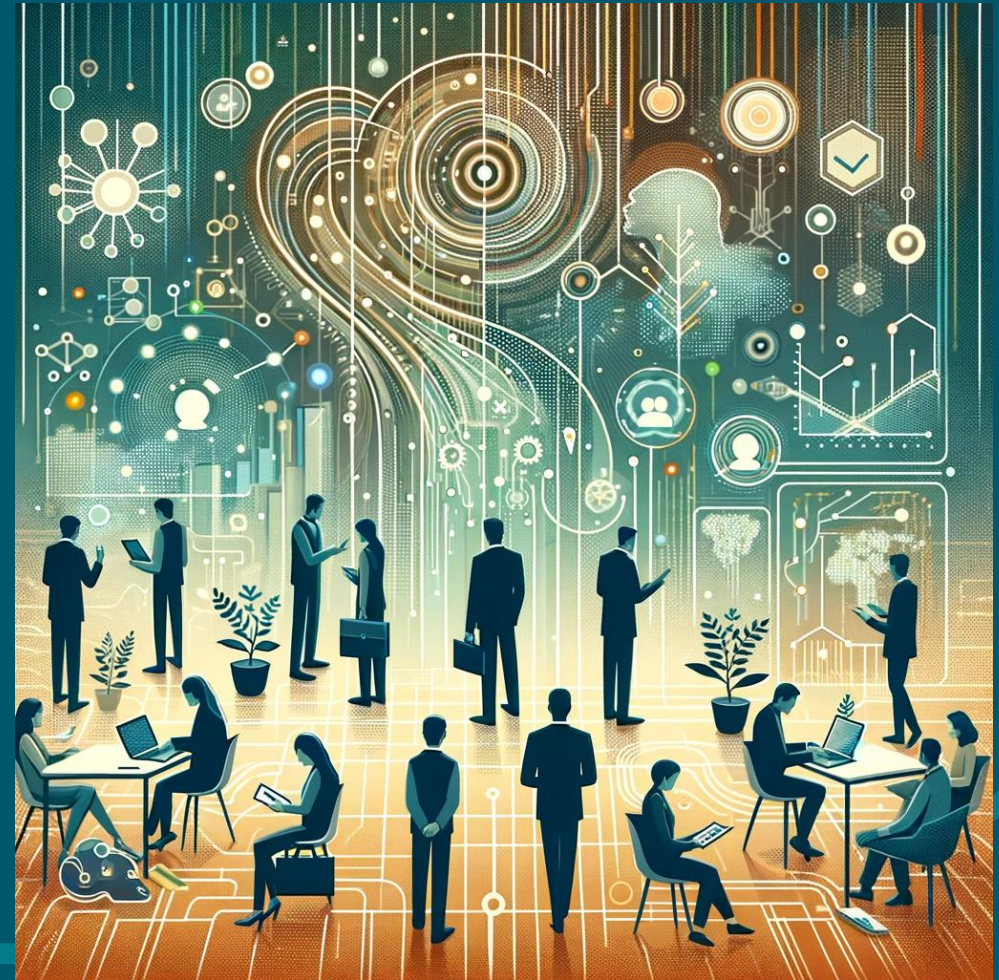


Comment intégrer l'IA dans vos pratiques RH dès aujourd'hui ?

Jean-Marc Everard – SPF BOSA



AIA

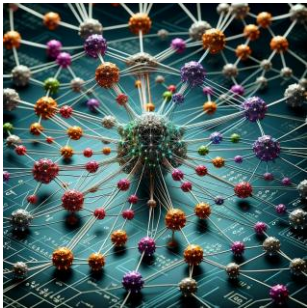
Agenda

- Introduction : que sont les intelligences artificielles ?
- Quelques chiffres
- Où trouver des IA ? Ou des tests d'IA ?
- Défis éthiques et juridiques
- On teste ?
- Comment écrire un bon prompt ?
- IA et RH
- Démonstrations
- Conclusion

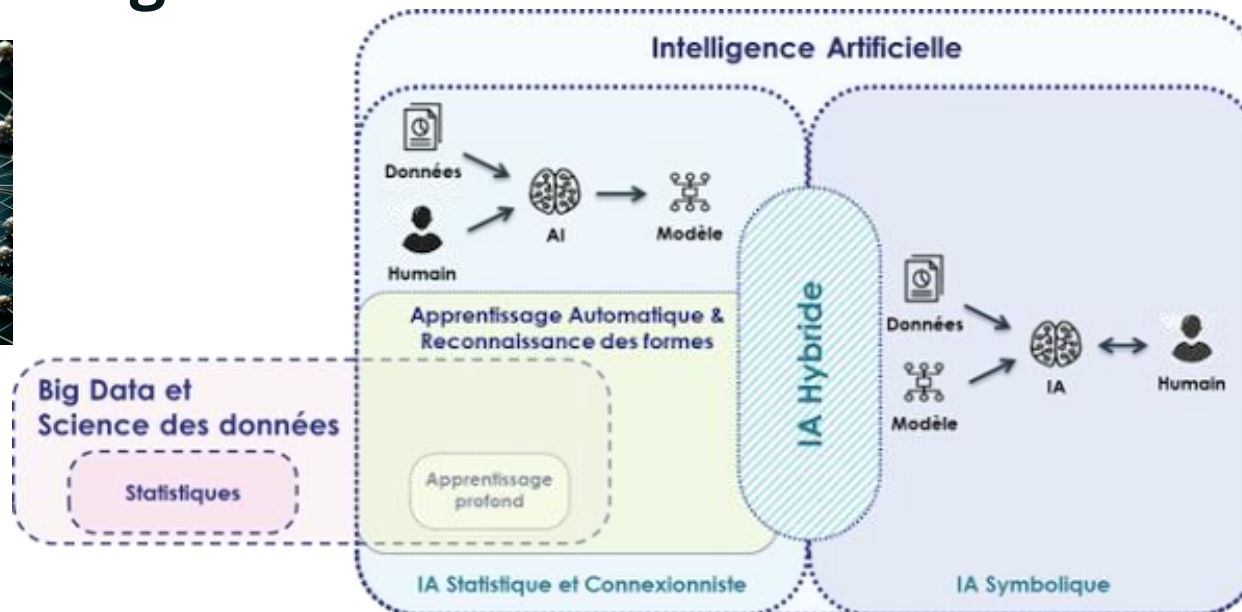
Introduction

- Que sont LES Intelligences Artificielles ?

