

OBJECTIF DE LA FORMATION

Comprendre les principes essentiels de l'intelligence artificielle générative.
Identifier les principaux usages de l'IA dans le recrutement.
Formuler des demandes claires et structurées à un outil d'IA.
Utiliser l'IA pour préparer, organiser et améliorer les différentes étapes du recrutement.
Vérifier la fiabilité et la pertinence des contenus générés.
Identifier les risques de biais, de discrimination et d'atteinte à la confidentialité.
Adopter des pratiques de recrutement responsables et respectueuses des candidats.

PARTICIPANT : Responsables des ressources humaines, recruteurs, chargés de recrutement, responsables du développement RH, consultants en recrutement, managers et collaborateurs participant aux processus de sélection des candidats.

PRÉ-REQUIS : Aucune connaissance technique en intelligence artificielle n'est requise.

FORMATEURS : Spécialiste en IA et recrutement.

MODALITÉS ET PÉDAGOGIE

- Questionnaire d'évaluation en début et en fin de formation
- Cas pratiques et études de cas, Quiz
- Horaires : 9h00 à 12h30 – 13h30 à 17h00
- Nombre maximum de stagiaires : 8
- Formation disponible à distance ou en présentiel

- Méthode interactive et intuitive
- Support de formation remis aux participants
- Assistance Technique et Pédagogique
- Attestation de fin de stage
- Questionnaire de fin de formation

PROGRAMME**1. COMPRENDRE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE APPLIQUEE AU RECRUTEMENT**

Définition et principes de fonctionnement de l'intelligence artificielle.
Différences entre automatisation, algorithme et IA générative.
Présentation des principales catégories d'outils utilisés en recrutement.
Capacités des modèles de langage.
Limites des outils : erreurs, biais, hallucinations et informations obsolètes.
Importance du contrôle et de la décision humaine.

2. LES USAGES DE L'IA DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Analyse et formalisation d'un besoin de recrutement.
Rédaction et amélioration des fiches de poste.
Création d'annonces attractives et inclusives.
Définition des critères de sélection.
Recherche de profils et préparation du sourcing.
Structuration de grilles de présélection.
Synthèse des informations contenues dans les candidatures.
Préparation des questions d'entretien.
Rédaction de comptes rendus et de communications aux candidats.
Préparation de l'intégration du nouveau collaborateur.

3. FORMULER DES INSTRUCTIONS EFFICACES

Définir précisément l'objectif de la demande.
Présenter le poste, les missions et le contexte de recrutement.
Préciser les compétences et les critères attendus.
Indiquer le public, le ton et le format souhaités.
Demander des formulations neutres et inclusives.
Décomposer une demande complexe en plusieurs étapes.
Améliorer progressivement une réponse.
Identifier les informations qui ne doivent pas être transmises à un outil public.

4. VERIFIER LES PRODUCTIONS DE L'IA

Contrôler la pertinence des critères proposés.
— Vérifier la cohérence entre le besoin et le profil recherché.

Repérer les formulations discriminatoires ou excluantes.
Identifier les biais et les raccourcis dans l'analyse des candidatures.
Vérifier l'exactitude des synthèses produites.
Contrôler la qualité des questions d'entretien.
Comparer les résultats avec les critères définis par l'organisation.
Maintenir la responsabilité du recruteur dans la décision finale.

5. LES RISQUES JURIDIQUES ET ETHIQUES

Protection des données personnelles des candidats.
Confidentialité des CV, des candidatures et des échanges.
Respect des principes de transparence et d'information.
Risques de discrimination directe ou indirecte.
Biais liés aux données, aux critères et aux formulations.
Utilisation de données sensibles ou non pertinentes.
Risques liés au profilage et à la sélection automatisée.
Responsabilité de l'employeur et du recruteur.
Principes essentiels de la réglementation applicable à l'intelligence artificielle.

6. UTILISER L'IA DE MANIERE RESPONSABLE DANS LE RECRUTEMENT

Définition des usages autorisés, encadrés ou interdits.
Sélection d'outils adaptés à un usage professionnel.
Maintien d'une intervention humaine à chaque étape décisive.
Définition de critères de sélection objectifs et vérifiables.
Traçabilité des contenus et recommandations produits.
Protection des informations relatives aux candidats.
Information des candidats sur les usages de l'IA.
Contrôle régulier des biais et des résultats.
Intégration de l'IA dans les procédures de recrutement.
Principes d'une charte interne d'utilisation de l'IA.