

**LSI**LEARNY SOCIETY
INTERNATIONAL

PLAQUETTE 2026

— IA & TECHNOLOGIES · IA PAR MÉTIER

IA pour RH & recrutement

Rédiger fiches de poste, grilles d'entretien, parcours d'intégration et synthèses RH avec l'IA, en repérant ses biais et sans jamais lui laisser le choix d'un candidat.

● Cours disponible · sur devis

DURÉE

1 jour (7h)

FORMAT

Présentiel · Distanciel · Hybride

PUBLIC

Responsables et chargés RH, chargés de recrutement, responsables formation, assistants RH, ainsi que dirigeants de PME et managers qui recrutent eux-mêmes, dans toute entreprise qui recrute, intègre et forme ses équipes.

PRÉREQUIS

Exercer une fonction RH, recrutement ou formation, ou recruter régulièrement pour son équipe. Avoir déjà utilisé un outil d'IA générative, même occasionnellement ; disposer d'un accès à un outil autorisé par l'entreprise (ou d'un compte gratuit). Venir avec une fiche de poste ou un livret d'accueil existant, sans aucune donnée nominative, et, si elle existe, la politique d'usage de l'IA de l'entreprise.

Pourquoi cette formation.

Une journée pour utiliser l'IA générative sur les tâches RH qui s'y prêtent — fiches de poste, sourcing, préparation d'entretiens, onboarding, formation, communication interne, questionnaires et synthèses — avec une place centrale donnée aux biais, aux discriminations et aux données personnelles. L'IA rédige, structure et analyse des textes ; elle ne sélectionne, n'écarte et ne classe aucun candidat : les décisions restent aux RH et aux managers.

Les équipes RH ont beaucoup à rédiger, à préparer et à synthétiser, et l'IA peut réellement les y aider. Mais un modèle de langage reproduit les stéréotypes présents dans ses données : il peut rédiger une annonce qui écarte sans le dire, apprécier différemment deux profils identiques à un détail près, ou prêter à un candidat une compétence qu'il n'a jamais citée. Et un CV collé dans un outil non autorisé, ce sont les données personnelles d'un candidat qui sortent de l'entreprise.

La matinée pose le cadre avant l'outil : répartition des tâches entre l'IA et les personnes, test de biais en direct sur des candidatures fictives, classement des données RH, RGPD et règlement européen sur l'IA présentés en sensibilisation, et ce qu'exige une supervision humaine qui ne soit pas de façade. L'après-midi applique la méthode au cycle RH : fiche de poste et annonce, sourcing assisté, grille d'entretien structuré, parcours d'intégration, annonce d'un dispositif de formation, enquête interne analysée sans exposer ses auteurs. Chacun termine en construisant un processus RH assisté par IA, avec ses points de contrôle humain.

OBJECTIFS

À l'issue de la formation.

01 Identifier les tâches RH que l'IA peut préparer et celles qui relèvent exclusivement d'une décision humaine

02 Détecter les biais et les risques de discrimination dans une production de l'IA — annonce, grille, synthèse — et les corriger

03 Classer les données RH selon ce qui peut être transmis, pseudonymisé ou jamais saisi

04 Rédiger une fiche de poste et une annonce centrées sur les missions et les compétences requises

05 Préparer un sourcing assisté et une grille d'entretien structuré commune à tous les candidats

06 Concevoir un parcours d'intégration, une communication interne et un support de formation avec l'IA

07 Analyser les réponses ouvertes d'un questionnaire interne et en produire une synthèse fidèle, sans ré-identification

08 Construire un processus RH assisté par IA en plaçant les points de contrôle humain et la trace des décisions

Le programme.

MODULE 01 • 45 MIN

Tâches RH : ce que l'IA prépare, ce que les RH décident

- Cartographier le cycle RH : attirer, recruter, intégrer, former, informer, écouter
- Ce que l'IA fait bien en RH : rédiger, reformuler, structurer, proposer des questions, synthétiser des textes
- Les lignes rouges : choisir, écarter, classer ou noter un candidat ; évaluer, sanctionner ou rémunérer un salarié
- Supervision humaine : qui relit, qui décide, qui répond au candidat, qui garde la trace de la décision

MODULE 02 • 1 H 30

Biais, discriminations et données personnelles : le cadre avant l'outil

- D'où viennent les biais d'un modèle : données d'entraînement, stéréotypes, formulation de la demande, critères implicites
- Discriminations en recrutement : critères sans lien avec le poste et formulations qui écartent sans le dire — âge, sexe, origine, handicap, situation de famille, lieu de résidence
- Test en direct : deux candidatures fictives identiques à un détail près, soumises à l'IA — ce que l'on observe, ce que l'on en conclut
- Données des candidats et des salariés : ce que l'on transmet, ce que l'on pseudonymise, ce que l'on ne saisit jamais, et dans quel outil
- RGPD et règlement européen sur l'IA, en sensibilisation : deux cadres à connaître, le second portant une attention particulière aux usages liés à l'emploi ; les questions à poser au DPO, au juriste et à l'éditeur avant d'activer une fonction d'IA dans un outil RH
- Une supervision humaine réelle : une personne qui a le temps, la compétence et l'autorité de contredire l'outil

