



IA ACT

Tout ce que vous devez
savoir si vous dirigez
une entreprise

Sommaire

Appliquer la conformité à l'IA dans les processus d'entreprise
Par Patricia Vadillo, Directrice de Contenus Campus Factorial

La loi sur l'IA, bien expliquée

Qu'exige la loi ?

Que signifie cela pour votre entreprise ?

Art. 4 : Campus Factorial pour le soutien à la formation du personnel

Délais

Listes de contrôle

Intégration de la conformité à l'IA

IA chez Factorial



Patricia Vadillo

Directrice de Contenus – Campus Factorial

Si vous dirigez une entreprise ou une équipe, vous vous êtes probablement posé une question cette année : devons-nous vraiment nous préoccuper de la loi sur l'IA dès maintenant ?

La réponse courte est oui.

La réponse complète est que le règlement est en vigueur depuis février 2025 et que son application commencera en août 2026. Même si certains délais liés aux systèmes à haut risque ont été repoussés à 2027, l'accord omnibus de l'UE n'a pas modifié l'un des points centraux du règlement : l'article 4. Ce n'était pas un hasard.

L'article 4 introduit **l'obligation de se former à l'IA et constitue la base de tout le système réglementaire : ceux qui utilisent des outils d'IA doivent comprendre ce qu'ils font, comment ils prennent des décisions et quels risques ils comportent, afin de pouvoir les utiliser de manière responsable.**

Cela signifie que si vos équipes utilisent déjà des outils d'intelligence artificielle pour rédiger des e-mails, soutenir le recrutement ou gérer des processus commerciaux, mais qu'elles n'ont pas encore de méthode structurée pour garantir cette connaissance, il existe déjà un écart de conformité.

Le problème, pour de nombreuses entreprises, n'est pas le manque d'outils, mais l'absence d'**une infrastructure organisationnelle qui fasse de la formation à l'IA une pratique continue**, et non une activité ponctuelle. Pensez à la façon dont les entreprises ont dû développer de bonnes pratiques de gestion des données pour le RGPD au fil du temps : comme alors, elles doivent aujourd'hui intégrer la gouvernance de l'IA dans leurs cycles opérationnels et de planification.

Et c'est précisément l'objectif de ce guide. Ce n'est pas un résumé de la législation, même si nous couvrons les points clés. Ce n'est pas une liste de contrôle unique, même si nous en incluons une. C'est un cadre pour aborder la conformité à l'IA comme un processus continu au sein de l'entreprise. Parce que c'est exactement ainsi que cela fonctionne et que cela continuera d'évoluer.

La loi sur l'IA, expliquée

Que demande la loi ?

La loi européenne sur l'IA (règlement UE 2024/1689) est entrée en vigueur le 1er août 2024. Il s'agit du premier cadre réglementaire horizontal au monde dédié à l'intelligence artificielle, ce qui signifie qu'il s'applique à tous les secteurs et industries.

Son champ d'application est délibérément large : il concerne **toute organisation au sein de l'UE qui développe, met en œuvre ou utilise des systèmes d'IA**, mais aussi les entreprises hors de l'Union européenne dont les systèmes ont des effets sur les utilisateurs européens. Le siège de l'entreprise n'est donc pas un facteur déterminant.

La législation distingue **deux rôles principaux** : **fournisseur et utilisateur**. Les premiers développent et commercialisent des systèmes d'IA, les seconds les utilisent. Si votre entreprise utilise des logiciels d'intelligence artificielle tiers, intègre des modèles de langage (LLM) dans ses processus ou emploie des outils d'intelligence artificielle dans ses opérations quotidiennes, elle est considérée comme un utilisateur.

Comment la loi sur l'IA évalue-t-elle les systèmes d'IA en fonction du risque

- **Risque inacceptable** : systèmes interdits par la loi, tels que le scoring social, la manipulation subliminale ou la surveillance biométrique en temps réel dans les espaces publics.
- **Risque élevé** : systèmes pouvant affecter les droits, l'emploi ou la sécurité des personnes. Ils sont soumis aux exigences de conformité les plus strictes.
- **Risque limité** : systèmes nécessitant principalement de la transparence envers les utilisateurs, par exemple en les informant lorsqu'ils interagissent avec un système d'IA.
- **Risque minimal** : systèmes nécessitant principalement l'usage du **bon sens**.