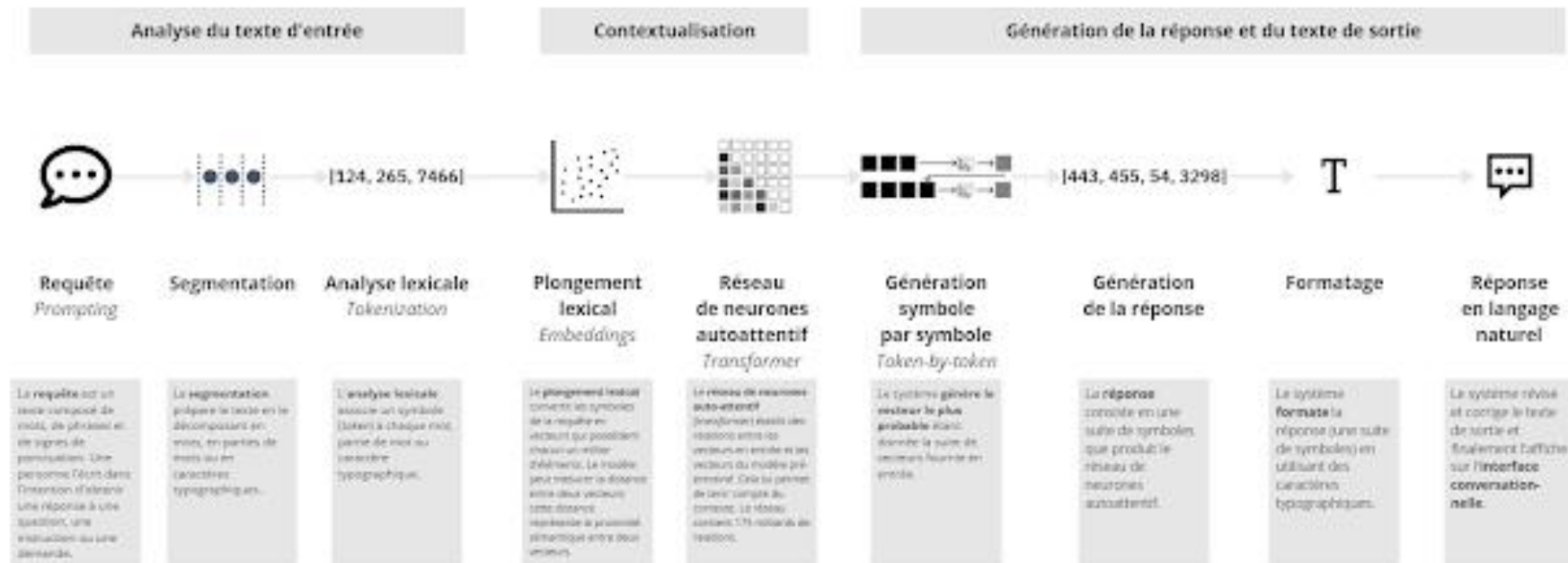
**Approche connexionniste
(data) – Machine learning et
deep learning**



**Approche symboliste (logique) –
systèmes experts**



IA Génératives : fonctionnement d'un transformer



Statistiques Clés sur l'IA en RH

45%

Adoption Actuelle

Des organisations utilisent déjà l'IA dans leurs fonctions RH.

38%

Adoption Future

Des organisations prévoient d'intégrer l'IA prochainement.

46%

Analyse de Données

Des leaders RH constatent une amélioration de l'analyse grâce à l'IA.

35%

Développement

Ont noté une amélioration de l'apprentissage des employés.

Quelques chiffres (France, 2024)

SONDAGE IFOP POUR TALAN

LES FRANÇAIS ET LES IA GÉNÉRATIVES

Étude réalisée par Ifop pour Talan en mai 2023
L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 1000 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.

ifop

Talan*

71%

des Français ont
entendu parler
des IA génératives

74%

de ces Français pensent
qu'elles constituent une
nouvelle révolution
industrielle



IA génératives
les plus citées



51%

estiment que les
enseignants doivent s'en
saisir pour en enseigner
les avantages et
inconvénients



souhaitent que l'État français
soutienne davantage l'émergence
d'entreprises françaises qui
développent des IA génératives



estiment ne pas avoir les
connaissances suffisantes pour les
utiliser. Un énorme effort de
formation semble donc nécessaire



ont des craintes vis-à-vis de
l'émergence des IA génératives

45%

des 18-24 ans utilisent
les IA génératives
contre seulement
18 % des 35 ans et +



ifop

Talan*

BO
sa

Quelques chiffres (Belgique)

JOB IMPLICATIONS

Generative AI augments most jobs

IM

Share of jobs exposed to automation by generative AI

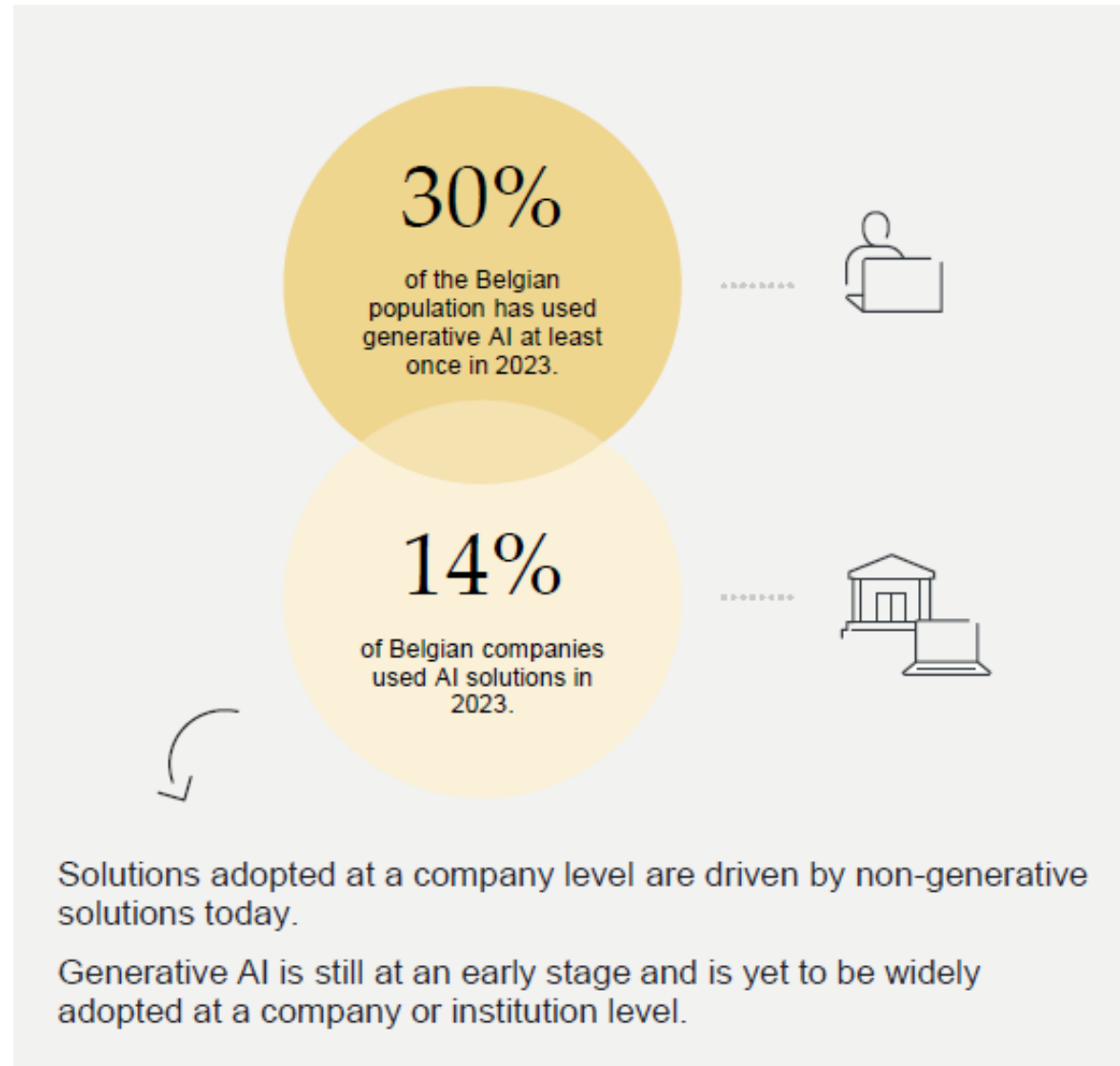
% of total employment in Belgium



Note: Based on 2022 employment data. In accordance with Briggs and Kodnani (2023), "No automation" are occupations with less than 10% exposure, "AI as a complement" are occupations with 10-49% exposure and "partial or full displacement" are occupations with exposure of or above 50%. Note that percentages and absolute numbers are rounded.
Source: Implement Economics based on Eurostat and O*Net.

18

Quelques chiffres – Enkele cijfers (Belgique)



Quelques chiffres (Belgique)

JOB IMPLICATIONS

Workers need more than just digital upskilling for effective use of generative AI, and there is a widespread need for re-skilling

IM

Multiple skills are needed to leverage generative AI ...

