

IA et transparence : ce que l'AI Act exige déjà de votre entreprise

Les obligations de transparence de l'AI Act européen sont en vigueur depuis le 2 août 2026

Bien que la Suisse ne soit pas membre de l'Union européenne, l'AI Act européen peut tout à fait concerner les entreprises suisses. C'est le cas notamment lorsqu'une entreprise met sur le marché ou met en service des systèmes d'IA dans l'UE, y agit comme déployeur, ou lorsque le résultat produit par un système d'IA d'un fournisseur ou d'un déployeur établi hors de l'UE est utilisé dans l'UE. Pour le conseil d'administration, la question pratique se résume ainsi : « Lesquels de nos systèmes d'IA entrent dans le champ d'application du règlement, du fait de notre présence sur le marché, de nos implantations ou de l'usage fait de leurs résultats dans l'UE, et les rôles, le marquage, la documentation et les contrats sont-ils clairement réglés ? »

TROIS QUESTIONS AVANT D'ALLER PLUS LOIN

Combien d'outils d'IA sont utilisés dans votre entreprise ? Qui a introduit le dernier en date ? Et votre service des ressources humaines sait-il si le logiciel qui présélectionne les candidatures analyse des voix ou des visages ?

Si l'une de ces trois questions vous a fait hésiter, rassurez-vous : c'est la norme. Dans les entreprises qui travaillent avec l'équipe du think tank 2b AHEAD, la liste des outils d'IA réellement utilisés est deux à trois fois plus longue que celle citée par la direction. Ce n'est pas le signe d'un désordre, mais la conséquence naturelle du fait que les collaboratrices et collaborateurs cherchent eux-mêmes des solutions. Difficile de le leur reprocher.

Jusqu'ici, c'était un problème organisationnel. Depuis le 2 août 2026, c'en est aussi un juridique.

Ce jour-là, les obligations de transparence de l'AI Act européen sont devenues applicables. Il ne s'agit pas d'une obligation de marquage générale et unique. L'article 50 régit en réalité plusieurs situations bien précises : l'interaction directe avec des systèmes d'IA, le marquage technique de certains contenus synthétiques par les fournisseurs, les obligations de transparence en cas de deepfakes et pour certains textes d'intérêt public, ainsi que les obligations d'information en cas de reconnaissance des émotions et de catégorisation biométrique.

Avec des modèles de texte prêts à l'emploi, une demande à envoyer à vos fournisseurs et une checklist à cocher

Il en découle quatre cas de figure particulièrement pertinents pour vous, en tant que dirigeant ou dirigeante de PME. Pour chacun, ce guide indique comment le reconnaître, ce qu'il convient de faire et avec quels mots. Vous n'avez rien à formuler, rien à rechercher et personne à mandater : les modèles de texte sont prêts, la demande à adresser à vos fournisseurs de logiciels est rédigée, et la checklist finale vous indique quand vous avez terminé. Le tout se règle en une heure.

Concrètement, il s'agit avant tout de transparence, de clarification des rôles, des outils RH et de service, ainsi que d'éviter les applications interdites telles que la reconnaissance biométrique des émotions chez les collaborateurs.

Ce guide le rappelle clairement : les obligations de transparence s'appliquent depuis le 2 août 2026 et leur violation peut être sanctionnée jusqu'à 15 millions d'euros ou 3 % du chiffre d'affaires annuel mondial ; pour les pratiques interdites, la sanction peut même atteindre 35 millions d'euros ou 7 %. Pour le conseil d'administration et la direction, il ne s'agit donc pas d'un simple sujet informatique, mais d'un risque de gouvernance, de responsabilité et de réputation. Pour les PME, start-up comprises, c'est en principe le plus bas des deux plafonds légaux qui s'applique. La sanction concrète dépend en outre des circonstances du cas d'espèce et de la mise en œuvre au niveau national.

