

Formation IA au service des fonctions RH

Cette formation s'adresse aux professionnels RH souhaitant comprendre et exploiter concrètement le potentiel de l'intelligence artificielle dans leurs pratiques quotidiennes. En deux jours, les participants découvrent les fondamentaux de l'IA, identifient les cas d'usage pertinents pour leurs processus RH et apprennent à structurer des prompts performants pour gagner en efficacité. Ils conçoivent également un premier prototype d'outil IA RH (assistant, chatbot, analyseur de données) et élaborent une feuille de route de déploiement adaptée à leur organisation. Une formation indispensable pour intégrer l'IA de manière éthique, opérationnelle et durable au sein de la fonction RH.

Durée

2 jours

Objectifs pédagogiques

- ❖ Expliquer les principaux concepts de l'IA et décrire des cas d'usage concrets appliqués aux processus RH
- ❖ Cartographier des tâches ou processus RH pouvant être augmentés ou automatisés par l'IA
- ❖ Rédiger et tester des prompts structurés pour des usages RH variés
- ❖ Concevoir le prototype fonctionnel d'un cas d'usage IA RH
- ❖ Élaborer une mini feuille de route IA pour la fonction RH de son organisation

Public

Professionnels des Ressources
Humaines

Prérequis

Compréhension de base des
processus et fonctions RH.
Aucune connaissance technique ou
spécifique à l'IA n'est requise.

Programme de formation

Phase d'inclusion

Accueil des participants, présentation des objectifs et contextes professionnels de chacun.

Panorama de l'IA et premiers cas d'usage RH

Définitions et vocabulaire de base de l'IA (algorithmes, modèles, données).

Types de modèles et limites : ce que l'IA peut et ne peut pas faire dans un contexte RH.

Panorama des grandes familles de cas d'usage RH : recrutement, paie, formation, gestion des talents, QVCT.

Apports, limites et risques : biais, hallucinations, qualité et gouvernance des données.

Mini-sondage des pratiques actuelles des participants pour situer les niveaux de maturité.

Démonstrations guidées d'outils d'IA générative appliqués à des tâches RH simples.

Exemples de cas pratiques :

Quiz interactif de diagnostic des connaissances IA et débriefing collectif. ; Atelier « flash use cases » : chaque participant décrit un cas métier RH et le relie à un pattern IA potentiel.

Cartographier ses processus RH et détecter les opportunités IA

Méthode de cartographie des processus RH (macro-processus et sous-processus). Notions de données RH mobilisables pour l'IA : SIRH, paie, entretiens, formation, QVCT, feedback collaborateur. Critères d'éligibilité d'un cas d'usage IA : répétitivité, règles claires, disponibilité des données, impact business. Introduction à la matrice Effort/Impact pour prioriser les cas d'usage IA.

Travaux en sous-groupes sur les contextes réels des participants.

Synthèse et mutualisation des opportunités IA identifiées au sein du groupe.

Exemples de cas pratiques :

Atelier de cartographie : construction d'une vue simplifiée des processus RH de son périmètre (recrutement, formation, gestion administrative, QVCT, etc.). ; Exercice de scoring et de priorisation d'au moins dix tâches/processus selon les gains attendus, la faisabilité et les risques associés.

Prompt engineering appliqué aux fonctions RH

Rappels sur le fonctionnement des IA génératives textuelles dans un contexte RH.

Méthode de prompt structuré : rôle, contexte, données, consignes, format de sortie, contraintes.

Prompt patterns RH : annonces de poste, grilles d'entretien, synthèses de CV, propositions de plan de formation, communications RH.

Pratiques de confidentialité et d'anonymisation des données RH lors de l'usage d'outils externes.

Grille d'évaluation de la qualité des réponses (pertinence, fiabilité, biais, tonalité).

Bibliothèque de gabarits de prompts RH fournie aux participants.