Qu'est-ce que cela signifie pour votre entreprise ?

Penser confier le respect de la loi sur l'IA à un seul département, qu'il soit juridique, informatique ou RH, est une erreur. Aujourd'hui, l'IA est présente dans toute l'entreprise : dans les processus, les outils et les activités quotidiennes des différentes équipes.

Où se trouve l'IA dans l'entreprise ?

Ressources Humaines

L'IA accompagne tout le cycle de vie des employés de l'entreprise.

Embauche Dépenses Performance Planification des horaires Bulletins de salaire



Juridique et Financier

Révision des contrats
Intelligence financière



Opérations

Planification des ressources
Logistique



Recrutement

Évaluation des candidats
Génération de contenu
Segmentation



Informatique

Efficacité opérationnelle
Sécurité et automatisations

Selon la loi sur l'IA, peu importe quel département utilise un outil. Ce qui compte, c'est comment il est utilisé et quel impact il a sur les personnes concernées. Lorsqu'un système d'IA aide à prendre des décisions affectant des personnes (en particulier un employé ou un candidat), les obligations légales s'appliquent.

Les applications les plus sensibles sur le lieu de travail sont celles classées à haut risque selon **l'annexe III de la loi sur l'IA**. Cette catégorie inclut les systèmes utilisés pour sélectionner des candidats, prendre des décisions liées à l'embauche, aux promotions ou aux licenciements, définir les conditions de travail et surveiller la performance des employés. Pour ces systèmes, **les entreprises doivent respecter des exigences plus strictes**, notamment la documentation de la gestion des risques, des règles claires pour la gouvernance des données, des contrôles humains appropriés sur les décisions et des obligations de transparence envers les travailleurs et les candidats.

UN ENGAGEMENT TRANSVERSAL

Se conformer à la loi sur l'IA nécessite une **comparaison entre différentes fonctions commerciales**. Le directeur des ressources humaines ne peut pas évaluer les exigences en matière d'alphabétisation et de formation à l'IA sans connaître les outils utilisés par les équipes des finances, du juridique ou d'autres départements. De même, le directeur financier ne peut pas estimer correctement les risques économiques sans une vision complète des systèmes d'IA utilisés dans l'entreprise. Et le directeur général ne peut garantir une gouvernance efficace sans avoir une visibilité d'ensemble.

Les risques économiques sont réels et augmentent avec la taille de l'entreprise. Les contrôles des autorités nationales débiteront à partir d'août 2026 et le non-respect des obligations d'alphabétisation en IA établies à l'article 4 pourrait aggraver toute sanction ou plainte.

Art. 4: la solution Factorial Campus

Obligation de former votre personnel

Cours: Conformité à l'IA Act en 8 étapes

Ce que les RH, le service juridique et l'informatique doivent comprendre et démontrer avant le 2 août 2026

Cours gratuit







IA Literacy pour les managers
Pour toute personne chargée d'embaucher, d'évaluer les perform...



IA Literacy pour les experts
Pour toute personne responsable de la conformité ou qui décide des out...



IA Literacy pour les équipes
Obligatoire pour tous les employés de votre entreprise.

Factorial est une plateforme d'intelligence artificielle pour la gestion des personnes et des processus commerciaux.

Conformément à la AI Act, elle met à disposition des entreprises **toute la documentation technique et réglementaire nécessaire pour les aider à respecter leurs obligations de conformité.**

De plus, pour répondre aux exigences de l'article 4, Factorial a développé Factorial Campus, un programme de certification intégré à son LMS qui propose des formations en IA adaptées aux rôles : dirigeants, employés et fonctions les plus exposées du point de vue réglementaire, comme les RH, l'informatique et le juridique.

Chaque parcours délivre un **certificat nominatif et vérifiable.**

Les nouveaux employés sont inscrits automatiquement dès le premier jour, la formation peut être assignée à toute l'entreprise et les certifications sont renouvelées automatiquement chaque année.

