé par l'organisation. Jusqu'ici, l'entreprise n'a pas réalisé d'audit préalable approfondi de cette plateforme.

Le jobboard est considéré comme un outil externe classique : publier une annonce, recevoir des candidatures, consulter les profils, organiser les entretiens.

Or, la plateforme utilise désormais plusieurs fonctionnalités reposant sur l'IA : génération d'annonces, matching, recommandations, sourcing, analyse de profils, filtres avancés, signaux d'activité, estimation de performance des annonces et classement des profils, ce qui change l'approche des obligations juridiques, voire les durcit, et expose davantage l'entreprise utilisatrice.

Florian reçoit beaucoup de candidatures. Il est en surcharge. Il consulte l'interface, examine les premiers profils visibles, ouvre certaines fiches, en laisse d'autres de côté.

Il reconnaîtra plus tard qu'il n'est pas certain d'avoir parcouru toutes les candidatures avec le même niveau d'attention.

Signal faible...mais pas sans impacts réglementaires

L'entreprise croit utiliser un outil externe classique, alors que l'environnement de traitement a changé de nature.

3

Un entretien de recrutement fait tout basculer

Le jobboard fait gagner un temps précieux à Florian. En moins d'une demi-heure, il sélectionne trois candidats pour un entretien, dont Hannae. L'entretien est concluant. Florian confirme rapidement sa décision d'embauche.

Ce qu'il ignore : Hannae est la meilleure amie de Nathanael. Nathanael a lui aussi candidaté à l'annonce. Il a rendu son profil visible à tous les recruteurs sur la plateforme.

Leurs profils sont très proches : même université, parcours comparable, pas encore d'expérience professionnelle significative.

Hannae seule est convoquée en entretien. Nathanael reçoit une notification indiquant que sa candidature n'a pas été retenue. **Un élément rend la situation plus sensible pour l'entreprise CrashT**: Nathanael est malentendant.

Il se rappelle **avoir renseigné une information liée à cette situation de handicap** dans une rubrique inclusion, et indiqué dans son CV qu'il maîtrise la langue des signes. Il sollicite l'entreprise pour connaître les raisons du rejet de sa candidature, **persuadé que l'indication de son handicap a dû jouer**.

Florian en informe son supérieur hiérarchique. Celui-ci décide d'en référer au DPO.

Le DPO juge urgent d'auditer en profondeur et déplore le manque de communication des services RH à ce sujet.

Observation

L'objectif n'est pas immédiatement de conclure à une discrimination ou à une faute du recruteur. L'objectif est initialement de reconstruire le chemin suivi par les données avant la décision humaine.

4

Les questions de l'audit

Le DPO détermine les questions servant de base à l'audit. Elles visent à reconstruire le chemin de traitement des données avant que Florian ne prenne sa décision, et la possible orientation inconsciente de celle-ci.

4.1 L'annonce a-t-elle été générée ou optimisée par IA ?

Florian a utilisé un générateur de description. La plateforme indique que l'outil s'appuie sur GPT d'OpenAI, une IA propriétaire, l'apprentissage automatique, une taxonomie issue de millions de descriptions de poste et des données de recrutement.

Les profils ont-ils été comparés au besoin réel de Florian, ou à une annonce déjà reformulée, enrichie et optimisée par la plateforme ?

4.2 Nathanael était-il traité comme candidat ou comme profil visible ?

Nathanael a candidaté à l'annonce, mais il a aussi rendu son profil visible aux recruteurs.

La plateforme l'a-t-elle présenté à Florian comme candidat ayant postulé, comme profil visible en sourcing, comme profil matché, ou comme combinaison de plusieurs flux ?

Pourquoi ce n'est pas anodin ?

L'origine de l'entrée déplace les périmètres de responsabilité.