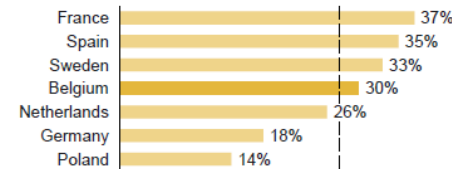
Skill needs in the age of AI (incl. both generative and traditional) OECD

Skills ...	Type of skills	Examples
... for developing and maintaining AI systems.	Specialised AI skills	Machine learning capabilities and knowledge
	Data science skills	Data analysis and visualisation, cloud computing and programming
	Other cognitive skills	Create problem-solving
	Transversal skills	Social skills and management skills
... for adopting, using and interacting with AI applications.	Elementary AI knowledge	Principles of machine learning
	Digital skills	Ability to use computer/smartphone
	Other cognitive skills	Analytical skills, critical thinking and problem-solving
	Transversal skills	Creativity, communication, teamwork and multitasking

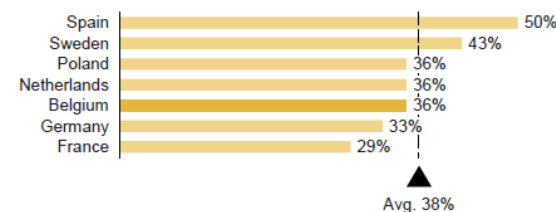
... and European workers express a widespread need for re-skilling

What will you do in the next five years as a result of AI?
% of respondents who are employed and think that AI will slightly or completely transform the way they do their job.

I will have to re-skill or take some type of course



I will have to learn how to use AI



- Generative AI adoption and usage requires limited digital skills relative to earlier advancements in information and communication technology (ICT) due to its ease of use via normal language prompts.
- However, fully leveraging generative AI requires skills beyond basic digital skills, i.e. creative, managerial and analytical skills.
- Of the Belgian workers indicating that AI will completely or slightly change their job, 30% expect to have to re-skill or take some type of course within the next five years as a result of AI, corresponding to around 700,000 employees in Belgium.
- In 2023, only 59% of Belgians aged 16-74 had basic digital skills, but it was required in 90% of professional roles.
- OECD studies based on companies in Estonia and the Netherlands suggest that companies that provide ICT training for their employees on average have 3-5% higher growth in their annual labour productivity.
- The literature highlights that companies that combine technology/ICT adoption with employee training have higher implementation and financial success.

Source: Implement Economics based on OECD, the European Commission, Ipsos Survey, Eurostat, Mesiashvili and Parellussen (2020), Borowiecki et al. (2021), Gal et al. (2019) and Andrews et al. (2016).

25

Principes d'Amara et de Moore !



Amara :

- On surévalue toujours les modifications à court terme.
- Mais on sous-évalue les évolutions à long terme.

Pensez à ce qu'on peut faire sur Internet entre l'an 2000 et maintenant

Moore :

- La puissance des ordinateurs double tous les 2 ans (18 mois en fait).
- Depuis 2022, l'IA dépasse cela. Plateau d'ici quelques années ?

4 scénarios pour le futur

1. On est quasiment au maximum



2. Développement devient linéaire



3. Développement continue à être exponentiel



4. On arrive à l'AGI ou AGS



Questions



[← Quitter](#)

Rejoindre cet évènement Wooclap





- 1 Allez sur wooclap.com
- 2 Entrez le code d'évènement dans le bandeau supérieur

Code d'évènement
RHPUBLIC

[Activer les réponses par SMS](#)

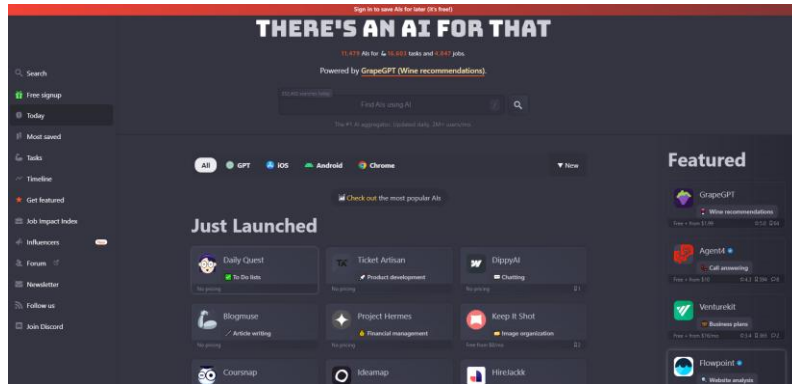
[Copier le lien de participation](#)

wooclap

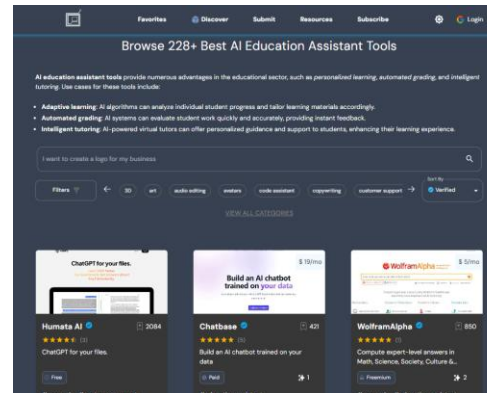
Votes - / 6 + Messages 100 % + +

0 + +

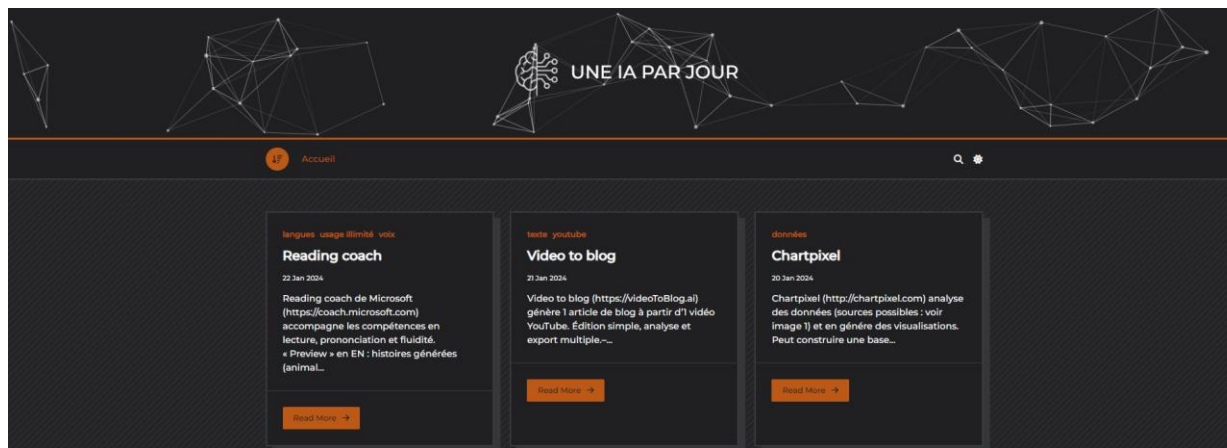
Où trouver des app. IA ? Des tests?



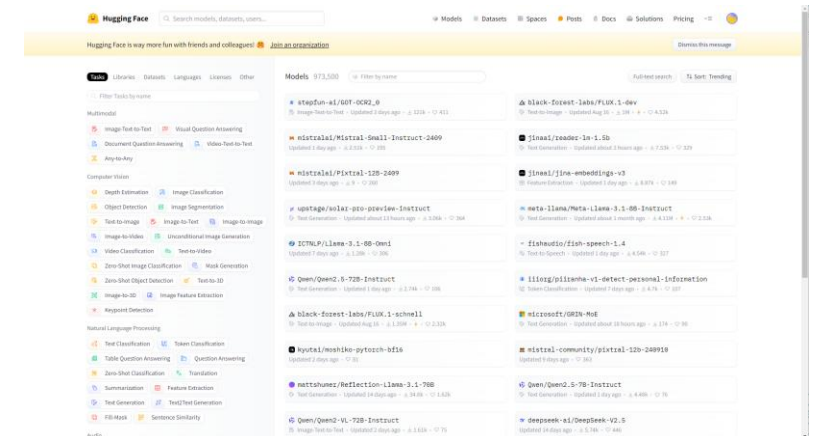
<https://theresanaiforthat.com/>



<https://www.futurepedia.io/>



<https://uneiaparjour.fr/>



<https://huggingface.co/>

Où trouver des IA ? Des tests ?

