

# Etre RH à l'ère de l'IA: les impacts de l'Intelligence Artificielle sur les missions et le rôle des RH en entreprise

Intelligence Artificielle Ressources Humaines - 2025

## La formation en résumé

L'avènement de l'Intelligence Artificielle transforme le rôle des RH et redéfinit les missions en entreprise. Cette formation vous permettra d'appréhender les impacts de l'IA et des technologies numériques sur vos pratiques RH. Vous apprendrez à identifier les enjeux, à anticiper les transformations à venir et à encadrer l'utilisation des outils d'IA de manière éthique et stratégique.

En tant que professionnel(le) RH, vous découvrirez comment l'IA peut optimiser vos missions, du recrutement à la formation, tout en renforçant la valeur ajoutée de vos équipes. Cette formation aborde également les méthodes pour accompagner les managers et les collaborateurs dans ces changements, en privilégiant une utilisation responsable des technologies.

### Objectifs :

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Définir les notions d'IA, d'IA génératives, de digitalisation et de transformation numérique
- Identifier et expliquer les tendances actuelles et futures du déploiement des IA dans les sphères professionnelles et privées
- Analyser et anticiper les transformations organisationnelles liées à l'IA, telles que la révision du temps de travail et l'évolution du rapport au travail
- Lister et examiner les missions et tâches RH optimisables ou déléguables aux IA génératives
- Justifier le choix d'IA génératives en croisant différents critères de sélection
- Reconnaître les freins techniques et anticiper le cadre normatif français et européen
- Démontrer la valeur ajoutée des équipes RH dans l'accompagnement au changement des managers et collaborateurs

### Participants :

- Professionnel RH en entreprise/organisation
- Gérant ou Dirigeant d'entreprise

### Prérequis :

Cette formation ne nécessite pas de pré-requis

**775 €**

(non assujetti à la TVA)



**7 heures**



**1 jours**



Accès Mobile learning

### Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 17/03
- 16/06
- 22/09

## Le contenu

Digitalisation, technologies numériques, IA et IAG: comprendre de quoi on parle et comment est-ce que ces technologies fonctionnent

- Définitions et terminologies: IA, IA Génératives grand public - intégrées - locales, digitalisation, transformation numérique, etc.
- Approches et modalités d'apprentissage des IA: de l'approche mono-disciplinaire à l'approche pluridisciplinaire basée sur la technologie de deep-learning

Identifier les tendances actuelles (presque déjà obsolètes) et à venir (pas si lointaines que ça)

- Tour d'horizon de l'utilisation des IA dans vos sphères personnelles et professionnelles: match individuel /collectif, usages productifs ou non productifs
- Révision des croyances car oui, les IAG peuvent remplacer toutes les activités humaines sans distinction: production de contenus et d'émotions
- Quelques exemples d'innovations jugées surprenantes aujourd'hui mais normalisées demain (horizon de 5 ans environ)
- Organisation de la veille sur les outils: l'intérêt d'effectuer une veille sectorielle

## Panorama des transformations possibles dans les organisations: la création de valeur est possible!

Apprendre à passer d'une utilisation productive "donne-moi un contenu, des réponses, des solutions" à une utilisation cognitive "donne-moi les bonnes questions à me poser pour trouver des solutions par moi-même"

Gagner du temps c'est bien, mieux réfléchir c'est mieux: les clés d'une utilisation raisonnée et qui a du sens

Les conséquences d'une utilisation unique "productive -gain de temps" sur les organisations: quels scénarios ?

- Le travail à la chaîne au service de l'IA dès lors que le gain de temps sert à augmenter le nombre de tâches (avec derrière une baisse de l'attractivité et de la Marque Employeur)
- La révision du temps de travail : exemple de la semaine en 4 jours
- La diversification des activités puisque le gain de temps généré permettra de s'intéresser à de nouveaux marchés, à de nouvelles activités

Le possible d'une économie quaternaire vertueuse: les Humains peuvent apprendre, s'adapter et se focaliser sur ce qui génère de la valeur