4.3 Hannae et Nathanael ont-ils eu la même exposition à l'attention ?

Hannae apparaissait dans les premières candidatures visibles. Nathanael non. Florian ne peut pas garantir son attitude face au flux de CVs. A-t'il tout fait défiler, as-t'il tout examiné ?

L'ordre d'affichage, les signaux de pertinence et les conditions d'accès ont-ils pu délimiter le champ attentionnel de Florian ?

4.4 Florian a-t-il vu des CV complets ou des fiches recomposées ?

Le profil d'Hannae visible dans le dashboard semble contenir une anomalie : un élément de diplôme transformé en expérience.

Florian a-t-il comparé des CV contextualisés, ou des fiches recomposées par la plateforme ?

4.5 Quelles données ont servi au matching ?

L'audit distingue trois familles :

- données de qualification : diplôme, formation, expérience, compétences ;
- données de préférence : salaire, télétravail, contrat, trajet, disponibilité ;
- données comportementales : clics, recherches, activité récente,
- candidatures à des offres similaires.

Le matching repose-t-il sur des compétences liées au poste, ou mélange-t-il aussi préférences, disponibilité, activité et probabilité de réponse ?

4.6 Florian peut-il comprendre comment les scores de matching sont produits ?

Même face à un profil "pertinent" ou "matché", Florian ne sait pas forcément quels signaux ont produit le score et quels critères de pondération ont été retenus.

Peut-il démontrer qu'il serait parvenu aux mêmes résultats à partir des seules données transmises par les candidats dans leur CV et l'absence d'impact du traitement par les algorithmes sur son attention ou sa décision ?

Impact: la qualification de la décision entièrement automatisée

4.7 Les données issues d'autres recrutements influencent-elles les résultats ?

La plateforme utilise des données de recrutement, des comportements de talents, des candidatures et des performances de mise en relation.

Les comportements d'autres recruteurs ou les performances observées sur d'autres annonces influencent-ils comment les profils sont proposés à Florian ?

Impact: la pertinence des données utilisées au regard de l'Article L1221-6 du code du travail

4.8 La donnée liée à l'inclusion est-elle restée dans son circuit ?

Nathanael a renseigné une information liée à sa situation de handicap dans une rubrique inclusion.

Cette donnée est-elle restée séparée des outils de matching, de classement, de sourcing, de recommandation et de visibilité ?

4.9 Sur la question de la discrimination

Le DPO se rend compte en approfondissant que deux niveaux d'information doivent être distingués.

Le premier niveau relève du CV et des informations de profil. Nathanael a indiqué maîtriser la langue des signes. Cette mention peut être présentée comme une compétence linguistique ou un élément de parcours.

Mais, dans le contexte précis du cas, elle peut aussi fonctionner comme un signal indirect lié à sa situation de handicap, surtout si elle est extraite, mise en avant, recomposée dans une fiche intermédiaire ou utilisée comme mot-clé par le système.

Le second niveau relève du questionnaire démographique proposé par la plateforme. Le candidat peut y renseigner, de manière facultative, des informations qui relèvent des dispositions de l'article L1132-1 - Code du travail. Il n'y est pas obligé, mais invité pour soutenir les autres chercheurs d'emploi.

La plateforme indique que ces données ne sont pas partagées avec les employeurs et ne sont pas visibles sur le profil ou les candidatures. Elle précise aussi que le candidat consent à partager ces données avec la plateforme afin d'accroître sa compréhension de la diversité et de l'inclusion dans le recrutement, d'améliorer ses produits et de partager des données agrégées sur les chercheurs d'emploi.

Ces deux niveaux n'ont donc pas le même statut. La mention "langue des signes" peut être présente dans un CV ou dans une fiche de profil et devenir visible ou exploitable dans le parcours recruteur.

La mention "situation de handicap", elle, est présentée comme une donnée démographique séparée, non visible par l'employeur, mais susceptible d'être utilisée par la plateforme sous forme agrégée pour ses propres finalités.