MODULE 03 • 1 H 45

Recrutement : fiche de poste, sourcing et préparation d'entretiens

- Fiche de poste : missions, compétences indispensables et souhaitées, conditions — séparer l'exigé du confortable
- Annonce : précise et attractive, relue avec la checklist biais (formulations genrées, exigences sans lien avec le poste)
- Sourcing assisté : viviers et canaux, intitulés équivalents, requêtes booléennes, message d'approche adapté et envoyé par le recruteur
- Entretien structuré : mêmes questions pour tous, questions comportementales et situationnelles, critères et échelle fixés avant les entretiens
- Ce que l'IA ne fait pas : noter les réponses d'un candidat, transformer un entretien en avis, comparer des candidats entre eux

Onboarding, formation et communication interne

- Parcours d'intégration : avant l'arrivée, premier jour, premières semaines, rapport d'étonnement — rôles du manager, des RH et du binôme
- Messages d'accueil et livret d'accueil rédigés à partir des documents internes non nominatifs
- Formation : formuler un besoin, esquisser un module court, préparer un quiz de vérification des acquis
- Communication interne : annoncer un dispositif, adapter le message aux salariés et aux managers, préparer une FAQ honnête
- L'IA ne connaît ni vos accords ni votre convention collective : toute règle citée se vérifie dans le document source

Questionnaires, synthèses et analyse qualitative

- Concevoir un questionnaire : objectif, questions neutres, échelles, questions ouvertes utiles, anonymat réel
- Préparer les verbatims : retirer noms, services trop petits et détails identifiants avant tout traitement
- Analyse thématique avec l'IA : thèmes, nombre de réponses par thème recontrôlé, citations exactes, signaux faibles
- Vérifier la synthèse : aucun thème inventé, aucune citation modifiée, avis minoritaires conservés
- Synthèses RH courantes — bilan de formation, retours d'intégration, compte rendu de réunion — jamais un avis sur une personne

Cas final : un processus RH assisté par IA, supervision comprise

- Choisir un processus RH réel : recrutement d'un poste, intégration, enquête interne, communication d'un dispositif
- Découper en étapes et attribuer chacune : ce que l'IA prépare, qui vérifie, qui décide
- Placer les contrôles : relecture biais, données exclues, vérification des faits, trace des décisions
- Documenter le processus sur une page, partageable avec les managers

Comment on travaille.

PÉDAGOGIE

- Travail sur les documents RH des participants, sans aucune donnée nominative, et sur des candidatures et des réponses d'enquête fictives
- Plus de la moitié du temps en pratique : exercices individuels, en binôme et revue croisée avec la checklist biais
- Démonstration en direct des biais de l'IA sur des candidatures fictives, suivie d'une analyse critique collective
- Production accompagnée du processus final, présentée au groupe et commentée par le formateur
- Chaque exercice se fait avec l'outil autorisé dans l'entreprise ; à défaut, avec les versions gratuites de ChatGPT, Claude ou Copilot et des cas fictifs fournis par le formateur.

ÉVALUATION

Auto-positionnement avant la formation, exercices corrigés, test de biais débriefé et quiz en cours de journée, processus final évalué sur grille. Attestation de formation remise à l'issue du parcours.

VOUS REPARTEZ AVEC

- Votre processus RH assisté par IA, avec ses points de contrôle humain et ses données exclues
- La checklist « biais et discriminations » pour relire annonces, grilles et synthèses
- Le mémo données RH : ce que l'on transmet, ce que l'on pseudonymise, ce que l'on ne saisit jamais
- Les trames de fiche de poste, d'annonce, de grille d'entretien structuré et de parcours d'intégration
- Les questions à poser à l'éditeur, au DPO et au juriste avant d'activer une fonction d'IA dans un outil RH
- Une bibliothèque de demandes RH testées pendant la journée

INTRA, INTER OU SUR MESURE

Construisons votre session.

TARIF

Sur devis, communiqué avant tout engagement

RÉPONSE

Sous 48 à 72 h ouvrées

MODALITÉS

Présentiel, classe virtuelle ou hybride

CONTACT

contact@lsi-society.com · 06 69 53 48 71

Demander un devis → lsi-society.com/catalogue/ia-rh-recrutement

LSI — Learnly Society International — Entreprise individuelle Marcus Détrez, 135 avenue du 24 avril 1915, Bâtiment E2, 13012 Marseille, France · SIRET 897 775 094 00039. Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 93132113413 auprès du préfet de région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État. Exonération de TVA en application de l'article 261-4-4°-a du code général des impôts (formation professionnelle continue).