

IA émotionnelles : quand le recrutement flirte avec la zone grise juridique

Les solutions d'intelligence artificielle capables d'analyser les émotions – via les expressions faciales, la voix ou les gestes – s'invitent de plus en plus dans les processus de recrutement. Promettant d'évaluer le stress, la motivation ou l'enthousiasme d'un candidat, ces "IA émotionnelles" posent pourtant un véritable casse-tête juridique et éthique pour les services RH.

Entré en vigueur en juin 2024, le [règlement européen sur l'Intelligence artificielle \(AI Act\)](#) classe ce type d'IA parmi les usages "à haut risque".

En clair : leur utilisation est encadrée, voire interdite, notamment lorsqu'elles reposent sur l'analyse des émotions.

👉 Les entreprises qui y ont recours doivent désormais prouver la légalité et la conformité de leurs pratiques en matière de protection des données personnelles et de non-discrimination.

Au-delà du droit, c'est aussi une question culturelle et managériale. Peut-on réellement réduire la complexité humaine à une émotion captée par un algorithme ?

Le risque est grand de transformer l'évaluation en surveillance, la confiance en contrôle.

🔍 En résumé :

- Les IA émotionnelles séduisent, mais leur légalité est incertaine.
- Le AI Act impose de la vigilance et de la transparence dans leur utilisation.
- Les RH doivent rester garants de l'éthique du recrutement à l'heure du tout-algorithme.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

Le brouillard juridique des IA émotionnelles

Les ressources humaines doivent faire preuve de vigilance sur le type de solutions d'IA qu'elles choisissent pour les aider à recruter, notamment au sujet des données personnelles

Est-il légal en Europe de tester avec l'intelligence artificielle (IA) la résistance au stress des employés ou d'un candidat à un poste ? De mesurer leur enthousiasme à travers l'intonation de leur voix ou leur expression faciale ? A l'heure où certaines régions du monde autorisent ce type d'« IA émotionnelles » – capables d'analyser expressions, voix ou gestes – et où des solutions, poussées à la vente par des start-up, apparaissent sur le marché, nombre d'entreprises françaises s'interrogent sur la légalité de ce type de produits.

« A ce stade, la première chose qui les préoccupe le plus, c'est de savoir quelles sont les IA interdites et les risques qu'elles encourent au regard de la réglementation si elles les utilisent », confirme Frédéric Brajon, associé cofondateur de Saegus, un cabinet qui accompagne l'adoption des nouveaux usages de l'IA. Dans ce registre, précise-t-il, « la reconnaissance faciale et les IA émotionnelles arrivent très vite en tête de liste, car elles peuvent prêter à caution ».

LES CHIFFRES

28 %

C'est le pourcentage de responsables des ressources humaines qui utilisent désormais l'intelligence artificielle dans leur travail en France, selon le deuxième baromètre OpinionWay pour Kelio.

41 %

C'est la part de responsables RH qui estiment, dans ce même sondage, que les enjeux de confidentialité et de sécurité des données constituent les principaux enjeux dans l'usage de l'IA dans le cadre de leur profession.

Entré en vigueur en juin 2024, le premier volet du règlement européen sur l'intelligence artificielle (AI Act), qui porte sur les IA interdites, intègre dans le cadre du travail ces outils de déduction des émotions. « La base scientifique des systèmes d'IA visant à identifier ou à déduire les émotions suscite de vives inquiétudes, d'autant plus que l'expression des émotions varie considérablement d'une culture à l'autre et d'une situation à l'autre, voire au sein d'un même individu, souligne le règlement. Parmi les principales lacunes de ces systèmes figurent leur fiabilité limitée, leur manque de spécificité et leur capacité limitée de généralisation. »

« Acceptation culturelle »

La Commission nationale de l'informatique et des libertés met d'ailleurs en garde les entreprises : « Ce n'est pas parce que ces solutions sont en vente qu'elles sont légales et conformes d'un point de vue de la protection des données », prévient Eric Delisle, chef de service juridique de cette entité, en rappelant que c'est aux entreprises qu'il revient de s'assurer sur ce point qu'elles sont bien dans la légalité. L'avertissement vaut d'autant plus que ce texte encore récent invite à la prudence dans son interprétation.

