

L'IA ET LES RH

comment l'IA impacte vos RH

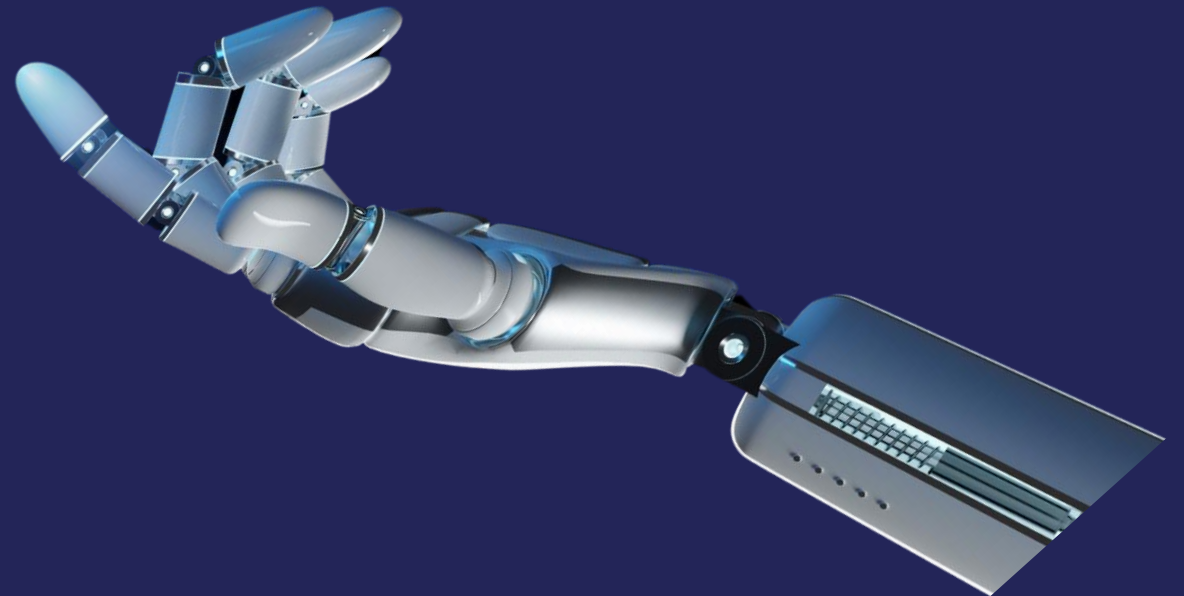


10 décembre 2025

Cécile RAVIER-LEROY

Consultante Entreprises

cecile.ravier-leroy@apec.fr



APEC : qui sommes-nous ?



Association de droit privé

1 mandat de service public

3 missions d'intérêt général

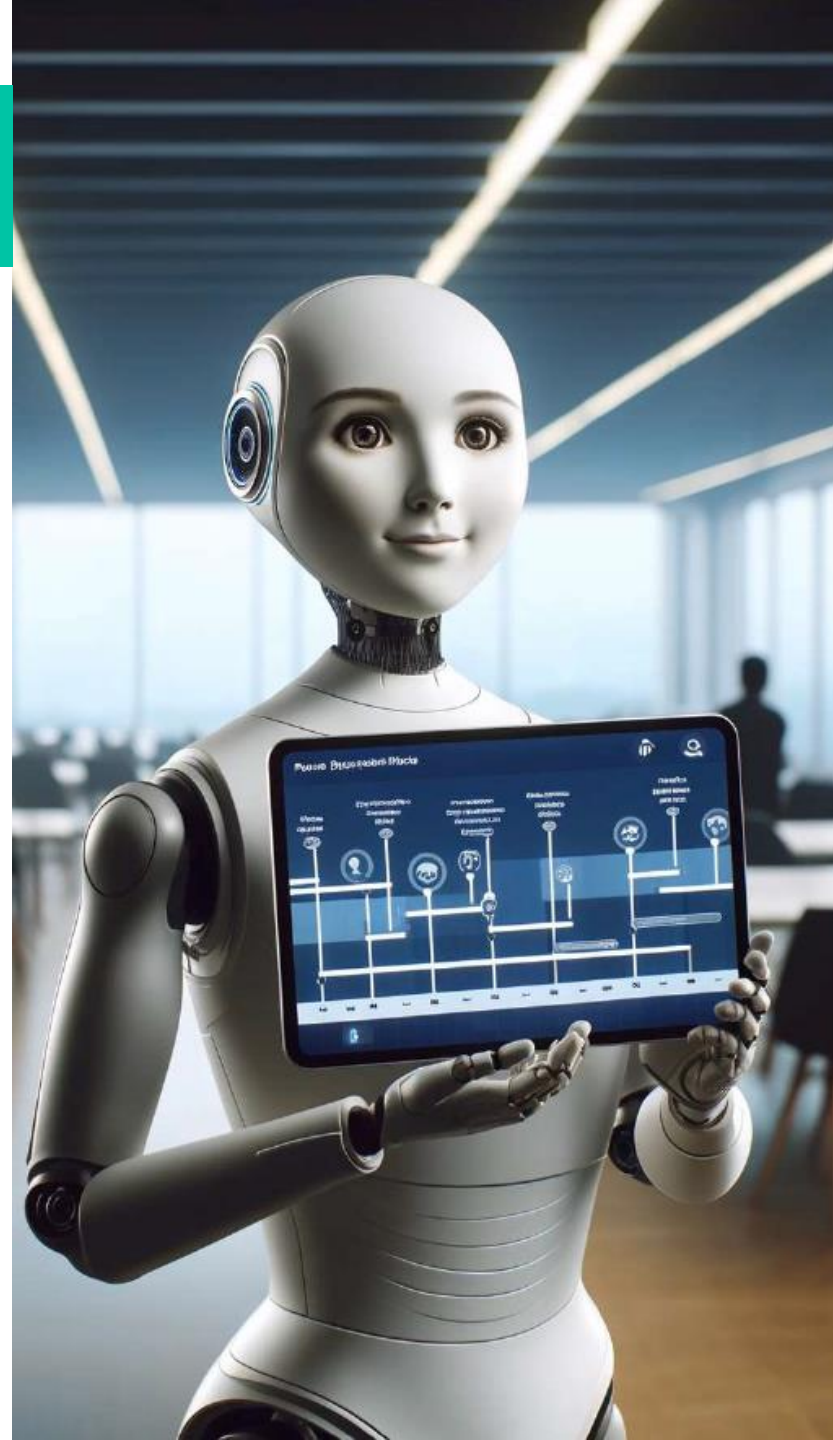
Opérateur de droit du Conseil en Evolution Professionnelle

