

Formation IA générative & Ressources Humaines

Présentation

Découvrez comment intégrer l'IA pour optimiser le recrutement, l'automatisation des tâches administratives et la gestion des talents, tout en abordant les enjeux éthiques et pratiques à travers des ateliers concrets.

Durée : 7,00 heures (1 jours)

Tarif INTRA : Nous consulter

Objectifs de la formation

- Découvrir comment l'IA peut transformer la gestion RH (recrutement, paie, formation, GPEC, etc.).
- Automatiser les tâches RH récurrentes et analyser les données RH via l'IA.
- Communiquer efficacement sur l'IA auprès des collaborateurs, dissiper les craintes.
- Élaborer un plan d'intégration de l'IA dans les processus RH, avec un souci d'éthique et de conformité (RGPD).

Prérequis

- Bonne maîtrise des outils bureautiques et de l'environnement informatique.
- Connaissances de base en gestion RH et/ou suivi de la formation socle IA.

Public

Assistant(e)s RH, gestionnaires RH, managers, toute personne en charge des processus RH.

Programme de la formation

Introduction & Contexte

- Tour de table, attentes, objectifs.
- Enjeux de la transformation digitale dans les RH.
- IA générative : rappels sur les principes, limites et risques (biais dans le recrutement, RGPD).



Cas d'Usage RH & Automatisation

- Recrutement assisté par IA : rédaction d'offres, sourcing (LinkedIn, CVthèques), entretiens vidéo automatisés.
- Gestion administrative et paie : automatisation des bulletins, suivi des absences...
- Gestion des talents : évaluation, formation, détection de besoins en compétences futures.
- Chatbots RH et support collaborateurs (questions courantes, onboarding).

Prompt Engineering au Service des RH

- Créer des prompts pour rédiger des fiches de poste ou analyser un CV tout en respectant la confidentialité.
- Itérer pour améliorer la qualité des retours (vocabulaire inclusif, questions non discriminantes).
- Exercice pratique :
 - ❓ Tri et pré-sélection de CV avec ChatGPT (ou autre IA) à partir de critères RH.
 - ❓ Génération d'un script d'entretien individuel.

Mise en Place d'un Plan d'Action IA pour le Service RH

- Élaborer une feuille de route (priorisation des chantiers, budget, timeline).
- Gouvernance et éthique : charte d'utilisation interne, gestion des risques, validation des process IA.
- Formation continue des équipes RH, accompagnement au changement (sensibilisation, encadrement).

Exemples de Travaux Pratiques (à titre indicatif)

- **Atelier collectif** : automatisation de la paie ou du suivi des absences (analyse de cas réels).
- **Discussion éthique** : comment éviter la discrimination algorithmique (genre, âge, etc.).
- **Brainstorming** : solutions IA pour améliorer le bien-être des collaborateurs (feedback automatisé, enquêtes anonymes).
- **Mise en situation** : rédaction d'une offre d'emploi et utilisation d'IA pour l'optimiser (mots-clés, attractivité).

Organisation

Formateur

Les formateurs de Docaposte Institute sont des experts de leur domaine, disposant d'une expérience terrain qu'ils enrichissent continuellement. Leurs connaissances techniques et pédagogiques sont rigoureusement validées en amont par nos référents internes. Riches de leur expérience sur le sujet, ils sauront accompagner vos collaborateurs dans leur montée en compétences.

Moyens pédagogiques et techniques

- Apports des connaissances communes.
- Mises en situation sur le thème de la formation et des cas concrets.
- Méthodologie d'apprentissage attractive, interactive et participative.
- Equilibre théorie / pratique : 60 % / 40 %.
- Supports de cours fournis au format papier et/ou numérique.
- Ressources documentaires en ligne et références mises à disposition par le formateur.
- Pour les formations en présentiel dans les locaux mis à disposition, les apprenants sont accueillis dans une salle de cours équipée d'un réseau Wi-Fi, d'un tableau blanc ou paperboard. Un ordinateur avec les logiciels appropriés est mis à disposition (le cas échéant).

Dispositif de suivi de l'exécution et de l'évaluation des résultats de la formation

En amont de la formation :

- Recueil des besoins des apprenants afin de disposer des informations essentielles au bon déroulé de la formation (profil, niveau, attentes particulières...).
- Auto-positionnement des apprenants afin de mesurer le niveau de départ.

Tout au long de la formation :

- Évaluation continue des acquis avec des questions orales, des exercices, des QCM, des cas pratiques ou mises en situation...

A la fin de la formation :

- Auto-positionnement des apprenants afin de mesurer l'acquisition des compétences.
- Evaluation par le formateur des compétences acquises par les apprenants.
- Questionnaire de satisfaction à chaud afin de recueillir la satisfaction des apprenants à l'issue de la formation.
- Questionnaire de satisfaction à froid afin d'évaluer les apports ancrés de la formation et leurs mises en application au quotidien.

Accessibilité

Nos formations peuvent être adaptées à certaines conditions de handicap. Nous contacter pour toute information et demande spécifique.