## Définir comment travailler une utilisation raisonnable et raisonnée des outils au sein des entreprises

Commencer par définir une stratégie d'entreprise: pour quel usage, quelle utilisation, quelle population ? Donner du sens, une direction

Comment bien choisir ses IAG ? Rapport coûts/bénéfices/risques

Intégrer les règles et les gardes fous à respecter:

- Les limites de la Data utilisée (fiabilité) et l'importance de l'analyse des données (bien comprendre à quoi les IA se réfèrent)
- Match données internes (DSN, Paie, BDESE, GEPP, etc.)/données externes
- Limite des outils en open source (derniers scandales et mauvaise presse, risques de piratage, de fuites des données, d'espionnage, etc.)
- La réglementation française et européenne (RGPD, non-discrimination, droit à l'image, propriété intellectuelle, droit à la déconnection, règles et usages éthiques, information et consultation du CSE, transmission de votre Charte Informatique, IA Act, etc.)
- Impacts écologiques négatifs
- Dangers possibles sur la santé mentale

## Clarifier les usages actuels et à venir des IAG dans les process RH

- L'Administration du Personnel: gestion des temps, Chatbot interne pour des premiers niveaux de réponse aux collaborateurs, production automatisée de certains documents à partir de champs alimentés, etc.
- Le recrutement : rédaction automatique d'annonces, personnalisation individuelle de contenus, tri automatique de CV, gestion des jobboards, communication avec les candidats, production d'outils de reporting, usages des réseaux sociaux, etc.
- La formation et le développement des compétences : conception et créativité pédagogique, tutorat en live à vie pour l'apprenant, individualisation des parcours d'apprentissage, simplification de la gestion et de l'administration des sessions, aide à la production de contenus promotionnels, etc.
- La GEPP et la cartographie des compétences : automatisation de la cartographie des compétences et projection visuelle immédiate sur les compétences de demain
- La gestion de projets RH
- L'analyse des résultats et des performances
- Mesure et amélioration de la QVCT
- De la Marque Employeur à l'animation de communautés
- Usage prédictifs de l'IA: turn over, évolution des collaborateurs, compétences de demain, etc.

## L'accompagnement par les RH des évolutions voir des mutations managériales attendues

Développer votre posture RH de Business Partner et d'accompagnant des Managers:

- dans le développement de nouvelles compétences fondamentales pour les collaborateurs: les soft skills avant tout (notamment l'adaptabilité, la conduite de projets), la diversification des compétences individuelles, etc.
- dans le management de la nouvelle relation au travail: demain, travailler n'aura certainement pas le même sens qu'aujourd'hui, quel place aura le travail dans nos vies ?
- dans le développements de nouveaux axes managériaux: le management agile, le mode projet collaboratif, l'entreprise apprenante, etc.
- dans l'organisation du travail et du temps de travail,
- dans le partage individuel et collectif de la valeur générée par les gains issus des IA

## L'accompagnement par les RH des autres collaborateurs de l'entreprise

- Les RH, au même titre que les autres parties prenantes de l'entreprise associées au déploiement des IA, doivent être les co-auteurs de la stratégie associée et les acteurs des décisions sociales qui en découleront
- Et vis-à-vis des autres collaborateurs ? Ils auront le rôle d'expliquer, d'acculturer, de rassurer, de sensibiliser et de former (conduite du changement, obligations de garantir l'employabilité, adaptation au poste de travail et maintient dans l'emploi)
- En lien avec les référentiels métiers de chaque emploi, les RH pourraient essayer de définir les tâches pouvant être réalisées par une IA. Cette cartographie à mettre à jour régulièrement pourra servir à accompagner dans la mutation des emplois et des compétences.

## Moyens pédagogiques et d'encadrement

### Moyens pédagogiques et d'encadrement :

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques

Pédagogie active : Echanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises

Support de formation remis aux participants

Groupe de 3 à 12 participants maximum

Formation animée par un de nos formateurs experts de son domaine et sélectionné selon un processus qualité certifié. Les formateurs sont accompagnés par notre pôle pédagogique intégré [« Agir et Apprendre »](#). Parcours du formateur disponible sur simple demande

### Suivi et évaluation de la formation :

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations... Qui feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation