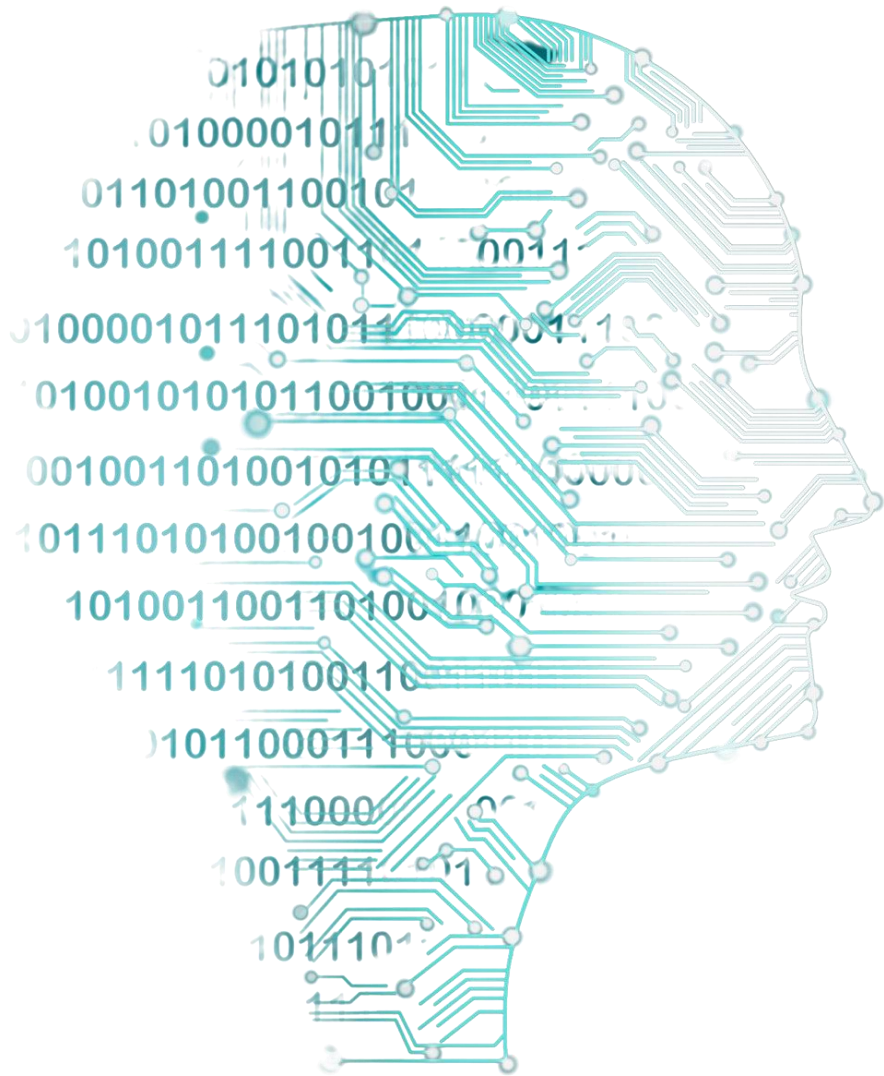
**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**



Au programme

- 👉 L'arrivée de l'IA dans le monde du travail
- 👉 Repenser ses enjeux RH (recrutement, mobilité) pour y intégrer de l'IA
- 👉 Avoir une approche critique : bénéfices et limites de l'IA dans les RH
- 👉 Méthode pour un prompt efficace





PARTIE 1:

L'arrive de l'IA dans le monde du travail



Partie 1 Le monde du travail transformé avec l'IA

Selon une ETUDE de janvier 2025 de L'Institut de l'Entreprise et McKinsey :

👉 d'ici 2030, **27 % des tâches** pourraient être confiées à l'IA.

👉 Apport de l'IA : **aptitudes créatives, pensée critique, structuration des problèmes, traitement d'informations complexes**. Leur demande pourrait être fortement renforcée puisqu'associée au besoin d'innovation et de différenciation stratégique

Ce qui va développer la recherche, au niveau des candidats à l'emploi et des salariés, **de compétences IA** à côté des **compétences techniques**.

D'après un rapport réalisé en France par la Commission de l'Intelligence Artificielle, à l'échelle mondiale :

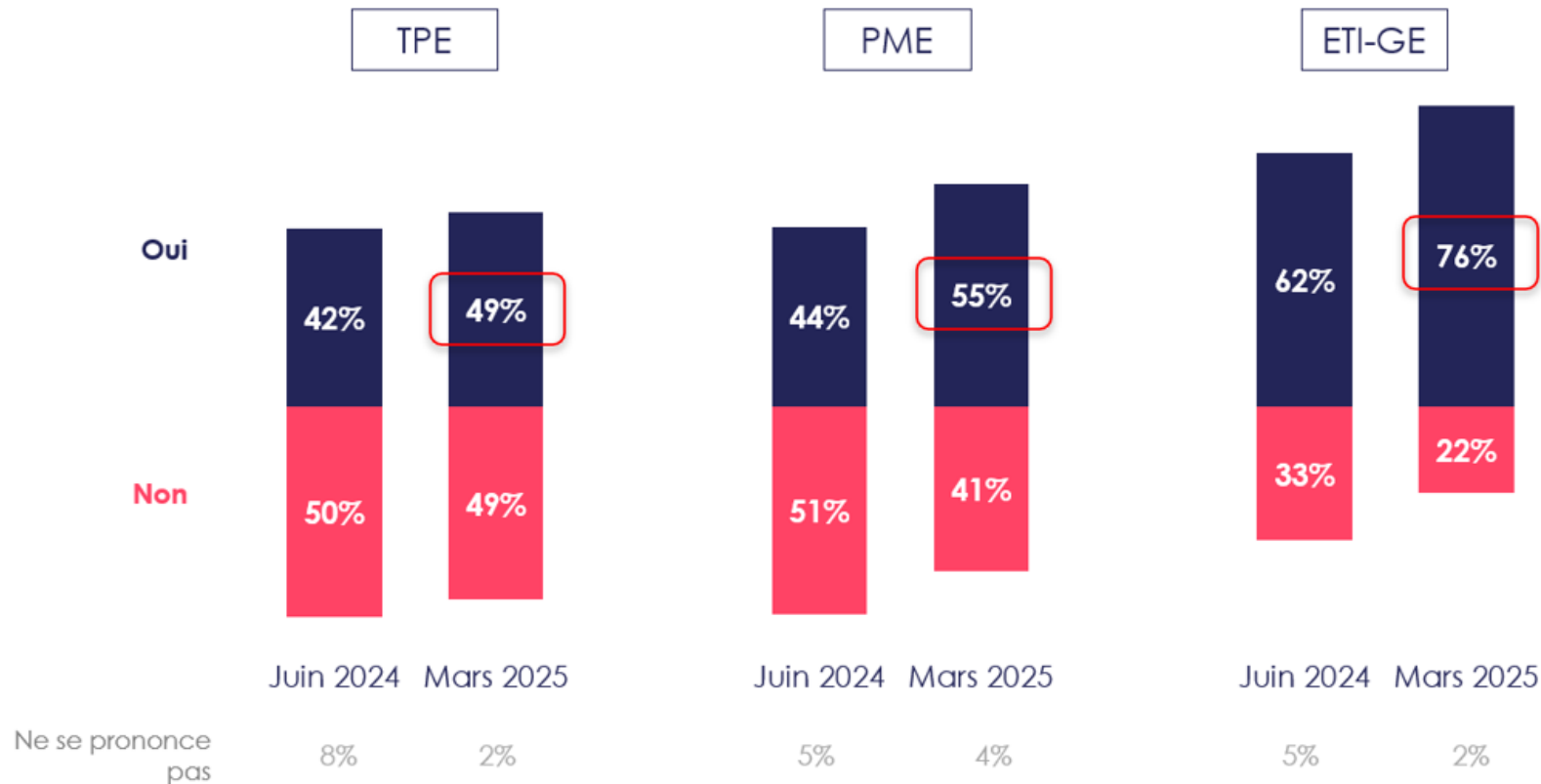
- **13,4 % des emplois** ont un potentiel d'**amélioration** par l'IA
- **5,1 % des emplois** ont un potentiel de **remplacement** par l'IA



Partie 1 Les entreprises de + en + convaincues de l'utilité des outils IA

Pensez-vous que les outils d'intelligence artificielle sont ou pourraient être utiles à vos collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle ?

