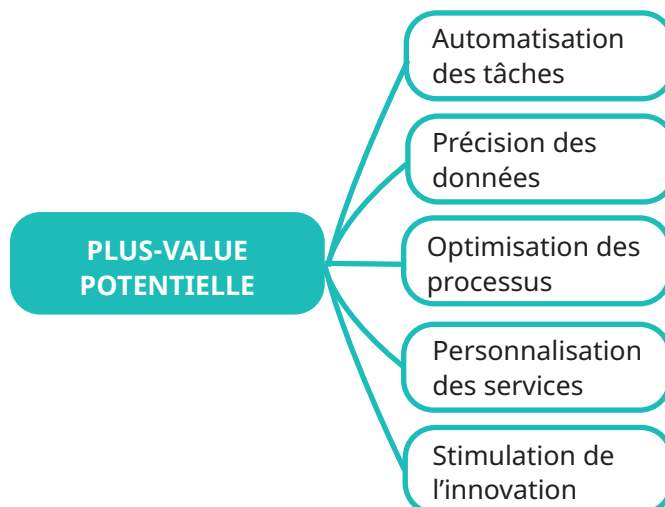


NOUVELLES TECHNOLOGIES ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Les nouvelles technologies et l'utilisation de l'IA (p. ex. l'IA générative) peuvent être mobilisées pour le recrutement, la formation, l'assistance au personnel, la gestion des performances, l'analyse des données (tendances, corrélations...) et pour la communication interne et externe.



ENJEUX

Les nouvelles technologies, en particulier l'intelligence artificielle, ont le potentiel d'automatiser certaines tâches répétitives, permettant ainsi de se concentrer sur des missions RH à plus forte valeur ajoutée. Elles fournissent également des outils puissants pour analyser les données et prendre des décisions éclairées. Cependant, ces technologies posent des défis en matière d'éthique et de protection des données, nécessitant une vigilance accrue pour garantir la confidentialité et l'équité dans les processus de gestion des ressources humaines. En adoptant ces technologies de manière responsable, les entreprises peuvent améliorer l'efficacité, l'engagement des employé·es et la prise de décision stratégique.

LA DÉMARCHE ET LES OUTILS

ASPECT DE L'IA DANS LES RH	EXEMPLES D'UTILISATION	AVANTAGES
Affiner le recrutement	Algorithmes de matching (CV et contenus d'offres d'emploi)	Qualité de recherche et gain de temps
Automatiser certaines tâches	Traitement des demandes de congé, contrats de travail et mise à jour des données du personnel	Indépendance des salariés et gain de temps
Affiner les compétences	Mise en lumière des soft skills	Prédiction des comportements, aide pour les entretiens
Limiter le turnover	Machine learning	Identification des facteurs de démission; pistes d'action pour diminuer le turnover

Source: CIEFA, Caractéristiques et enjeux de l'IA dans le domaine RH

Zoom sur le processus de recrutement – exemples d'utilisation de l'IA pour chaque phase

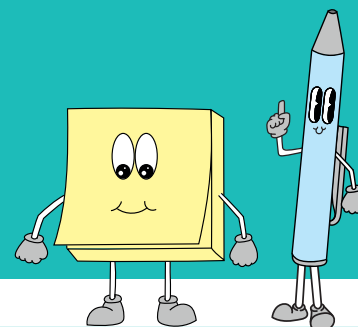
ANALYSE DU BESOIN	RECHERCHE DE CANDIDAT-ES	SÉLECTION	INTÉGRATION
Aide à la formulation des descriptifs de poste (p. ex. écriture inclusive) Aide à la création d'offres d'emploi (création de contenu)	Matching entre postes ouverts et profils internes et externes Orientation des offres d'emploi sur les supports les plus adaptés à un domaine d'activité	Aide à la préparation de questions d'entretien et de test Analyse et premier tri des CV Analyse des entretiens vidéo Aide à la rédaction des documents contractuels	Recommandation de ressources en fonction des questions Création des parcours de formation personnalisés Recommandation de connexion avec des employé-es

CONSEILS

Définir précisément les besoins auxquels la technologie pourrait répondre. Ne pas se lancer avec une nouvelle technologie sans connaître réellement son besoin.

Évaluer et sélectionner la solution la plus adaptée en fonction des besoins identifiés.

Quels sont les risques ? Rédiger une charte d'utilisation et formation/sensibilisation des utilisateurs et des utilisatrices.



POUR ALLER PLUS LOIN

- Barabel, M., Ferras, T., & Des Horts, C.H.B. (2020). L'IA au service des RH.
- Portail PME (2023), Confédération Suisse (s. d.). L'intelligence artificielle, nouvel eldorado des ressources humaines.
- Dima, J. et Audrin, B. (2023 (s. d.). Quand l'intelligence artificielle s'invite dans les ressources humaines. hrtoday.ch
- Alec, M. G. (2024, 17 mai). Les impacts multiples de l'intelligence artificielle sur les ressources humaines. Le Temps.