Les différents niveaux de risque de l'IA

Classification des risques
et sanctions possibles

Il est très important de comprendre où votre entreprise se situe en termes de la Loi sur l'IA. Avant d'évaluer les risques et les obligations, il est nécessaire d'avoir une vision réaliste de l'endroit où l'IA est utilisée. Pas seulement dans les outils officiellement approuvés par l'entreprise, mais aussi dans ceux que les personnes ont adoptés de manière indépendante pour travailler plus rapidement ou simplifier certaines tâches. Ces dernières années, l'utilisation de l'IA s'est largement étendue au-delà des limites de l'informatique. Et l'écart entre les outils autorisés et ceux réellement utilisés par les équipes est souvent plus grand que vous ne le pensez.

Pour la Loi sur l'IA, cette distinction importe peu. Qu'il s'agisse d'une plateforme autorisée ou d'un outil gratuit utilisé de manière indépendante pour sélectionner des CV, s'il est utilisé dans l'entreprise et impacte les personnes, il est soumis à la législation.

Dans la plupart des entreprises, cinq domaines sont particulièrement exposés. **Les outils de recrutement et de sélection, y compris ceux intégrés dans les ATS, sont classés à haut risque** selon l'Annexe III de la Loi sur l'IA. Il en va de même pour les systèmes et outils de suivi des performances qui soutiennent les décisions concernant les salaires, les promotions ou les évolutions professionnelles. Les solutions de planification des horaires et d'affectation du personnel relèvent d'une zone plus grise, mais peuvent être soumises aux mêmes exigences lorsqu'elles influencent les décisions affectant les employés individuellement. Enfin, il existe des chatbots, copilotes et outils d'intelligence artificielle générative utilisés quotidiennement. Bien qu'ils soient généralement considérés comme moins risqués, ils restent soumis aux obligations de l'article 4, qui exige un niveau adéquat d'alphabétisation et de conscience dans l'utilisation de l'IA.

Comment la législation classe-t-elle les risques ?

La loi sur l'IA ne détermine pas si un système d'IA est « bon » ou « mauvais ». Elle évalue plutôt quelles pourraient être les conséquences d'une mauvaise utilisation et dans quelle mesure cela pourrait influencer les décisions concernant les droits des personnes, le travail ou la sécurité. De cette évaluation émergent quatre niveaux de risque différents.



La classification n'est pas toujours claire. Par exemple, un modèle d'IA générique utilisé pour rédiger des annonces d'emploi est généralement considéré comme présentant un risque minimal. Mais s'il est utilisé pour évaluer et classer des candidats, ce même modèle peut être considéré comme un système à haut risque. La question ne réside pas dans la technologie elle-même, mais dans **son usage**.

Cela signifie que **les obligations dépendent largement de la manière dont les outils sont utilisés**, et non des outils eux-mêmes.

Cependant, il existe une obligation qui s'applique à tous, quel que soit le niveau de risque : l'article 4, qui exige un niveau adéquat de compétence et de conscience dans l'utilisation de l'IA. Il est en vigueur depuis février 2025 et fera l'objet de contrôles à partir d'août 2026.

Les conséquences de la non-conformité

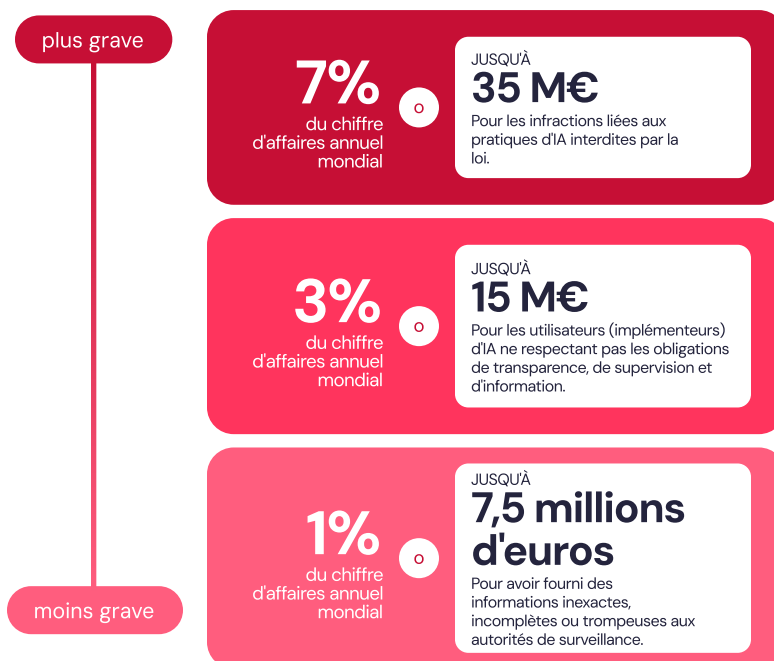
Le non-respect expose les entreprises à deux types de risques : des sanctions financières, réparties en trois niveaux selon la gravité de l'infraction, et des coûts indirects liés à la réputation et à la continuité opérationnelle.

