

Concrètement, l'IA c'est quoi ?

Histoire, logique et réalité — le socle pour arrêter d'acheter un discours et commencer à acheter une solution.

POUR QUI DRH, RRH, managers, fonctions support. Aucun prérequis technique.	NOTRE APPROCHE Grille de lecture transversale, de la réglementation à la mesure d'impact	FORMAT Afterwork / webinaire — inter ou intra	TARIF Sur devis
--	--	---	-------------------------------

LE PROBLÈME QUE VOUS RENCONTREZ

« On nous vend de l'IA partout. On ne sait plus ce qui est vrai, ce qui est marketing, ce qu'on peut exiger d'un fournisseur — ni ce qu'un LLM peut vraiment faire. »

VOS LIVRABLES

- Distinguer IA symbolique (logique, règles) et IA statistique (apprentissage, probabilités).
- Comprendre pourquoi un LLM « hallucine » — parce qu'il prédit des mots, il ne raisonne pas.
- Situer les grandes étapes : Turing, hivers de l'IA, deep learning, ChatGPT.
- Évaluer une proposition commerciale d'outil IA grâce aux 5 questions clés à poser.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ✓ Restituer les 4 grandes périodes de l'IA et les leçons de chaque cycle.
- ✓ Distinguer IA symbolique et IA statistique (réseaux de neurones, LLM).
- ✓ Expliquer pourquoi un LLM hallucine et ses limites structurelles.
- ✓ Classer un outil IA : automatisation, aide à la décision, autonomie.
- ✓ Formuler les 5 questions à poser à un fournisseur d'outil IA.

SEN-01 · PROGRAMME DÉTAILLÉ

De Turing à ChatGPT — et ce que ça change vraiment.

DURÉE	SÉQUENCE PÉDAGOGIQUE	MÉTHODE / LIVRABLE
10'	Ouverture — « Qu'est-ce que l'IA a changé dans votre semaine ? » Recueil des perceptions et des peurs.	Tour de table
25'	Les 4 grandes périodes de l'IA — Turing, les hivers de l'IA, le deep learning, les LLM. Ce que chaque cycle a appris.	Exposé illustré
20'	IA symbolique vs. IA statistique — déduire des règles vs. apprendre des motifs. Pourquoi ça change tout pour le RH.	Exposé + démo
20'	Pourquoi un LLM hallucine — démonstration live : il prédit le mot suivant le plus probable. Implications opérationnelles.	Démonstration live
15'	☕ Pause	
25'	Les 3 niveaux d'IA dans le travail — automatisation, aide à la décision, autonomie. Exemples RH.	Grille de classification
25'	Atelier — les 5 questions à poser à un fournisseur : données, taux d'erreur, supervision, portabilité, conformité.	Atelier / grille remise
15'	Mesurer ce que l'IA apporte vraiment — 3 indicateurs simples. Gains affichés vs. gains réels.	Exposé / check-list
5'	Clôture — engagement J+30.	Plan d'action individuel

Cartographier, informer, négocier le CSE

Mettre en place l'IA pas à pas, dans le respect de la réglementation — sans se faire rattraper par le CSE ou l'IA Act.

POUR QUI DRH, RRH, gestionnaires RH. PME à partir de 11 salariés et ETI.	NOTRE APPROCHE Réglementation • Gouvernance • Business Architecture	FORMAT Demi-journée 3h30 — intra prioritaire / inter	TARIF Sur devis
--	---	--	---------------------------

LE PROBLÈME QUE VOUS RENCONTREZ

« La direction veut déployer une IA. Le CSE pose des questions. Je n'ai ni cartographie, ni note d'info, ni politique — et je ne sais pas ce que la loi m'oblige à faire. »

VOS LIVRABLES

- Une matrice métier-activité-exposabilité pour votre organisation.
- Une trame de note d'information ou de consultation CSE prête à instruire.
- Une trame de politique RH IA — 6 rubriques — à dérouler dans les 30 jours.
- Une vision claire de vos obligations : IA Act, RGPD, Code du travail L.2312-8 et L.2312-37.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ✓ Identifier les métiers et activités les plus exposés à l'IA.
- ✓ Connaître les obligations CSE selon les seuils (11, 50, 300+).
- ✓ Rédiger une note d'information ou de consultation CSE conforme.
- ✓ Produire une trame de politique RH IA.

DIR-02 · PROGRAMME DÉTAILLÉ

Cartographier les métiers exposés, préparer le CSE, poser la politique RH IA.

