

Formation : RH, transformer la gestion des talents avec l'IA

Développez et fidélisez vos talents avec une IA responsable et performante

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

NEW

L'intelligence artificielle redéfinit en profondeur les pratiques de gestion des talents, de l'acquisition des compétences à la fidélisation des collaborateurs. Les directions RH doivent désormais exploiter les capacités de l'IA pour améliorer leurs décisions, anticiper les besoins futurs et personnaliser les parcours professionnels, tout en maîtrisant les risques juridiques et éthiques associés. Cette formation permet d'identifier les usages à forte valeur ajoutée, de comprendre les impacts organisationnels de l'IA et de construire une démarche pragmatique d'intégration au sein de la fonction RH.

Objectifs pédagogiques

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

- ✓ Cartographier les cas d'usage de l'IA tout au long du cycle de vie des talents et évaluer leur valeur ajoutée pour l'organisation
- ✓ Construire un référentiel de compétences dynamique en s'appuyant sur les capacités d'analyse et de recommandation de l'IA
- ✓ Exploiter l'IA pour anticiper les besoins en compétences et piloter la mobilité interne dans une logique de workforce planning
- ✓ Analyser les risques juridiques, éthiques et organisationnels liés à l'utilisation de l'IA dans les processus RH
- ✓ Élaborer une feuille de route opérationnelle d'intégration de l'IA dans sa fonction RH à l'aide d'indicateurs de performance mesurables

Public concerné

Directeurs et responsables des ressources humaines, responsables développement RH, responsables recrutement, responsables gestion des talents, HR Business Partners, responsables formation, responsables GPEC/GEPP, responsables transformation RH, consultants RH.

Prérequis

Aucun

PARTICIPANTS

Directeurs et responsables des ressources humaines, responsables développement RH, responsables recrutement, responsables gestion des talents, HR Business Partners, responsables formation, responsables GPEC/GEPP, responsables transformation RH, consultants RH.

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, d'études de cas et d'ateliers pratiques. Exercices individuels, travaux en binômes et travaux en sous-groupes.

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 l'impact de l'IA sur la gestion des talents

- Identifier les principales familles d'IA utilisées dans les processus RH : IA générative, IA prédictive, IA analytique et agents conversationnels
- Analyser les évolutions du rôle de la fonction RH face à l'automatisation et à l'augmentation des décisions
- Cartographier les étapes du cycle de vie des talents impactées par l'IA
- Évaluer les bénéfices attendus : gain de productivité, amélioration de l'expérience collaborateur, qualité des décisions et personnalisation des parcours
- Repérer les limites actuelles des solutions d'IA appliquées aux ressources humaines

Travaux pratiques

Réalisation d'un atelier collaboratif en sous-groupes visant à cartographier les processus RH des participants et à identifier les opportunités d'usage de l'IA. Analyse collective de plusieurs cas d'entreprises ayant intégré l'IA dans leurs pratiques RH. Construction d'une matrice « valeur métier/faisabilité » permettant de prioriser les cas d'usage à fort impact.

2 Utiliser l'IA pour recruter et développer les talents

- Exploiter l'IA pour optimiser le sourcing et l'identification des profils recherchés
- Structurer les critères d'évaluation des candidats à partir d'un référentiel de compétences objectif
- Utiliser les assistants IA pour rédiger des offres d'emploi, préparer des entretiens et analyser des candidatures
- Personnaliser les parcours d'intégration et de développement grâce aux recommandations générées par l'IA
- Mesurer la contribution de l'IA à l'amélioration de l'expérience candidat et collaborateur

Travaux pratiques

Étude de cas fil rouge réalisée en binômes à partir d'un besoin de recrutement. Utilisation d'outils d'IA générative pour produire une offre d'emploi, élaborer une grille d'entretien et analyser des profils candidats. Atelier d'évaluation critique des résultats obtenus afin d'identifier les risques de biais et les actions correctives à mettre en œuvre.

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.

3 Construire un référentiel de compétences dynamique et piloter les talents

- Identifier les compétences stratégiques nécessaires à la transformation de l'organisation
- Structurer un référentiel de compétences évolutif à partir des données métiers, emplois et formations
- Utiliser l'IA pour détecter les compétences émergentes et les écarts de compétences
- Aligner les talents disponibles avec les besoins actuels et futurs de l'entreprise
- Développer des parcours de montée en compétences personnalisés à partir des analyses réalisées

Travaux pratiques

Atelier de conception d'un référentiel de compétences assisté par l'IA. Les participants travaillent en groupes sur un cas d'entreprise et construisent une cartographie des compétences clés. Mise en situation consistant à analyser les écarts entre compétences disponibles et compétences cibles afin de proposer des plans d'action de développement adaptés.

4 Mettre en œuvre un workforce planning augmenté par l'IA

- Analyser les données RH pertinentes pour anticiper les besoins futurs en effectifs et compétences
- Utiliser les mécanismes prédictifs de l'IA pour identifier les risques de pénurie ou de surcapacité
- Détecter les opportunités de mobilité interne et de réaffectation des talents
- Définir des scénarios prospectifs d'évolution des métiers et des compétences
- Construire des indicateurs de pilotage pour suivre l'efficacité des actions engagées

Travaux pratiques

Étude de cas en groupes sur un scénario de transformation d'entreprise. Analyse de données RH simplifiées afin d'identifier les écarts de compétences et les besoins futurs. Élaboration d'un plan de workforce planning intégrant mobilité interne, recrutement et développement des compétences. Restitution collective et comparaison des scénarios élaborés.

5 Gouverner l'usage de l'IA dans les RH et construire sa feuille de route

- Identifier les obligations réglementaires applicables à l'utilisation de l'IA dans les processus RH, notamment le RGPD et l'AI Act européen
- Analyser les risques liés aux biais algorithmiques, aux discriminations et au manque de transparence des systèmes
- Définir les principes d'une gouvernance responsable de l'IA au sein de la fonction RH
- Élaborer des indicateurs de performance et de suivi des projets IA RH
- Construire une feuille de route d'intégration progressive adaptée à son contexte organisationnel

Travaux pratiques

Diagnostic individuel de maturité IA RH à partir d'une grille d'évaluation fournie. Atelier collaboratif d'élaboration d'une charte de bonnes pratiques pour l'utilisation de l'IA dans les ressources humaines. Élaboration d'une feuille de route personnalisée intégrant priorités, indicateurs de succès, risques, parties prenantes et calendrier de déploiement. Présentation des plans d'action devant le groupe avec feedback croisé.