Le point d'audit dès lors n'est donc pas seulement de vérifier si Florian a vu la donnée démographique "handicap". Il faut aussi vérifier si un signal proche ou indirect — ici la maîtrise de la langue des signes — a pu être extrait du CV, affiché dans une fiche, intégré dans un résumé, utilisé comme mot-clé ou pris en compte dans un score de matching.

Egalement, ce qui inquiète le DPO et le DRH, c'est que l'entreprise ne peut pas invoquer qu'elle n'a pas connaissance de la collecte d'informations discriminatoires puisqu'elle l'accepte explicitement dans les CGU.

5 Déploiement de l'audit: les constats

La variabilité des représentations ne permet pas de stabiliser une représentation unique des profils de candidats permettant de déterminer ce que Florian a intégré, consciemment ou non, comme information et sur quelle base il a fondé sa décision.

Il est impossible de démontrer ce qui joue ou ne joue pas dans les informations données par les candidats, dès lors que la plateforme indique pouvoir les utiliser pour améliorer ses produits et produire des données agrégées.

● **La preuve d'une appréciation entièrement humaine, individualisée, fondée sur des critères professionnels et non discriminatoires ne peut pas être apportée —**

impact: appréciation article 22 RGPD

La plateforme ne fonctionne pas comme un simple canal de réception de candidatures. Elle génère et optimise l'annonce, organise la visibilité des profils, propose des profils matchés, classe les résultats, affiche des signaux d'activité, valorise les mises en relation positives et conditionne certains niveaux d'exposition aux forfaits choisis par le recruteur.

La plateforme ne se limite donc pas à transmettre des candidatures et a son propre discours marketing: elle vend de la visibilité, de la performance, des profils matchés, des candidats plus réactifs, des mises en relation positives et des annonces optimisées.

Autrement dit, elle organise l'exposition respective des offres et des profils selon des critères de conversion, de budget et établit des indicateurs de performance de la campagne de recrutement en agrégeant diverses données .

Cette monétisation de la visibilité crée une faille juridique majeure. Si les profils sont classés, exposés ou recommandés selon leur probabilité de répondre, de candidater, d'interagir ou de produire une mise en relation positive, alors la notion de "profil pertinent" peut dépasser la seule adéquation professionnelle au poste. Elle peut intégrer des critères de performance de campagne, apparemment neutres, mais susceptibles de produire des effets indirectement défavorables pour certains candidats.

Pourquoi le DPO se retrouve confronté à cette situation

Lecture juridique du cas pratique



Les plateformes de recrutement ne se limitent plus à diffuser des annonces. Elles génèrent, analysent, classent, recommandent et produisent des indicateurs de performance.

Le DPO doit alors qualifier des traitements qu'il ne maîtrise pas toujours et qu'il doit pourtant pouvoir expliciter dans le registre de l'entreprise.



Du cas pratique à l'analyse juridique : ce que le DPO croyait auditer, ce qu'il découvre réellement, et ce qu'il ne peut pas démontrer.

Pourquoi le DPO se retrouve confronté à cette situation

Depuis quelques années, les plateformes de recrutement ont transformé leur promesse. Elles ne diffusent plus seulement des annonces.

Elles les génèrent elles-mêmes avec l'IA, analysent les candidatures, classent les profils, recommandent des candidats et produisent des indicateurs de performance à partir de critères qui peuvent dépasser l'attente formulée par l'utilisateur.

Cette transformation s'est faite progressivement, souvent sans que les équipes RH, les directions juridiques ou les DPO en soient pleinement informés. Un jobboard familial, utilisé depuis des années, est devenu autre chose. Et personne n'a posé la question.

Pourquoi ? Deux raisons principales.

La première est l'absence d'acculturation suffisante à l'IA

Celle-ci est nécessaire pour percevoir les risques liés à la refonte d'un jobboard. Ce qui ressemble à une mise à jour de l'interface peut cacher une transformation profonde des traitements de données opérés en coulisse.

