

Parcours de formation certifiant (en cours de dépôt au RSCH)

Gérer le développement RH d'une entreprise de taille moyenne en utilisant l'intelligence artificielle de manière responsable et éthique selon la méthode SavoirIA®



Public visé / Prérequis

DRH ou Responsable / Chargé Ressources Humaines de TPE / PME
Consultant en ressources humaines ou manager de transition en ressources humaines intervenant en TPE PME.

Diplôme universitaire en gestion des ressources humaines ou expérience préalable de 2 ans dans le domaine des ressources humaines
Connaissances de base sur l'Intelligence Artificielle Générative.



Votre formateur

Formateurs issus de l'Académie SavoirIA® qui recrute et forme les meilleurs formateurs en Intelligence Artificielle de France.



Durée / Lieu

Tarif par stagiaire

Durée : 4 jours (28 heures de formation au total hors épreuves d'évaluation dans le cadre de la certification).

Lieu : Salles de formation de la société CEFIRH - 1 rue Joseph Cugnot 60000 BEAUVAIS

Tarifs : - 3600 € HT soit 4320€ TTC pour la formation (dont frais pour les épreuves de certification)

- 300€ HT soit 360€ TTC pour les épreuves de certification dans le cadre d'une réinscription pour les épreuves de rattrapage.

Objectifs

L'Intelligence Artificielle Générative transforme nos environnements professionnels, remettant en question nos pratiques habituelles et ouvrant de nouvelles perspectives jusqu'alors inexplorées. Cette révolution technologique, à peine amorcée, perturbe nos méthodes de travail en entreprise et requiert une compréhension ainsi qu'une expertise renouvelée. Dans le contexte de la gestion des ressources humaines d'une entreprise, l'utilisation de l'intelligence artificielle peut apporter plusieurs bénéfices mais elle doit être mise en œuvre de manière responsable et éthique pour garantir le respect des droits des individus et la promotion d'un environnement de travail équitable et inclusif.

Le parcours de formation certifiant permet aux candidats de développer leurs compétences d'utilisation de l'intelligence artificielle de manière responsable et éthique dans les process RH suivants :

- Recrutement et sélection
- Intégration et formation
- Évaluation des performances
- Développement professionnel
- Gestion des talents
- Gestion du bien-être au travail
- Diversité et inclusion

A L'ISSUE DE CE PARCOURS, LE STAGIAIRE SERA CAPABLE DE :

1. Créer des fiches emploi type avec l'IAG (Intelligence Artificielle Générative) afin de proposer une cartographie des emplois et des métiers responsables utilisant les avantages de l'intelligence artificielle tout en garantissant l'équité et la transparence dans le processus.
2. Sélectionner des candidats avec des algorithmes d'IA (Intelligence Artificielle) afin de filtrer les candidatures en fonction des critères prédéfinis et garantir une évaluation uniforme et objective de tous les candidats.
3. Réaliser des recrutements avec des algorithmes d'IA (Intelligence Artificielle) afin de garantir que les décisions sont fondées sur des critères objectifs et respectueux des droits des individus et donc assurer l'équité, la transparence et le respect des droits des candidats.
4. Créer le plan d'intégration personnalisé d'un collaborateur en mobilisant l'IA (Intelligence Artificielle) afin de favoriser son engagement et sa productivité à long terme.
5. Évaluer les performances des collaborateurs de son entreprise en créant par IAG (Intelligence Artificielle Générative) la trame des entretiens professionnels et la trame des entretiens d'évaluation des performances afin d'améliorer la gestion des talents tout en respectant les principes d'équité et de transparence.



Moyens techniques

Pour les formations dans nos locaux : salles de formation mises à disposition des stagiaires isolées du bruit, équipées d'ordinateurs portables, d'un vidéoprojecteur et d'un écran de TV géant. Nos locaux sont accessibles pour accueillir les personnes à mobilité réduite.