Exemples de cas pratiques :

Laboratoire « atelier de prompts RH » : réalisation et test de prompts sur un outil d'IA générative (ChatGPT ou équivalent) pour 3 à 4 scénarios métiers (recrutement, formation, communication, QVCT). ; Challenge par binômes : transformer une consigne vague en prompt expert, comparer les outputs et formaliser les bonnes pratiques de formulation.

Concevoir un prototype de cas d'usage IA RH

Typologie de cas d'usage IA RH : chatbot RH, assistant de recrutement, copilote formation, analyse de verbatims et enquêtes internes.

Présentation d'outils no-code/low-code ou d'assistants personnalisés accessibles aux équipes RH.

Modélisation simple du flux : diagrammes, storyboards, user journeys collaborateurs/managers.

Points de vigilance : expérience utilisateur, qualité de la donnée, supervision humaine, limites fonctionnelles.

Critères pour passer du prototype au pilote : valeur, risques, sponsors, indicateurs.

Exemples de cas pratiques :

Atelier de prototypage guidé : conception d'un assistant IA RH ciblé (par exemple chatbot FAQ RH ou assistant de rédaction d'annonces) à partir d'un modèle fourni. ; Session de restitution courte (« pitch produit ») : présentation du prototype, des bénéfices attendus et des limites, avec feedback croisé entre pairs et formateur.

IA, cadre juridique, éthique et risques en RH

Rappels RGPD : bases légales, minimisation des données, droits des personnes, privacy by design.

Principes clés de l'AI Act et classification des systèmes à risque pertinents pour la fonction RH.

Typologie des biais algorithmiques en RH (genre, âge, origine, formation) et conséquences en termes de non-discrimination.

Exemples de chartes IA et de principes éthiques appliqués aux pratiques RH.

Rôles et responsabilités : articulation RH, DPO, DSI, direction, partenaires sociaux. Bonnes pratiques pour encadrer les usages de l'IA générative par les collaborateurs RH et les managers.

Exemples de cas pratiques :

Étude de cas : analyse d'un scénario de recrutement biaisé par l'IA, identification des points de non-conformité et proposition de mesures correctives. ; Co-construction d'un brouillon de charte d'usage responsable de l'IA pour un processus RH (ex. recrutement ou gestion des talents).

Construire sa feuille de route IA pour la fonction RH

Retour sur la matrice Effort/Impact appliquée aux cas d'usage IA RH identifiés par les participants.

Composants d'une feuille de route IA RH : vision, cas d'usage, données, outils, compétences, gouvernance.

Gouvernance et pilotage : comité IA, indicateurs de succès, boucles de feedback utilisateurs.

Stratégies de communication interne et d'acculturation des équipes RH et managers.

Articulation avec les projets SIRH et les plans de développement des compétences.

Exemples de cas pratiques :

Atelier de planification : construction d'une mini feuille de route IA RH pour trois initiatives priorisées, avec matrice Effort/Impact et jalons clés. ; Rédaction d'un court plan d'actions post-formation (30–90 jours) incluant premiers livrables, sponsors et parties prenantes à mobiliser.

Moyens et méthodes pédagogiques

- La formation alterne entre présentations des concepts théoriques et mises en application à travers d'ateliers et exercices pratiques (hors formation de type séminaire).
- Les participants bénéficient des retours d'expérience terrains du formateur ou de la formatrice
- Un support de cours numérique est fourni aux stagiaires

Modalités d'évaluation

- **En amont de la session de formation**, un questionnaire d'auto-positionnement est remis aux participants, afin qu'ils situent leurs connaissances et compétences déjà acquises par rapport au thème de la formation.
- **En cours de formation**, l'évaluation se fait sous forme d'ateliers, exercices et travaux pratiques de validation, de retour d'observation et/ou de partage d'expérience, en cohérence avec les objectifs pédagogiques visés.
- **En fin de session**, le formateur évalue les compétences et connaissances acquises par les apprenants grâce à un questionnaire reprenant les mêmes éléments que l'auto-positionnement, permettant ainsi une analyse détaillée de leur progression.