La deuxième est une double exigence que personne n'a anticipée

Pour exercer une supervision humaine significative sur un outil de recrutement enrichi par l'IA, un recruteur doit maîtriser deux choses simultanément : le recrutement, pour apprécier si un profil correspond réellement à un poste et le fonctionnement de l'outil, pour comprendre ce que le système a fait des données du candidat avant qu'il ne les voie.

Cette double maîtrise est rare et son absence rend la supervision formelle, non pas effective.

PARTIE 2 — ANALYSE JURIDIQUE

Ce constat ne se limite pas à un seul outil, plusieurs jobboards de grande notoriété utilisent aujourd'hui des fonctionnalités IA dans leurs services de recrutement.

Dès lors, un recruteur qui diffuse une annonce sur un jobboard a de très fortes chances d'être tenu de le déclarer dans son registre de traitement et de disposer d'un niveau d'acculturation à l'IA suffisant.

Un point préalable à bien poser

Une donnée personnelle ne se limite pas au nom, prénom, adresse email ou numéro de téléphone. C'est tout élément permettant de reconstituer l'identité d'une personne.

Données rattachées au candidat

Les compétences d'un candidat, dès qu'elles lui sont rattachées, sont des données personnelles. Son parcours, ses dates d'expérience, son établissement de formation : ce sont des données personnelles.

Point de vigilance

Et aujourd'hui, une IA peut reconstituer l'identité d'une personne à partir d'éléments indirects tels que des photos, nom des entreprises, établissements de formation. La pseudo-anonymisation ne protège plus aussi efficacement qu'on le croit.

Le registre ne peut être tenu correctement que si l'entreprise comprend ce que la plateforme fait réellement des données personnelles des candidats.

Ce que le DPO croyait auditer

C'est ce que tout le monde croit.

Ce que le DPO découvre réellement

Quand Florian signale la demande de Nathanael, le DPO ouvre le dossier avec une idée simple en tête.

L'entreprise utilise un jobboard connu. Florian a publié une annonce. Des candidatures sont arrivées. Il a consulté des profils. Il a choisi Hannae.

Ce que le DPO croit avoir à auditer : une diffusion d'annonce, une réception de candidatures, une consultation de profils, une décision humaine.

En regardant de plus près, le DPO a pu découvrir que la plateforme ne s'est pas contentée de diffuser l'annonce et de recevoir les candidatures.

Elle a généré ou optimisé l'annonce à partir d'un modèle dit "entraîné" sur des millions de descriptions de poste.

Elle a extrait les données des CV reçus et les a restructurées en fiches profil.

Elle a classé les candidatures selon un score de pertinence.

Elle a affiché certains profils avant d'autres, selon des critères que Florian ne connaît pas.

Elle a produit des signaux d'activité sur les candidats. Elle a généré des indicateurs de performance sur l'annonce.

Ce que Florian a consulté, ce ne sont pas les CV des candidats. Ce sont des reconstructions algorithmiques de ces CV produites par la plateforme, selon des méthodes qu'elle n'est pas obligée de communiquer.

Les sept préoccupations du DPO

Et le DPO réalise qu'il ne peut pas documenter tout cela dans son registre de traitement. Parce qu'il ne maîtrise pas ces traitements. Parce que la plateforme ne les lui décrit pas en détail. Et parce que personne dans l'entreprise n'a posé la question avant ce jour.

Première préoccupation — L'exactitude des données

Le parsing peut produire une donnée fausse. Deux expériences fusionnées. Une date mal rattachée. Le contenu d'une formation transformé en récit d'expérience. Une compétence sortie de son contexte.

Ce n'est pas seulement une erreur d'affichage. Si cette donnée est utilisée dans une vignette, un score ou un classement, elle devient une donnée de travail du processus de recrutement.

