

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATION

Description de la formation

Face aux évolutions technologiques et à la multiplicité des actions à devoir mettre en place, appliquer, suivre et contrôler, ces professionnels des Ressources Humaines sont amenés à revoir leur processus mis en place afin de les optimiser et permettre d'assurer le niveau de performance attendu. Afin d'y parvenir, l'organisation identifie dans les solutions en Intelligence Artificielle les réponses. La certification a pour but de valider les compétences acquises pour mener la transformation des pratiques RH avec l'Intelligence Artificielle.

Public concerné :

La certification s'adresse aux responsables chargés des Ressources Humaines dans les organisations de taille moyenne et les consultants RH ayant en charge la mise en œuvre des processus RH dans les PME.

Prérequis :

- Expérience professionnelle d'au moins un an dans les Ressources Humaines
- En poste dans une entreprise de moyenne taille avec un projet de transformation des processus RH mis en place
- Utilisation des outils informatiques

Vérification des prérequis lors de l'inscription :

À l'inscription, le candidat transmet un CV à jour pour vérification des prérequis. La validation définitive de l'inscription intervient lors d'un entretien de positionnement réalisé en amont de la formation.

Candidat en situation de handicap : Tout candidat peut saisir le référent handicap du certificateur pour aménager les modalités d'évaluation et obtenir l'assistance d'un tiers lors de l'évaluation. Les supports et le matériel nécessaires à la réalisation des évaluations pourront être adaptés. Sur le conseil du référent Handicap et dans le respect des spécifications du référentiel, le format de la modalité pourra être adaptée.

REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'ÉVALUATION	
	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Intégrer l'intelligence artificielle (IA) dans les pratiques en Ressources Humaines		
<p>C1. Délimiter le périmètre d'utilisation des solutions en Intelligence Artificielle (IA) dans les processus RH (Ressources Humaines) de l'organisation, en prenant en compte les risques possibles en termes de responsabilité (juridique, éthique, protection des données...), les effets contreproductifs par rapport à la qualité de la relation avec les collaborateurs mais aussi les enjeux et opportunités, afin de se fixer des objectifs réalistes et réalisables puis d'engager le processus de transformation dans des conditions optimales.</p>	<p>Type d'évaluation : mise en situation professionnelle portant l'intégration de l'IA dans ses pratiques RH donnant lieu à la remise d'un rapport écrit, puis à une soutenance orale.</p> <p>En amont de la soutenance orale, il est demandé au candidat de préparer et mettre en œuvre un projet d'intégration de l'IA dans les pratiques en RH d'une organisation (cas réel tiré de sa pratique professionnelle).</p> <p>Dans un rapport écrit, le candidat décrira, documentera et justifiera les actions et processus d'intégration de l'IA dans les pratiques RH réalisés dans ce cadre.</p> <p>Le rapport devra ainsi contenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La délimitation du périmètre d'utilisation des solutions en IA dans les processus RH de l'organisation (en lien avec C1), • La sélection des processus en Ressources Humaines automatisables et des solutions IA adaptées (en lien avec C2), • Les méthodes et moyens mobilisés pour déployer l'automatisation et la 	<p>Cr1.1. Le périmètre d'utilisation de l'IA est précisément défini par le candidat en listant au moins :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 opportunités spécifiques et leurs enjeux (amélioration des processus et gain de productivité, innovation, précision des analyses et amélioration du processus décisionnel, développement des compétences...) - 2 risques éthiques, juridiques spécifiques (rupture de l'équité entre les collaborateurs, problématique de transparence, protection des données personnelles des collaborateurs / candidats, des données sensibles de l'organisation, responsabilité en cas de litige...) - 1 risque spécifique sur la qualité de la relation avec les collaborateurs (diminution de l'engagement, dégradation des liens de confiance, du climat social ...) <p>mises en lien avec le contexte des processus et objectifs RH de l'organisation.</p> <p>Cr1.2. Le cadre réglementaire lié à l'utilisation de l'IA est explicitement identifié par au moins 2 références légales (RGPD, propriété intellectuelle...) et pris en compte par le candidat dans le périmètre d'utilisation défini.</p> <p>Cr1.3. Les objectifs stratégiques d'intégration de l'IA sont strictement définis et formulés de manière précise, réaliste et mesurable, en cohérence avec la politique RH et les contraintes de l'organisation.</p>