DURÉE	SÉQUENCE PÉDAGOGIQUE	MÉTHODE / LIVRABLE
10'	Ouverture — chaque participant identifie un métier impacté.	Tour de table
20'	Méthodologie de cartographie — décomposer un métier en activités. Exposabilité IA. Les 4 scénarios.	Présentation interactive
25'	Atelier cartographie — 3 métiers clés. Matrice métier-activité-exposabilité. Restitution en binômes.	Atelier / matrice
15'	Obligations CSE — seuils 11/50/300+. Information vs. consultation. L.2312-8 et L.2312-37. IA Act. Registre IA.	Exposé juridique
15'	☕ Pause	
20'	Dossier CSE — rubriques obligatoires, calendrier, erreurs à éviter. Modèle commenté (pratiques DEETS).	Modèle commenté
25'	Atelier dossier CSE — rédaction de la note pour un projet réel. Relecture croisée.	Atelier / trame CSE
15'	Politique RH IA — les 6 rubriques. Trame remise.	Trame politique RH IA
5'	Clôture — synthèse des 3 livrables. Engagement J+30.	Plan d'action

Une formation, pas une information.

sophie.aubard@institut-rh.com · +590 (0)690 008 868 · institut-rh.com

Prévenir les risques humains de la transformation

Identifier les signaux faibles liés à l'IA, construire un plan de prévention à 3 niveaux, sécuriser le droit à la déconnexion.

POUR QUI DRH, RRH, préventeurs, managers. Toute organisation déployant de l'IA.	NOTRE APPROCHE Éthique & Responsabilité — QVCT, RPS, charge cognitive, déconnexion	FORMAT Demi-journée 3h30 — intra recommandé / inter	TARIF Sur devis
---	--	---	---------------------------

LE PROBLÈME QUE VOUS RENCONTREZ

« Depuis qu'on utilise l'IA, l'absentéisme monte, les équipes disent qu'elles ne reconnaissent plus leur métier, et je n'ai rien pour objectiver ce qui se passe. »

VOS LIVRABLES

- Une grille de détection des signaux faibles RPS spécifiques à l'IA.
- Un plan de prévention à 3 niveaux (primaire, secondaire, tertiaire).
- Distinguer charge cognitive normale et surcharge pathologique liée à l'IA.
- Un argumentaire « droit à la déconnexion » intégrant les agents IA « always on ».

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ✓ Nommer les 6 RPS spécifiques à l'intégration de l'IA.
- ✓ Utiliser une grille de signaux faibles en contexte de transformation IA.
- ✓ Construire un plan de prévention à 3 niveaux.
- ✓ Intégrer l'IA dans la politique du droit à la déconnexion (L.2242-17).

DIR-03 · PROGRAMME DÉTAILLÉ

Diagnostiquer les RPS spécifiques à l'IA et construire le plan de prévention.

DURÉE	SÉQUENCE PÉDAGOGIQUE	MÉTHODE / LIVRABLE
10'	Ouverture — « Qu'est-ce qui a changé pour vos équipes depuis l'IA ? »	Tour de table
20'	Les 6 RPS spécifiques IA — perte de sens, déclassement, surcharge, fatigue décisionnelle, déshumanisation, surveillance.	Exposé illustré
15'	Charge cognitive numérique — coût caché du multitâche IA. Charge normale vs. surcharge pathologique.	Exposé / auto-évaluation
25'	Étude de cas — équipe comptable 12→6 après IA, absentéisme +40 %. Identifier RPS, proposer mesures.	Étude de cas / sous-groupes
15'	☕ Pause	
20'	Prévention à 3 niveaux — primaire (organisation, sens), secondaire (former), tertiaire (détecter, réparer).	Exposé structuré
25'	Atelier plan de prévention — plan à 3 niveaux, indicateurs, fréquence de revue.	Atelier / plan 3 niveaux
15'	Droit à la déconnexion & IA — L.2242-17, agents « always on ». Rédaction de l'argumentaire.	Rédaction collective
5'	Clôture — grille d'indicateurs RPS remise. Engagement J+30.	Grille / plan d'action

Une formation, pas une information.

sophie.aubard@institut-rh.com · +590 (0)690 008 868 · institut-rh.com

Faire évoluer les postes et former les équipes

L'IA ne supprime pas les métiers, elle les recompose. Ajuster les fiches de poste et construire un plan de montée en compétences activable.