Ensemble des entreprises*



Partie 1 Les principaux IAG



Cliquer sur le lien =>
<https://chat.openai.com/auth/login>
•Puis cliquer sur inscrivez-vous :
Puis authentifiez-vous avec une adresse email
•ou continuer avec Google
•continuer avec un compte Microsoft
•continuer avec Apple



Obligé à utiliser Google !
Cliquez sur le lien:
<https://gemini.google.com/app>
Cliquez sur « Commencer à discuter »
Accepter les conditions et les règles de confidentialités



Cliquez sur 
<https://chat.mistral.ai/chat>
Renseignez les données demandées,
acceptez les CGU
cliquez sur le mail envoyé sur votre
boite de réception pour valider la
création de votre compte



Accessible via inscription par mail
Cliquez sur le lien :
<https://claude.ai/onboarding>
Renseigner votre numéro de téléphone,
votre date de naissance pour recevoir
un code d'authentification



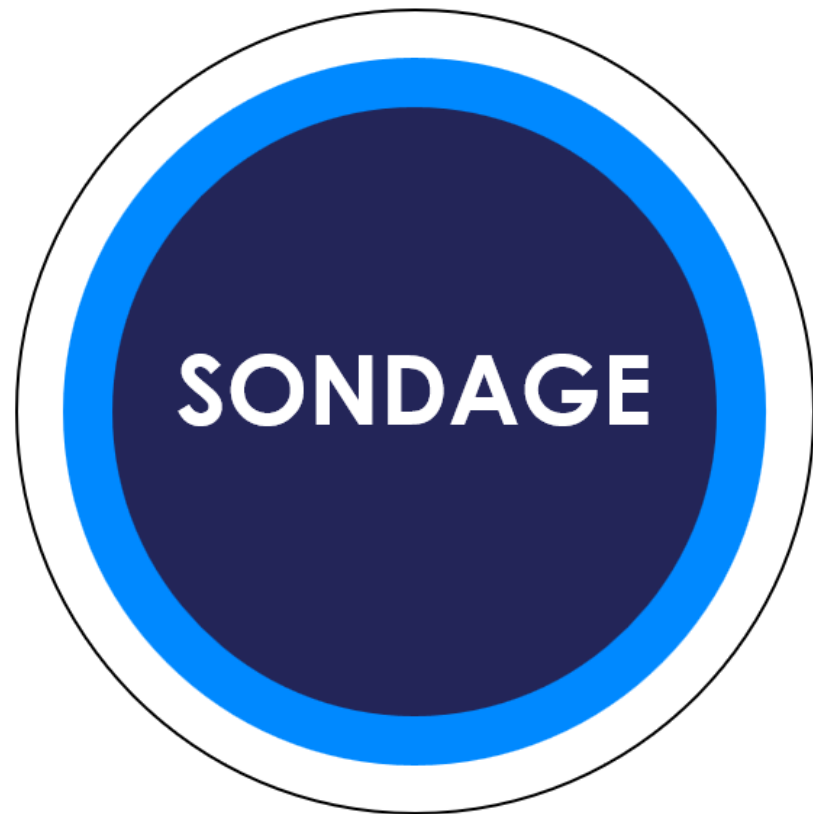
Cliquez sur le lien:
<https://www.perplexity.ai/>
Cliquez sur « Commencer à discuter »
Accepter les conditions et les règles de confidentialités



Cliquez sur le lien:
<https://chat.deepseek.com>
Cliquez sur « Commencer à discuter »
Accepter les conditions et les règles de confidentialités

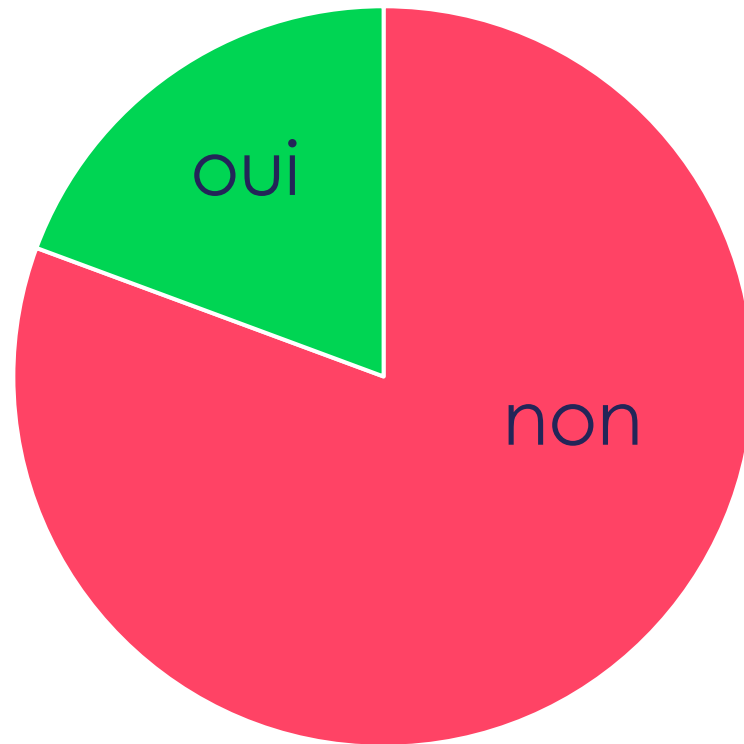
Partie 1

Utilisez-vous l'IA dans vos missions RH ?



Partie 1

Utilisez-vous déjà l'IA
dans vos missions RH ?



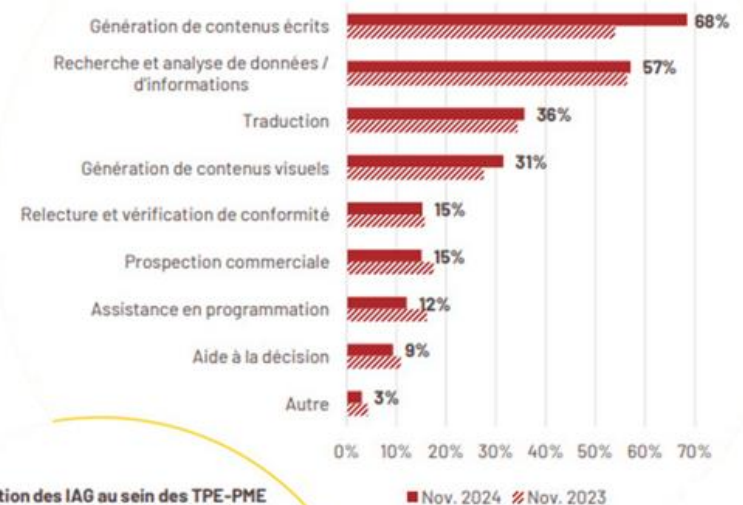
Se former ??

Partie 1 L'usage de l' IA dans les TPE PME

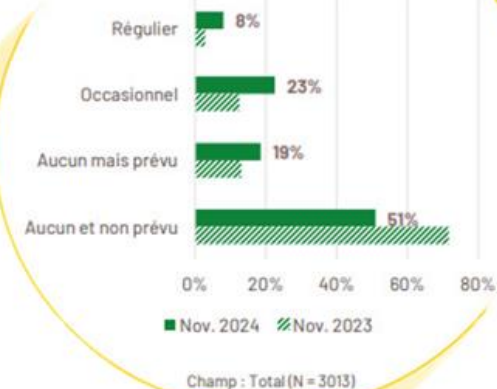
31% des TPME-PME utilisent l'IAG en nov 2024, contre **15%** en nov 2023