Support écrit détaillant la partie théorique

6. Développer les compétences des collaborateurs de son entreprise en mobilisant des techniques d'apprentissage automatique générées par IAG (Intelligence Artificielle Générative) afin de favoriser leur progression professionnelle tout en respectant leurs droits et leur vie privée.
7. Fidéliser les collaborateurs de son entreprise en utilisant l'IA (Intelligence Artificielle) afin de proposer un environnement de travail qui répond à leurs besoins individuels et qui favorise leur engagement et leur épanouissement à long terme.
8. Réaliser une veille légale et réglementaire sur les processus RH en utilisant l'IA (Intelligence Artificielle) afin de minimiser les risques juridiques et optimiser les processus internes de son entreprise.



Les

Méthodes pédagogiques et d'évaluation

La formation se réalise en présentiel avec une alternance entre la partie théorique et la partie pratique.

- **Théorie** : exposé oral à l'aide d'un support pédagogique
- **Pratique** : jeu de rôle et mise en situation.

Evaluation des acquis

L'évaluation repose sur 2 épreuves :

- Épreuve 1 : Rédaction d'un dossier autour d'une situation professionnelle réelle rapportée d'environ 20 pages à l'aide d'une matrice mise à disposition par le certificateur comprenant 8 parties corrigées par le jury d'évaluation
- Épreuve 2 : Entretien avec le jury d'évaluation de 20 minutes Échanges et questionnements sur chaque partie du dossier

Positionnement en amont : une évaluation est réalisée avant l'entrée en formation

Evaluation de la satisfaction : un questionnaire d'évaluation de la satisfaction est complété par le stagiaire

Contenu de la formation

PARTIE 1

Créer des fiches emploi type avec l'IAG (Intelligence Artificielle Générative) en croisant les données recueillies avec d'autres sources comme le référentiel ROME ou les fiches de poste proposées par sa convention de rattachement **afin de proposer une cartographie des emplois et des métiers responsables utilisant les avantages de l'intelligence artificielle tout en garantissant l'équité et la transparence dans le processus.**

1. Croisement et intégration des données
2. Création d'une fiche emploi type
3. Proposition d'une cartographie des emplois et des métiers
4. Adéquation aux référentiels existants
5. Innovation et créativité dans la création de la fiche emploi et la cartographie
6. Communication et présentation

PARTIE 2

Sélectionner des candidats avec des algorithmes d'IA (Intelligence Artificielle), en veillant à ce que les informations personnelles soient traitées de manière sécurisée et conforme aux réglementations sur la protection des données et en s'assurant que les modèles d'IA utilisés pour la sélection des candidats promeuvent la diversité et l'inclusion dans le processus de recrutement **afin de filtrer les candidatures en fonction des critères prédéfinis et garantir une évaluation uniforme et objective de tous les candidats.**

1. Sécurité et conformité des données
2. Promotion de la diversité et de l'inclusion
3. Définition et utilisation de critères de sélection
4. Filtrage des candidatures
5. Communication et transparence

PARTIE 3

Réaliser des recrutements avec des algorithmes d'IA (Intelligence Artificielle) pour éliminer les biais potentiels dans la sélection des candidats et en utilisant des modèles d'IA (Intelligence Artificielle) pour prédire l'adéquation des candidats par rapport aux exigences du poste, en se basant sur des données objectives comme les compétences et l'expérience, **afin de garantir que les décisions sont fondées sur des critères objectifs et respectueux des droits des individus et donc assurer l'équité, la transparence et le respect des droits des candidats.**

1. Élimination des biais potentiels
2. Prédiction de l'adéquation des candidats
3. Objectivité et respect des droits des candidats
4. Équité et transparence



Accessibilité et délais d'accès

Nos locaux sont accessibles pour accueillir les personnes à mobilité réduite. Notre Organisme de Formation et notre Référent Handicap sont à votre écoute afin de permettre à chacun l'accès à nos formations. Une étude de vos besoins sera réalisée afin de construire et adapter votre formation en lien avec les experts mobilisables.

Pour accéder à cette formation, merci de nous contacter :

OTTAJ Romain, Président

06 23 56 75 55

romain@bplusconseil.com

Site internet de l'OF : www.b-plus.fr

Un questionnaire d'évaluation vous sera adressé afin de confirmer votre niveau.

