

## Annexe IA à la Notice d'Information des candidats

# Traitements de Données personnelles des candidats via des outils d'Intelligence Artificielle

*Dernière mise à jour : 28/05/2026*

Le présent document a pour objectif de présenter, de manière claire, concise et compréhensible, les principales caractéristiques des traitements de données à caractère personnel des candidats, mis en œuvre au moyen d'un outil de chatbot conversationnel ainsi que d'un outil de classement et de mise en correspondance des candidatures, reposant sur des technologies d'intelligence artificielle et intégrés au portail carrières de Sopra Steria. Ce portail s'appuie sur la solution de recrutement fournie par le prestataire SmartRecruiters.

Dans ce cadre, Sopra Steria agit en qualité de responsable du traitement au sens du RGPD, ainsi qu'en tant que « déployeur » des systèmes d'IA concernés, conformément à la réglementation européenne applicable en matière d'intelligence artificielle.

SmartRecruiters est, quant à lui, qualifié de fournisseur du système d'IA et de sous-traitant des données, agissant pour le compte de Sopra Steria au sens du RGPD.

## A) AGENT CONVERSATIONNEL

### 1. Logique et fonctionnement général du chatbot

Le chatbot est un agent conversationnel destiné aux candidats, conçu pour les accompagner dans la recherche d'un emploi chez Sopra Steria et maintenir leur engagement tout au long du processus de recrutement. Il leur permet de découvrir l'entreprise, sa culture et ses avantages et de postuler directement via un chat.

### 2. Finalités du traitement et bases légales

Le chatbot mis à disposition des candidats de Sopra Steria est déployé pour les finalités suivantes :

- assister les recruteurs en facilitant le premier contact avec des candidats potentiels, en vue de créer leur profil dans l'ATS ;
- proposer, à l'issue des échanges avec le chatbot, l'inscription des utilisateurs à un vivier de candidats afin de pouvoir les recontacter pour de futures opportunités professionnelles.

Les traitements de données personnelles réalisées via le chatbot reposent sur la base légale suivante :

- Exécution du contrat avec le candidat (mesures précontractuelles)

En effet, l'initiation de conversations via le chatbot (à l'initiative de candidats potentiels) s'inscrit pleinement dans le cadre du démarrage d'un processus de recrutement, pouvant conduire à la conclusion d'un contrat

de travail entre le candidat et l'entreprise recruteuse. Dans ce contexte, le traitement des données constitue une mesure précontractuelle.

### **3. Catégories des données traitées via l'outil, personnes concernées, origine des données et durée de conservation**

#### *A. Données d'entrée (input data)*

Les données d'entrée sont collectées directement auprès des candidats potentiels, à travers leurs échanges avec le chatbot. Elles correspondent aux informations susceptibles de figurer dans un CV, notamment :

- le nom et le prénom ;
- la formation ;
- l'expérience professionnelle ;
- l'adresse ;
- le numéro de téléphone ;
- la photographie, le cas échéant.

#### *B. Données de sortie (output data)*

Les données générées par l'outil conversationnel sont les suivantes — il est précisé qu'il ne s'agit pas de données à caractère personnel :

- des informations relatives à l'entreprise recruteuse ;
- des offres d'emploi correspondant au profil du candidat ou aux critères qu'il a exprimés ;
- des propositions de s'inscrire au vivier de candidats de Sopra Steria.

### **4. Décisions individuelles automatisées et intervention humaine**

L'outil conversationnel formule des recommandations aux candidats en analysant les informations contenues dans leur CV ainsi que celles issues de leurs échanges. Ces recommandations peuvent consister, par exemple, à leur indiquer des offres d'emploi ou à leur proposer de s'inscrire à des viviers de candidats afin de permettre des communications ultérieures.

Ces recommandations ne peuvent toutefois pas être considérées comme des décisions produisant des effets juridiques à leur égard (telles qu'un rejet automatisé de candidature ou un profilage susceptible de réduire leurs chances d'être inclus dans un processus de recrutement), dès lors que les utilisateurs restent libres de les suivre ou non et conservent, en tout état de cause, la possibilité de postuler à l'ensemble des postes de leur choix, avec ou sans l'assistance du chatbot.

L'outil conversationnel reposant sur l'IA a pour unique finalité d'accompagner le recrutement de nouveaux talents, sans se substituer au travail des recruteurs, lesquels demeurent les décideurs finaux quant à l'issue de leur évaluation des profils des candidats.

### **5. Entraînement du système d'IA**

Les données personnelles auxquelles l'outil conversationnel accède et qu'il traite dans le cadre de son déploiement ne sont en aucun cas utilisées pour entraîner, réentraîner ou améliorer les modèles d'intelligence artificielle sus-jacents.

## 6. Droits des personnes et modalités d'exercice

Pour toute information relative aux droits des personnes concernées et ses modalités d'exercice, veuillez-vous référer à la section 6 de la notice d'information à destination des candidats.

### B) OUTIL DE CLASSEMENT DES CANDIDATURES

#### 1. Logique et fonctionnement général de l'outil de classement

L'outil de classement est utilisé pour aider les équipes de recrutement de Sopra Steria à analyser les candidatures au regard des postes proposés. Il examine certaines informations issues des profils des candidats et des offres d'emploi afin d'estimer le niveau de correspondance entre un profil et un poste.