Ce qu'il faut faire

- Exiger une liste complète de tous les systèmes d'IA utilisés, dans tous les services, pas uniquement auprès de l'informatique.
- Désigner une personne responsable pour chaque système.
- Clarifier par écrit si l'entreprise a le statut de déployeur ou de fournisseur.
- S'assurer que les systèmes d'IA interagissant directement avec des personnes physiques soient clairement identifiables comme tels dès le début de la première interaction.
- Valider et documenter des règles pour les images et vidéos générées par IA, ainsi que, le cas échéant, pour les textes générés par IA.
- Demander par écrit à vos fournisseurs RH et de service si leurs systèmes analysent des données biométriques, des émotions ou des caractéristiques similaires.
- Faire vérifier qu'aucune IA n'analyse biométriquement les émotions des collaborateurs ; cette pratique est interdite depuis février 2025.
- Développer les compétences en IA des collaborateurs et fixer un rendez-vous de révision trimestriel.

La priorité critique

Le point le plus urgent est le point 8 de la checklist : aucune reconnaissance biométrique des émotions chez les collaborateurs. Ce guide le désigne comme prioritaire et sans délai, car cette pratique est interdite et expose au cadre de sanction le plus élevé.

Ce qui s'applique dès aujourd'hui, et ce qui ne s'applique expressément pas

Six jours avant l'échéance, l'UE a une nouvelle fois modifié son propre texte. Qui se fie à des articles publiés au printemps travaille avec des informations dépassées.

Le 27 juillet 2026, le règlement modificatif (UE) 2026/1744, le fameux « Digital Omnibus », est entré en vigueur. Il reporte les obligations liées aux systèmes à haut risque, mais pas les obligations de transparence. Celles-ci s'appliquent dès aujourd'hui, sans aucun délai de grâce pour les déployeurs. Pour les fournisseurs, une période transitoire court jusqu'au 2 décembre 2026 s'agissant du marquage lisible par machine des systèmes déjà existants.

Date	Ce qui s'applique
2 février 2025	Pratiques interdites (comme la reconnaissance des émotions sur le lieu de travail, article 5) et obligation de développer les compétences en IA au sein de l'entreprise (article 4). Ces deux obligations s'appliquent aussi aux entreprises qui se contentent d'utiliser l'IA.
2 août 2025	Obligations pour les fournisseurs de modèles d'IA, structure de gouvernance de l'UE, cadre des sanctions.
2 août 2026	Obligations de transparence (article 50). Chatbots, images et vidéos générées par IA, certains textes générés par IA, ainsi que l'obligation d'information en cas de reconnaissance des émotions.
2 décembre 2026	Fin de la période transitoire pour le marquage lisible par machine chez les fournisseurs de systèmes génératifs déjà présents sur le marché. Deux nouvelles interdictions entrent en vigueur : les représentations intimes générées par IA sans consentement et les représentations d'abus sexuels sur mineurs.
2 décembre 2027	Obligations pour les systèmes à haut risque, notamment dans la sélection des candidatures, l'évaluation du personnel ou l'analyse de solvabilité.
2 août 2028	IA en tant que composant de sécurité dans des produits réglementés, par exemple des dispositifs médicaux ou des ascenseurs.

Ce qui se passe si vous ne le faites pas

Les violations des obligations de transparence sont passibles d'une amende pouvant atteindre 15 millions d'euros ou 3 % du chiffre d'affaires annuel mondial. Pour les PME, start-up comprises, c'est en principe le plus bas des deux plafonds légaux qui s'applique.

Pour les entreprises actives sur le marché de certains États membres de l'UE, des risques supplémentaires peuvent apparaître en matière de droit de la concurrence, de protection des données ou de protection des consommateurs. La question de savoir si une violation de l'article 50 déclenche par exemple des prétentions fondées sur le droit allemand de la concurrence doit

s'apprécier au regard du droit national applicable et ne saurait se déduire automatiquement de l'article 50.

Pour le conseil d'administration, cela signifie que les sanctions administratives ne sont pas les seules à considérer. Les conséquences civiles, concurrentielles et réputationnelles doivent elles aussi être intégrées dans l'appréciation du risque, selon le marché et le cas d'usage concerné.

CHAPITRE 2

Êtes-vous déployeur ou fournisseur ?

Cette qualification détermine les obligations qui incombent à l'entreprise. Répondez aux questions suivantes pour chaque système figurant sur votre liste. Un « oui » constitue un signal fort qu'il convient d'approfondir la question du statut de fournisseur ; il n'entraîne toutefois pas automatiquement cette qualification dans tous les cas.