<p>C2. Sélectionner les processus en Ressources Humaines automatisables et les solutions IA adaptées, en identifiant les tâches RH répétitives, chronophages et susceptibles d'erreurs humaines et leurs modes de fonctionnement actuels, et en comparant les différentes solutions IA disponibles en fonction des objectifs stratégiques visés et de critères préalablement définis (facilité d'utilisation, ergonomie, coûts...), afin de répondre aux objectifs fixés et bénéfiques attendus.</p>	<p>personnalisation des processus en Ressources Humaines (en lien avec C3), avec une sélection de 2 prompts (ou 1 prompt et 1 configuration) qu'il a créés pour un des processus décrits dans ce cadre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Son dispositif d'évaluation des résultats liés à l'intégration de l'IA dans les pratiques RH (en lien avec C4), • Son dispositif de diffusion auprès des collaborateurs des nouvelles pratiques RH mises en place, décrivant les mesures prévues, les messages-clés à diffuser et les publics ciblés) (en lien avec C5). <p>A l'oral devant le jury d'évaluation, le candidat soutiendra son rapport en justifiant l'utilisation faite des résultats générés par ou à l'aide de l'IA (résultats des requêtes, des prompts, des configurations...) dans le cadre de ses pratiques RH et au bénéfice des collaborateurs de l'organisation. Le candidat répondra également aux questions du jury.</p>	<p>Cr2.1. Au moins 2 processus RH sont décrits et identifiés par le candidat comme automatisables via l'IA au sein de son organisation, de par leur nature répétitive, chronophage et/ou nécessitant le traitement d'une grande quantité de données ou de données complexes. Par ex : sourcing candidats, tri des CV, optimisation GPEC, traitement des demandes basiques... La plus-value de l'intégration de l'IA est justifiée.</p> <p>Cr2.2. Pour le processus RH à optimiser de son choix, au moins 2 outils d'IA générative et/ou d'automatisation sont sélectionnés et comparés par le candidat comme solution possible en fonction de critères de choix argumentés (fonctionnalités, ergonomie, accessibilité aux utilisateurs en situation de handicap, interopérabilité, protection des données, délais et coûts d'implémentation, ROI...).</p> <p>Cr2.3. Le choix final de solution IA est aligné avec les objectifs stratégiques fixés ; les impacts de l'automatisation sont identifiés et évalués (gain de temps, amélioration de la précision, temps de réponse ou de traitement raccourcis, satisfaction collaborateurs...).</p>
<p>C3. Déployer l'automatisation et la personnalisation des processus en Ressources Humaines, en créant ou en adaptant des prompts et configurations assurant une production au niveau attendu, tout en prenant soin d'en vérifier l'accessibilité (pour les personnes en situation de handicap notamment), l'efficacité et la conformité au regard du cadre légal applicable et des politiques de l'entreprise (RSE, inclusion, sécurité...), afin d'aboutir à une organisation optimisée et à valeur augmentée.</p>		<p>Cr3.1. Les prompts formulés par le candidat sont contextualisés, structurés et optimisés selon au moins 3 bonnes pratiques du prompt engineering : clarté et précision, organisation des informations de manière cohérente pour guider l'IA, insertion d'exemples précis, tests et affinage du prompt, absence d'ambiguïté dans les requêtes finales...</p> <p>Cr3.2. Les paramètres, configurations ou options IA choisies sont justifiés au regard des résultats opérationnels attendus. Ils intègrent au moins une requête ou fonctionnalité d'accessibilité pour les utilisateurs en situation de handicap (ajustement des</p>

		<p>contrastes / couleurs, police spécifique, audiodescription des contenus générés...).</p> <p>Cr3.3. Les résultats produits avec l'IA sont testés et le processus ajusté pour en garantir l'efficacité opérationnelle, l'accessibilité et la conformité réglementaire et aux enjeux de l'organisation (RSE, équité, diversité, inclusion, sécurité...) . Le processus de test et d'ajustement est décrit et justifié par le candidat.</p>
<p>C4. Evaluer les résultats liés à l'intégration de l'IA dans les pratiques RH, en collectant via un système adapté les données des indicateurs RH spécifiques (délai, efficacité, réduction des coûts...) et les retours d'expérience des collaborateurs en lien avec leurs besoins relationnels, afin de mesurer les gains et l'impact sur le climat social et envisager des solutions correctives.</p>		<p>Cr4.1. Le dispositif d'évaluation des résultats produits avec l'aide de l'IA élaboré par le candidat intègre un système de collecte des données, y compris les retours d'expérience des collaborateurs.</p> <p>Cr4.2. Le dispositif d'évaluation s'appuie sur au moins 3 indicateurs RH dont le choix est justifié (délai de traitement, taux de réponse, efficacité, réduction des coûts...), dont au moins un de ces indicateurs permet l'évaluation de l'évolution de la qualité de la relation avec les collaborateurs (taux de satisfaction, alertes RPS liées...).</p> <p>Cr4.3. Un comparatif des résultats produits avec et sans IA sur au moins un processus RH est réalisé par le candidat et aboutit à l'identification des ajustements nécessaires.</p>
<p>C5. Diffuser auprès des collaborateurs les nouvelles pratiques RH intégrant l'IA mises en place, en apportant selon les besoins de l'information (sur le respect des données personnelles, les bonnes pratiques...), de la formation et de nouveaux outils de communication avec le service RH, tout en les sensibilisant à la sobriété numérique, afin de permettre</p>		<p>Cr5.1. Le choix des solutions proposées est justifié par le candidat au regard du contexte/des enjeux de l'organisation et/ou du service RH ainsi que de la typologie de collaborateurs concernés : plan de communication spécifique, transmission de supports d'information variés, sessions de sensibilisation / formations, élaboration d'une charte...</p>

l'adhésion et l'appropriation par les équipes tout en sécurisant les pratiques.

Cr5.2. Le dispositif de diffusion élaboré par le candidat intègre au moins une mesure d'information ou de formation aux pratiques RH liées à l'usage de l'IA. Les messages-clés comprennent au minimum : les processus concernés, la protection des données personnelles et les bonnes pratiques de sobriété numérique.