

L'IA et son Impact sur la Fonction RH

Diagnostic · Opportunités · Risques · Recommandations

« La DRH de demain sera augmentée — ou elle sera dépassée. »



PLAN DE LA PRÉSENTATION

01

Diagnostic

L'IA redéfinit les règles du jeu RH : état des lieux et chiffres clés

02

Cartographie des impacts

Quels processus RH sont transformés, à quel niveau ?

03

Opportunités à saisir

Recrutement, formation, analytics, GPEC — leviers de performance

04

Risques & Recommandations

Défis à anticiper, gouvernance IA et feuille de route stratégique

01 — DIAGNOSTIC : L'IA REDÉFINIT LES RÈGLES DU JEU RH

L'IA ne vient plus simplement « outiller » la RH — elle en redessine les contours, transforme les métiers et redistribue la valeur. Cette mutation est systémique et s'accélère.

74%

des DRH prévoient d'intégrer l'IA dans leurs processus d'ici 2026

40%

des tâches RH à caractère répétitif sont automatisables dès aujourd'hui

3x

d'efficacité opérationnelle attendue sur le recrutement avec les outils IA augmentés

02 — CARTOGRAPHIE DES IMPACTS SUR LES PROCESSUS RH

Processus RH	Niveau d'impact	Degré de transformation	Exemples d'applications IA
Recrutement & Sourcing	★★★★★	DISRUPTIF	ATS IA, matching CV, vidéo automatisée
Formation & Learning	★★★★★	DISRUPTIF	LMS adaptatif, coaching IA, micro-learning
GPEC & Gestion des talents	★★★★☆	MAJEUR	Mapping compétences, prédiction attrition
Administration & Paie	★★★★☆	MAJEUR	Bulletins auto, chatbots RH, conformité
Expérience collaborateur	★★★☆☆	SIGNIFICATIF	Onboarding IA, sentiment analysis, feedback
Pilotage RH & Reporting	★★★★☆	MAJEUR	Dashboards prédictifs, people analytics

03 — LES OPPORTUNITÉS STRATÉGIQUES POUR LA FONCTION RH



Recrutement augmenté

Sourcing automatisé, scoring de candidats, réduction des biais, entretiens vidéo IA pour un recrutement plus rapide et plus juste.



Formation adaptative

Parcours personnalisés, micro-learning contextuel, détection proactive des besoins en compétences, coaching IA intégré.



People Analytics

Prédiction de turnover, modélisation des performances, tableaux de bord décisionnels en temps réel pour une RH data-driven.



GPEC & Mobilité interne

Cartographie dynamique des compétences, matching interne, anticipation des gaps critiques et pilotage proactif des carrières.

FOCUS — L'IA AU SERVICE DU RECRUTEMENT

Capacités augmentées



Sourcing multicanal automatisé (LinkedIn, jobboards, cooptation)



Scoring et classement des candidats sur critères objectifs



Entretiens vidéo différés avec analyse comportementale



Chatbots RH pour pré-qualification 24h/24 — 7j/7



Détection et réduction des biais inconscients



Prédiction de la performance et de la rétention

Gains mesurables

-50%

Réduction du délai de recrutement

+35%

Amélioration qualité des candidats retenus

-30%

Réduction du coût par embauche

+22%

Taux de rétention à 12 mois (prédiction IA)

FOCUS — FORMATION ADAPTATIVE & PEOPLE ANALYTICS



Formation augmentée par l'IA

- ▶ LMS adaptatifs ajustant le contenu en temps réel selon le profil apprenant
- ▶ Micro-learning contextuel déclenché par les signaux métier détectés
- ▶ Simulation IA pour mise en situation professionnelle immersive
- ▶ Analyse prédictive des besoins de formation avant les gaps
- ▶ Génération automatique de contenus pédagogiques ciblés
- ▶ Suivi individualisé de la progression et de l'engagement



People Analytics & Pilotage RH

- ▶ Prédiction du turnover avec 6 à 12 mois d'avance sur l'événement
- ▶ Identification des collaborateurs à haut potentiel et talents clés
- ▶ Analyse des facteurs d'engagement et signaux de désengagement
- ▶ Modélisation de l'impact des décisions RH sur la performance globale
- ▶ Reporting automatisé avec insights actionnables pour le CODIR
- ▶ Benchmark dynamique vs marché, secteur et concurrents

04 — RISQUES & DÉFIS À ANTICIPER



Biais algorithmiques

ÉLEVÉ

Les algorithmes reproduisent et amplifient des discriminations (genre, âge, origine) si les données d'entraînement sont biaisées ou non auditées.



Déshumanisation de la RH

MOYEN

L'automatisation excessive réduit le contact humain, dégrade l'expérience collaborateur et érode la culture organisationnelle sur le long terme.



Conformité & Protection data

ÉLEVÉ

Les systèmes IA traitant des données RH sensibles exposent l'organisation à des risques RGPD, de cybersécurité et de responsabilité juridique.



Résistance au changement

MOYEN

Les équipes RH peuvent percevoir l'IA comme une menace sur l'emploi, freinant l'adoption, la qualité d'usage et la valeur générée.

RECOMMANDATIONS STRATÉGIQUES POUR LA DRH

1

Gouvernance IA-RH

- ▶ Définir une politique d'usage éthique de l'IA
- ▶ Créer un comité IA-RH (DRH + DSI + Conformité)
- ▶ Cartographier les risques et mesures de contrôle

2

Montée en compétences

- ▶ Former les équipes RH aux outils et logiques IA
- ▶ Développer la culture data & analytique interne
- ▶ Repositionner la valeur ajoutée humaine de la RH

3

Déploiement progressif

- ▶ Piloter sur 1–2 processus prioritaires en mode test
- ▶ Mesurer l'impact avant tout déploiement à grande échelle
- ▶ Associer les collaborateurs à la conception

4

Éthique & Conformité

- ▶ Auditer les algorithmes (biais, équité, transparence)
- ▶ Garantir la transparence des décisions IA-assistées
- ▶ Assurer la conformité RGPD des outils déployés

FEUILLE DE ROUTE — TRANSFORMATION IA DE LA FONCTION RH

Horizon de transformation recommandé

0 – 6 mois



PHASE 1

Diagnostic & Acculturation

- Audit des processus RH automatisables
- Formation équipe RH à l'IA
- Sélection des outils pilotes
- Mise en place de la gouvernance IA

6 – 18 mois



PHASE 2

Expérimentation & Pilote

- Déploiement outil recrutement IA
- Pilote LMS adaptatif
- Mise en place People Analytics
- Mesure des KPIs d'impact

18 – 36 mois



PHASE 3

Industrialisation

- Généralisation des outils validés
- Automatisation admin & reporting
- GPEC prédictive opérationnelle
- DRH augmentée à pleine capacité

CONCLUSION

La DRH Augmentée : partenaire stratégique de l'ère IA

1. L'IA n'est pas une option — c'est un impératif de compétitivité pour la fonction RH
2. La valeur humaine de la RH n'est pas remplacée, elle est redéployée vers ce qui compte vraiment
3. La transformation réussit quand elle est pilotée de façon éthique, progressive et inclusive