Ce que le DPO ne peut pas démontrer:

l'exactitude des données des profils candidats.

Si l'entreprise ne peut pas comparer le CV transmis, les champs extraits et la fiche affichée, elle ne peut pas démontrer que l'examen de la candidature a reposé sur des données fiables.

**Deuxième
préoccupation —
La
création de
données
dérivées**

Le candidat fournit un CV. La plateforme produit autre chose : une fiche profil, une vignette, des catégories, des compétences extraites, une ancienneté supposée, une étiquette de pertinence, parfois un score.

Ces éléments sont de nouvelles données, distinctes de celles que le candidat a transmises. Et elles rendent le candidat identifiable. Elles concernent donc une personne physique au sens du RGPD.

Il existe quatre niveaux à distinguer:

La compétence comme référentiel : une taxonomie générale qui n'est rattachée à personne. Pas encore une donnée personnelle.

La compétence déclarée par le candidat : Nathanael écrit dans son CV qu'il maîtrise la langue des signes. C'est une donnée personnelle.

La compétence extraite par parsing : le système repère "langue des signes" et l'affecte dans une rubrique. C'est encore une donnée personnelle mais structurée par la plateforme, pas seulement fournie par le candidat.

La compétence inférée ou évaluée : la plateforme conclut "profil communication inclusive", "match faible", "expérience insuffisante", "profil recommandé". C'est une donnée dérivée et si elle sert à évaluer, classer ou prédire des aspects relatifs au candidat, on entre dans une logique de profilage au sens de l'article 4 du RGPD.

Ce que le DPO ne peut pas démontrer :

que les données dérivées produites par la plateforme restent dans le périmètre de ce qui est nécessaire pour apprécier l'aptitude professionnelle du candidat.

Le DPO découvre que l'entreprise a accepté dans les conditions générales de la plateforme, que des données relevant de critères protégés telle que la situation de handicap, l'appartenance à certains groupes, soient collectées auprès des candidats.

Ces données sont présentées comme facultatives et non visibles par l'employeur. Elles sont utilisées sous forme agrégée pour améliorer les produits de la plateforme.

Trois niveaux d'agrégation sont possibles.

L'agrégation descriptive : produire une statistique générale pour mesurer la représentation.

L'agrégation analytique : identifier des corrélations entre le handicap et certains comportements de candidature.

L'agrégation opérationnelle : utiliser ces corrélations pour modifier le matching, le classement ou la recommandation.

Ce que le DPO ne peut pas démontrer : à quel niveau d'agrégation ces données ont été utilisées et si elles ont influencé la visibilité ou le classement de Nathanael.

04

**Quatrième
préoccupation—
La perte de
contexte
professionnel**

Le parsing peut retirer une information de son contexte. Or en recrutement, le contexte est parfois ce qui empêche une donnée de devenir trompeuse, excessive ou sensible.

La mention "langue des signes" dans le CV de Nathanael est une compétence linguistique. Extraite de son contexte et requalifiée par le système, elle peut devenir un signal indirect révélant sa situation de handicap.

Ce que le DPO ne peut pas démontrer :

que les données extraites ont été qualifiées correctement et utilisées dans leur contexte d'origine.

05

**Cinquième
préoccupation—
L'influence sur
l'attention du
recruteur**

Quand le parsing alimente le matching, l'ordre de présentation et les recommandations, une erreur d'extraction peut avoir un effet d'exposition. Un candidat peut être moins visible, moins bien classé, présenté sous un angle défavorable.

Ce que le DPO ne peut pas démontrer :

que Hannae et Nathanael ont eu la même exposition à l'attention de Florian, dans les mêmes conditions, à partir des mêmes données.

06

**Sixième
préoccupation—
L'exercice effectif
des droits du
candidat**

Nathanael peut légitimement demander quelles données le concernant ont été utilisées pour écarter sa candidature. Il peut demander à les rectifier si elles sont inexactes. Il peut demander à limiter leur utilisation si leur exactitude est contestée.