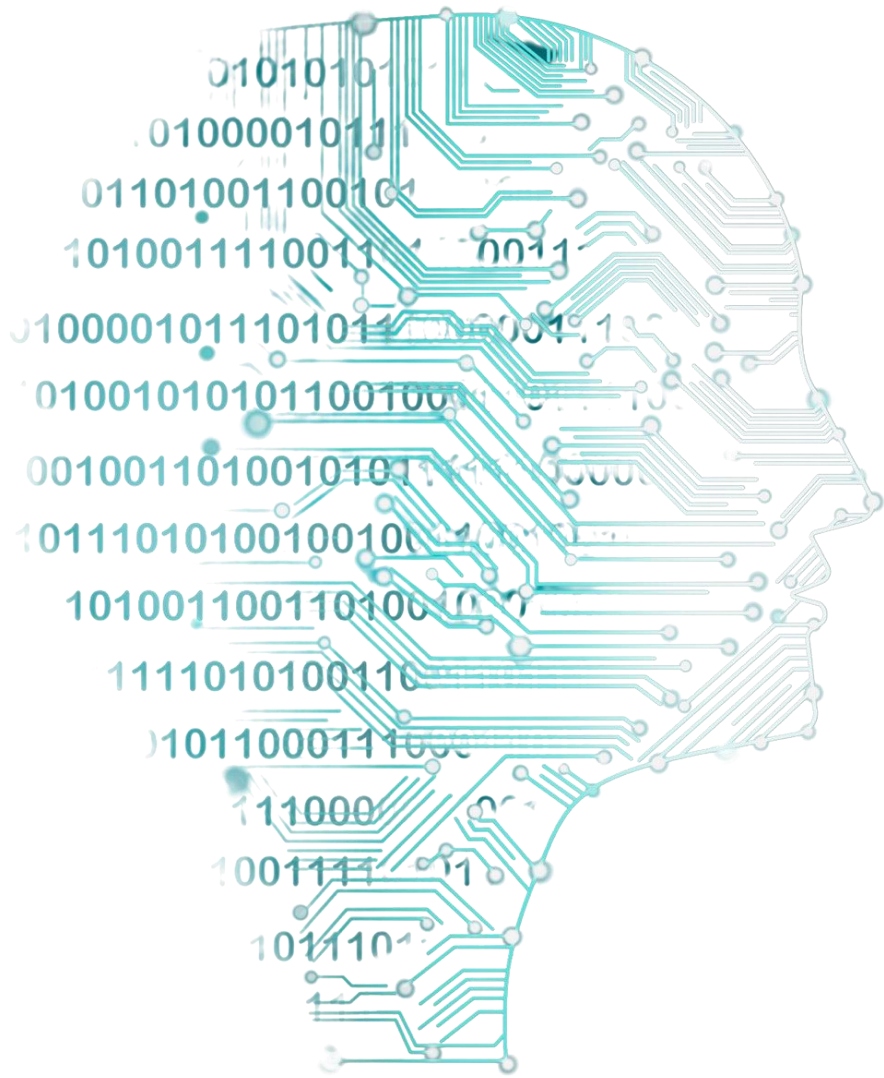
49% des TPE-PME ont l'intention de s'en servir dans un avenir proche, contre **28%** en nov 23

Principaux usages des IA génératives



Utilisation des IAG au sein des TPE-PME





PARTIE 2:

Repenser les enjeux RH
pour y intégrer l'IA



Partie 1 L'usage de l' IA par les salariés

Question : Avez-vous informé votre supérieur hiérarchique que vous utilisez les IA génératives ?

	Ensemble Mai 2023 (%)	Ensemble Mai 2024 (%)
Oui	32	49
Non	68	51
TOTAL	100	100

Ifop pour Talan

Baromètre 2024

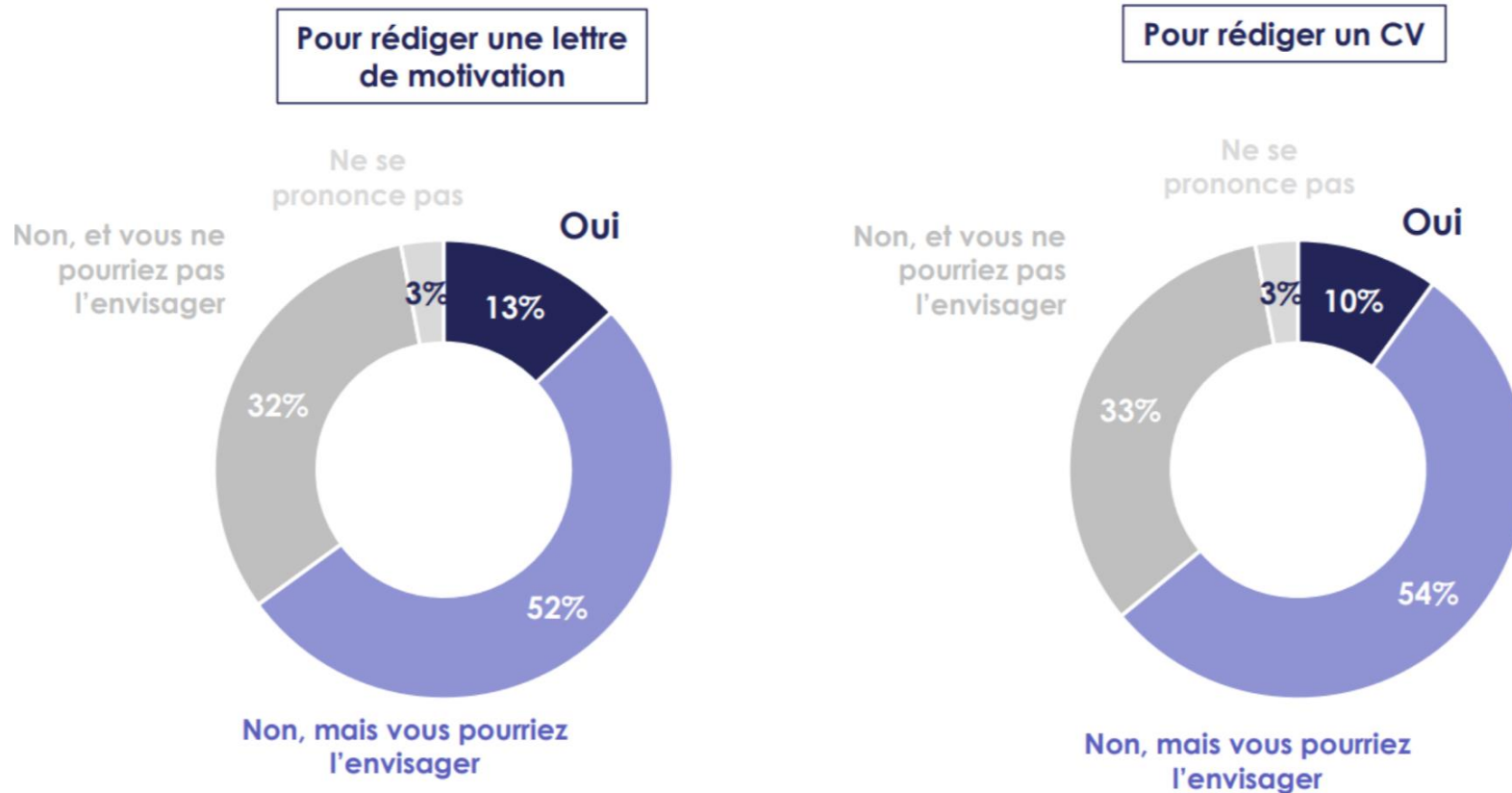
« Les Français et les IA génératives » Vague 2 ■ AVRIL 2024

👉 Vos salariés vous disent de + en + qu'ils utilisent l'IA mais 1/2 vous le cache encore. Quid en 2025 ?



Partie 2 Zoom sur l'usage de l'IA lors des candidatures cadres

> Avez-vous déjà essayé ces nouveaux outils d'intelligence artificielle... ?