POUR QUI DRH, RRH, responsables formation. PME / ETI toutes tailles.	NOTRE APPROCHE Taxonomie & Normes • Accompagnement humain • Business Architecture	FORMAT Demi-journée 3h30 — intra prioritaire / inter	TARIF Sur devis
---	--	---	---------------------------

LE PROBLÈME QUE VOUS RENCONTREZ

« L'IA fait bouger les tâches dans plusieurs métiers. Mes fiches de poste datent, mon plan de formation n'est plus aligné, et je n'arrive pas à prioriser. »

VOS LIVRABLES

- Une analyse activité-par-activité de 2 à 3 postes clés : ce que l'IA prend, ce qui reste, ce qui émerge.
- Des fiches de poste ajustées, prêtes à présenter au CSE ou aux managers.
- Un plan de montée en compétences chiffré, en 3 cercles de formation.
- Une piste de parcours mixte : AFEST, micro-learning, mentorat inversé.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ✓ Décomposer un poste en activités et évaluer l'exposabilité à l'IA.
- ✓ Ajuster une fiche de poste en intégrant la dimension IA.
- ✓ Identifier les compétences à développer : littératie IA, supervision, esprit critique.
- ✓ Concevoir un parcours de formation adapté.

DIR-04 · PROGRAMME DÉTAILLÉ

Analyser les postes impactés et construire les parcours de montée en compétences.

DURÉE	SÉQUENCE PÉDAGOGIQUE	MÉTHODE / LIVRABLE
10'	Ouverture — « 3 comptables + 1 agent IA, qu'est-ce que j'en fais ? »	Tour de table
20'	Méthode activité-par-activité — décomposer un poste. L'IA peut-elle la faire ? Les 4 scénarios de recomposition.	Exposé / démo cas comptable
30'	Atelier analyse de postes — 2 postes à partir de la fiche existante. Matrice poste-activité-IA. Fiche ajustée.	Atelier / matrice + fiche
15'	☕ Pause	
20'	Les compétences qui montent — littératie IA, supervision, esprit critique. Compétences humaines irremplaçables.	Exposé illustré
20'	Les 3 cercles de formation — sensibilisation (½ j), utilisateurs (2-3 j), métiers transformés (sur mesure).	Exemples de parcours
15'	Atelier plan de formation — modalités, volumétrie, priorisation.	Atelier / plan formation
10'	Clôture — récap des 3 livrables. Engagement J+30.	Plan d'action

Faire adopter ce que la technologie ne peut pas imposer

Cartographier les acteurs, activer les ambassadeurs, mesurer l'adoption — les 3 leviers d'un projet IA qui décolle.

POUR QUI DRH, responsables transformation, chefs de projet IA, managers.	NOTRE APPROCHE Éthique (dimension humaine) • Conduite du Changement	FORMAT Demi-journée 3h30 — intra recommandé / inter	TARIF Sur devis
--	---	--	---------------------------

LE PROBLÈME QUE VOUS RENCONTREZ

« On a déployé l'outil. Trois mois plus tard, à peine 30 % des utilisateurs s'en servent. Je ne sais plus par quel bout reprendre. »

VOS LIVRABLES

- Une cartographie des acteurs selon la sociodynamique (engagés, ambassadeurs, hésitants, désengagés, réfractaires).
- Un plan de conduite du changement sur votre projet IA réel.
- Une liste d'ambassadeurs internes et un kit d'outillage à leur remettre.
- Un tableau de bord d'adoption : KPIs, seuils d'alerte, actions correctives.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ✓ Lire les résistances avec la sociodynamique (carte des acteurs de Fauvet).
- ✓ Structurer un plan de changement complet.
- ✓ Sélectionner et outiller un réseau d'ambassadeurs internes.
- ✓ Définir les indicateurs d'adoption et les seuils d'alerte.

DIR-05 · PROGRAMME DÉTAILLÉ

Diagnostiquer les acteurs, construire le plan de changement, activer les ambassadeurs.

