

# Formation Intelligence Artificielle (IA) pour les Ressources Humaines

Exploitez le potentiel de l'intelligence artificielle pour votre département RH grâce à notre formation de pointe "IA pour les Ressources Humaines". Conçu pour les professionnels RH désireux de moderniser leurs processus, ce programme de formation ne nécessite aucune connaissance technique préalable. Plongez en profondeur dans les applications de l'IA pour le recrutement, l'engagement des employés et la gestion de la performance. Apprenez à analyser les données, à concevoir des plans stratégiques améliorés par l'IA et à naviguer dans les considérations éthiques. Rejoignez-nous pour transformer vos opérations RH et favoriser la réussite organisationnelle grâce au pouvoir de l'IA !

## Durée

2 jours

## Objectifs pédagogiques

- ❖ Comprendre les concepts fondamentaux et l'importance de l'IA dans les ressources humaines
- ❖ Identifier les processus RH où l'IA peut être intégrée pour améliorer l'efficacité et l'efficience
- ❖ Appliquer les outils et les techniques de l'IA au recrutement, à l'engagement des employés et à la gestion de la performance
- ❖ Analyser les données RH à l'aide de l'IA pour prendre des décisions éclairées et prédire les tendances
- ❖ Évaluer les considérations éthiques et les biais potentiels dans les applications de l'IA au sein des process RH
- ❖ Concevoir un plan de mise en œuvre de l'IA adapté aux besoins spécifiques des fonctions RH

## Public

RH, managers

## 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.

### Introduction à la formation IA pour les Ressources Humaines

- Définitions clés (ML, NLP, LLM).
- Rôle des data teams vs. RH.
- Tour d'horizon des usages IA RH (recrutement → off-boarding).

Exemples de cas pratiques et livrables :  
Quiz « Mythe / Réalité »  
Étude de cas : succès & échecs IA RH.  
Carte mentale des opportunités.

### IA générative & Prompt Engineering

- Structure d'un « prompt 4 E » (Enjeu, Exemples, Encadrement, Éthique).
- ChatGPT, Claude, Mistral : points forts/faibles.
- Gestion des données & paramétrage pro.

Exemples de cas pratiques et livrables :  
Atelier « Rédiger une offre d'emploi en 3 prompts ».  
Démonstration : création d'un GPT custom.  
Cheat-sheet prompts RH.

### Recrutement & Onboarding augmentés

- Matching CV-offre, parsing, screening vidéo.
  - Outils : myInterview, HireEZ, Copilot Recruit.
- Exemples de cas pratiques et livrables :

Workshop : pipeline de recrutement IA (Miro).

Création d'un script d'email onboarding automatisé.

### Engagement, Performance & QVT

- Pulses surveys & sentiment analysis (Supermood...).
- Objectifs OKR & feedback 360 assistés IA.
- Détection de turnover à risque.

Exemples de cas pratiques et livrables :  
Simulation : entretien annuel assisté IA.  
Mini-POC : tableau de bord QVT dans un tableur IA.

### Analytics prédictif & décision data-driven

- KPI RH & corrélations clés.
- Prédiction d'attrition / mobilité.
- Visual analytics no-code.

Exemples de cas pratiques et livrables :  
Cas pratique : prédire le turnover sur un dataset fictif.  
Livrable : plan d'action basé data.

### Stratégie, ROI & conduite du changement

- Maturité IA : modèle en 5 niveaux.
- Business case : coûts vs. gains.
- Gouvernance, biais & conformité (CNIL, loi IA UE).

Exemples de cas pratiques et livrables :  
Atelier : matrice impact-complexité des cas d'usage.  
Template Roadmap IA 18 mois.

## 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.