Fiche mémo · Leçon 29 · 40 min

Déployer ChatGPT dans l'équipe : la charte d'usage, l'AI Act et le RGPD

Avant d'ouvrir ChatGPT à toute l'équipe, écrivez une charte d'usage d'une page : outils autorisés, données interdites, relecture obligatoire, mention de l'IA quand elle s'impose. L'AI Act impose depuis février 2025 de former le personnel, et le RGPD de documenter les usages qui touchent des données personnelles. Des comptes gérés et quatre semaines suffisent pour déployer proprement.

Objectifs

- Rédiger la charte d'usage de l'IA de l'entreprise, sur une page
- Situer les obligations de l'AI Act et du RGPD pour une PME qui utilise ChatGPT
- Planifier un déploiement en quatre semaines avec des comptes gérés

À retenir

- Une charte d'usage tient sur une page : outils autorisés, données en trois niveaux, relecture, mention de l'IA, référent, incidents.
- Depuis le 2 février 2025, l'article 4 de l'AI Act demande aux entreprises qui utilisent l'IA de former leur personnel.
- Un usage qui traite des données personnelles demande base légale, information, contrat, et une ligne au registre.
- Des comptes gérés par un administrateur, une formation sur de vraies tâches, et un bilan au bout d'un mois.

Ce qui encadre l'usage de l'IA

La loi
AI Act (former le personnel) et RGPD (données personnelles) : pour toute entreprise.

L'offre et le contrat
Ce que deviennent les données, l'entraînement, l'administration des comptes.

La charte de l'entreprise
Une page : outils, données, relecture, mention, référent, incidents.

Les demandes types de l'équipe
La bibliothèque partagée applique la charte sans que chacun la relise.

La relecture de chacun
Les quatre contrôles avant tout envoi : l'auteur reste responsable.

Chaque étage s'appuie sur celui du dessus : la charte applique la loi et le contrat, la relecture applique la charte.

Les demandes à recopier

Demande à recopier **Rédiger la charte d'usage**

```
Rôle : tu es un consultant en organisation qui rédige pour une PME, sans jargon.
Contexte : [entreprise : secteur, taille, ville]. Outils autorisés : [outils et offres]. Nos
données sensibles : [les types de données propres au métier : actes, plans, dossiers clients,
données de santé, salaires]. Notre référent : [prénom, fonction].
Tâche : rédige la charte d'usage de l'IA de l'entreprise.
Format : une page au plus, six rubriques (outils autorisés, données en trois niveaux, relecture
obligatoire, mention de l'usage de l'IA, référent, incidents). Phrases courtes, à l'impératif,
avec un exemple tiré de notre métier par rubrique. Là où une décision revient à la direction,
écris [À DÉCIDER]. Ne cite aucun article de loi que je ne t'ai pas donné.
```

Note : La charte se relit avec la direction et, si l'entreprise en a, avec les représentants du personnel ou le délégué à la protection des données.

Demande à recopier **Une phrase de mention pour un livrable**

```
Rôle : tu es [fonction] dans [secteur, taille, ville].
Contexte : notre client [type de client : une collectivité, un promoteur] demande que nous
indiquions l'usage de l'IA dans nos livrables. Pour [le livrable : le rapport de visite, la
notice], l'IA a servi à [l'usage précis : mettre en forme les notes de terrain, résumer les
pièces]. Les mesures, les constats et les conclusions sont de [fonction de l'auteur].
Tâche : propose trois formulations d'une phrase pour le pied de page ou la page de garde.
Format : une phrase chacune, factuelle, sans minimiser ni exagérer le rôle de l'outil.
```

Les erreurs fréquentes

L'erreur, et pourquoi elle coûte	La correction
Interdire purement et simplement ChatGPT dans l'entreprise, pour être tranquille. L'usage continue en cachette, sur des comptes personnels et des téléphones, sans règle ni formation. C'est exactement la situation que la charte devait éviter, et l'obligation de former le personnel qui utilise l'IA demeure.	Ouvrez un cadre plutôt que de fermer la porte : un outil autorisé avec comptes gérés, une page de règles, une formation courte, et un référent à qui poser les questions.
Rédiger la charte entre la direction et l'informatique, sans ceux qui font le métier. Les règles parlent de « données sensibles » en général et oublient les documents du métier : plans, actes, dossiers de consultation, rapports. Les équipes ne s'y reconnaissent pas et ne les appliquent pas.	Partez de l'inventaire des usages réels, faites relire le projet par deux ou trois personnes de terrain, et citez dans chaque rubrique un exemple tiré de vos documents.
Croire que l'offre Business règle tout : plus besoin de registre, d'information des personnes ni de relecture. L'offre Business change le cadre contractuel et l'entraînement par défaut, pas les obligations de l'entreprise. Un usage qui traite des données personnelles reste à documenter, et une erreur dans un courrier reste celle de son auteur.	Gardez les trois étages : l'offre et le contrat, la charte et le registre, la relecture de chacun avec les quatre contrôles.
Former l'équipe au lancement, puis oublier les nouveaux arrivants. Six mois plus tard, un quart de l'équipe n'a jamais vu la charte : les intérimaires, les apprentis, les nouveaux salariés. Ce sont souvent eux qui utilisent l'outil le plus spontanément.	Ajoutez la charte et une demi-heure de formation au parcours d'accueil de chaque nouvel arrivant, et vérifiez la liste à chaque revue trimestrielle.