Le DPO se pose les questions suivantes.

- Le CV reste-t-il seulement un fichier consultable ou est-il transformé en profil structuré ?
- Quels champs sont extraits ?
- Ces champs sont-ils tous affichés au recruteur ou certains sont-ils utilisés sans être visibles ?
- Les profils générés peuvent-ils être corrigés si le candidat conteste leur exactitude ?
- Peut-on expliquer au candidat quelles données ont été utilisées dans l'examen de sa candidature ?

Ce que le DPO ne peut pas démontrer :

qu'il est en mesure de répondre à ces questions. Parce que les données transmises par le candidat ont été transformées en données dérivées dont l'entreprise ne maîtrise ni la forme ni le contenu.

Septième préoccupation — La multiplicité des flux d'entrée

Sur une plateforme enrichie par des fonctions de matching, de sourcing et de recommandation, une même personne peut entrer dans l'espace employeur par plusieurs portes.

Nathanael pouvait être un candidat ayant postulé à l'annonce, un profil visible dans une base consultable par les recruteurs, un profil proposé en sourcing, un profil recommandé par matching ou une combinaison de plusieurs de ces statuts.

Le DPO repère six flux distincts.

1

Flux 1 — La candidature active

réponse directe à une annonce publiée.

2

Flux 2 — Le profil visible

le candidat a rendu son profil accessible aux recruteurs

3

Flux 3 — Le matching et la recommandation

la plateforme rapproche automatiquement un profil d'un besoin recruteur.

4

Flux 4 — Le classement et la visibilité

la plateforme organise l'ordre d'affichage et les profils mis en avant.

5

Flux 5 — La messagerie

la candidature ou certaines données circulent dans le processus de recrutement.

6

Flux 6 — Les insights et données agrégées

la plateforme utilise des comportements et des données déclaratives pour produire des indicateurs et améliorer ses services.

Chaque flux a une finalité apparente différente. Chaque flux implique des données différentes. Chaque flux soulève des questions différentes sur la base légale du traitement et la responsabilité de chaque acteur.

Ce que le DPO ne peut pas démontrer :

dans quel flux Nathanael est arrivé dans l'interface de Florian et si la finalité de ce flux était compatible avec la finalité de recrutement de l'entreprise.

L'impact pour le DPO — les risques probables

Le DPO se retrouve face à une situation qu'il n'avait pas anticipée. Il utilise un outil familier, de grande notoriété, référence pour des millions de personnes dans le monde. Et il ne peut pas répondre à une demande simple : démontrer qu'un candidat n'a pas subi une violation de ses droits.

Ici, le DPO ne se pose pas la question de la conformité du jobboard en lui-même, ***mais de la possibilité de l'entreprise de satisfaire à ses obligations par rapport au RGPD et au code du travail et plus tard, la loi AI ACT.***

Or, se heurter à l'opacité de la chaîne de traitement des données candidat n'est pas anodin

Même lorsque les données sont recueillies directement auprès des candidats via leur espace candidat sur la plateforme, l'entreprise recruteuse demeure responsable du traitement qu'elle met en œuvre pour son propre besoin de recrutement.

À ce titre, elle ne peut pas se limiter à considérer que le jobboard a collecté les données en amont.

Dès lors qu'elle:

- utilise les profils candidats renvoyés par la plateforme,
- consulte les candidatures affichées,
- exploite un classement, un score de pertinence ou une fonction de sourcing,

elle doit être en mesure de démontrer que son propre traitement respecte les principes de l'article 5 du RGPD.

Cette obligation est particulièrement sensible lorsque les profils présentés au recruteur résultent de mécanismes d'affichage, de filtrage ou de priorisation dont l'entreprise ne maîtrise pas le chaînage : données initiales collectées, données dérivées produites, critères de pertinence appliqués, ordre de présentation, profils invisibilisés ou non remontés.

