Fiche mémo · Leçon 5 · 38 min

Ce que l'AI Act demande à une PME qui utilise l'IA, de la formation au recrutement

Une PME qui utilise ChatGPT, Copilot ou un logiciel de tri de CV est « déployeur » au sens de l'AI Act. Aujourd'hui s'appliquent la maîtrise de l'IA, les pratiques interdites et la transparence ; le 2 décembre 2027 arrivent les obligations du haut risque, dont le recrutement. Vous apprenez à ranger chaque usage et à préparer la suite.

Objectifs

- Ranger chaque usage de l'IA de l'entreprise dans l'un des quatre niveaux de risque de l'AI Act
- Rédiger la mention de transparence d'un assistant ou d'un message envoyé sans relecture
- Préparer un usage de l'IA dans le recrutement pour qu'il reste conforme aujourd'hui et au 2 décembre 2027

À retenir

- Une PME qui utilise l'IA est déployeur ; elle devient fournisseur si elle met en service sous son nom un système qu'elle a fait construire.
- Aujourd'hui s'appliquent l'article 4 (maîtrise de l'IA), l'article 5 (pratiques interdites) et l'article 50 (transparence) ; la neuvième interdiction arrive le 2/12/2026.
- Lire les émotions des salariés ou des candidats est interdit, même avec leur accord ; détecter la fatigue pour la sécurité ne l'est pas.
- Le recrutement est à haut risque au 2/12/2027, mais l'article 22 du RGPD et l'article L1221-9 du Code du travail s'appliquent déjà : une IA ne trie jamais seule.
- Un assistant qui répond seul dit qu'il est une IA au premier message ; un hypertrucage se signale toujours.

Les dates de l'AI Act pour une entreprise utilisatrice

2/2/2025 — Interdictions et maîtrise de l'IA
Huit pratiques interdites ; article 4 sur la formation du personnel.

2/8/2025 — Modèles à usage général
Obligations des éditeurs de modèles, pas des PME qui s'en servent.

2/8/2026 — Transparence
Dire qu'une IA répond, signaler un hypertrucage.

2/12/2026 — Neuvième interdiction
Images intimes sans consentement et contenus pédocriminels.

2/12/2027 — Haut risque de l'annexe III
Recrutement, gestion des salariés, crédit aux particuliers.

2/8/2028 — Haut risque de l'annexe I
IA intégrée à des produits réglementés, comme les machines.

Calendrier relu le 19/11/2026 sur la page de la Commission européenne, après l'omnibus entré en vigueur le 27/07/2026.

La demande à recopier

Demande à recopier **Ranger les usages de votre registre**

```
Rôle : tu aides une PME de [effectif] salariés, secteur [secteur], à ranger ses usages de l'IA selon l'AI Act. Tu ne donnes pas d'avis juridique.
Contexte : voici la liste de nos usages, une ligne par usage (ce que fait l'outil, qui reçoit le résultat, relecture humaine oui ou non). Elle ne contient aucune donnée personnelle : [collez la liste].
Tâche : pour chaque usage, propose un niveau parmi : pratique interdite (article 5), haut risque (annexe III), transparence (article 50), risque minimal. Justifie en une phrase en citant le critère : émotions ou catégorisation biométrique, recrutement, décision sur un salarié, solvabilité d'un particulier, échange direct avec une IA, contenu qui imite le réel, aucune décision sur une personne.
Format : un tableau de quatre colonnes (usage, niveau, critère, ce qui change). Puis une liste « À faire examiner » pour tout usage dont le niveau dépend d'un détail absent de la ligne.
```

Note : La liste décrit des usages, pas des personnes : elle peut aller dans l'offre professionnelle de l'entreprise.

Les erreurs fréquentes

L'erreur, et pourquoi elle coûte	La correction
Penser que l'AI Act ne concerne que les éditeurs comme OpenAI ou Mistral, et ne rien faire. Le texte vise aussi les déployeurs : l'article 4 sur la maîtrise de l'IA, l'article 5 sur les pratiques interdites et l'article 50 sur la transparence s'appliquent déjà à une PME qui utilise l'IA.	Rangez vos usages avec l'arbre de la leçon, notez le niveau sur la ligne du registre, et documentez la formation de l'équipe.
Garder un tri automatique des candidatures « puisque le haut risque ne s'applique qu'au 2 décembre 2027 ». Le report touche les obligations de l'AI Act, pas le RGPD : l'article 22 encadre dès aujourd'hui une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé qui affecte significativement une personne.	Retirez tout score qui écarte ou masque des candidatures : l'outil extrait ou résume, une personne lit et décide, et l'annonce le dit.
Accepter un outil de « bien-être » qui lit les émotions des salariés parce qu'ils ont tous signé leur accord. La reconnaissance des émotions sur le lieu de travail est une pratique interdite par l'article 5, sauf raisons médicales ou de sécurité. Le consentement ne lève pas une interdiction.	Refusez la fonction par écrit, en citant l'article 5, point f. Si l'objectif est la sécurité, cherchez un dispositif qui détecte un état physique, comme la somnolence, et traitez-le avec le CSE et le RGPD.
Placer la mention « assistant automatique » dans les conditions générales du site et donner à l'assistant un prénom humain. L'article 50 demande une information claire et distincte au plus tard lors de la première interaction. Personne ne lit les conditions générales avant de poser une question, et un prénom fait croire à une personne.	Écrivez la mention dans la première phrase de l'assistant, avec un moyen de joindre une personne, et retirez le prénom.