

Evaluer, choisir et sécuriser en production les modèles IA pour les RH

1 jour (7 heures)

Initiation

Présentiel ou classe à distance

à partir de

785 € HT par personne (TVA en vigueur) Repas inclus en présentiel

Contenu mis à jour le 25/09/2026. Document téléchargé le 07/10/2026.

Objectifs

À l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Définir les principaux cas d'usage de l'Intelligence Artificielle (IA) dans les RH et leurs impacts sur les processus métier
- Evaluer et comparer plusieurs modèles IA (LLM, modèles prédictifs et solutions SaaS) pour un cas d'usage RH donné
- Identifier et mesurer les biais et risques éthiques dans les modèles IA RH et décrire les leviers de mitigation
- Intégrer les exigences réglementaires (AI Act, RGPD et décisions automatisées) dans la conception et le déploiement des systèmes IA RH
- Concevoir une architecture sécurisée pour mettre en production et exploiter des modèles IA RH de manière robuste
- Mettre en place un dispositif de monitoring et de gestion des incidents pour les modèles IA en environnement RH de production.

Les compétences visées par cette formation font l'objet d'une évaluation.

À qui s'adresse cette formation ?

Responsables RH, DRH, HRBP et responsables SIRH impliqués dans des projets d'Intelligence Artificielle (IA), équipes talent acquisition / recrutement utilisant ou souhaitant utiliser des outils IA et responsables produit ou projets digitaux RH (HRIS / SIRH, plateformes internes).

Prérequis

Avoir une sensibilisation minimale aux enjeux de protection des données personnelles (RGPD) et à la confidentialité des données RH ainsi qu'une aisance avec les outils numériques et les suites collaboratives (tableurs, outils de suivi de projets et plateformes Web).

Programme

1 Pendant votre formation

Evaluer, choisir et sécuriser en production les modèles IA pour les RH

Jour 1 – Matin

Les fondamentaux de l'Intelligence Artificielle (IA)

- Comment l'IA fonctionne
- Quels sont ses principales qualités
- Quels sont ses principaux risques et défauts
- Les enjeux pour l'entreprise

Panorama de l'IA appliquée aux RH

- Cas d'usage RH de l'IA Générative :
 - Rédaction d'offres
 - Assistance à la présélection
 - Création de formation
 - Aide à la rédaction des entretiens, des fiches de poste...
- Cartographie des solutions du marché :
 - Assistants RH
 - Chatbots
 - Analyse de profils...
- Typologies de modèles utilisés :
 - Modèles de langage pour la communication et la synthèse de données RH
 - Modèles d'analyse sémantique pour le matching de profils ou la détection de signaux faibles...

Cadre réglementaire et conformité

- AI Act européen : classification et obligations
 - Classification
 - Obligation des fournisseurs et employeurs

- Sanctions...
- RGPD et données RH :
 - Principes
 - DPIA
 - Traitements...
- Exigences de transparence et d'explicabilité :
 - Droit à l'explication
 - Information du CSE
 - Documentation

Evaluer et sélectionner un modèle IA pour les RH

- Critères d'évaluation technique :
 - Traitement
 - Paramètre
 - Contexte...
- Critères fonctionnels et métier RH :
 - Alignement
 - Biais
 - Qualité
 - Contextualisation
 - Coûts
- Evaluation sur données propriétaires :
 - Jeu de test
 - Métriques personnalisées
 - Zero-shot...
- Grille de décision et processus de sélection :
 - Performance
 - Coût
 - Conformité
 - Explicabilité
 - Intégrabilité
- Questions à poser aux fournisseurs et à l'IT

Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)

- Construction d'une grille d'évaluation multicritères et benchmark comparatif de 3 modèles (un LLM, un modèle prédictif, une API SaaS) sur un cas de screening de CV, avec scoring et restitution des résultats