Ces montants représentent les plafonds maximaux. Les autorités prennent également en compte des facteurs tels que l'intentionnalité, la coopération de l'entreprise et les efforts de conformité. Une entreprise capable de démontrer sa conformité bénéficie d'un traitement différent de celle qui n'a pris aucune mesure. L'absence de preuves de formation à l'IA est également considérée comme un facteur aggravant.

Les contrôles ont déjà commencé dans certains pays européens et, à partir d'août 2026, le système de surveillance de la loi sur l'IA sera pleinement opérationnel dans toute l'UE.

Trois niveaux de sanctions financières

Le montant le plus élevé s'applique toujours.



Sanctions non financières



Interruption des opérations

Les autorités peuvent exiger la suspension ou la modification des systèmes d'IA déjà en usage.



Atteinte à la réputation

Les violations liées à l'IA dans les RH peuvent avoir un impact important sur les employés, les candidats et la réputation de l'entreprise.



Responsabilité civile

En plus des sanctions administratives, il reste possible de demander des compensations aux personnes concernées.



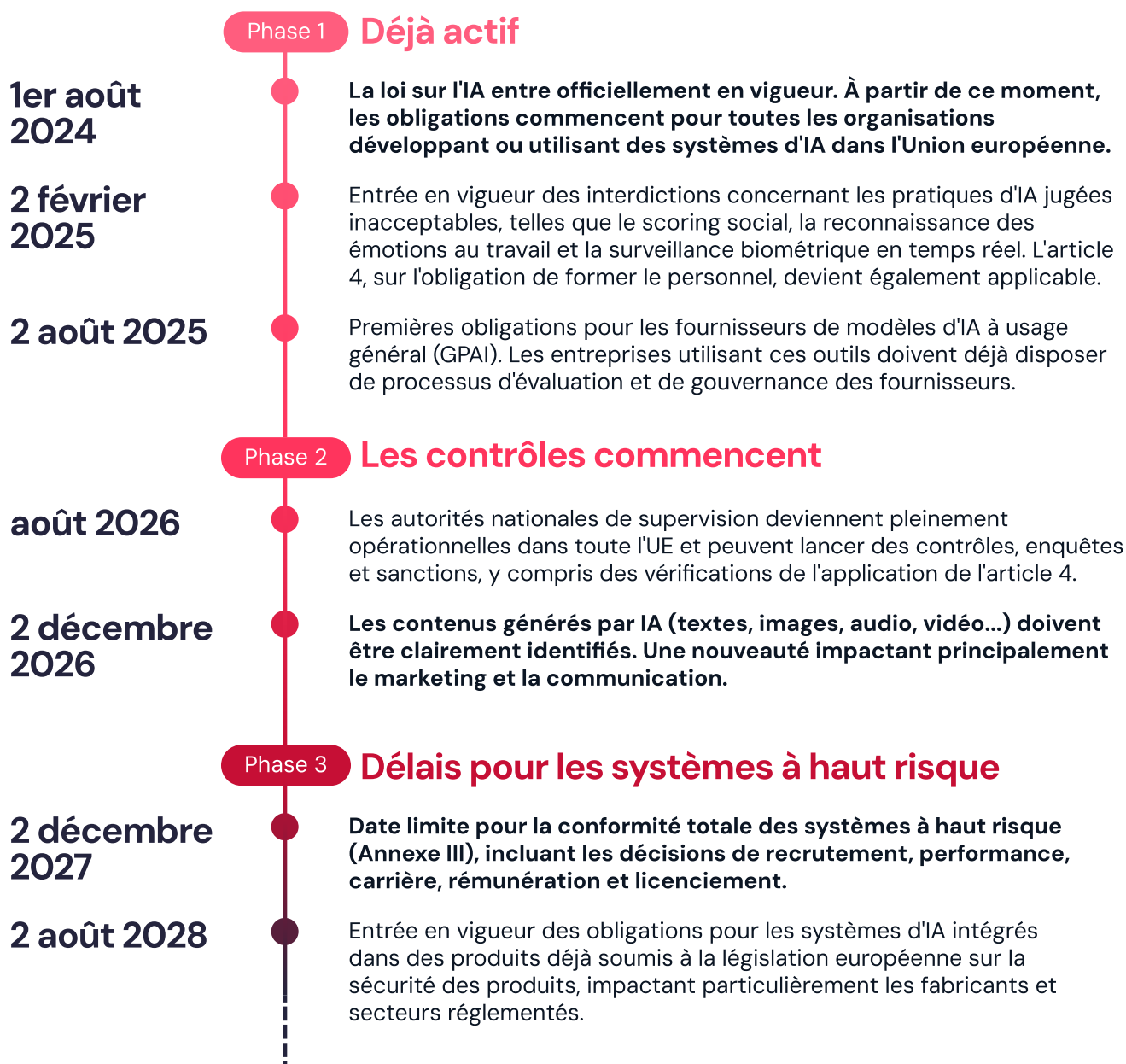
Coûts d'adaptation

Réparer les processus et systèmes après un audit est généralement plus coûteux que de concevoir la conformité dès le départ.

Cela signifie que les entreprises qui commencent à s'adapter dès aujourd'hui encourront des coûts et une complexité nettement moindres que celles qui attendront la dernière minute.

Se conformer sous pression coûte plus cher.

3 phases, 7 dates clés.



L'article 4 ne change pas.