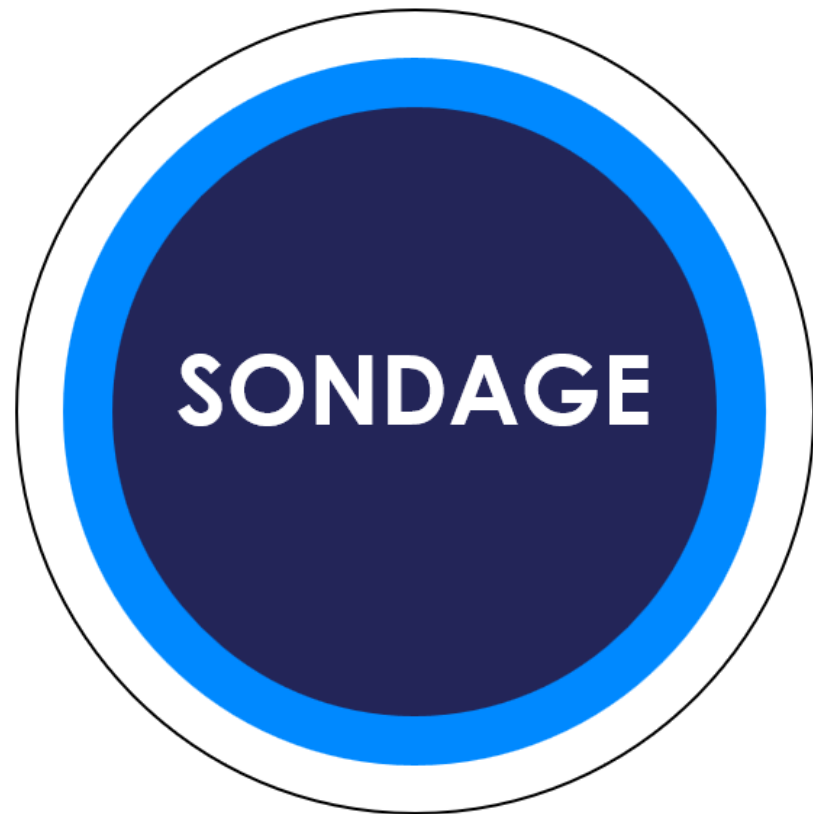
Source Etude Apec – Mai 2024

Mai 2024 => 15% des cadres se sont déjà fait aider par l'IA pour rédiger un CV ou une lettre de motivation, 65% d'entre eux pourraient l'envisager!



Partie 2

Pour quelle utilisation dans les missions RH utilisez-vous l'IA ?



Partie 2

Si oui, pour quelle utilisation ?

- 2 réponses : **tâches administratives**
- 1 réponse : **recrutement**



Partie 2

Si non, pour quel besoin à l'avenir ?

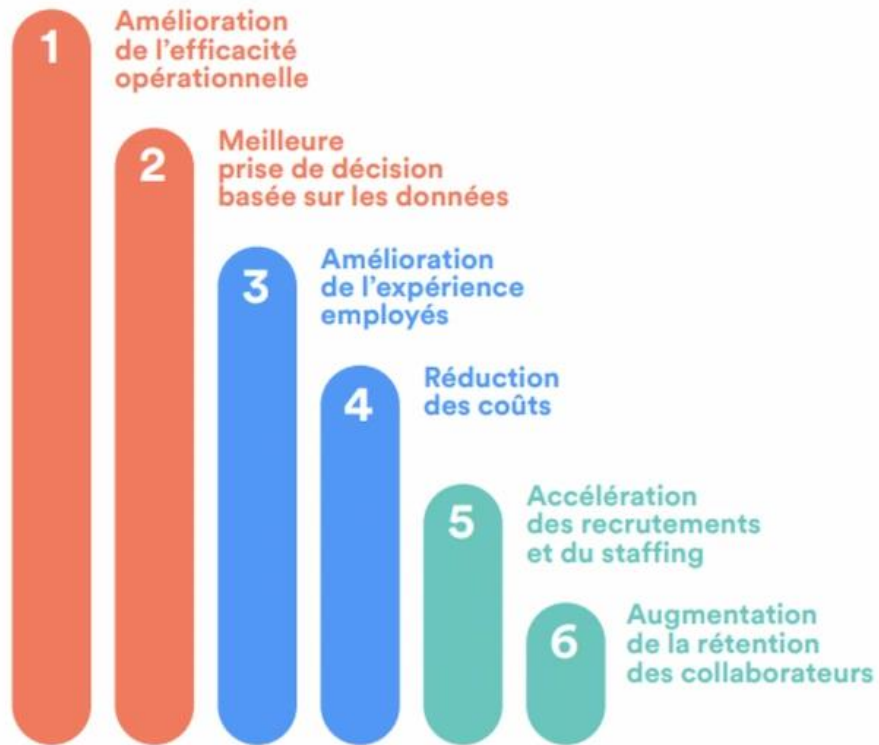
- 1 réponse : **tâches administratives**
- 1 réponse : **recrutement**
- 1 réponse : **formation**
- 1 réponse : **autre**
- 1 réponse : **?**



Partie 2.1

L'IA dans les RH, des tâches qui s'y prêtent

Les attentes concrètes de la diffusion de l'IA



Les cas d'usage prioritaires dans l'adoption de l'IA :

Formation & développement

78%

Recrutement - Staffing interne

70,7%

Conformité & génération de reportings

63,4%

Gestion des carrières

63,4%

Tâches administratives (paies...)

56,1%

Gestion de la performance

51,2%

Onboarding

31,7%

Engagement & rétention

19,5%



Partie 2.1 L'IA dans le processus de recrutement



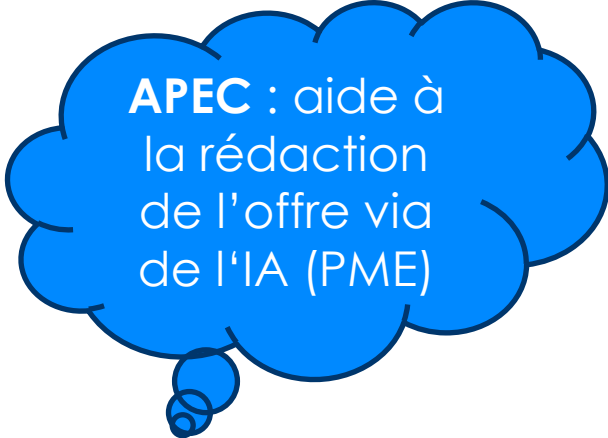
Partie 2.1 L'IA dans le processus de recrutement ?

1. Analyse du besoin...

... et planification:

- Prédiction des besoins en collaborateurs futurs
- Analyse des compétences requises

💡 Exemples de logiciels : Visier / Oracle PeopleSoft



APEC : aide à la rédaction de l'offre via de l'IA (PME)

2. Communication

Rédaction de l'annonce :

- Optimisation du contenu
- Analyse de l'engagement

💡 Exemples de logiciels : Textio Job Adder - ChatGPT



Partie 2.1 L'IA dans le processus de recrutement ?

3. Pré-sélection

Sourcing et attraction des candidats :

- Publicité ciblée pour des offres d'emploi
- Chatbots pour informer et interagir avec les candidats potentiels

Tri et Pré-Sélection

- Filtrage automatisé des CV
- Analyse des profils sur les réseaux sociaux et les bases de données
- Identification des candidats passifs

💡 Exemples de logiciels: LinkedIn Recruiter – HireVue - Entelo

4. Evaluation

Entretiens Vidéo et Analyse Comportementale :

- Entretiens vidéo automatisés
- Analyse du langage naturel (NLP) pour évaluer les réponses textuelles
- Analyse des expressions faciales et du langage corporel

Tests et simulations

💡 Exemples de logiciels: HireVue – Pyremetrics - Codility



Partie 2.1 L'IA dans le processus de recrutement ?

5. Décision



La décision ultime
doit rester...
... humaine !

Partie 2.1 L'IA dans le processus de recrutement ?

6. Intégration

Automatisation des processus

- Automatisation de l'envoi des documents d'intégration
- Suivi des indicateurs de satisfaction pendant les premières semaines

Suivi personnalisé

- Programmes d'intégration personnalisés

💡 Exemples de logiciels: Sapling - Enboarder



Partie 2.2. L'IA dans la GEPP ?

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP):

processus stratégique visant à
anticiper les évolutions des
métiers et compétences pour
aligner les besoins futurs de
l'entreprise avec les
compétences de ses
employés.



L'intégration de l'IA dans la GEPP offre une multitude d'opportunités :

- pour optimiser la gestion des ressources humaines
- améliorer l'expérience des employés
- renforcer l'agilité organisationnelle.

C'est un investissement stratégique qui peut transformer votre organisation et la préparer à relever les défis futurs

Partie 2.2. L'IA dans la GEPP ?

Analyse des carrières et mobilités internes

- Analyse des compétences actuelles
- Recommandation de parcours de carrière

Ex: WORKDAY

Formation et développement des compétences

- Recommandation de contenu de formation
- Personnalisation de la formation

Ex: CORNERSTONE ONDEMAND

Planification de la succession

- Identification des futurs leaders

Ex: SAP SUCCESS FACTORS



Partie 2.2. L'IA dans la GEPP ?