DURÉE	SÉQUENCE PÉDAGOGIQUE	MÉTHODE / LIVRABLE
10'	Ouverture — « Racontez-moi un déploiement IA qui n'a pas pris. »	Tour de table
20'	Pourquoi tant de transformations échouent — Kotter (8 erreurs), modèle ADKAR. Ce que l'IA amplifie.	Exposé / discussion
25'	La sociodynamique du changement — la carte des acteurs de Fauvet. Les 5 profils. Où investir son énergie.	Grille des profils
25'	Atelier cartographie — sur un projet IA réel : positionner ses parties prenantes. Leviers par profil.	Atelier / cartographie
15'	☕ Pause	
25'	Atelier plan de changement — communication, formation, accompagnement, rituels de suivi.	Atelier / plan de changement
15'	Le réseau d'ambassadeurs — critères, kit d'outillage, erreurs à éviter.	Exposé / check-list
15'	Mesurer l'adoption — KPIs, seuils d'alerte, tableau de bord type.	Exposé / tableau de bord
10'	Clôture — check-list « 10 points avant tout déploiement IA ». Engagement J+30.	Check-list remise

Utiliser un outil IA sans discriminer : le mode d'emploi

On audite un vrai outil, on repère les biais, on rédige un cahier des charges, on pose une supervision humaine conforme RGPD et IA Act.

POUR QUI DRH, responsables et chargés de recrutement utilisant ou envisageant un outil IA.	NOTRE APPROCHE Réglementation (IA Act annexe III, RGPD art. 22) · Éthique (biais, transparence)	FORMAT Demi-journée 3h30 — inter recommandé / intra	TARIF Sur devis
--	---	---	---------------------------

LE PROBLÈME QUE VOUS RENCONTREZ

« Mon ATS a une option IA. Je ne sais pas si je peux l'activer sans risque, comment répondre à un candidat qui conteste, ni quels garde-fous poser. »

VOS LIVRABLES

- Un audit express de votre outil IA de recrutement : 10 points à vérifier.
- Un cahier des charges prêt à envoyer à un éditeur.
- Une procédure de supervision humaine conforme RGPD article 22 et IA Act.
- Un modèle de réponse type pour un candidat qui conteste une décision automatisée.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ✓ Identifier les systèmes IA classés haut risque en RH (IA Act annexe III).
- ✓ Auditer un outil IA de recrutement sur 10 critères.
- ✓ Détecter les risques de biais algorithmiques.
- ✓ Mettre en place une supervision humaine conforme et traçable.

DIR-06 · PROGRAMME DÉTAILLÉ

Auditer l'outil, cadrer les biais, sécuriser la décision humaine.

DURÉE	SÉQUENCE PÉDAGOGIQUE	MÉTHODE / LIVRABLE
10'	Ouverture — inventaire express : qui utilise déjà un outil IA, à quel stade, quel volume ?	Tour de table
15'	L'essentiel de l'IA Act en recrutement — annexe III, obligations du déployeur, sanctions, calendrier.	Exposé juridique
15'	RGPD et décisions automatisées — article 22, DPIA (art. 35), conservation. Ce que la DEETS regarde.	Exposé / cas concrets
20'	Biais algorithmiques — biais de données. Cas Amazon 2018. Les 5 signes qui alertent.	Exposé / exemples réels
15'	☕ Pause	
25'	Atelier audit express — grille de 10 points : transparence, biais, portabilité, hébergement, supervision.	Atelier / grille d'audit
20'	Cahier des charges type — rédaction guidée, clauses commentées. Document envoyable.	Atelier / cahier des charges
15'	Procédure de contrôle humain — workflow pré-screening → revue → décision. Courrier type de réponse.	Modèle workflow + courrier
5'	Clôture — le recrutement IA responsable en 5 règles. Engagement J+30.	Fiche synthèse remise

Rédiger, déployer et contrôler sa charte IA

Passer du « shadow AI » subi à une politique IA cadrée, consultée et opposable.

POUR QUI DRH, secrétaires généraux, compliance, DG. Organisations de 50 salariés et plus en priorité.	NOTRE APPROCHE Réglementation (RGPD, IA Act, RI) • Gouvernance • Taxonomie & Normes	FORMAT Demi-journée 3h30 — intra prioritaire / inter	TARIF Sur devis
--	--	---	---------------------------

LE PROBLÈME QUE VOUS RENCONTREZ

« Des collaborateurs utilisent ChatGPT avec des données clients. On veut une charte IA, mais personne ne sait quoi y mettre, ni comment l'articuler avec le RI et le CSE. »

VOS LIVRABLES

- Une trame de politique IA complète (6 rubriques).
- Une matrice de classification des données (4 niveaux).
- Un circuit de validation des nouveaux outils IA (5 étapes, fiche demande type).
- Une trame d'annexe au règlement intérieur, prête pour consultation CSE et dépôt DEETS.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ✓ Connaître les 6 rubriques essentielles d'une politique IA.
- ✓ Classifier les données en 4 niveaux de sensibilité.
- ✓ Structurer un processus de validation préalable à tout nouvel outil IA.
- ✓ Produire une annexe RI conforme (procédure CSE et dépôt DEETS).