1. Mettez-vous un système d'IA à disposition sous votre propre nom ou votre propre marque, même si vous l'avez acheté à un tiers et ne facturez rien pour son utilisation ?	☐ Oui ☐ Non
2. Avez-vous modifié de manière substantielle un système acheté à un tiers, par exemple en le réentraînant avec vos propres données ou en y ajoutant vos propres fonctionnalités ? (Déclenche le statut de fournisseur selon l'art. 25 s'il s'agit d'un système à haut risque.)	☐ Oui ☐ Non
3. Utilisez-vous un système à une fin différente de celle prévue par son fabricant, et cela en fait-il un système à haut risque ? (Art. 25, al. 1, let. c.)	☐ Oui ☐ Non
4. Mettez-vous un système à la disposition de tiers, clients, partenaires ou fournisseurs, sous votre propre nom ou votre propre marque ?	☐ Oui ☐ Non

Le cas le plus fréquent en pratique

Un chatbot acheté auprès d'un tiers et intégré à l'identité visuelle de votre propre site internet ne fait pas automatiquement de l'entreprise un fournisseur pour cette seule raison. Si l'éditeur du logiciel reste fournisseur et que l'entreprise se contente d'utiliser le système sous son propre contrôle, tout plaide en faveur du statut de déployeur. Si, en revanche, le système a été développé pour l'entreprise, ou à sa demande, puis mis sur le marché ou mis en service sous son nom ou sa marque, le statut de fournisseur peut naître. Ce qui est déterminant, ce sont la configuration concrète, les contrats et les responsabilités réellement exercées.

Consignez le résultat par écrit

Une phrase par système suffit, notée en regard de votre liste. L'effort est minime, mais la différence est de taille entre le fait d'avoir procédé vous-même à cette qualification et celui de la voir établie par quelqu'un d'autre le jour où cela compte vraiment.

Vous disposez d'un chatbot ou d'un assistant IA en contact avec la clientèle

Vous êtes concerné si...

- une fenêtre de chat avec réponses automatiques fonctionne sur votre site internet,
- votre standard téléphonique fonctionne avec une voix générée par IA,
- un assistant IA conversationnel répond aux questions de suivi dans une messagerie,
- ou qu'un voicebot fixe des rendez-vous et prend en charge les rappels.

Ce qu'il faut faire

Lorsqu'un système d'IA est destiné à une interaction directe et bidirectionnelle avec des personnes physiques, celles-ci doivent pouvoir reconnaître qu'elles interagissent avec une IA. Cette information doit être communiquée de manière claire et distincte, au plus tard au début de la première interaction.

Formellement, il s'agit d'une obligation incombant au fournisseur. Tout message ou e-mail automatisé n'entre donc pas automatiquement dans le champ de l'article 50, alinéa 1. Pour les systèmes véritablement conversationnels, un avis clair reste néanmoins, en pratique, la solution sûre et transparente.

MODÈLE DE TEXTE : CHAT SUR LE SITE INTERNET

« Bonjour, je suis l'assistant numérique de [Entreprise], une IA et non un être humain. Je réponds à vos questions sur [thèmes]. Si vous préférez parler à une collaboratrice ou un collaborateur, écrivez simplement « humain » et je vous mets en relation. »

MODÈLE DE TEXTE : TÉLÉPHONE / VOICEBOT

« Bonjour, vous êtes en communication avec l'assistant IA de [Entreprise]. Dites à tout moment « collaborateur » si vous souhaitez être mis en relation avec une personne. »

CONSEIL PRATIQUE : MESSAGERIE OU E-MAIL AUTOMATISÉ

« Cette réponse a été générée automatiquement par un assistant IA. Répondez à ce message si vous souhaitez un échange personnalisé. » Un tel avertissement peut avoir du sens même lorsque le message concret ne constitue pas une interaction directe au sens de l'article 50, alinéa 1.

Pour les bots de messagerie, cet avertissement doit également figurer dans le message d'accueil. Il doit apparaître au plus tard au moment de la première interaction.