Dans le cas d'un sourcing avec affichage sélectif des profils, l'entreprise peut se retrouver exposée au régime de l'article 22 du RGPD si le traitement automatisé conditionne de manière déterminante l'accès des personnes à l'opportunité professionnelle.

◆ Ce risque est d'autant plus difficile à sécuriser que les personnes sourcées n'ont pas nécessairement candidaté à l'offre concernée : ***la dérogation tenant à la conclusion ou à l'exécution d'un contrat devient alors fragile, faute de mesure précontractuelle prise à leur demande.***

L'audit révèle précisément les fragilités : l'entreprise utilise des profils candidats rendus visibles par le jobboard, mais ne peut pas démontrer de manière suffisante que les données utilisées sont:

- exactes,
- pertinentes,
- limitées à ce qui est nécessaire,
- traitées de manière loyale
- et conformes à la finalité annoncée.

Le risque ne tient donc pas seulement à l'existence d'un outil tiers ; il tient à l'incapacité du responsable de traitement à documenter et justifier l'usage opérationnel qu'il fait des résultats produits par cet outil.

Sur la charge probatoire en droit du travail

Si Nathanael conteste son rejet, l'employeur doit démontrer que sa sélection est étrangère à toute discrimination. Il ne peut pas y répondre dans ce cas d'usage.

Sur le registre de traitement

le DPO doit consigner les finalités réelles de chaque traitement. S'il ne peut pas les identifier toutes, son registre est incomplet.

Sur les droits du candidat

Nathanael peut demander l'accès aux données utilisées, leur rectification, la limitation de leur traitement. L'entreprise ne peut pas y répondre correctement.

Sur la co-responsabilité

en paramétrant ses critères de recherche et en bénéficiant des données produites par la plateforme, l'entreprise participe à la détermination des finalités du traitement. Elle est potentiellement co-responsable d'un traitement qu'elle ne maîtrise pas.

Une confirmation officielle que peu d'organisations anticipaient

Le 19 mai 2026, la Commission européenne a publié ses lignes directrices sur la classification des

systèmes IA à haut risque.

La section RH confirme explicitement que les systèmes de matching et ranking automatisé conçus pour assister les recruteurs en analysant et filtrant les candidats doivent être classifiés haut risque au sens de l'Annexe III point 4(a).

La Commission précise que "l'analyse qui influence l'accès aux étapes ultérieures fonctionne de facto comme un filtrage" et entre donc dans le champ du cas d'usage haut risque.

Elle confirme également que les systèmes plaçant des annonces d'emploi ciblées reposant sur du profilage doivent toujours être considérés comme haut risque sans possibilité de bénéficier du filtre de l'Art. 6(3).



Ce que cela signifie concrètement

un employeur qui utilise un jobboard avec scoring de pertinence, recommandations algorithmiques et annonces ciblées, choisit un système classé haut risque par la loi AI ACT.

Le point de bascule

Et tout ça sans l'avoir décidé ou déclaré, et sans avoir mis en place les obligations qui en découlent, comme une supervision humaine effective.

Transition méthodologique

Face à ces impasses, le DPO a besoin d'une grille simple pour évaluer sa situation et structurer son registre.

Une consultation publique sur ces lignes directrices a été ouverte jusqu'au 23 juin 2026.

Une proposition méthodologique — quatre axes pour le DPO

Face à ces impasses, le DPO a besoin d'une grille simple pour évaluer sa situation et structurer son registre.

Quatre axes suffisent.

Axe 1 - Finalité recrutement

Les données utilisées par le jobboard servent-elles réellement à apprécier l'aptitude professionnelle du candidat ou mesurent-elles autre chose ?

Axe 2 - Non-discrimination

Le système a-t-il pu extraire, mettre en avant, catégoriser ou utiliser un signal indirect lié à un critère protégé telle que la langue des signes, contraintes de mobilité, disponibilité, aménagements ?