A ce titre, par exemple, la reconnaissance des émotions ne porte que sur les données biométriques. « Interdite à partir d'une frappe au clavier, d'expressions faciales, de postures corporelles ou de mouvements, l'installation d'un système d'IA pour déduire des émotions ne l'est pas si elle se fait à partir d'un texte écrit pour définir le style ou le ton d'un article », détaille Eric Delisle.

De même que la définition d'une émotion sur le lieu de travail n'est pas forcément toujours celle que l'on croit. « Typiquement, le sourire n'est pas considéré, du point de vue juridique, comme une

Ces IA sont capables d'analyser expressions faciales, voix ou gestes pour mesurer les qualités des salariés

émotion. Vérifier qu'une personne est stressée, triste ou en colère est interdit. En revanche, mettre en place une IA qui observe si une personne sourit ne l'est pas. » Dans un contexte où l'obsession technologique frise souvent l'absurde, les détails ont leur importance, d'autant qu'en dehors de l'Europe, des supermarchés scrutent déjà leurs salariés sur leur lieu de travail en vue de vérifier si leurs mines sont suffisamment amènes avec la clientèle.

« De ce que nous voyons chez Teamtailor, les entreprises cherchent avant tout des solutions efficaces pour attirer les bons talents », tempère Adrien Vicard, manager France de ce groupe suédois spécialisé dans la vente de produits d'aide au recrutement, dont certains utilisent l'IA générative, mais pas sa déclinaison émotionnelle. Reste à savoir où les entreprises mettront le curseur. Si l'IA émotionnelle suscite beaucoup d'intérêt, selon cet expert en lien avec des recruteurs dans plus de 1300 entreprises hexagonales, « elle reste à ce stade encore marginale en Europe, où les questions éthiques et réglementaires restent très fortes ». Selon lui, cependant, l'« adoption progressive de ces IA au sein des outils va dépendre largement du cadre légal mais aussi de l'acceptation culturelle ».

Sans qu'il s'agisse d'IA émotionnelle, mais dans un registre sensible, nombre d'entreprises se

servent déjà de l'IA pour sélectionner leurs nouvelles recrues. L'outil fait alors un résumé de l'entretien d'embauche, analyse le CV et établit des correspondances entre ces documents et la fiche de poste. « En soi, ce n'est pas interdit, mais c'est un usage à haut risque, qui est très encadré », relève Frédéric Brajon.

Les entreprises sont également tenues, lorsqu'elles ont recours à ce type d'IA, d'en avoir testé au préalable tous les biais potentiels (genre, origine ethnique, etc.). Le feront-elles ? « Aujourd'hui, il existe un peu le mythe selon lequel l'IA pourra tout faire pour trouver le candidat le plus pertinent, constate Jérémie Clédât, cofondateur de la plateforme de recrutement Welcome to the Jungle. Le principe est séduisant pour les entreprises, c'est un gain de temps et d'argent phénoménal, mais tous les critères à la base de ces choix ne pourront pas être objectivés. »

Comme d'autres entrepreneurs, il guettera l'entrée en vigueur, prévue pour août 2026, du second volet de l'AI Act, qui portera cette fois sur les IA à haut risque. « Il va falloir s'assurer que les produits que nous vendons soient compatibles avec le marché européen. A ce jour, il y a encore pas mal de zones de flou », explique-t-il. Du côté des grands groupes, la cartographie des risques risque d'être plus longue encore, surtout lorsqu'il faut mettre en conformité des milliers de filiales.

« Pour l'heure, seules les entreprises les plus matures ont mis en place des systèmes de gouvernance et ont des demandes de formation par rapport à l'AI Act, rapporte Frédéric Brajon. Il faut s'attendre à ce que ce soit comme pour le règlement général pour la protection des données, cela avait commencé en douceur avant que tout le monde ne s'y mette à marche forcée. » En attendant, l'innovation continue de gagner du terrain. ■

MARJORIE CESSAC