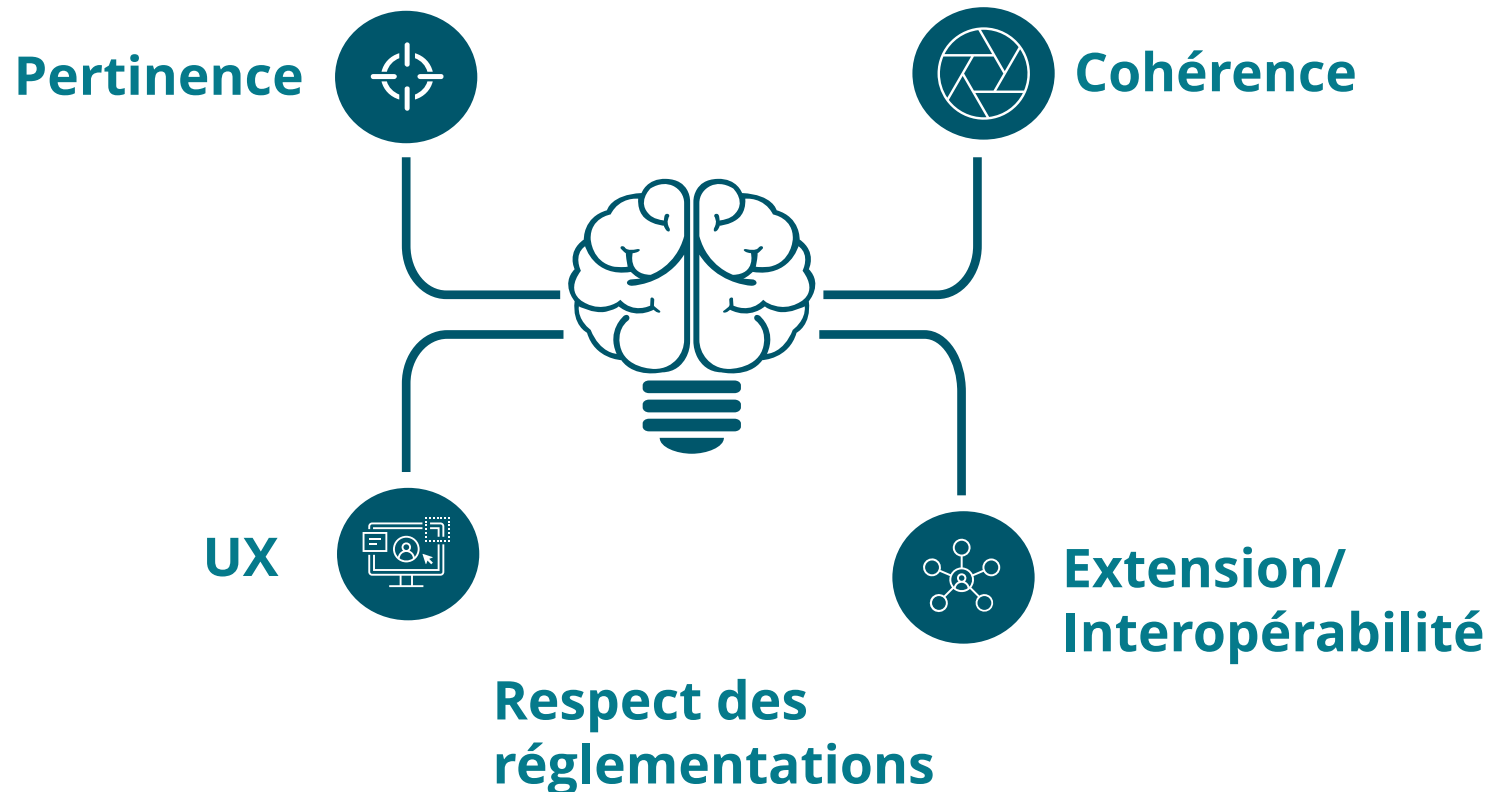
- Communautés de pratiques
- Newsletters
- Recommandations



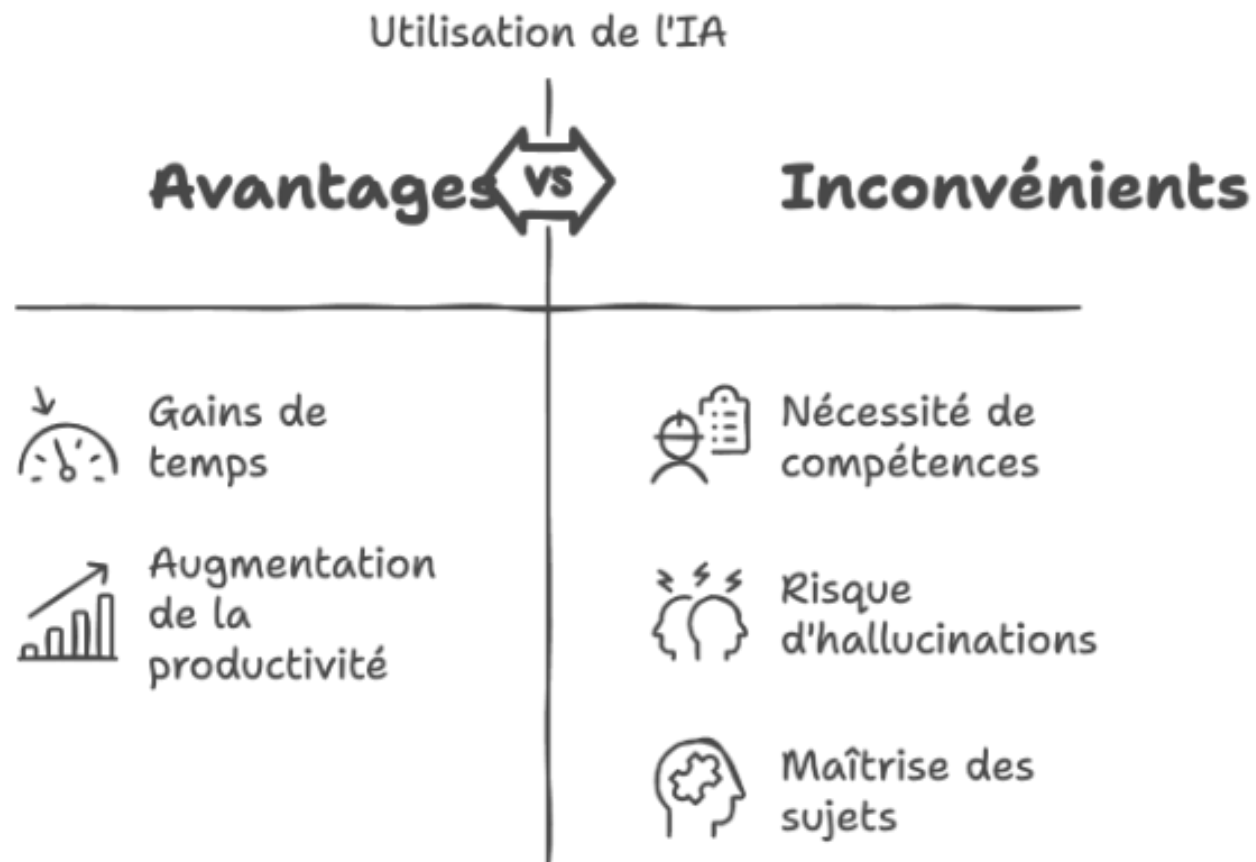
Comment évaluer l'intérêt d'une IA?