Axe 3 - Preuve RH

L'entreprise pourra-t-elle prouver que le rejet repose sur des éléments objectifs, professionnels, étrangers à toute discrimination ?

Axe 4 - RGPD et traçabilité

Le registre de traitement permet-il de démontrer que les données utilisées dans le recrutement sont exactes, pertinentes, nécessaires et permettent l'exercice effectif des droits du candidat ?

Votre signal d'alerte...

Si la réponse à l'un de ces quatre axes est "je ne sais pas", le registre ne peut pas être tenu correctement. Et cette impossibilité est en elle-même un signal d'alerte.

Vous avez du mal à compléter votre registre de traitement au vu de l'utilisation d'un jobboard et à apprécier l'impact de celui-ci dans une décision de recrutement ?

Vous appréhendez des risques de non conformité au regard des contrôles de la CNIL et redoutez la lourdeur des sanctions ?

Et/ou vous souhaitez anticiper vos propres obligations en tant que déployeur d'un système IA en entreprise?

**Système IA: les logiciels métiers (paies, gestion de carrière, CRM, SaaS, jobboard etc...)
mais les obligations incluent aussi GPT, Claude, Claude Cowork...**

On en parle?

Quelques mots sur les auteurs

Votre interlocutrice
IA/Recrutement/supervision
Céline Demangeot (Vassy)

Informations de contact

Sasu en cours de constitution Vision 3eIA
06 30 81 67 85
celine.demangeot@vision3eia.fr



La conceptrice de **Vision 3eRH**,
une application RH pour un audit assisté par l'IA Craft (préparer un recrutement,
analyser les traits culturels, les modes managériaux, les leviers de motivation et
les freins à l'engagement, les sources de désalignement identitaire, vecteurs de
risques psychosociaux et turn-over)

Pages sites web pour en savoir plus:

[L'IA pour fiabiliser vos décisions de recrutement et gagner en prédictif](#)

[L'IA pour un audit du désengagement dans votre entreprise](#)

[Comprendre les choix de structure de Vision3eRH](#)

Elle intervient en entreprise pour...



Du consulting IA :

- ✓ audit de la performance des usages IA, charge cognitive, impacts sur la motivation et le désengagement;
- ✓ acculturation IA: méthodologie de travail avec l'IA pour rester propriétaire et responsable de son raisonnement et augmenter la qualité des livrables de l'IA.



Un accompagnement en
entreprise (recrutement prédictif,
motivation et désengagement au
sein de vos équipes, si un besoin
complémentaire aux audits de l'IA
Craft.



[En savoir plus](#)

Quelques mots sur les auteurs

Votre interlocuteur
juridique:

Marc MARIE-EUGENIE MONTEIL

Informations de contact

07 46 36 06 52

marc.marie.eugenie.monteil@gmail.com



Il est [consultant en conformité IA/RH](#)

Son expertise métier

Un parcours juridique conjuguant un axe contentieux fort, une spécialisation en droit européen, à une appétence pour l'IA et la maîtrise de ses usages en entreprise dans le cadre de processus d'automatisation.

Il évolue avec aisance dans les méandres de la réglementation européenne. On lui doit: une interprétation RH aujourd'hui reconnue pour l'arrêt Schufa portant sur le scoring automatisé.

Auteur public sur [Village de la Justice](#) et [DPO partage](#).

Il intervient en entreprise pour...

- ✓ les audits AI Act + RGPD lors du déploiement en entreprise des SaaS de recrutement, ATS intégrant l'IA, jobboard
- ✓ la cartographie des risques juridiques résultant de l'usage de l'IA (chat conversationnel ou agents IA autonomes) et les limites de périmètres à adopter,
- ✓ l'établissement de la documentation réglementaire — registre IA, DPIA
- ✓ la formation des équipes RH aux obligations légales