L'accord Omnibus a reporté certains délais pour les systèmes à haut risque, mais n'a pas modifié l'article 4. La formation à l'IA est déjà une obligation légale depuis février 2025 et sera soumise à contrôles à partir d'août 2026, quel que soit le type ou la classification des systèmes d'IA utilisés dans l'entreprise.

Le plan d'action – Liste de contrôle

Phase 1 **Déjà en vigueur** Non optionnel. Si ces activités ne sont pas terminées, l'entreprise est déjà exposée.

Action	Responsable
☐ Cartographiez tous les systèmes d'IA utilisés dans l'entreprise, y compris les outils adoptés de manière indépendante, sans l'approbation de l'informatique.	Informatique + RH
☐ Vérifiez tous les outils pour détecter les pratiques interdites, telles que la reconnaissance des émotions au travail, le scoring social et la manipulation subliminale (interdites à partir de février 2025).	Juridique
☐ Suspendez immédiatement tout outil non conforme aux normes et impliqué dans des pratiques interdites.	Directeur général + Juridique
☐ Évaluez le niveau actuel d'alphabétisation en IA pour établir une base de référence et identifier les lacunes.	Ressources humaines
☐ Lancez un programme de formation en IA pour toute l'organisation, y compris employés, collaborateurs et fournisseurs externes. Assurez-vous de tout documenter.	Ressources humaines
☐ Créez un groupe de gouvernance IA multifonctionnel incluant RH, Juridique, Informatique et Finances, et désignez une personne unique responsable du processus de conformité.	Directeur exécutif
☐ Révisez les contrats avec les fournisseurs d'IA, en mettant l'accent sur la transparence, la gouvernance des données et les obligations de conformité des fournisseurs.	Directeur exécutif

Phase 2 **En cours** L'application commence en août 2026. Tout ce qui suit doit être en place avant cette date.