- Tâche réelle (courte) avec ressources nécessaires et résultats connus (temps, input, output, retravail etc.).

Evaluation suivant :

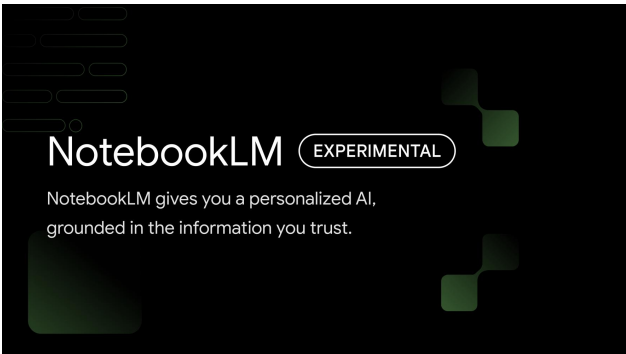
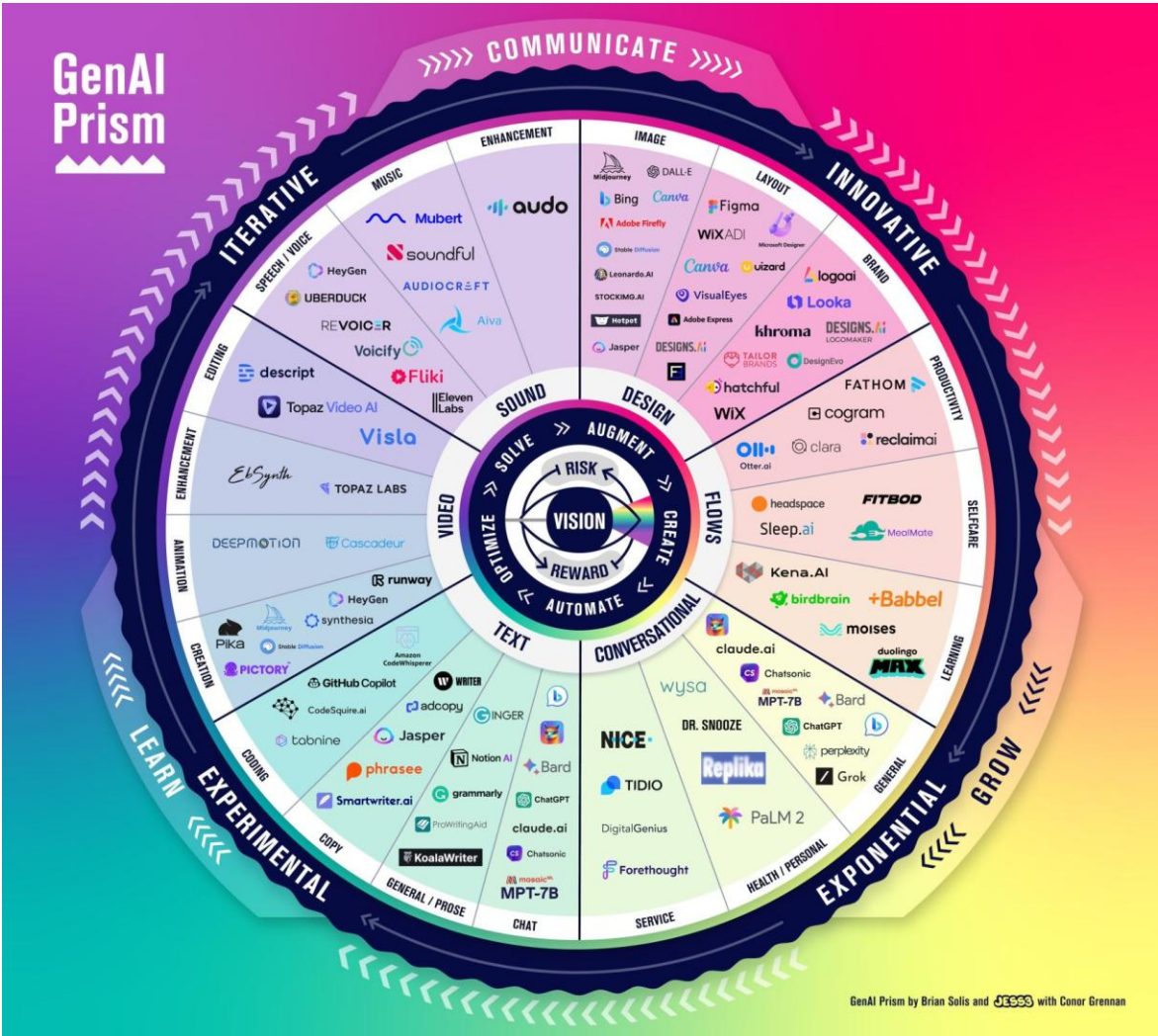


Comment évaluer l'intérêt d'une IA?



**Déjà une envie de
tester quelque chose ?**

Voorbeelden van generatieve AI



Écrire un bon Prompt

- **Méthode RCT : Rôle Contexte Tâche (et format de sortie)**

- Rôle
- Contexte
- Tâche
- Format

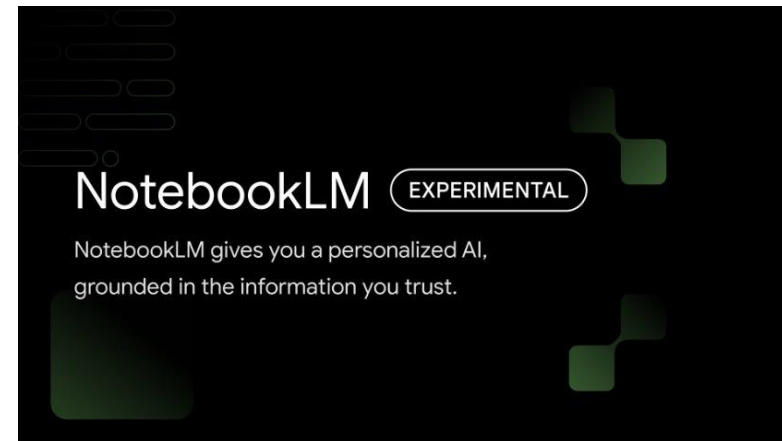
Méthode Post-it : Persona, Objectif, Situation, Tâche, Itération/intention, Ton