Jour 1 – Après-midi

Détecter et atténuer les biais des modèles IA en RH

- Sources de biais dans les systèmes IA RH (historiques, représentation...)
- Méthodes de détection des biais :
 - Métriques de fairness
 - Audit...
- Pourquoi c'est un problème pour les RH :
 - Biais dans la sélection ou l'évaluation des candidats
 - Non respect des règles de confidentialité...
- Stratégies de mitigation :
 - Rééquilibrage
 - Contraintes
 - Post-processing
 - Supervision

Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)

- *Audit de biais d'un modèle de scoring de candidatures à l'aide de Fairlearn*
- *Détection de disparités par genre et âge, application d'une stratégie de mitigation et comparaison des résultats avant/après*

Sécuriser l'usage des outils IA au quotidien

- Risques opérationnels et conformité :
 - Fuites
 - Décisions non supervisées
 - Non-conformité
 - Biais discriminatoires
 - RGPD...
- Bonnes pratiques d'usage
- Rôle du management RH :
 - Comité IA
 - Règles d'usage
 - KPI
 - Veille réglementaire

Monitoring et maintien en condition opérationnelle

- Surveillance continue des modèles
- Red teaming et tests adversariaux continus
- Plan de réponse aux incidents IA
- Gouvernance et auditabilité

Suivi, pilotage et amélioration continue

- Suivre l'impact de l'IA sur la performance RH (KPI, qualité...)
- Remonter les incidents et ajuster (procédure, ajustements)
- Gouvernance "légère" côté RH (référents, revue...)

Financement

Plusieurs dispositifs de financement sont accessibles via les OPCO (Opérateurs de Compétences), organismes agréés par le ministère du Travail dont le rôle est d'accompagner, collecter et gérer les contributions des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle.

Pour plus d'information, une équipe de gestionnaires SKOLAE Formation spécialisée vous accompagne dans le choix de vos formations et la gestion administrative.

[Nous contacter pour en savoir plus →](#)

Modalités pédagogiques

Formation délivrée en présentiel ou distanciel* (blended-learning, e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance).

Le formateur alterne entre méthode** démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation).

Variables suivant les formations, les moyens pédagogiques mis en oeuvre sont :

- Ordinateurs Mac ou PC (sauf pour certains cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel)
- Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne
- Supports de cours et exercices

En cas de formation intra sur site externe à M2i, le client s'assure et s'engage également à avoir toutes les ressources matérielles pédagogiques nécessaires (équipements informatiques...) au bon déroulement de l'action de formation visée conformément aux prérequis indiqués dans le programme de formation communiqué.

* nous consulter pour la faisabilité en distanciel

** ratio variable selon le cours suivi

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Sessions

À distance

Le 14 décembre 2026

Le 20 avril 2027

Le 2 mars 2027

Aix-en-Provence

Le 14 décembre 2026

Blois

Le 14 décembre 2026

Bordeaux

Le 14 décembre 2026

Bourges

Le 14 décembre 2026

Chartres

Le 14 décembre 2026

Chateauroux

Le 14 décembre 2026

Dijon

Le 14 décembre 2026

Grenoble

Le 14 décembre 2026

Le Havre

Le 14 décembre 2026

Le Mans

Le 14 décembre 2026

Lille

Le 14 décembre 2026

Lyon

Le 14 décembre 2026

Metz

Le 14 décembre 2026

Montpellier

Le 14 décembre 2026

Mulhouse

Le 14 décembre 2026

Nancy

Le 14 décembre 2026

Nantes

Le 14 décembre 2026

Nice

Le 14 décembre 2026

Orléans

Le 14 décembre 2026

Paris La Défense

Le 7 octobre 2026

Le 14 décembre 2026

Le 9 mars 2027

Le 27 avril 2027

Poitiers

Le 14 décembre 2026

Reims

Le 14 décembre 2026

Rennes

Le 14 décembre 2026

Saint-ÉtienneLe 14 décembre 2026

StrasbourgLe 14 décembre 2026

ToulouseLe 14 décembre 2026

ToursLe 14 décembre 2026