L'ERREUR LA PLUS FRÉQUENTE

« La mention dans la déclaration de protection des données suffit. » Elle ne suffit pas ! L'information doit apparaître là où la conversation commence, sans que quiconque ait à la chercher. Une exception

n'existe que lorsqu'il est de toute façon évident, pour une personne raisonnable, qu'une machine répond ; mieux vaut ne pas s'y fier.

CAS 2 SUR 4 • ARTICLE 50, AL. 4 AI ACT

Vous publiez des images, vidéos ou enregistrements audio générés par IA

Deux critères doivent être réunis

Le contenu doit représenter quelque chose qui existe réellement : des personnes, des objets, des lieux, des institutions ou des événements existants. Et il doit donner l'impression, aux yeux d'un observateur, qu'il pourrait à tort être pris pour authentique. Si l'un de ces deux critères fait défaut, l'obligation de transparence ne s'applique pas.

Quatre situations tirées de la pratique

Votre directeur général, intégré après coup par IA dans le film institutionnel : à signaler. Il existe réellement, le lien avec la réalité est établi. Les deux critères sont remplis.

Une équipe fictive dans un bureau fictif : pas besoin de signaler. Aucun lien avec des personnes ou des lieux réels. Attention toutefois : dès que vous présentez cette image comme étant, par exemple, « votre équipe », un lien se crée avec votre entreprise bien réelle, ce qui peut en outre s'avérer trompeur au regard du droit de la concurrence.

Les mêmes personnages fictifs, mais placés de manière reconnaissable devant votre siège social : à signaler. Le lieu est réel, la scène paraît authentique. Les deux critères sont donc remplis.

Une image générée par IA d'un produit de votre gamme : à signaler dans la plupart des cas. Les objets comptent eux aussi. Ce qui compte, c'est de savoir si l'image peut induire en erreur sur l'apparence ou les caractéristiques du produit : une véritable photo de produit sur un arrière-plan généré par IA n'est généralement pas concernée, contrairement à une image de produit entièrement générée.

La règle empirique au quotidien

Plus le contenu se rapproche de votre monde réel, vos collaborateurs, vos locaux, vos produits, plus vous devez le signaler. Une pure fiction, sans lien avec votre entreprise, reste libre.

MODÈLE DE TEXTE : LÉGENDE D'IMAGE

« Image générée par intelligence artificielle. » ou, en cas de retouche : « Cette image a été retouchée avec l'IA : [élément modifié]. »

MODÈLE DE TEXTE : VIDÉO

Incrustation au début de la scène concernée, bien lisible ; trois secondes ont fait leurs preuves dans la pratique, bien qu'aucune exigence légale ne le précise : « Représentation générée par IA ».

À ajouter dans le générique de fin ou la description de la vidéo : « Certaines parties de cette vidéo ont été générées par intelligence artificielle. »

MODÈLE DE TEXTE : RÉSEAUX SOCIAUX

À la fin de la légende, avant les hashtags : « (Généré avec l'IA.) »

Icônes officielles de la Commission européenne

La Commission européenne met à disposition des icônes officielles de l'UE pour signaler certains contenus générés ou manipulés par IA. Leur utilisation est facultative et l'icône seule ne garantit pas la conformité juridique. Pour un public francophone, il est recommandé d'y ajouter, au besoin, un texte clair et compréhensible précisant si un contenu a été entièrement généré par IA ou seulement retouché avec son aide.

CAS 3 SUR 4 • ARTICLE 50, AL. 4 AI ACT

Vous publiez des textes générés par IA

Pour la plupart des entreprises, cette obligation s'applique rarement en pratique ; il est néanmoins utile d'en connaître les règles.

Une précision au préalable : si, au regard du chapitre 2, vous êtes fournisseur d'un système générateur de texte, vous devez marquer ses résultats comme générés par IA, de manière lisible par machine, indépendamment des deux conditions décrites ci-dessous (article 50, al. 2).

Deux obstacles : votre texte doit les franchir tous les deux

La loi conditionne le marquage à deux critères qui doivent être remplis simultanément. Si l'un des deux fait défaut, l'obligation tombe. Procédez donc dans l'ordre suivant :

Premier obstacle : sur quoi porte le texte ?