Gestion des performances et évaluations

- Automatisation des évaluations
- Feedback continu et personnalisé

Ex: REFLEKTIVE NEOBRAIN (utilisé à l'Apec)

Analyse et réduction des départs volontaires

- Prédiction des risques de départ
- Mesures proactives

Ex: PREDICTIVE HR

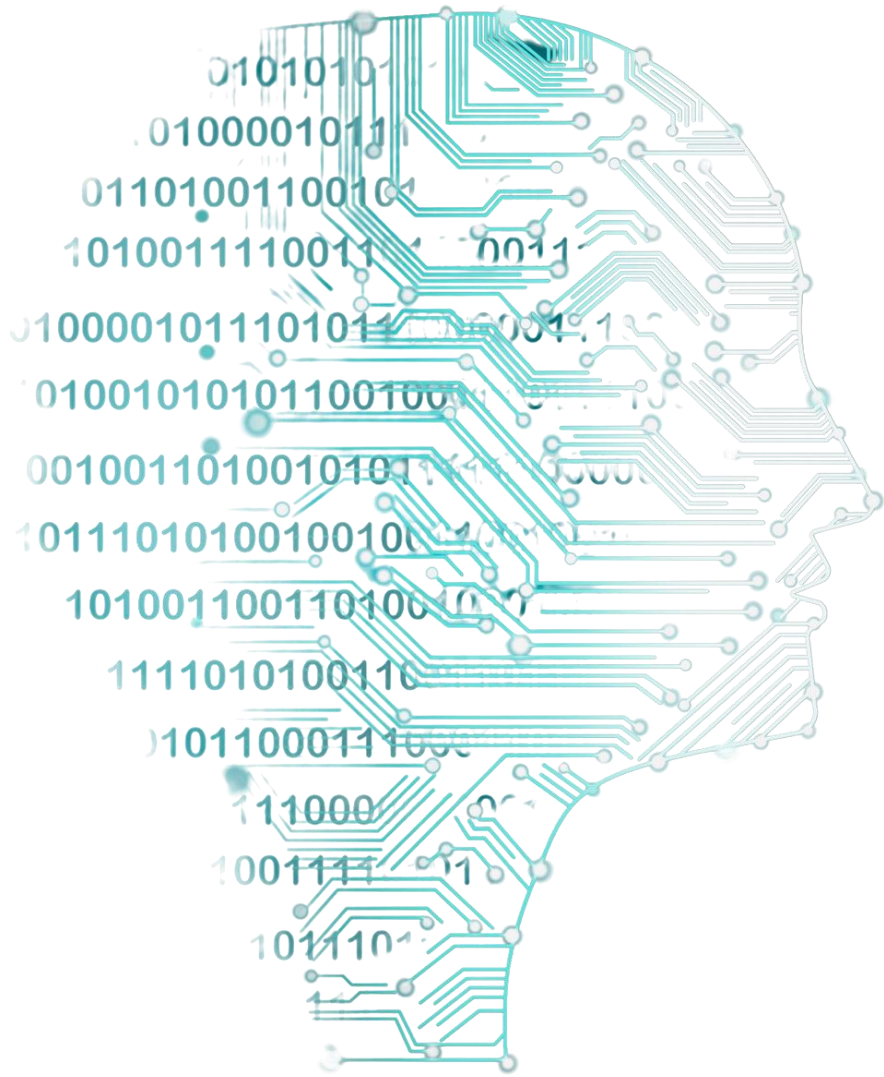
Optimisation de la planification de travail

Ex: KRONOS

Analyse avancée de données et reporting

Ex: POWER BI





PARTIE 3:

Bénéfices & limites de l'IA



Partie 3 Bénéfices & limites de l'IA

Les bénéfices

Développement du rôle stratégique des RH comme chef de projet sur l'IA

GAIN DE TEMPS



RÉDUCTION DES COÛTS

ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS



RÉDUCTION DES BIAIS HUMAINS

OPTIMISATION DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



AMÉLIORATION DE LA PRÉCISION ET DE LA QUALITÉ

Partie 3 Bénéfices & limites de l'IA

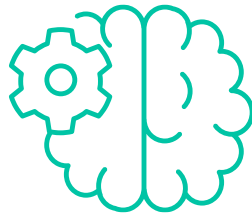
Les limites & les risques

HALLUCINATIONS



PROTECTION DES
DONNÉES

BIAIS
ALGORITHMIQUE



PROPRIÉTÉ
INTELLECTUELLE

DÉSHUMANISATION



INTÉGRATION &
COÛTS

Focus : l'impact environnemental



L'IA peut jouer un rôle dans la lutte contre le changement climatique, mais elle possède elle-même une **empreinte écologique significative**.



L'IA pourrait consommer jusqu'à **8% de l'énergie mondiale d'ici 2030** sans compter la consommation accrue de l'eau potable

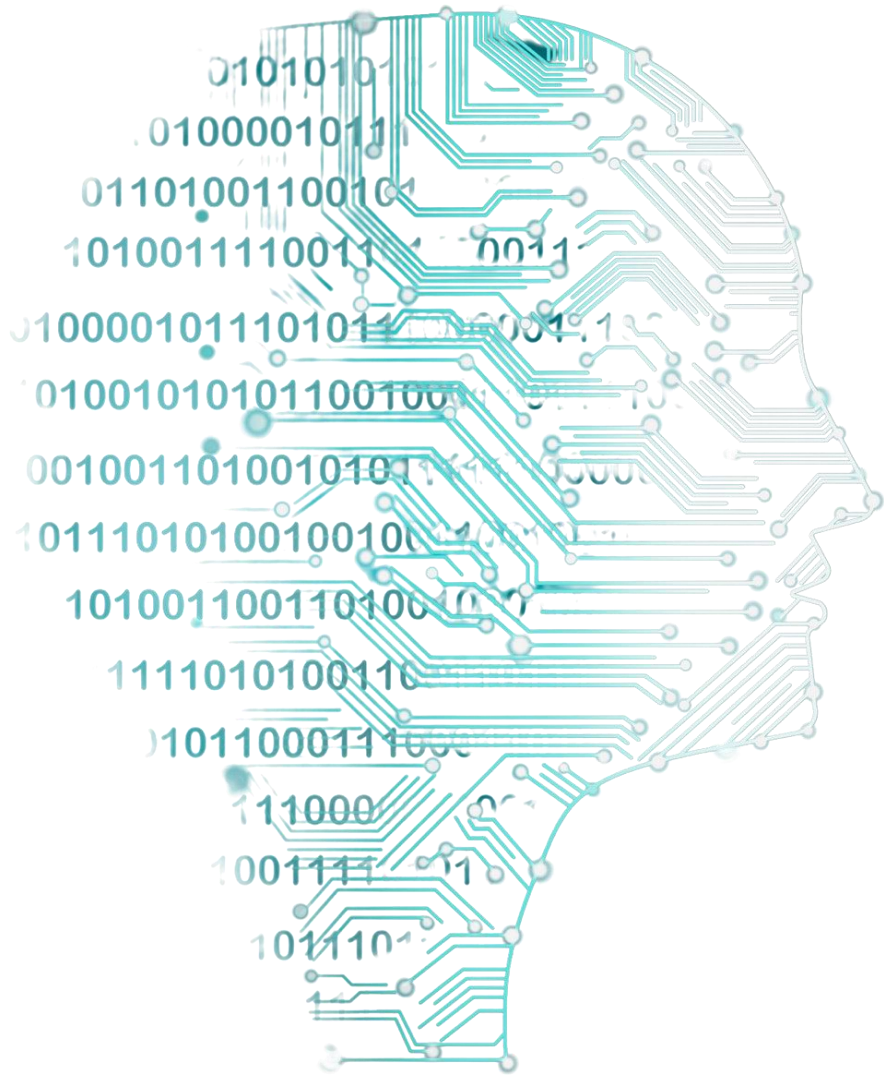
- 1.1 prompt **texte** = 4 recharges
- 2.1 prompt **d'image** = 240 recharges

Unité : recharge d'un telephone portable



Limiter les requêtes et optimiser les prompts : Utiliser des requêtes **ciblées** et **concises**

Privilégier des **prompts bien formulés** évite également d'avoir à reformuler plusieurs fois



PARTIE 4:

Utiliser les IAG



Partie 4 Utiliser les IAG



Partie 4.1. Méthode pour un prompt efficace

👉 Adoptez la méthode « ACTIF »

A
C
T
I
F

⇒ **Action** : tâche à effectuer

⇒ **Contexte** : environnement et exemples

⇒ **Tonalité** : style de la réponse

⇒ **Identité** : en tant que...