DIR-07 · PROGRAMME DÉTAILLÉ

Rédiger la politique IA, classifier les données, préparer l'annexe au règlement intérieur.

DURÉE	SÉQUENCE PÉDAGOGIQUE	MÉTHODE / LIVRABLE
10'	Ouverture — inventaire : quels outils IA sont utilisés, y compris le « shadow AI » ?	Tour de table / inventaire
20'	Les 6 rubriques de la politique IA — périmètre, usages, données, supervision, formation, gouvernance.	Trame commentée
15'	Classification des données — 4 niveaux : publique, interne, confidentielle, secrète. Usages IA autorisés par niveau.	Exposé / matrice
25'	Atelier rédaction politique IA — chaque participant rédige la politique de son organisation. Relecture croisée.	Atelier / trame politique
15'	☕ Pause	
20'	Annexe règlement intérieur — rédaction, consultation CSE, dépôt DEETS. Modèle et clauses clés.	Exposé juridique / modèle
15'	Circuit de validation des outils IA — qui demande, qui valide, quels critères. Les 5 étapes.	Exposé / fiche circuit
15'	Atelier annexe RI — rédaction sur un cas réel. Relecture collective.	Atelier / annexe RI
5'	Clôture — synthèse des 4 livrables. Engagement J+30.	Plan d'action

Une formation, pas une information.

sophie.aubard@institut-rh.com · +590 (0)690 008 868 · institut-rh.com

Manager une équipe augmentée : postures et pratiques

Ce que l'IA change vraiment dans le quotidien du manager : rituels, délégation, feedback, évaluation. Un atelier de pratiques, pas de théorie.

POUR QUI DRH, managers de proximité, managers de managers, directeurs opérationnels.	NOTRE APPROCHE Éthique (posture managériale) • Business Architecture (rôles)	FORMAT Demi-journée 3h30 — intra recommandé / inter	TARIF Sur devis
--	--	---	---------------------------

LE PROBLÈME QUE VOUS RENCONTREZ

« Mes managers me disent : « Si l'IA fait la moitié du travail, à quoi je sers ? » Je dois les outiller sur du concret : déléguer, évaluer, animer — avec de l'IA dans l'équipe. »

VOS LIVRABLES

- Une grille des 4 pratiques managériales qui changent avec l'IA.
- Un référentiel de 5 postures du manager augmenté, illustré.
- Un kit de rituels d'équipe adapté à un environnement humain-IA.
- Une check-list des pièges à éviter : manager invisible, Big Brother, déléguant aveugle, ignorant.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ✓ Identifier ce que l'IA change dans les 4 pratiques managériales clés.
- ✓ Adopter les 5 postures du manager augmenté.
- ✓ Animer une équipe mixte humain-IA au quotidien.
- ✓ Repérer et désamorcer les 4 pièges du management en environnement IA.

DIR-08 · PROGRAMME DÉTAILLÉ

Les 4 pratiques qui changent — les 5 postures du manager augmenté.

DURÉE	SÉQUENCE PÉDAGOGIQUE	MÉTHODE / LIVRABLE
10'	Ouverture — « Depuis que l'IA est dans votre équipe, qu'est-ce qui est plus difficile à manager ? »	Tour de table
15'	Ce que l'IA change dans la chaîne managériale — du « contrôleur de tâches » à l'« orchestrateur ».	Exposé / schéma
20'	Les 4 pièges du management IA — le manager invisible, le Big Brother, l'ignorant, le déléguant aveugle.	Exposé / discussion
25'	Étude de cas — service client : 80 % par chatbot, 3 conseillers sur les cas complexes. Redéfinir rituels, évaluation, délégation.	Étude de cas / sous-groupes
15'	☕ Pause	
25'	Les 4 pratiques qui changent — délégation, suivi, feedback, évaluation.	Grille 4 pratiques
25'	Atelier pratique — décliner les 4 pratiques sur un manager réel. Fiche « manager augmenté ».	Atelier / fiche manager
15'	Les 5 postures du manager augmenté — orchestrateur, développeur, arbitre du sens, protecteur, apprenant.	Référentiel
10'	Clôture — kit de rituels d'équipe. Engagement J+30.	Kit rituels remis