Expertise Performance Solutions Compétences

ASCENCIEL

Développement des compétences, formation, conseil

L'IA GENERATIVE AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Recruter, former, administrer et analyser plus vite — sans jamais exposer vos données sensibles

Durée – 1 à 2 journées (7 h/jour) | **Public –** professionnels RH, recrutement, formation, gestion du personnel | **Prérequis –** aucun prérequis technique ; socle IA générative recommandé

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- **Repérer les usages de l'IA générative utiles à la fonction RH et leurs apports concrets.**
- **Accélérer le recrutement : offres, trames d'entretien, grilles d'évaluation et communication candidats.**
- **Concevoir des supports de formation, d'onboarding et d'intégration.**
- **Exploiter l'IA pour l'analyse des enquêtes internes et la communication RH.**
- **Choisir des outils adaptés en respectant la confidentialité des données personnelles et en écartant les biais.**

Contenu pédagogique — le parcours en 1 à 2 journées

Parcours modulable. La Journée 1 constitue le socle RH opérationnel ; la Journée 2 approfondit le développement, l'administratif et l'analyse. Chaque participant travaille sur ses propres cas ; un projet fil rouge se construit d'une journée à l'autre.

JOUR 1 Recrutement et communication RH

Finalité — cadrer les apports de l'IA pour les RH et gagner du temps sur le recrutement et la communication, sans exposer les données personnelles.

Objectifs de la journée — à l'issue, le participant sait :

- Situer les usages RH de l'IA et la sensibilité propre aux données personnelles ;
- Rédiger et améliorer offres d'emploi (clarté, attractivité, formulation inclusive) ;
- Construire des trames d'entretien et des grilles d'évaluation par compétence ;
- Structurer des candidatures anonymisées et rédiger réponses, relances et messages d'approche ;
- Produire contenus marque employeur et communication RH interne (annonces, notes, FAQ).

Contenu — *cadrer les apports de l'IA pour les RH · recrutement · marque employeur & sourcing · communication RH interne.*

JOUR 2 Développer, administrer, analyser (approfondissement)

Finalité — étendre l'usage à la formation, à l'administratif et juridique social et à l'analyse des données sociales, avec le niveau de contrôle requis.

Objectifs de la journée — à l'issue, le participant sait :

- Concevoir parcours, objectifs pédagogiques, quiz, cas pratiques, onboarding et livrets d'accueil ;
- Reformuler procédures, notes et FAQ RH, et vulgariser un texte conventionnel fourni ;
- Analyser une enquête climat / engagement (verbatims, thèmes, signaux) sur données anonymisées ;
- Synthétiser des entretiens et préparer bilans et tableaux de bord à partir de données fournies.

Contenu — *formation & développement · administratif & juridique social · données sociales · outils utiles à la fonction.*

Les outils les plus utiles à la fonction RH

- **Assistant en compte entreprise :** ChatGPT, Claude, Copilot (non-entraînement des données).
- **Copilote bureautique :** Microsoft 365 Copilot, Gemini for Workspace.
- **Assistant sur corpus documentaire :** NotebookLM, Projets (accords, procédures).
- **Transcription de réunions :** Otter, Fireflies, Copilot dans Teams (avec consentement).
- **Supports de formation et vidéo :** Gamma, Canva, Synthesia.

Cadre d'usage et données personnelles

La fonction RH manipule des données sensibles : le cadre d'usage fait partie intégrante du parcours.

- Confidentialité, anonymisation et information des personnes concernées.
- Vigilance sur les biais : l'humain décide toujours en recrutement et en évaluation.
- Choix d'outils respectant le non-entraînement des données et le cadre de l'entreprise.

Chacun repart avec

- ✓ Une bibliothèque de gabarits RH réutilisables : offres, trames d'entretien, réponses, notes.
- ✓ Des cas réels de son poste traités de bout en bout.
- ✓ Une grille de contrôle et un cadre d'usage des données personnelles.
- ✓ Un plan d'usage concret pour les semaines suivantes.

Démarche et méthodes pédagogiques

- Démarche active, centrée sur l'apprenant qui « agit » sur ses propres cas RH.
- Participative : questionnement des participants et partage de pratiques.
- Alternance de brefs exposés, de démonstrations commentées et d'ateliers individuels sur poste, sur des tâches réelles de la fonction.

Moyens pédagogiques

- Un poste par participant avec accès à un assistant d'IA générative autorisé par l'employeur, et une connexion internet.
- Brefs exposés, démonstrations en direct, ateliers sur cas réels, mises en situation, création de gabarits et d'outils contextualisés.

Modalités d'évaluation

- Évaluation formative en cours de module
- Évaluation des acquis.
- Évaluation de la satisfaction à chaud.
- Évaluation à froid sous quatre mois.

Sanction de la formation

Certificat de réalisation