- **Equilibre avec la longueur du prompt ?**

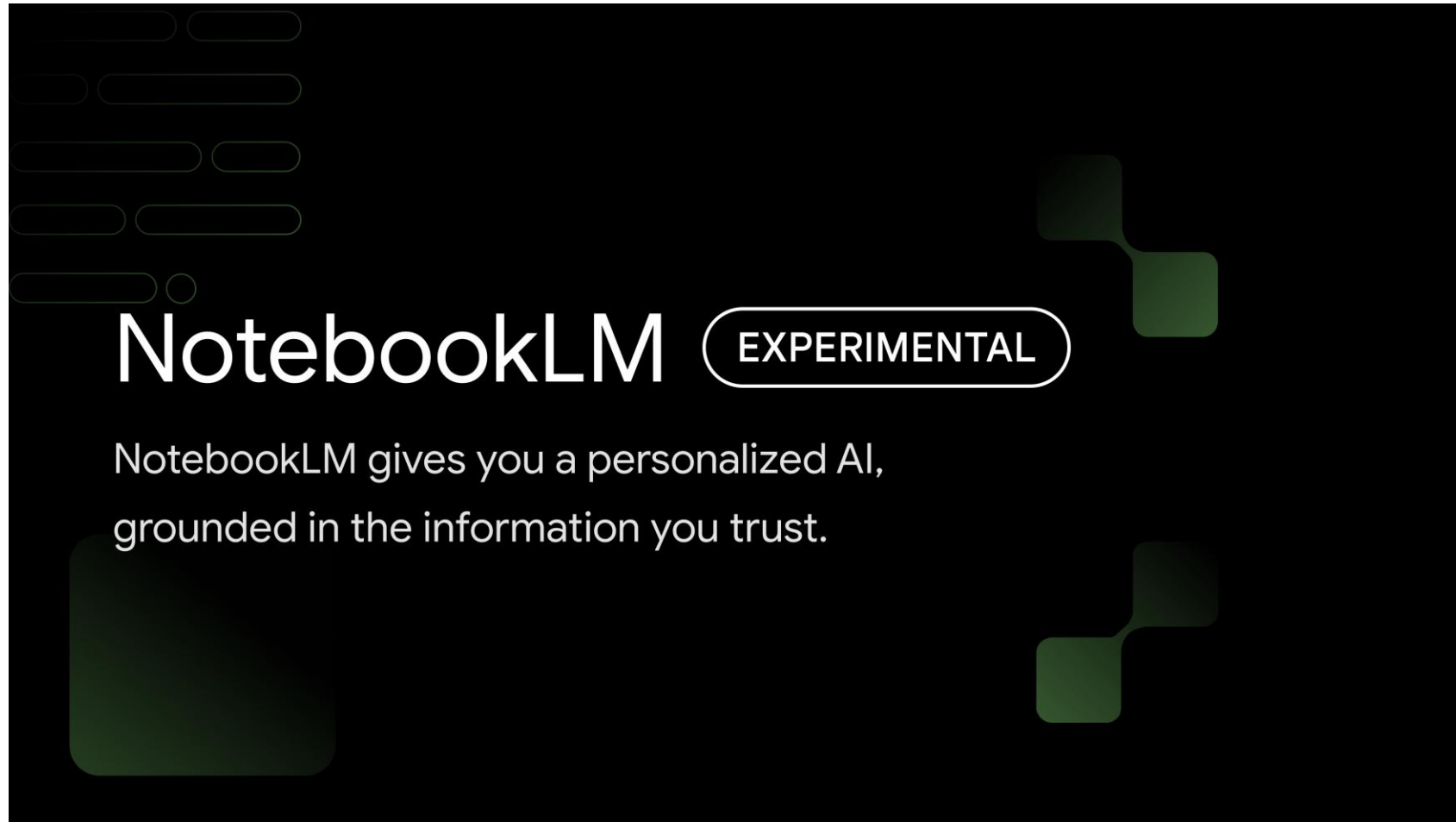
PROMPTING FRAMEWORKS

R-T-F	T-A-G	R-I-S-E	B-A-B	C-A-R-E
Act as a [ROLE] Create a [TASK] Show as [FORMAT]	Describe [TASK] Ask for [ACTION] State [GOAL]	Act as a [ROLE] Describe [INPUT] Ask for output [STEPS] Describe [EXPECTATIONS]	Explain problem [BEFORE] State outcome [AFTER] Ask for [BRIDGE]	Act as a [CONTENT] Create a [ACTION] Show as [RESULT] Give the [EXAMPLE]

Apprendre un nouveau sujet



Autre Exemple d'utilisation de IA et Base de connaissances : NotebookLM pour la carrière



Défis Éthiques et Juridiques

- AI Act (EU):
 - Classification (RH = risques élevés)
 - Exigence pour risque élevé
 - Gestion des risques et conformité
 - Droits fondamentaux et protection des données
 - Transparence et droit à l'explication
 - Supervision et audit
 - Formation et sensibilisation
 - Innovation responsable
- Importance de l'éthique dans l'utilisation de l'IA.
 - Importance de la charte d'usage
- Sobriété numérique ?

IA ACT : Classification des Systèmes d'IA

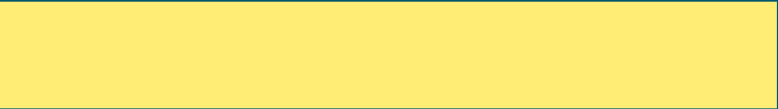
- Le règlement propose une classification basée sur le niveau de risque : inacceptable, élevé, limité, minimal.
- Les systèmes d'IA utilisés en RH seraient probablement classés comme risque élevé, en raison de leur impact potentiel sur les droits individuels et la vie professionnelle.

2. Exigences pour les Systèmes à Risque Élevé

- Transparence : Obligation de fournir des informations claires et compréhensibles sur le fonctionnement de l'IA.
- Données de haute qualité : Les données utilisées doivent être exemptes de biais et assurer l'exactitude des prédictions.
- Documentation et Enregistrement : Tenir des registres détaillés des fonctionnements du système pour faciliter l'audit.
- Supervision Humaine : Les décisions importantes ne doivent pas être entièrement déléguées à l'IA; une supervision humaine est nécessaire.

Exemples d'application Chatbot type ChatGPT ou Claude :

- **Ecrire un bon prompt pour :**
 - **Créer des questions et Réponses attendues pour une interview STAR**
 - **Créer un plan de formation sur « comment donner du Feed-back » ?**
 - **Créer une grille d'évaluation d'un formateur**
 - **Établir les étapes et points clefs d'un Plan Global de Développement**
 - **Donner des conseils pour un transfert Senior/Junior sous forme d'une présentation.**
 - **Créer une « exit interview »**
 - **...**

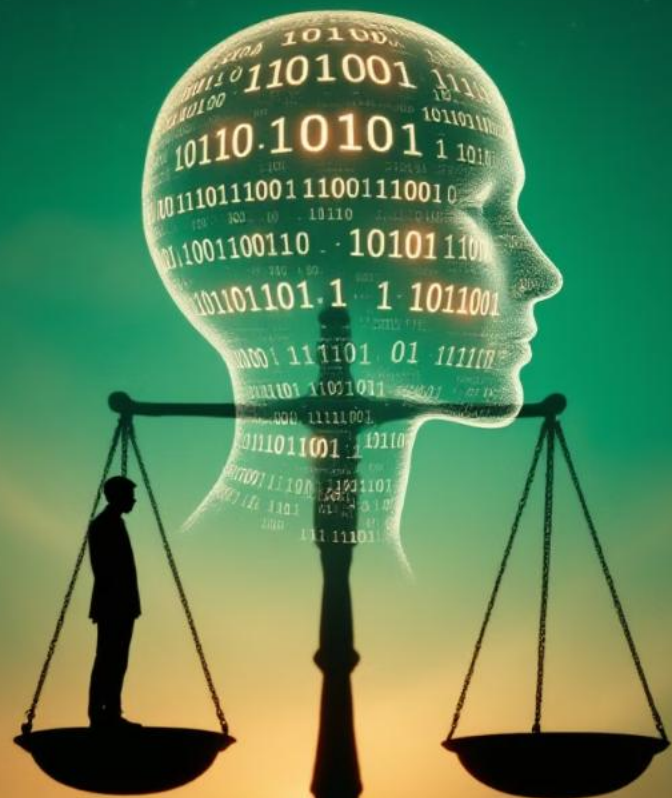


IA & HR

Importance de l'IA dans les RH

- L'IA comme outil d'augmentation : Améliore la prise de décision en RH en fournissant des analyses approfondies et en automatisant les tâches routinières.
- Personnalisation : Permet une approche plus personnalisée de la gestion des employés, de la formation au bien-être.
- Efficacité et Précision : Réduit les erreurs humaines et augmente l'efficacité des processus RH.

Défis et Considérations pour les RH



Éthique et Vie Privée

La collecte des données doit respecter la confidentialité des employés. Des limites claires sont essentielles.

Biais et Équité

Les algorithmes peuvent perpétuer des biais existants. Une surveillance constante est nécessaire.

Compréhension

Les équipes RH doivent être formées pour utiliser efficacement ces outils complexes.

