

IA, RÉGLEMENTATION ET CONFORMITÉ RH : RISQUES À VENIR, ERREURS DÉJÀ COMMISES ?

Le 25 juin 2025

ABV Group

Créons de la valeur par le management stratégique des coûts



Par Jose-Marie JAEGER,
Directeur d'ABV Group

Le 24 juin 2025, ABV Group a accueilli Maître Alexandre Duprey, avocat associé chez Capstan, pour le deuxième acte de son cycle de webinars sur l'IA et les risques RH.

Objectif : mettre en lumière la responsabilité directe du DRH face aux nouvelles exigences du règlement européen IA Act – souvent mal comprises ou confiées aux mauvaises fonctions internes.

LE DRH EST (ET DOIT RESTER) UN ACTEUR CENTRAL DE LA CONFORMITÉ IA

Depuis le printemps 2025, l'IA Act européen entre progressivement en application. S'il mobilise naturellement la DSI, le DPO ou le juridique, **c'est bien le DRH qui porte la responsabilité opérationnelle, sociale et juridique de l'IA appliquée aux ressources humaines.**

“Le dialogue social ne se délègue pas. Ce n'est ni au DPO, ni à la DSI, ni au juridique de décider ce qui est acceptable dans une politique RH.”

En matière **d'évaluation, de recrutement, de sanction ou de formation, l'IA impacte directement les personnes.** Le DRH est donc le garant de la vigilance humaine attendue par la réglementation.

UNE IA “SOCIALEMENT ACCEPTABLE” : PAS SANS LES RH

Le règlement IA insiste : tout usage de l'IA en entreprise doit préserver **la sécurité, la dignité, la santé et les droits fondamentaux des salariés.**

“Le DRH ne peut plus traiter l'IA comme un sujet technique. C'est une matière sociale, qui relève du contrat de travail, du dialogue avec les représentants du personnel, de l'équité entre les salariés.”

Sans l'intervention active de la fonction RH, les outils à haut risque peuvent :

- Produire des décisions inadaptées ou biaisées, voir discriminantes
- Être déployés sans information suffisante
- Dégrader la confiance interne
- Exposer l'entreprise à des contentieux sociaux

SOCIALEMENT ACCEPTABLE” : PAS SANS LES RH

Risques interdits :

Reconnaissance d'émotions, notation sociale, surveillance intrusive...

Haut risque (souvent RH) :

Tri de CV, scoring des candidats, outils de décision RH automatisée

Risque limité ou acceptable :

Chatbots RH, traduction automatique, classements non décisionnels

“Les outils RH sont très souvent à haut risque. Or ce sont des projets que seul le DRH peut cadrer et rendre compatibles avec le droit social.” ►

LES ERREURS À NE PAS COMMETTRE

Laisser le juridique ou le DPO piloter seuls

Ils traiteront le sujet sous l'angle conformité technique sans sensibilité sociale.

Croire que l'éditeur est responsable

“Si le fournisseur de l'IA a des obligations, l'entreprise utilisatrice a les siennes. Elle utilise le système sous sa propre autorité. Le DRH engage la responsabilité de l'entreprise.”

Négliger la formation RH et les consultations

Sans action proactive, le CSE ou les salariés peuvent contester tout usage jugé opaque ou injuste et contester les décisions assistées ou générées par l'IA (discrimination, décision non objectivement fondée).

LE DRH DOIT SÉCURISER 5 PILIERS DÈS AUJOURD'HUI

1. Identifier tous les outils RH contenant de l'IA
2. Évaluer leur impact social et organisationnel
3. Prévoir des dispositifs de contrôle humain
4. Informer, former, consulter (notamment le CSE)
5. Documenter et tracer les usages

“C'est une nouvelle responsabilité. Et comme pour le RGPD, l'ignorance n'est plus une excuse.”

SANCTIONS ET CONTRÔLES À VENIR

- Jusqu'à 7 % du CA mondial ou 35 M€ d'amende
- **Une autorité de contrôle française doit prochainement être nommée.** Probablement la CNIL et possiblement le défenseur des droits.
- **Sanctions prud'homales** en cas de discrimination ou de traitement inéquitable

LE DRH EST SEUL LÉGITIME POUR ÉVITER LES DÉRIVES

- Ce n'est pas un sujet informatique, juridique ou technique.
- C'est un enjeu RH, avec des conséquences sociales directes.
- C'est au DRH d'anticiper, sécuriser, dialoguer et piloter. ■



Découvrez les Webinars d'ABV Group
15 minutes pour faire du DRH l'architecte de la conformité IA.

www.abv-group.com/webinars-15-15

Comment Alexandre Duprey peut vous aider ?

- **Audit des outils IA RH**
- **Aide au cadrage juridique et social**
- **Préparation des consultations CSE**
 - **Formations dédiées aux RH**
- **Gestion des contentieux collectifs, individuels, et du risque pénal**

Contactez-nous :

contact@abv-group.com ou sur www.abv-group.com