Action	Responsable
☐ Classez tous les systèmes d'IA par niveau de risque (interdit, élevé, limité ou minimal) avec documentation des raisons.	Juridique + Informatique
☐ Mettez en place des mécanismes de supervision humaine pour les systèmes à haut risque. Incluant des processus d'escalade et la possibilité d'intervenir dans les décisions.	Responsables de département Informatique +
☐ Informez formellement les travailleurs des systèmes d'IA à haut risque utilisés dans l'entreprise, conformément à la législation du travail nationale applicable.	Ressources humaines
☐ Mettez en place des systèmes d'enregistrement et de suivi pour l'IA à haut risque.	Juridique + Informatique
☐ Introduisez un étiquetage externe ou des filigranes sur le contenu généré par l'IA, en préparation de l'obligation de décembre 2026.	Informatique + Marketing
☐ Réalisez des évaluations des risques des fournisseurs externes d'IA.	Juridique + Achats
☐ Intégrez la formation en IA dans les processus d'intégration et de revue annuelle comme une activité structurée et continue.	Ressources humaines

Phase 3 **À venir** La date limite pour l'Annexe III est le 2 décembre 2027. Les évaluations de conformité prennent entre 6 et 12 mois, donc le lancement ne devrait pas avoir lieu après le premier trimestre 2027.

Action	Responsable
☐ Lancez des évaluations de conformité pour tous les systèmes d'IA à haut risque (Annexe III), y compris le recrutement, le suivi des performances et les systèmes influençant les décisions professionnelles.	Juridique + Informatique
☐ Documentation complète de la gestion des risques pour chaque système à haut risque, incluant l'objectif, les limites connues, les usages abusifs possibles et les mesures d'atténuation.	Informatique + Juridique
☐ Définissez des contrôles de gouvernance des données pour les systèmes à haut risque, couvrant la qualité des données, l'accès et la surveillance des biais.	Informatique + RH
☐ Enregistrez les systèmes d'IA à haut risque dans la base de données européenne, lorsque la loi l'exige (article 49).	Juridique
☐ Activez des processus de suivi post-commercialisation pour les systèmes à haut risque, incluant le signalement de tout incident et les révisions continues des performances.	Informatique + RH
☐ Effectuez une revue annuelle de la conformité IA alignée avec les mises à jour réglementaires et tout changement dans la loi sur l'IA.	Directeur général + Juridique

Ceci est un cadre, pas un conseil juridique. Les obligations spécifiques applicables à votre organisation dépendent de la classification des systèmes d'IA utilisés, de la juridiction au sein de l'UE et du secteur d'activité. Utilisez-le comme point de départ pour la discussion avec votre équipe juridique, pas comme un substitut à un conseil dédié.

Comment intégrer la conformité à l'IA dans votre travail quotidien

Tout d'abord : ne le considérez pas comme un projet à clore une fois pour toutes. La conformité à l'IA ne fonctionne pas ainsi. La loi sur l'IA continuera d'évoluer, son application se renforcera et ce qui est considéré comme conforme aujourd'hui ne sera pas exactement le même en 2027.

La régulation de l'IA doit être intégrée aux processus que l'entreprise utilise déjà quotidiennement. C'est ainsi.

Juridique, Finances et Achats

Une revue trimestrielle entre le juridique, les RH et l'informatique pour suivre les mises à jour réglementaires et les traduire en actions opérationnelles est le niveau minimum de gouvernance pour les entreprises utilisant significativement l'IA.

La conformité a aussi un coût : évaluation, soutien juridique, infrastructure de suivi. Ce ne sont pas des activités exceptionnelles, mais des postes récurrents à intégrer dans le budget annuel, avec des décisions sur les outils d'IA à adopter.

Personnes et RH

L'article 4 n'est pas négociable : la formation à l'IA est obligatoire pour tous les employés utilisant ces outils, elle doit être adaptée au poste, mise à jour annuellement et traçable. Il s'agit donc à la fois d'une question de ressources humaines et juridique.

L'inventaire de l'IA, la formation et les mises à jour des politiques doivent être intégrés au cycle annuel des ressources humaines, avec une cadence alignée sur la vitesse d'évolution des outils et des réglementations.