IA dans le Recrutement : exemple de création « maison »

The screenshot displays a web application titled "Analyseur de CV". At the top, there is a header with a logo on the left, the title "Analyseur de CV" in the center, and a language dropdown set to "Français" and a "Se connecter" button on the right. The main content area is split into two columns. The left column features a login form with a "Connexion" tab selected and an "Inscription" tab. The form includes a "Connexion" heading, a subtext "Entrez vos identifiants pour accéder à votre compte", and two input fields: "Nom d'utilisateur" (containing "Votre nom d'utilisateur") and "Mot de passe" (containing "Votre mot de passe"). A dark green "Se connecter" button is at the bottom of the form. The right column has a dark green background with the title "Analyseur de CV" in white, followed by the subtitle "Comparez les CV avec des critères en utilisant l'IA". Below this is a list of four features, each preceded by a white checkmark: "Analysez plusieurs CV simultanément", "Définissez des critères d'évaluation personnalisés", "Obtenez des analyses IA en plusieurs langues", and "Recevez des scores de compatibilité détaillés".

Logo

Analyseur de CV

Français ? Se connecter

Connexion Inscription

Connexion

Entrez vos identifiants pour accéder à votre compte

Nom d'utilisateur

Votre nom d'utilisateur

Mot de passe

Votre mot de passe

Se connecter

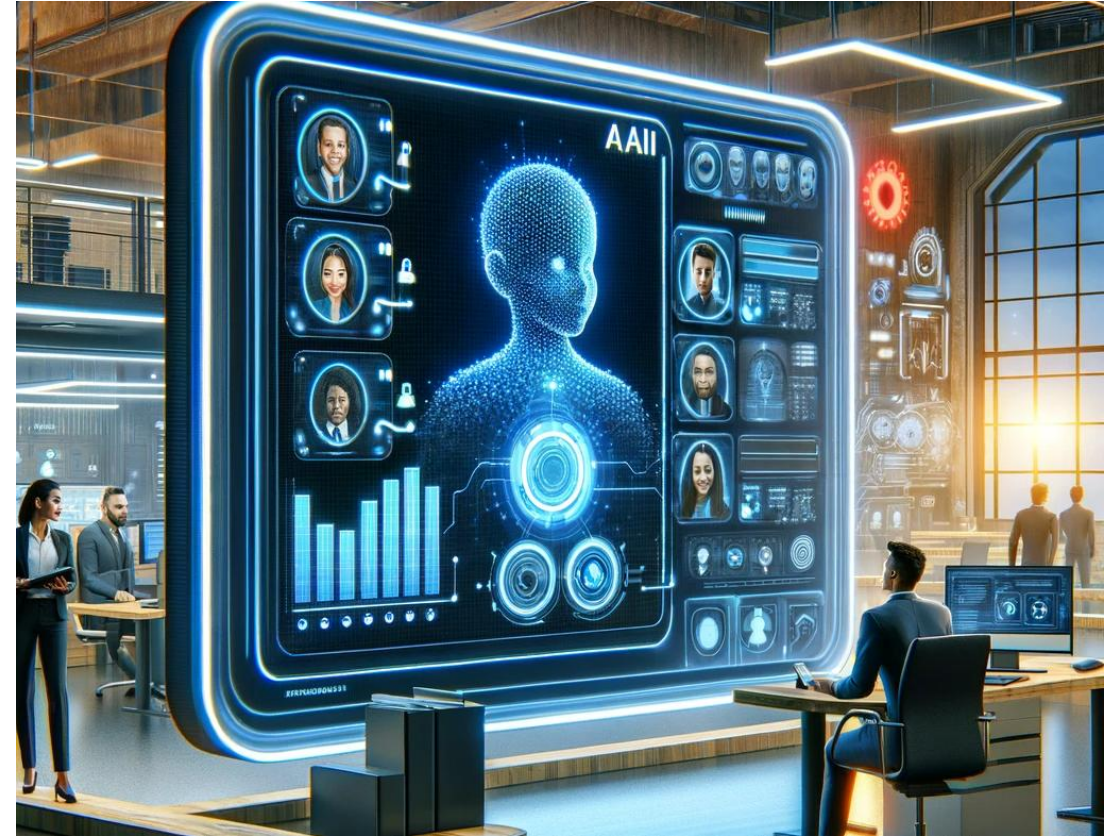
Analyseur de CV

Comparez les CV avec des critères en utilisant l'IA

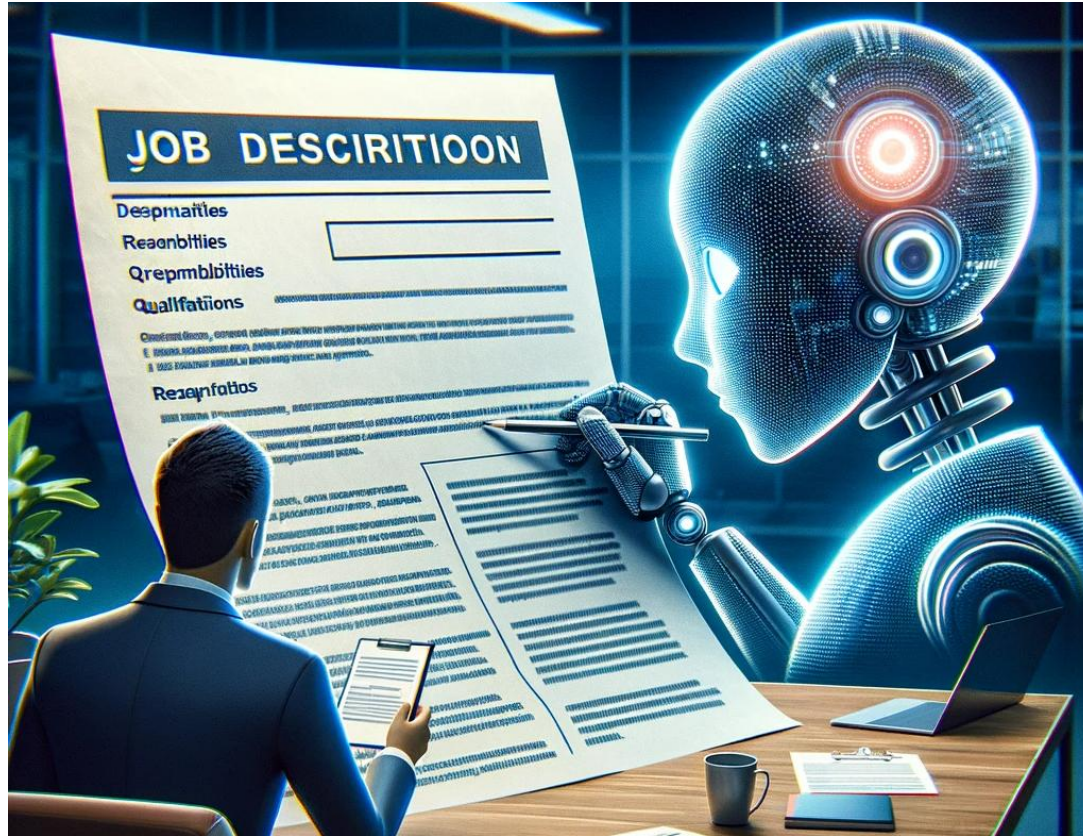
- ✓ Analysez plusieurs CV simultanément
- ✓ Définissez des critères d'évaluation personnalisés
- ✓ Obtenez des analyses IA en plusieurs langues
- ✓ Recevez des scores de compatibilité détaillés

IA dans le Recrutement

- Utilisation de l'IA pour le
 - filtrage des CV,
 - les entretiens vidéo automatisés
 - l'analyse prédictive.
- Création de cases et d'interview star avec indicateurs
- E-accessibilité des tests
- Analyses statistiques des résultats (inclusion, diversités).
- Avantages et défis?



IA pour la Description de Fonction



- Automatisation de la création de descriptions de poste.
- Personnalisation des descriptions de poste basée sur les données.

IA et Onboarding



- Programmes d'intégration personnalisés et adaptatifs.
- Chatbots pour le support et la FAQ des nouveaux employés.