⇒ **Format** : forme de la réponse

Et pour être efficace, il faudra :

- Rédiger des instructions claires
- Diviser les tâches complexes en sous-tâches + simples
- Lui fournir un cadre de référence
- Donner des exemples
- Travailler par itérations

Partie 4 Utiliser les IAG

Partie 4.1. Méthode pour un prompt efficace

Exemple de prompt avec la méthode **ACTIF**:

- | | | |
|---|------|--|
| A. ction : je veux que tu [Objectif].
Pour ce faire, tu devras [Tâche(s)]
(utiliser des verbes d'action) | ---> | Je veux que tu me rédiges une offre d'emploi impactante , pour ce faire, tu devras y insérer les mots clés spécifiques relevant du métier de XXXX |
| C. ontexte : Je suis [détails] | ---> | Je suis Responsable de l'entreprise XXX et je cherche à recruter un nouveau collaborateur |
| T. onalité : pour m'adresser à mon équipe, un enfant... | ---> | Je souhaite une tonalité professionnelle. |
| I. dentité : agis en tant que ... [rôle] | ---> | Agis en tant qu'expert en recrutement. |
| F. ormat : ta proposition sera sous la forme d'un tableau, d'une liste... | ---> | Ta proposition sera sous la forme d'une offre d'emploi avec ces différentes parties :.... Assure-toi de ne pas dépasser XXX caractères . Voici un exemple [exemple à insérer]... |

Pensez au reverse prompt :
« Tu es un expert du prompt engineering et de l'intelligence artificielle générative. Rédige le prompt le plus efficace pour..... »

On peut ajouter des **restrictions et des exemples**.
On privilégiera les **tournures positives** car l'IAG a dû mal à comprendre la négation
L'**ordre** importe peu et l'**intégralité des rubriques** n'est pas obligatoire



Partie 4 Utiliser les IAG pour les RH, un exemple

Aide moi à rédiger une note de service RH pour informer les salariés de la loi Rixain.
Objectif: transmettre une information précise et transparente, tout en renforçant la confiance des salariés dans l'entreprise.
Je veux un ton professionnel, sobre et pédagogique.
Détaille les dispositifs légaux applicables.
Format: une affiche avec des titres et sous-titres, des phrases courtes et des éléments en gras

12 Feb, 14:24



Note de Service : Information sur la Loi Rixain

Objet : Mise en œuvre de la Loi Rixain au sein de notre entreprise

Chers Collaborateurs,

Nous souhaitons vous informer de l'entrée en vigueur de la **Loi Rixain**, une mesure législative visant à renforcer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Qu'est-ce que la Loi Rixain ?

La Loi Rixain impose aux entreprises de **publier des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes. Elle vise à promouvoir la transparence et à réduire les inégalités salariales.

Quels sont les dispositifs légaux applicables ?

- **Obligation de publication** : Les entreprises doivent publier annuellement des indicateurs sur les écarts de rémunération sur leur site internet.

Notre engagement

Notre entreprise s'engage à respecter pleinement cette loi. Nous mettons en place des actions concrètes pour garantir l'égalité salariale :

- **Analyse des rémunérations** : Nous réaliserons une analyse détaillée des rémunérations pour identifier et corriger les écarts.
- **Formation et sensibilisation** : Des sessions de formation seront organisées pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à cette problématique.
- **Communication transparente** : Nous publierons chaque année les indicateurs requis et vous tiendrons informés des progrès réalisés.

Pourquoi cette loi est-elle importante ?

- **Égalité et justice** : Elle contribue à instaurer une culture d'égalité et de justice au sein de l'entreprise.
- **Attractivité employeur** : En respectant cette loi, nous renforçons notre attractivité en



Partie 4 Utiliser les IAG

Partie 4.2. Cas pratique : Utilisation de Chat GPT



Scénario 1:

Rédiger une offre à partir d'une fiche métier



Scénario 2:

Préparer un entretien de recrutement



Scénario 3:

Mettre en place des initiatives pour renforcer la diversité et l'inclusion

Partie 4 Utiliser les IAG

Partie 4.2. Cas pratique : Utilisation de Chat GPT



Scénario 1:
Rédiger une offre à
partir d'une fiche
métier



A

A partir de la fiche métier en pièce jointe, rédige une offre d'emploi claire et engageante qui respecte les critères de non-discrimination.

C

Nous sommes une startup en pleine croissance dans le secteur de la tech. Nous avons besoin de recruter un Responsable Commercial F/H pour gérer le développement du business. Nous avons pour objectif de constituer une équipe de commerciaux terrain d'ici 1 an, si le chiffre d'affaires le permet. Il n'y a donc pour l'instant, pas de management dans ce poste. Par conséquent, ne prends pas en compte le management cité dans la fiche métier. La rémunération est plus basse que le marché mais nous proposons un véhicule de fonction et des paniers repas. Nos valeurs sont le travail d'équipe, la confiance et la transparence.

T

Reste professionnel mais sois attractif. La moyenne d'âge de notre entreprise est de 25 ans donc nous voulons un ton créatif qui parle aux jeunes actifs.

I

Agis en tant qu'expert en recrutement pour attirer un maximum de candidatures de qualité.

F

L'annonce finale doit tenir sur une page et inclure les éléments suivants : un titre accrocheur, une description du poste, les responsabilités, les qualifications requises, les avantages offerts par l'entreprise et les instructions pour postuler. Je ne souhaite pas de lettre de motivation.

Partie 4 Utiliser les IAG

Partie 4.2. Cas pratique : Utilisation de Copilot



Scénario 2:
Préparer un entretien
de recrutement

A

Je veux que tu me proposes une trame d'entretien structuré pour le poste de Responsable Production Maintenance F/H. Inspire-toi de l'offre en PJ.

C

Nous produisons une gamme de spiritueux que nous commercialisons auprès des grossistes dans toute la France et à l'international. Dans le cadre d'un départ à la retraite, nous recherchons un responsable de production. Cette personne doit être en mesure de manager une équipe de 6 personnes et de piloter la stratégie de production afin d'être le plus performant possible. Nous aimerions que cette personne ait également une sensibilité pour la transition écologique car nous souhaitons tendre vers une production plus "verte".

T

Reste professionnel mais donne envie au candidat de venir travailler chez nous.

I

Tu es le DRH de l'entreprise et tu agis en tant qu'expert du recrutement.

F

Construis moi un entretien avec des questions en "entonnoir" où on balaye son parcours, ses expériences professionnelles et ses passions. L'entretien ne durera pas plus d'1H.



Partie 4 Utiliser les IAG

Partie 4.2. Cas pratique : Utilisation de Gemini



Scénario 3:

Mettre en place des initiatives pour renforcer la diversité et l'inclusion



A

Je souhaite concevoir un rapport détaillé proposant des initiatives concrètes pour renforcer la diversité et l'inclusion au sein de notre organisation.

C

Nous sommes une entreprise de 15 salariés et nous avons à cœur de mettre en place une stratégie visant à favoriser un environnement de travail plus inclusif et diversifié. Cela fait partie des valeurs que nous souhaitons véhiculer en interne et communiquer en externe. J'aimerais que chaque collaborateur se sente concerné.