C'est là que Factorial peut concrètement aider : Factorial Campus propose des formations sur l'IA différenciées par fonction, avec certifications nominatives et registres prêts pour l'audit, construits exactement selon les exigences de l'article 4. Commencez par le cours gratuit sur la loi IA pour comprendre l'ensemble des obligations, puis évaluez si une voie de certification structurée convient à votre équipe.



Alphabétisation à l'IA pour tous
Formation obligatoire pour tous les employés de l'entreprise.



Alphabétisation à l'IA pour les ressources humaines, le juridique et l'informatique

Pour ceux responsables de la conformité ou qui décident des outils...



Alphabétisation à l'IA pour les responsables
Pour toute personne responsable du recrutement, de l'évaluation des performances...

8 façons d'accélérer vos processus avec Factorial

✓



Centraliser les données de l'entreprise

✓



Gérer toutes les activités liées au talent.

3



Une plateforme unique pour toutes les équipes

4



Analyser les données avec l'IA

5



Recruter, intégrer et définir des objectifs

6



Surveiller les coûts et les revenus du projet.

7



Lier la performance et la croissance

8



Donnez plus d'autonomie à vos équipes



L'agent IA de Factorial

Pourquoi l'IA de Factorial est meilleure que les autres chatbots ?

Découvrez vos données RH, Finances, Paie et Talents

Conçu pour aider les équipes à collaborer facilement et efficacement

Intégré aux flux de travail, adapté à vos équipes et capable de détecter, proposer et déclencher des actions

Conforme au RGPD, basé en Europe avec un accès sécurisé par rôles

Ne fabrique jamais de réponses et vous avertit lorsqu'il n'a pas l'information.

Ne connaît pas les données de votre entreprise, vous devez donc fournir tout le contexte pertinent à chaque fois.

Conçu principalement pour un usage individuel.

Outil autonome nécessitant de copier-coller les données et d'effectuer les actions ailleurs

Risqué pour les données confidentielles, non optimisé pour le RGPD

Peut donner des réponses erronées sans vous prévenir lorsqu'il ignore quelque chose.

Vos données restent sécurisées

L'IA de Factorial a été conçue pour être sécurisée. La confidentialité, le contrôle et la conformité sont au cœur de tout ce que nous faisons, vous pouvez donc toujours respecter les règles.



Conformité

Entièrement conforme au RGPD et à la loi européenne sur l'IA, avec hébergement en Europe et contrôles rigoureux.



Autorisations

Vous décidez qui voit quoi, sans risque d'accès non autorisé ou de messages partagés par erreur.



Sécurité

Vos données vous appartiennent toujours. Elles ne sont jamais partagées, utilisées pour entraîner des modèles ni stockées en dehors de Factorial.



Précision des données

Obtenez des réponses fiables basées sur les données réelles de votre entreprise, pas sur des estimations ou des suppositions.

Nous croyons que l'efficacité d'un outil commence par une adoption correcte.

Nous avons réuni une équipe d'experts prête à rendre votre expérience avec Factorial simple et fluide. Les voici :

Responsable de compte

Votre allié stratégique pour développer votre entreprise et tirer le meilleur parti de Factorial. Il vous accompagne au quotidien, comprend vos besoins et identifie les opportunités d'amélioration. Il vous présente les dernières nouveautés et vous donne des conseils pratiques pour vous aider à toujours profiter pleinement de la plateforme.

Consultants

Nous travaillons avec vos équipes Talent, Finance et Paie pour créer des stratégies et processus personnalisés, vous fournissant les outils pour générer un impact réel.

Spécialistes de l'intégration

Nous ne vous donnons pas seulement accès à la plateforme : nous vous guidons dès le premier jour. Nos experts vous aident à configurer Factorial selon vos flux de travail et objectifs.

Support via centre d'appels et tickets

Vous avez une question ? Besoin d'aide ? Envoyez une demande via le formulaire intégré ou parlez directement à nos experts quand nécessaire. Le support est inclus dans tous les plans dans nos principaux pays, toujours connecté à l'équipe appropriée.



Nous avons été choisi par des milliers d'entreprises comme la vôtre

Plus de 16 000 clients au total

Parlez à un expert