Sont concernées les publications qui informent le public sur une question d'intérêt général : la situation légale, les débats politiques, des sujets qui concernent la collectivité.

Ne sont généralement pas concernés : les descriptions de produits, les textes publicitaires, les offres d'emploi, les documents internes. Il peut en aller autrement lorsqu'une newsletter informe sur des modifications légales ou des thèmes de société.

Si cela ne s'applique pas à votre texte, vous en avez terminé ici. Aucun marquage requis.

Second obstacle : un être humain a-t-il vérifié le texte ?

Le marquage visible n'est pas nécessaire lorsque le texte a fait l'objet d'une véritable vérification humaine ou d'un contrôle rédactionnel, et qu'une personne physique ou morale assume la responsabilité éditoriale de la publication.

Un processus rédactionnel documenté est donc utile, mais ne suffit pas à lui seul : la vérification doit réellement porter sur le contenu, et la responsabilité éditoriale doit être effectivement assumée.

La divulgation visible n'est requise que si le texte porte sur une question d'intérêt général et qu'aucune vérification humaine ni aucun contrôle rédactionnel assorti d'une responsabilité éditoriale assumée n'a eu lieu.

Ce qu'il en découle

Qui dispose d'un processus rédactionnel est en règle générale en terrain sûr, à condition que la vérification porte réellement sur le contenu, et non uniquement sur la forme. Il est en outre essentiel de pouvoir prouver ce processus en cas de doute. Deux phrases consignées dans un fichier suffisent.

MODÈLE DE TEXTE : MARQUAGE LORSQUE LES DEUX CONDITIONS SONT RÉUNIES

« Ce texte a été rédigé avec l'aide de l'intelligence artificielle. »

MODÈLE DE TEXTE : MENTION RÉDACTIONNELLE POUR LA DOCUMENTATION INTERNE

[Date] • [Titre de l'article] • [Canal]

Créé avec l'aide de [outil d'IA]. Vérifié sur le fond et assumé sur le plan rédactionnel par [Nom], [Fonction]. Aucune divulgation requise au sens de l'art. 50, al. 4 AI Act, une véritable vérification humaine, respectivement un contrôle rédactionnel, ayant eu lieu, et la responsabilité éditoriale étant assumée.

MODÈLE DE TEXTE : JUSTIFICATION EN DEUX PHRASES SI VOUS RENONCEZ AU MARQUAGE

[Date] • [Contenu] • [Canal], aucun marquage au sens de l'art. 50 AI Act. Motif : [p. ex. pas de question d'intérêt général / aucune personne, aucun lieu ni événement existant représenté].
Décision prise par [Nom].

L'ERREUR LA PLUS FRÉQUENTE

« Tout texte généré par IA doit être signalé. » Faux. L'article 50, alinéa 4, ne vise que certains textes publiés portant sur des questions d'intérêt général. En outre, la divulgation visible n'est pas nécessaire en cas de véritable vérification humaine ou de contrôle rédactionnel, pour autant que la responsabilité éditoriale soit assumée.

Vous utilisez des systèmes qui reconnaissent des émotions ou catégorisent des personnes

Le cas aux conséquences les plus lourdes. Ici, la limite ne tient pas au marquage, mais à la question de savoir qui le système évalue.

Sont concernés, d'une part, les systèmes qui identifient ou déduisent les émotions ou les intentions d'une personne physique à partir de données biométriques et, d'autre part, les systèmes de catégorisation biométrique. Point important : selon la définition de l'AI Act, les états physiques tels que la douleur ou la fatigue ne constituent pas des émotions. La fonction technique concrète du système doit donc être examinée avec précision.

Un même logiciel, deux réponses différentes

Un logiciel téléphonique qui évalue l'humeur de la personne qui appelle peut être licite. Ce même logiciel devient illicite dès qu'il évalue l'humeur de votre collaborateur. C'est précisément cette double fonction qui est souvent vendue sous l'appellation « assurance qualité », sans apparaître dans la description du produit (modèle disponible au chapitre 3).