T

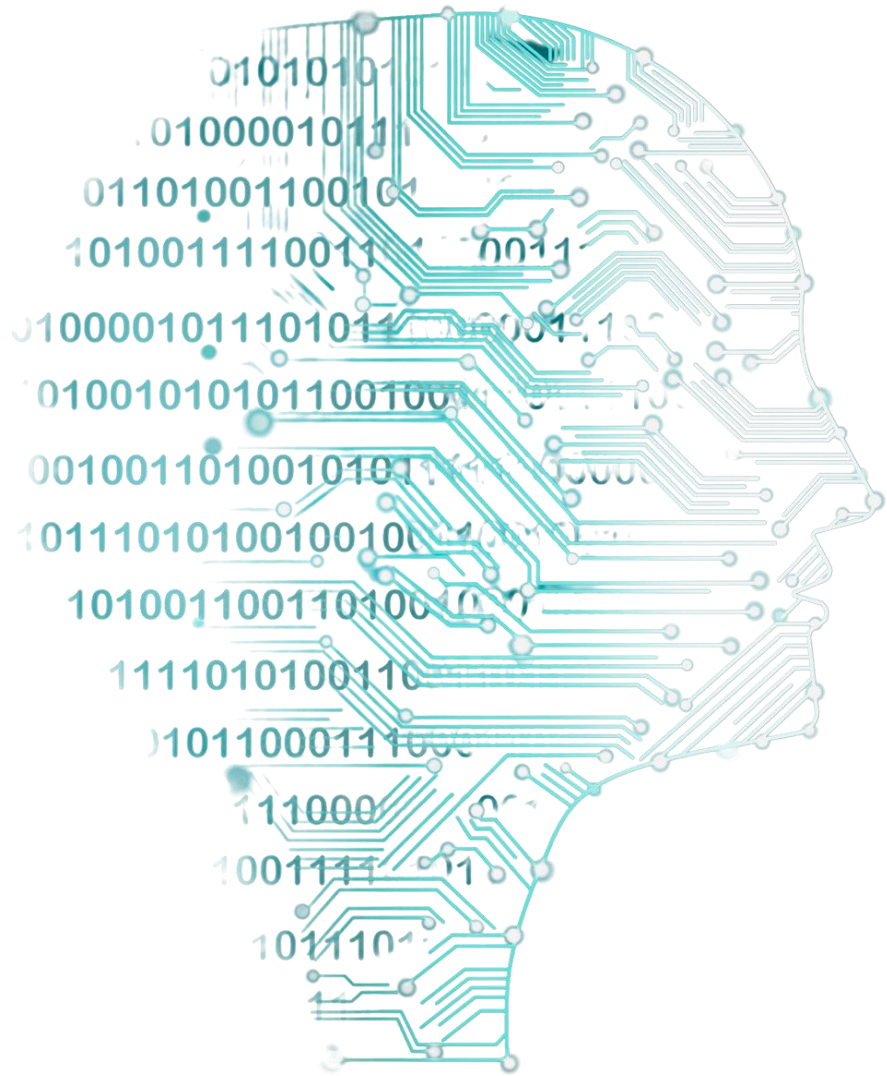
Reste professionnel mais sois créatif, inspirant et surtout proactif stp! L'objectif étant d'inciter à l'action et à l'engagement.

I

Agis en tant que DRH qui doit présenter ce rapport à l'équipe de direction dans un mois. Ce document sera ensuite destiné au service des ressources humaines et aux responsables de département.

F

Peux-tu m'inclure, dans ce rapport, un plan d'action avec des échéances précises, ainsi que des indicateurs de performance pour mesurer l'efficacité des initiatives.



En conclusion



Quelques pistes de réflexion pour votre entreprise :

- 1/ Interroger les collaborateurs et les managers à l'occasion des prochains entretiens RH : qui l'utilise ? Qui ne l'utilise pas ? Pour quels usages ?
 - 2/ Comprendre les freins pour pouvoir les dépasser et mettre en action les collaborateurs. (interventions d'experts, groupes d'échanges de pratique intra ou inter-entreprises....)
 - 3/ Identifier les fonctions les plus menacées à court terme
 - 4/ Former et accompagner les collaborateurs à l'utilisation et aux limites des outils.
 - 5/ Réfléchir au cadre éthique pour votre entreprise : vous doter d'une Charte IA
 - 6/ Consulter, impliquer le CSE
 - 7/ Solliciter votre OPCO... ?
- ... Vos pistes et actions à venir ?



Utilisation des IAG pour les RH, quels usages ?

Gestion administrative

Automatisation paie, des congés, absences, temps, dossiers du personnel, gestion documentaire

Recrutement

Rédaction d'offres, préselection, entretiens, tri de CV, planification des entretiens

Communication

Aide à la rédaction, Chatbot RH, mesure du climat social.

Formation / GEPPMM

Référentiel, parcours, recommandation de contenu, plans de succession, mobilité interne

Intégration

Parcours personnalisé, rédaction de livret, de mails...

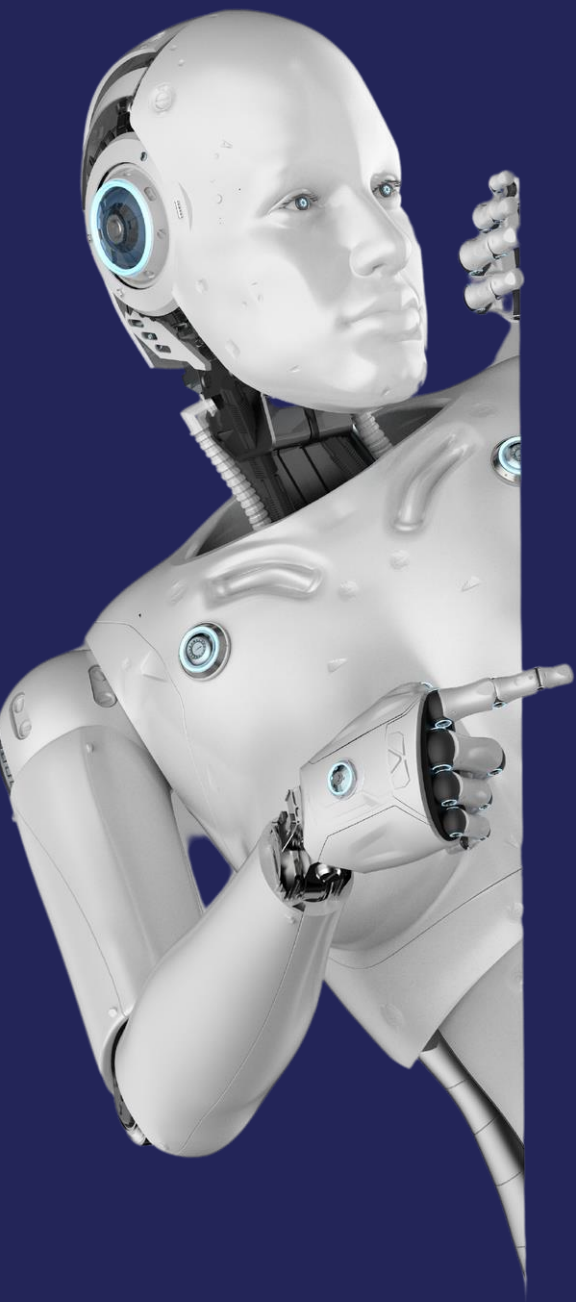
Analyse données RH

Tendances turn over, absentéisme, engagement, suivi de la performance

Les usages les plus courants

1. Création de contenu pour la communication interne (texte, image)
2. Création de trames d'entretiens RH, de fiches de poste ou d'offre d'emploi
3. Conception de contenus de formation
4. Comptes-rendus et synthèses d'entretiens RH
5. Analyse de questionnaire RH ou d'entretiens RH
6. Gestion des formations
7. Création de scénarios d'entraînement adaptés pour la formation
8. Sourcing et tri de CV

Selon sondage Unow en septembre 2024 auprès de 800 RH



MERCI !