

# Formation : People Analytics & IA, piloter la performance RH par la donnée

Anticipez les enjeux humains et renforcez la qualité des décisions RH

Formation pratique - 2j - 14h00 - Réf. AAX

NEW

La fonction RH dispose aujourd'hui de données toujours plus nombreuses issues des SIRH, des outils de recrutement, de formation ou d'engagement collaborateurs. Associées aux capacités de l'intelligence artificielle, ces données permettent de mieux comprendre les dynamiques sociales, d'anticiper certains risques et d'orienter les décisions RH sur des éléments objectifs. Cette formation permet d'acquérir les fondamentaux du People Analytics, d'identifier les cas d'usage à forte valeur ajoutée et de mettre en œuvre une démarche pragmatique, responsable et conforme aux exigences réglementaires.

## Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- ✓ Identifier les données et indicateurs pertinents pour mettre en œuvre une démarche de People Analytics
- ✓ Analyser les principaux cas d'usage de l'intelligence artificielle appliqués aux ressources humaines
- ✓ Structurer un projet de People Analytics en alignant objectifs métier, données et indicateurs de performance
- ✓ Interpréter les résultats produits par des analyses ou modèles prédictifs afin d'éclairer les décisions RH
- ✓ Construire un tableau de bord RH orienté pilotage tout en intégrant les exigences éthiques et réglementaires

## Public concerné

DRH, RRH, responsables développement RH, responsables SIRH, responsables recrutement, responsables formation, contrôleurs de gestion sociale, chefs de projet RH, consultants RH et toute personne souhaitant développer une approche data driven des ressources humaines.

## Prérequis

Aucun

### PARTICIPANTS

DRH, RRH, responsables développement RH, responsables SIRH, responsables recrutement, responsables formation, contrôleurs de gestion sociale, chefs de projet RH, consultants RH et toute personne souhaitant développer une approche data driven des ressources humaines.

### PRÉREQUIS

Aucun

### COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

## Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports méthodologiques, de démonstrations et de retours d'expérience. Études de cas et exemples issus de projets RH réels. Ateliers collaboratifs, travaux individuels, exercices en binômes et mises en situation professionnelles. Présentation des principales solutions de People Analytics, de business intelligence et d'IA appliquées aux RH. Utilisation de jeux de données pédagogiques pour les travaux pratiques.

## Modalités d'évaluation

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

## Programme de la formation

### 1 Comprendre les fondamentaux du People Analytics et de l'IA RH

- Définir le People Analytics et son positionnement dans la stratégie RH
- Identifier les principales catégories de données RH et leurs usages
- Cartographier les sources de données internes et externes mobilisables
- Distinguer reporting, analyse descriptive, prédictive et prescriptive
- Repérer les principaux cas d'usage de l'intelligence artificielle dans les RH

#### Travaux pratiques

Analyse collective de cas concrets de People Analytics issus du recrutement, de la fidélisation et du développement des compétences. En sous-groupes, les participants identifient les objectifs métier, les données utilisées et les bénéfices attendus. Réalisation individuelle d'une cartographie des données RH disponibles dans leur environnement professionnel ou dans une étude de cas proposée par le formateur.

### 2 Préparer et gouverner les données pour des analyses fiables

- Recenser les données nécessaires à la mesure de la performance RH
- Évaluer la qualité, la cohérence et la fiabilité des données disponibles
- Organiser la collecte, le stockage et l'exploitation des données RH
- Mettre en œuvre les principes de gouvernance des données
- Intégrer les exigences du RGPD et les obligations liées à la protection des données personnelles

#### Travaux pratiques

Étude de cas en binômes sur un référentiel RH présentant des problèmes de qualité de données. Les participants identifient les anomalies, évaluent leurs impacts sur les analyses et élaborent un plan d'amélioration. Atelier collaboratif de définition des rôles et responsabilités dans la gouvernance des données RH.

## MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les formations pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque formation ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le participant a bien assisté à la totalité de la session.

## MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

## ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse [psh-accueil@orsys.fr](mailto:psh-accueil@orsys.fr).

### 3 Identifier les cas d'usage IA à fort impact et cadrer un projet People

#### Analytics

- Analyser les applications de l'IA dans le recrutement et la gestion des talents
- Évaluer les usages liés à la prédiction du turnover, de l'absentéisme et de l'engagement
- Définir une problématique métier et la traduire en objectifs analytiques mesurables
- Sélectionner les indicateurs de succès et estimer la valeur créée par le projet
- Organiser la collaboration entre RH, métiers, DSI et experts data

#### Travaux pratiques

Travail en groupes sur plusieurs scénarios RH. Etude de cas fil rouge Chaque équipe sélectionne un cas d'usage (réduction du turnover, amélioration du recrutement, développement des compétences ou engagement collaborateurs), identifie les données nécessaires, les indicateurs de performance et les bénéfices attendus. Restitution et échanges croisés entre les groupes.

### 4 Exploiter les analyses et maîtriser les risques liés à l'IA

- Comprendre les principes de fonctionnement des modèles analytiques utilisés en RH
- Interpréter les résultats d'analyses prédictives pour soutenir la prise de décision
- Identifier les biais algorithmiques et leurs impacts potentiels sur les décisions RH
- Mettre en œuvre des pratiques favorisant la transparence et l'équité des traitements
- Intégrer les enjeux éthiques et réglementaires liés à l'utilisation de l'IA

#### Travaux pratiques

Étude de cas fil rouge. Les participants analysent les résultats, identifient les actions RH envisageables et évaluent les limites du modèle. Atelier collectif d'identification des biais dans un processus de recrutement assisté par IA et définition de mesures correctives.

### 5 Construire un tableau de bord People Analytics orienté décision

- Sélectionner les indicateurs clés adaptés aux enjeux de pilotage RH
- Structurer un tableau de bord destiné aux directions RH et aux managers
- Concevoir des visualisations facilitant l'interprétation et l'aide à la décision
- Exploiter les fonctionnalités des outils de business intelligence tels que Power BI ou Tableau
- Présenter des résultats et formuler des recommandations fondées sur les données

#### Travaux pratiques

Atelier fil rouge de conception d'un tableau de bord People Analytics à partir d'un jeu de données fourni. En binômes, les participants définissent les indicateurs pertinents, réalisent une maquette de tableau de bord et préparent une présentation des enseignements clés. Restitution devant le groupe sous forme de comité de pilotage RH avec recommandations argumentées.