Qui le système évalue-t-il ?	Conséquence juridique	Ce qu'il faut faire
Clients ou autres personnes externes	Non interdit, mais à haut risque	Vous devez informer les personnes concernées. Ces systèmes de reconnaissance des émotions, lorsqu'ils sont licites, comptent en principe parmi les systèmes à haut risque ; pour les systèmes visés à l'annexe III, les obligations correspondantes s'appliquent dès le 2 décembre 2027. Le droit de la protection des données doit être examiné séparément. Selon l'article 9 du RGPD, les données biométriques constituent notamment une catégorie particulière lorsqu'elles sont traitées aux fins d'identifier une personne de manière univoque.
Vos propres employés ou candidats	Interdit	Mettre fin à l'utilisation, dans la mesure où le système déduit des émotions à partir de données biométriques chez des collaborateurs ou des candidats, et qu'aucune exception étroitement définie, d'ordre médical ou sécuritaire, ne s'applique. La détection de la fatigue doit être appréciée séparément, la fatigue étant un état physique qui ne constitue pas une émotion au sens de l'AI Act. (Art. 5, al. 1, let. f AI Act)

MODÈLE DE TEXTE : INFORMATION EN CAS D'ANALYSE DE DONNÉES CLIENTS

« Information : ce [entretien / espace] fait appel à un système d'IA qui analyse automatiquement [le ton de la voix / l'expression du visage] afin de [finalité, p. ex. mesurer la

qualité du service]. Vous trouverez des informations sur le traitement de vos données sous [lien].
»

Distinction importante : pour la reconnaissance des émotions au sens de l'AI Act, le lien biométrique est déterminant. Une analyse purement textuelle d'enquêtes auprès des collaborateurs n'entre pas dans le champ de cette interdiction spécifique. Les états physiques tels que la douleur ou la fatigue ne sont, selon la définition retenue, pas considérés comme des émotions.

Interdiction distincte : les systèmes qui catégorisent individuellement des personnes sur le plan biométrique afin d'en déduire la race, les opinions politiques, l'appartenance syndicale, les convictions religieuses ou philosophiques, la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle sont interdits, quel que soit le groupe de personnes concerné (article 5, al. 1, let. g AI Act).

Vérifier si l'un de vos systèmes est interdit

Dans les PME, personne ne développe soi-même des applications d'IA interdites. Elles s'introduisent dans l'entreprise au moment de l'achat, et il existe pour cela essentiellement deux portes d'entrée : les logiciels de recrutement et les outils de service.

La demande ci-dessous permet de déterminer si l'un de vos systèmes est concerné. Envoyez-la à chaque fournisseur dont le produit exploite une analyse vidéo, faciale ou vocale. La réponse écrite doit ensuite être conservée dans vos dossiers.

MODÈLE D'E-MAIL : DEMANDE ADRESSÉE À UN FOURNISSEUR DE LOGICIEL

Objet : qualification au regard de l'AI Act européen : [nom du produit]

Madame, Monsieur,

Nous utilisons [nom du produit] au sein de notre entreprise. Dans le contexte des obligations de transparence applicables depuis le 2 août 2026 en vertu du règlement (UE) 2024/1689, dans sa version modifiée par le règlement (UE) 2026/1744, nous vous prions de bien vouloir nous fournir des informations écrites sur les points suivants :

1. Votre système traite-t-il des données biométriques, notamment des images faciales, des enregistrements vocaux ou des signaux corporels ?
2. Le système identifie-t-il ou déduit-il, sur la base de données biométriques, des émotions ou des intentions de personnes physiques ? Si oui : lesquelles, et sur quelle base technique ?
3. Quels groupes de personnes font l'objet de cette analyse : candidats, collaborateurs, clientèle ? Cette analyse peut-elle être désactivée pour certains groupes en particulier ?
4. Comment qualifiez-vous votre système au regard de l'AI Act européen ? S'agit-il d'un système à haut risque ? Si vous invoquez une exception au titre de l'article 6, alinéa 3 : comment cette évaluation est-elle documentée, et le système effectue-t-il un profilage de personnes physiques ?
5. Le système génère-t-il des contenus synthétiques (images, audio, vidéo ou texte) ? Si oui : sont-ils marqués comme générés par IA de manière lisible par machine ?
6. Vous considérez-vous, pour ce produit, comme fournisseur au sens du règlement, et quelles informations mettez-vous à notre disposition en tant que déployeur ?