Gestion des Compétences



- Systèmes de recommandation pour la formation et le développement.
- Analyse des compétences et identification des lacunes.
- Propositions de réorientations

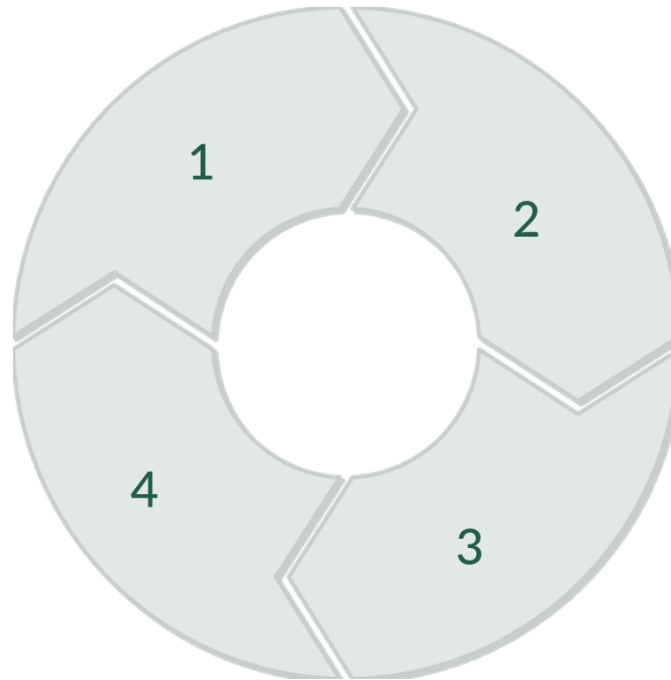
Développement du personnel

- IA pour le développement de parcours de carrière et de formations personnalisés.
- Outils de coaching et de mentorat assistés par IA.



Bien-être au Travail

Détection



Suivi

Analyse

Évaluation des facteurs de risque

Intervention

Recommandations personnalisées

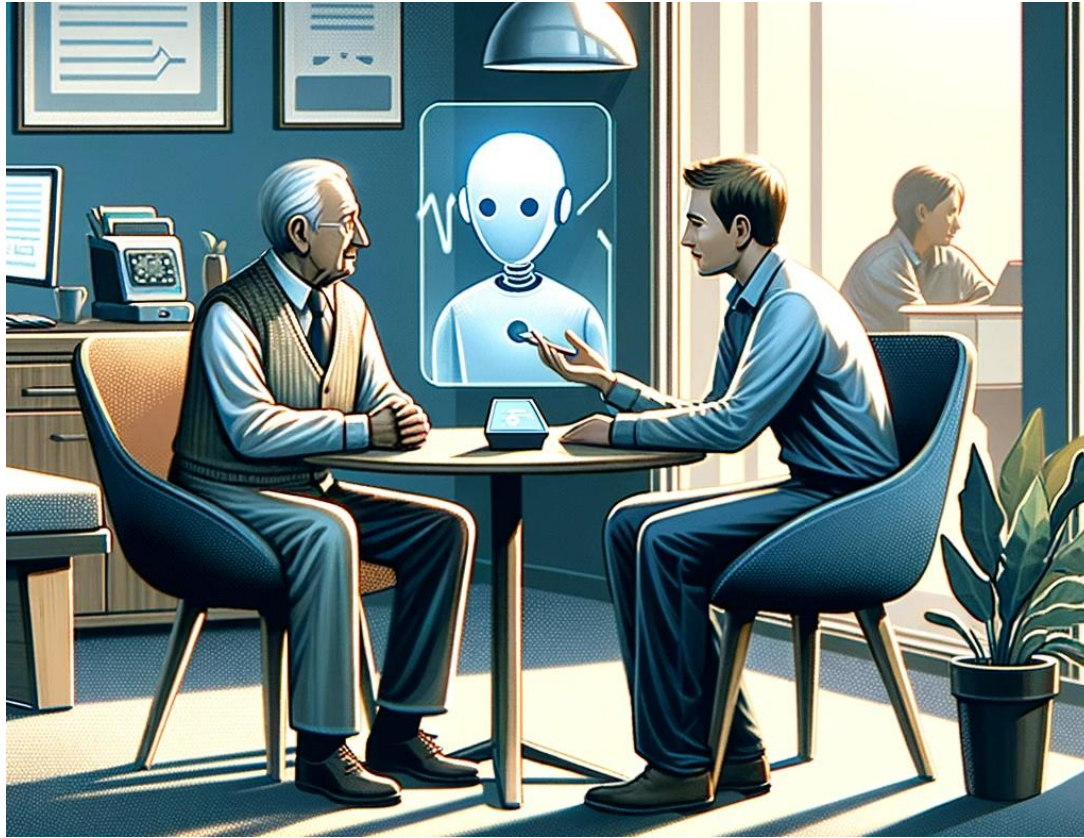


Mobilité Interne et Gestion des Carrières



- IA pour identifier les opportunités de mobilité interne.
- Planification de carrière assistée par IA.

IA pour la Fin de Carrière



- Gestion des départs et des transitions de carrière.
- Retraite et planification de la succession.
- Création d'avatars et captation des compétences
- Création d'exit interviews

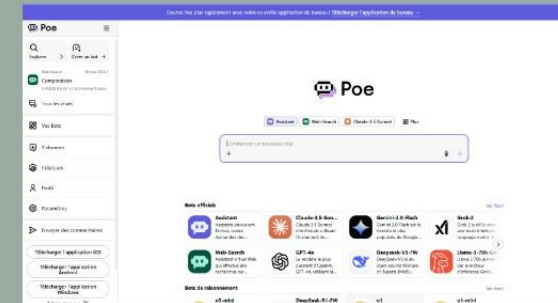
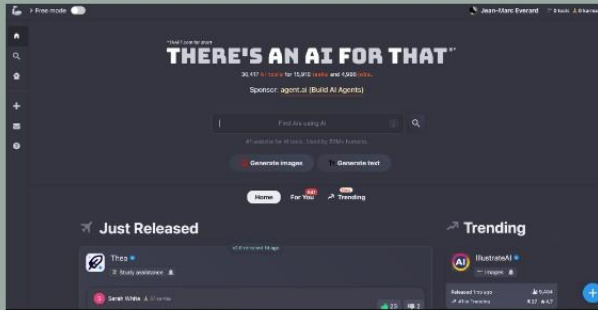
Résumé

Processus RH	Usage de l'IA	Avantages	Risques
Recrutement	Triage et analyse de CV	Gain de temps, réduction des biais	Dépendance aux mots-clés, risques
Assistance aux employés	Chatbots pour questions courantes	Disponibilité 24/7, réponses rapides	Manque de personnalisation, erreurs de
Gestion des talents	Analyse prédictive pour rétention et satisfaction	Prédiction de turnover, amélioration de	Conclusions erronées, invasion de la vie privée
Formation et développement	Parcours de formation personnalisés	Personnalisation, efficacité	Standardisation excessive, manque de flexibilité
Évaluation de la performance	Analyse objective des performances	Objectivité, identification de compétences	Perte de contexte humain, stress pour les employés
Analyse des sentiments	Analyse des communications et enquêtes	Compréhension du moral des employés	Interprétation erronée, problèmes de confidentialité
Planification de la succession	Identification des candidats pour les rôles de leadership	Succession efficace, développement de carrière	Potentiel de biais, dépendance aux données historiques
Diversité et inclusion	Réduction des biais dans le recrutement	Promotion de la diversité	positifs/négatifs, dépendance aux algorithmes

Les outils et sites utilisés



Build with AI models from Google DeepMind [+ Run](#)



Hugging Face Spaces | AI Demos

Discover amazing ML apps made by the community!



Conclusion

L'IA est un outil fascinant, mais seulement un outil avec ses lacunes et ses risques. En nous assistant sur certaines tâches il doit nous permettre de faire grandir ce qu'il y a d'humain en nous.

L'IA nous poussera à être plus humains