

PROGRAMME DE FORMATION SUR MESURE

L'Intelligence Artificielle pour la fonction RH

Objectifs

Identifier les applications de l'Intelligence Artificielle dans les processus RH et les tâches automatisables.
Déterminer les data RH pertinentes pour nourrir l'IA.
Se préparer à l'évolution des compétences RH liées à l'Intelligence Artificielle et le data management.
Définir une stratégie d'intégration de l'IA pour la fonction RH

Programme

L'Intelligence Artificielle révolutionne les pratiques en entreprise et la filière RH n'échappe pas à la règle. Avec cette formation, venez explorez les dernières avancées en matière d'IA et leurs applications dans les processus RH tels que l'optimisation du recrutement, l'automatisation des tâches administratives et l'amélioration de la qualité de vie au travail. Bénéficiez d'une approche interactive et de cas concrets pour acquérir les compétences nécessaires à la définition d'une stratégie efficace d'intégration de l'IA pour la fonction RH.

Partie I : Comprendre les principes de l'Intelligence Artificielle

Définition de l'Intelligence Artificielle, ses domaines d'action et ses limites
Compréhension des concepts clés, du vocabulaire de l'IA (machine learning, Deep learning, NLP, LLM, ...etc) et du Prompting
L'adoption à grande échelle de l'IA Générative marquée par l'avènement de ChatGPT, Copilot ou Gemini
Les opportunités d'utilisation de l'IA en entreprise (Automatisation, fouille documentaire, génération de contenu, traduction, synthèse, analyse de sentiments, classification, analyse prédictive, ...)

Partie II : Identifier la data RH utiles pour l'IA intégrée au SIRH

Définition de la gouvernance data RH (organisation, conformité, sécurité, qualité, ...)
Cartographie de la data RH (type de données, processus RH associés, référentiels de stockage, sources internes et externes, données déclaratives, ...)
Qualification des dataset RH pour l'IA (mode de provisionning, disponibilité, process d'update, ...)
Les ressources pour le pilotage de la data RH (compétences, rôles et métiers de la data, data analytics, dataviz, ...)

Partie III : Utiliser l'IA pour recruter, embarquer, fidéliser et favoriser l'engagement

Renforcement de la marque employeur (personnalisation des offres, communication ciblée, ...)
Optimisation de l'expérience candidat et du processus de recrutement (interaction avec les candidats via des assistants virtuels, sourcing et analyse automatisée des candidatures, matching affinitaire, ...)
Amélioration de l'onboarding, de l'expérience collaborateur et de la QVCT (environnement de travail optimisé, communication intelligentes, prédiction du taux de turnover, détection de signaux faibles, prévention, ...)

Partie IV : Développer les compétences en s'appuyant sur l'IA

Les tendances du marché du travail en lien avec l'IA et les besoins en compétences (les métiers de la data et de l'IA, les diplômes associés, les nouvelles compétences en jeu, ...)
Établir une cartographie des métiers de l'entreprise et prédire les évolutions avec l'IA (écarts entre les ressources disponibles et les besoins de l'entreprise)
Optimiser la GEPP / SWP en temps réel grâce à l'IA (analyse prédictive,
Utilisation de l'IA pour concevoir une formation, personnaliser les parcours et rendre l'apprentissage immersif

Partie V : Automatiser la gestion administrative avec l'IA

Identification des tâches administratives automatisables (paie, gestion du temps, notes de frais, carrière, mobilité, ...) et des solutions d'automatisation basées sur l'IA
Personnalisation des services RH selon les besoins individuels et le profil des collaborateurs
Chatbots RH répondant aux questions simples et récurrentes des collaborateurs (politique Rh, documents de références, modalités des procédures administratives, etc...), permettant de libérer du temps pour les experts RH

Partie VI : Définir sa stratégie d'intégration de l'IA pour la fonction RH

Identification des compétences à développer pour réussir la transformation de la fonction RH
Définition d'un plan d'action pour accompagner le changement et communiquer sur les bénéfices de l'IA pour la fonction RH
Anticiper les évolutions des métiers RH

Les plus de cette formation :

Une vulgarisation des concepts clés de l'IA.
Un panorama des outils d'IA pour la fonction RH.
Des mises en pratiques sur vos cas d'usage.

Public concerné	Prérequis
	Aucun prérequis.

Durée	Effectifs maximum
14 heures.	8 stagiaires

Qualification des intervenants	Moyens pédagogiques et techniques
Fort d'une expérience de plus de 25 ans en pilotage de projets dans le domaine des systèmes d'information, l'intervenant est consultant, facilitateur projet, formateur et coach en transformation humaine et digitale. Il accompagne les entreprises dans la direction de projet et le suivi opérationnel des différentes tâches du projet, la digitalisation des processus, la conduite du changement et le pilotage des actions de transformation. Également coach professionnel, il intervient auprès des comités de direction, des managers et des équipes opérationnelles dans la mise en œuvre de démarches d'intelligence collective et de pratiques collaboratives, et de changement de postures liées aux évolutions digitales, culturelles et organisationnelles. Par ailleurs, il aide les organisations dans le déploiement de méthodes agiles adaptées au contexte et aux contraintes métiers.	

Modalités d'évaluation des acquis	Sanction visée
Pendant la formation, le formateur évalue la progression pédagogique des participants des mises en situation et des cas pratiques.	Attestation de formation

Logistiques	
Matériel nécessaire pour suivre la formation	La méthode est interactive et pragmatique, elle : Met les participants en situations professionnelles à partir des problématiques à résoudre et d'études de cas à traiter. Fait appel à des exercices de simulation en sous-groupes, Identifie les préoccupations individuelles et communes pour favoriser la recherche de solutions à partir de questionnements pertinents, Et fournit des outils sous forme de supports pédagogiques opérationnels.
Délais moyens pour accéder à la formation	Formation en intra-entreprise, sur devis. Le parcours d'inscription se déroule en quatre étapes : 1. Demande via le formulaire de catalogue.ebrio.com ou par courriel à formations@ebrio.com 2. Échange de cadrage : contexte, public, adaptation du cas pratique 3. Proposition pédagogique et tarifaire adressée sous 48 heures ouvrées 4. Signature de la convention, puis planification des dates avec vous Délai d'accès. De 2 à 6 semaines entre l'acceptation de la proposition et le premier jour de formation, selon vos disponibilités et celles de l'intervenant. Ce délai peut être raccourci sur demande motivée.

Accessibilité aux personnes à mobilité réduite :

Ebrio met tout en œuvre pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder plus facilement à nos formations et trouver les compensations les plus adaptées à chaque situation. Le détail de notre politique d'accueil et nos engagements sont consultables sur notre page dédiée : [Accessibilité & Handicap](#)

Toute demande peut être adressée à formations@ebrio.com, à l'attention du référent handicap.

Dans le cas d'une formation au sein des locaux de l'entreprise cliente, le registre public d'accessibilité du site s'applique. Le cas échéant, le ou les participants doivent être munis d'un poste informatique adapté au handicap, le ou les participants doivent être munis d'un poste informatique adapté au handicap.

Fabienne du TEIL | EBR100 | f.duteil@ebrioo.com

Mobile : 07 82 40 00 59 | **eERi∞** | Suivez-nous sur :  

Management - Soft Skills- RH & Formation - QVT - Digital - Bureautique