Nous vous remercions de bien vouloir nous répondre d'ici au [date, environ 14 jours].

Meilleures salutations,

[Nom], [Fonction], [Entreprise]

Ce que vous faites de la réponse

Si le fournisseur répond « oui » aux questions 1 et 2 et que l'analyse porte sur des collaborateurs ou des candidats, une action s'impose, indépendamment de la manière dont le produit est commercialisé. Si la réponse tarde à venir ou reste évasive, c'est également une information en soi : il vous appartient alors de décider, en interne, si vous souhaitez continuer à utiliser ce système.

CHECKLIST À COCHER

Ce que le conseil d'administration et la direction peuvent retenir

Une fois ces onze points traités, vous serez bien positionné au regard de l'état actuel de l'AI Act européen.

☐ **Nous disposons d'un inventaire complet de tous les systèmes d'IA utilisés.**

Établi avec l'ensemble des services, pas uniquement avec l'informatique.

☐ **Une personne responsable est désignée pour chaque système.**

Nommément, et non comme un simple département.

☐ **Pour chaque système, il est établi si nous sommes déployeur ou fournisseur.**

Test rapide du chapitre 2, résultat consigné par écrit.

☐ **Tous les systèmes d'IA interagissant directement avec des personnes physiques indiquent clairement leur nature d'IA dès le début de la première interaction.**

Pas dissimulée dans les CGV ou la déclaration de protection des données ; pour les communications automatisées purement unilatérales, l'applicabilité de l'article 50, alinéa 1, doit être examinée séparément.

☐ **Une règle de marquage est définie pour les images et vidéos générées par IA.**

Intégrée dans la checklist de validation du marketing.

☐ **Notre processus rédactionnel pour les textes assistés par IA est documenté.**

Deux phrases par contribution suffisent.

☐ **Nous avons interrogé par écrit tous nos fournisseurs RH et de service.**

Modèle d'e-mail du chapitre 4.

☐ **Aucun système n'analyse biométriquement les émotions des collaborateurs.**

Confirmé par une déclaration écrite du fournisseur.

☐ **Là où une reconnaissance des émotions ou une catégorisation biométrique licite est utilisée, nous informons les personnes concernées et examinons séparément les exigences du droit de la protection des données.**

Les obligations de l'AI Act s'ajoutent à celles du droit de la protection des données ; la qualification des données biométriques au sens de l'article 9 du RGPD dépend notamment de la finalité du traitement.

❑ **Nous développons les compétences en IA des personnes qui travaillent avec ces systèmes.**

L'article 4 exige des mesures, pas une preuve de certification.

❑ **Un rendez-vous de révision figure dans notre agenda.**

Recommandation : chaque trimestre, car de nouveaux outils apparaissent plus vite que les processus ne se mettent en place.

PERSPECTIVES

Ce qui arrivera encore d'ici décembre 2027

Ce n'est que maintenant, une fois tout ce qui concerne le présent clarifié, qu'il vaut la peine de regarder vers l'avenir, car les obligations reportées sont les plus lourdes à mettre en œuvre.

Le Digital Omnibus a repoussé les exigences applicables aux systèmes à haut risque. Sont notamment concernés l'IA utilisée dans la sélection des candidatures, dans l'évaluation du personnel et dans l'analyse de la solvabilité des personnes physiques.

Ces systèmes ne devront répondre aux exigences qu'à partir du 2 décembre 2027. L'IA utilisée comme composant de sécurité dans des produits réglementés dispose, elle, d'un délai allant jusqu'au 2 août 2028.

Trois points que l'on perd facilement de vue

① **Tout outil n'est pas automatiquement à haut risque**

Tout outil RH ou financier n'est pas automatiquement à haut risque. L'article 6, alinéa 3, exclut les systèmes qui ne présentent pas de risque important pour la santé, la sécurité ou les droits fondamentaux, par exemple parce qu'ils ne remplissent qu'une tâche procédurale étroitement définie ou se contentent d'améliorer un résultat humain déjà arrêté. Cette qualification incombe toutefois au fournisseur, qui doit la documenter ; faites-vous confirmer cela par écrit en tant que déployeur. Dès qu'un système effectue un profilage de personnes physiques, l'exception ne s'applique jamais.

② **Des échéances calendaires fixes**

En l'état actuel du droit, ce sont des échéances calendaires fixes qui s'appliquent. Le mécanisme envisagé durant la procédure législative, qui devait lier les délais à l'existence de normes techniques, a été supprimé dans le texte final. De futures modifications légales restent bien entendu possibles.

③ **Les obligations des déployeurs sont elles aussi reportées**

Les obligations des déployeurs sont, elles aussi, reportées. La surveillance humaine, la tenue de journaux et l'information des collaborateurs n'entreront en vigueur, elles aussi, qu'à fin 2027 ; vous

avez donc le temps de construire ce dispositif proprement, plutôt que de devoir le rattraper. Indépendamment de cela, la codétermination et le droit de la protection des données s'appliquent déjà aujourd'hui : pour les systèmes RH, le comité d'entreprise doit d'ores et déjà être associé en Allemagne.

Ce que vous allez faire dans les prochains mois

Seize mois supplémentaires, c'est un soulagement. Mais ce n'est qu'un report, qui ne doit pas conduire à reposer le sujet sur la pile dont il vient tout juste de tomber.

Un dispositif d'IA fonctionnel et juridiquement sûr ne se met pas en place en quelques jours. Si vous mettez ces prochains mois à profit dès maintenant, vous disposerez d'ici là non seulement d'un système d'IA conforme, mais aussi d'un système qui produit de réels résultats.

État du droit et sources principales

État du droit : 18 août 2026. Ont notamment été pris en compte le règlement (UE) 2024/1689 (AI Act européen), le règlement (UE) 2026/1744 (Digital Omnibus on AI), ainsi que les lignes directrices de la Commission européenne relatives aux obligations de transparence de l'article 50, publiées le 20 juillet 2026.



À propos des auteurs

Ce guide a été réalisé par l'équipe de 2b AHEAD. En fait partie Daniel P. Huber, responsable Suisse de ce think tank scientifique indépendant dédié au monde de l'entreprise. Il est administrateur et accompagnateur, en tant que membre du comité consultatif, la start-up Health-4.0 Hum-Systems de Livy Care I Livy Home, à Berlin, dont le succès s'étend à l'international ; il développe également, en tant qu'expert auprès du Business Incubator, des écosystèmes adaptés aux entreprises.

Note sur la traduction

Le texte original a été rédigé en allemand. La version française a été réalisée avec l'aide de l'intelligence artificielle. En cas de divergence d'interprétation, la version allemande fait foi.

Note de transparence

L'IA générative a été utilisée à titre d'appui pour la recherche et les travaux rédactionnels préparatoires à la réalisation de cet article. La conception d'ensemble, le choix et la pondération des contenus, l'analyse spécialisée, la version finale du texte ainsi que la responsabilité de toutes les affirmations et conclusions relèvent de l'auteur.

Avertissement

Cet article spécialisé s'inscrit dans la série « Articles thématiques CA » du SwissBoardForum. Son contenu reflète l'appréciation professionnelle de ses autrices et auteurs et ne correspond pas nécessairement à la position du SwissBoardForum. L'objectif est d'aborder des questions actuelles issues de la pratique des conseils d'administration et de donner à voir la diversité des perspectives présentes au sein du réseau. Cet article a une vocation d'information et de discussion ; il ne constitue pas un conseil juridique. Pour l'appréciation d'un cas concret, il convient de se référer aux dispositions légales applicables et, le cas échéant, de recourir à un conseil juridique spécialisé. La version française de cet article a été réalisée à l'aide d'un outil d'intelligence artificielle. Le texte original a été rédigé en allemand. En cas de divergence d'interprétation, la version originale allemande fait foi.

Images utilisables sous mention « powered by 2b AHEAD ThinkTank »

SwissBoardForum

c/o Von Graffenried AG Kompetenzzentrum Stiftungen · Zeughausgasse 18 · 3011 Bern
sekretariat@swissboardforum.ch · www.swissboardforum.ch