

Formation : AI Act pour les RH, sécuriser les pratiques RH et prévenir les risques liés à l'IA

Formation pratique - 1j - 7h00 - Réf. AAN

Prix : 890 CHF H.T.

NEW

Les fonctions RH sont directement concernées par l'AI Act, notamment dans les processus de recrutement, d'évaluation et de gestion des talents. Ces usages sont souvent classés à haut risque et impliquent des obligations renforcées. Cette formation permet aux professionnels RH de comprendre ces exigences et d'adapter leurs pratiques pour garantir conformité, équité et transparence dans l'utilisation des outils d'IA.

Objectifs pédagogiques

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

- ✓ Identifier les usages de l'IA concernés par l'AI Act dans les processus RH
- ✓ Évaluer le niveau de risque des outils d'IA utilisés en recrutement et gestion des talents
- ✓ Appliquer les principales obligations de l'AI Act aux activités RH
- ✓ Détecter les risques de biais, de discrimination et de non-conformité
- ✓ Mettre en œuvre des mesures de contrôle et de sécurisation des pratiques RH

Public concerné

Responsables RH, chargés de recrutement, responsables développement des talents, HRBP.

Prérequis

Connaissance de base de l'AI Act

PARTICIPANTS

Responsables RH, chargés de recrutement, responsables développement des talents, HRBP.

PRÉREQUIS

Connaissance de base de l'AI Act

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

Apports méthodologiques illustrés par des cas d'usage RH concrets. Études de cas issues des domaines du recrutement, de la gestion des talents et de l'évaluation des collaborateurs. Ateliers collaboratifs d'analyse et de mise en conformité des processus RH. Échanges d'expériences et partage de bonnes pratiques entre participants.

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 Identifier les usages de l'IA dans les processus RH

- Recenser les usages actuels de l'IA dans le recrutement, l'évaluation et la gestion des talents
- Comprendre pourquoi certains outils RH sont considérés comme des systèmes d'IA à haut risque
- Identifier les pratiques interdites ou fortement encadrées par l'AI Act
- Mesurer les enjeux d'équité, de non-discrimination et de protection des droits des salariés et candidats
- Évaluer les impacts de l'IA sur les décisions RH

Travaux pratiques

Cartographie des outils et usages d'IA présents dans les processus RH de l'entreprise. En sous-groupes, les participants identifient les cas d'usage concernés par l'AI Act, évaluent leur niveau de risque et partagent les principaux points de vigilance.

2 Appliquer les obligations réglementaires aux activités RH

- Comprendre les exigences applicables aux systèmes d'IA utilisés pour le recrutement et la gestion des ressources humaines
- Assurer la transparence des processus vis-à-vis des candidats et des collaborateurs
- Mettre en place une supervision humaine des décisions assistées par l'IA
- Vérifier la qualité, la pertinence et la représentativité des données utilisées
- Identifier les responsabilités de l'entreprise en tant qu'utilisatrice de solutions d'IA

Travaux pratiques

Analyse d'un processus de recrutement assisté par l'IA. Les participants identifient les obligations applicables, les risques de non-conformité et les mesures à mettre en œuvre pour sécuriser le dispositif.

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 Adapter les pratiques et la gouvernance RH

- Réviser les procédures RH intégrant des outils d'IA
- Définir les rôles et responsabilités des acteurs RH dans le suivi des systèmes d'IA
- Mettre à jour les politiques internes et les règles de gouvernance
- Sensibiliser les managers et les recruteurs aux exigences réglementaires
- Documenter les usages de l'IA et les contrôles réalisés

Travaux pratiques

Atelier collaboratif de révision d'une procédure RH (recrutement, mobilité interne ou évaluation). Les participants identifient les adaptations nécessaires pour intégrer les exigences de l'AI Act et formalisent les actions à mettre en œuvre.

4 Prévenir les biais et sécuriser les décisions RH

- Identifier les risques de discrimination directe ou indirecte liés aux algorithmes
- Détecter les biais potentiels dans les données et les modèles utilisés
- Mettre en place des mécanismes de contrôle et d'alerte
- Gérer les incidents et les contestations liés à une décision assistée par l'IA
- Construire une démarche d'amélioration continue de la conformité

Travaux pratiques

Étude de cas sur un biais algorithmique dans un processus de recrutement ou de promotion. En groupes, les participants analysent les causes du problème, évaluent les conséquences juridiques et RH, puis définissent un plan d'actions correctives.