Pour les formations en INTER, l'inscription pourra se faire 72 heures avant le démarrage de la formation (selon places disponibles).

Pour les formations en INTRA, le calendrier d'intervention sera défini en fonction des disponibilités du client et du formateur.

Nombre de stagiaires maximum : 10

Tout stagiaire peut solliciter le référent handicap de l'organisme de formation pour aménager les modalités pédagogiques et obtenir l'assistance d'un tiers lors de la formation. Les supports et le matériel pourront être adaptés

PARTIE 4

Créer le plan d'intégration personnalisé d'un collaborateur en mobilisant l'IA (Intelligence Artificielle) en tenant compte de ses besoins spécifiques, en se basant sur son expérience et ses besoins en compétences et en mobilisant des indicateurs de performance et des feedbacks pour évaluer sa progression tout au long de son intégration, et ajuster le plan en conséquence pour répondre à ses besoins **afin de favoriser son engagement et sa productivité à long terme.**

1. Analyse des besoins spécifiques des nouveaux collaborateurs
2. Création de plans d'intégration personnalisés
3. Mobilisation des indicateurs de performance et des feedbacks
4. Évaluation et ajustement des plans d'intégration
5. Favoriser l'engagement et la productivité à long terme
6. Communication et transparence

PARTIE 5

Evaluer les performances des collaborateurs de son entreprise en créant par IAG (Intelligence Artificielle Générative) la trame des entretiens professionnels et la trame des entretiens d'évaluation des performances, en garantissant que les critères d'évaluation sont objectifs et pertinents et en utilisant des outils d'IA (Intelligence Artificielle) pour évaluer les compétences actuelles des collaborateurs et identifier les lacunes à combler en fonction des objectifs individuels et des besoins de l'entreprise **afin d'améliorer la gestion des talents tout en respectant les principes d'équité et de transparence.**

1. Conception de la trame des entretiens professionnels et d'évaluation des performances
2. Objectivité et pertinence des critères d'évaluation
3. Utilisation de l'IA (Intelligence Artificielle) pour l'évaluation des compétences
4. Équité et transparence dans le processus d'évaluation
5. Amélioration de la gestion des talents
6. Suivi et ajustement des performances
7. Communication et retour d'information

PARTIE 6

Développer les compétences de collaborateurs de son entreprise en mobilisant des techniques d'apprentissage automatique générées par IAG (Intelligence Artificielle Générative) qui proposent des formations adaptatives ajustées aux compétences à développer de chaque collaborateur **afin de favoriser leur progression professionnelle tout en respectant leurs droits et leur vie privée.**

1. Création de formations adaptatives
2. Respect des droits et de la vie privée des collaborateurs
3. Évaluation de l'efficacité des formations
4. Suivi et ajustement des compétences
5. Promotion de l'évolution professionnelle

PARTIE 7

Fidéliser les collaborateurs de son entreprise en utilisant l'IA (Intelligence Artificielle) pour prendre en compte les besoins et préférences individuelles des collaborateurs en matière d'avantages sociaux, de programmes de formation et de développement professionnel **afin de proposer un environnement de travail qui répond à leurs besoins individuels et qui favorise leur engagement et leur épanouissement à long terme.**

1. Proposition d'avantages sociaux adaptés
2. Développement de programmes de développement professionnel personnalisés
3. Création d'un environnement de travail favorable à l'engagement et à l'épanouissement
4. Suivi de l'engagement et de la satisfaction des collaborateurs
5. Impact sur la fidélisation des collaborateurs

PARTIE 8

Réaliser une veille légale et réglementaire sur les processus RH en utilisant l'IA (Intelligence Artificielle) pour assurer la conformité continue aux exigences légales et réglementaires, anticiper les impacts sur les pratiques RH, et garantir une gestion proactive des changements réglementaires **afin de minimiser les risques juridiques et optimiser les processus internes de son entreprise.**

1. Analyse et interprétation des données réglementaires
2. Communication et diffusion des informations réglementaires
3. Responsabilité et éthique dans l'utilisation de l'IA
4. Mise en oeuvre et suivi des mesures de conformité
5. Gestion proactive des changements réglementaires