Concrètement, l'outil attribue aux candidatures une note de 1 à 4 étoiles, selon leur adéquation avec le poste à pourvoir. Pour établir cette évaluation, l'outil ne se limite pas à une simple recherche de mots-clés dans les CV : il prend en compte de manière plus globale les parcours professionnels, les compétences et le contexte du poste.

Pour chaque score, l'outil génère également un rapport explicatif, mettant en évidence :

- les compétences clés que le candidat possède et qui sont importantes pour le poste ;
- les compétences éventuellement manquantes au regard des exigences du poste.

Ces éléments ont pour seul objectif d'aider les recruteurs dans leur analyse, en leur permettant de mieux comprendre les points forts d'un profil ainsi que les éventuels écarts par rapport aux besoins du poste.

L'outil ne prend aucune décision en matière de recrutement et n'exclut jamais automatiquement un candidat.

Les décisions finales relèvent exclusivement des équipes de recrutement, qui interviennent en tant qu'humains dans la boucle (*human-in-the-loop*) : elles supervisent les résultats produits par l'outil, y apportent leur expertise et prennent, in fine, l'ensemble des décisions liées au recrutement.

Lorsque cela est pertinent, des informations plus détaillées sur le fonctionnement de l'outil sont disponibles sur demande, dans la limite des droits de tiers.

#### 2. Finalités du traitement et bases légales

L'outil de classement utilisé par les équipes de recrutement de Sopra Steria est mis en œuvre pour les finalités suivantes :

- Présélection des candidats : tri et classement des CV et des lettres de motivation ;
- Génération d'un score de correspondance et d'un rapport de correspondance afin d'aider les équipes à évaluer le profil du candidat.

Les traitements en question reposent sur la base légale suivante :

- Exécution du contrat avec le candidat (mesures précontractuelles)

En effet, ce traitement est nécessaire à la mise en œuvre du processus de recrutement préalable à la conclusion d'un contrat de travail avec le candidat.

L'outil de classement constitue une fonctionnalité pleinement intégrée au démarrage du processus de recrutement et à la phase de présélection des candidatures, susceptible de conduire à la signature d'un contrat de travail entre le candidat potentiel et Sopra Steria.

Dans ce contexte, le traitement de données mis en œuvre via l'outil de classement constitue une mesure précontractuelle.

### **3. Catégories des données traitées via l'outil, personnes concernées, origine des données et durée de conservation**

#### *A. Données d'entrée (input data)*

Les données d'entrée sont collectées directement auprès des candidats, par l'intermédiaire de leur profil ATS (Applicant Tracking System) ou à travers leurs échanges avec le chatbot.

La génération des scores de correspondance nécessite que l'outil traite les catégories de données personnelles suivantes relatives aux candidats :

- Expérience professionnelle : intitulé du poste, employeur, date de début et date de fin ;
- Compétences extraites du CV ;
- Formation : données relatives aux diplômes (intitulé) et aux certifications (intitulé).

Les données directement identifiantes, telles que le nom, le prénom, l'adresse postale ou électronique, le numéro de téléphone, etc., ne sont ni accessibles au système d'intelligence artificielle ni traitées par celui-ci dans le cadre de la génération des scores. Aucune donnée personnelle relevant de catégories particulières au sens de l'article 9 du RGPD n'est accessible ni traitée par le système d'IA.

#### *B. Données de sortie (output data)*

Les données générées par l'outil de classement sont les suivantes :

- Score de correspondance et rapport de correspondance.

### **4. Décisions individuelles automatisées et intervention humaine**

La fonctionnalité d'intelligence artificielle de classement des profils a pour unique finalité d'assister la prise de décision des recruteurs. Elle ne donne lieu à aucune décision entièrement automatisée, chaque évaluation faisant systématiquement l'objet d'une analyse et d'une validation humaines.

L'outil de classement ne se substitue en aucun cas à l'appréciation humaine des profils des candidats et n'a pas vocation à exclure automatiquement des candidatures à partir des scores ou des rapports générés.

### **5. Entraînement du système d'IA**

Les données personnelles auxquelles l'outil de classement accède et qu'il traite dans le cadre de son déploiement ne sont en aucun cas utilisées pour entraîner, réentraîner ou améliorer les modèles d'intelligence artificielle sus-jacents.

## **6. Droits des personnes et modalités d'exercice**

Pour toute information relative aux droits des personnes concernées et ses modalités d'exercice, veuillez-vous référer à la section 6 de la notice d'information à destination des candidats.

S'agissant de l'exercice du droit d'accès, il est précisé que le candidat peut, sur demande, obtenir communication de son score de correspondance ainsi qu'une explication de celui-ci.

## **7. Conservation des données traitées par l'outil de classement**

Pour toute information relative aux durées de conservation des données personnelles traitées par l'outil de classement, veuillez-vous référer à la section 4 de la notice d'information des candidats. Seuls les journaux transactionnels des API (logs), permettant de tracer la génération des scores de correspondance, sont conservés pendant une durée de 60 jours, à des fins de support et d'investigation en cas d'incident.

## **C) MISES A JOUR**

Veuillez noter que cette Annexe peut être mise à jour à tout moment par Sopra Steria. La date de la mise à jour la plus récente apparaîtra sur cette page. Nous vous invitons donc à la consulter régulièrement.