

PROGRAMME DE FORMATION

Ressources Humaines augmentées par l'IA

RH / Recrutement / Formation

Piloter l'IA sur les métiers RH : rédiger offres et annonces, sourcer et présélectionner, mener les entretiens, administrer, développer les compétences et onboarder — en restant équitable, conforme (RGPD, AI Act) et sans jamais déléguer une décision sur une personne.

14

modules

59

leçons dont 35
exercices

16 h 05

de contenu

83

thèmes couverts

Ce que contient la formation

Un parcours complet et opérationnel : chaque notion est immédiatement mise en pratique sur des cas réels du métier, avec un corrigé. Les collaborateurs avancent en autonomie, à leur rythme, et repartent avec des méthodes réutilisables dès le lendemain.

Présentations		23	39 %
Exercices pratiques		35	59 %
Quiz de validation		1	2 %

Thèmes couverts

0 prérequis	0 prérequis technique	7 principes	9 paliers	30/60/90	Administration	AI Act	Anti-biais		
Anti-patterns	Antiséche	Atelier	Audit	Automatisation	Autonomie	Biais	Bilan	Booléen	Cadrage
Cartographie	Communication	Compétences	Confidentialité	Courriers	Critères de réussite	Critères objectifs			
Développement	Emails	Entretien	Exercice	Exercices guidés	Expérience candidat	FAQ	Fiche de poste		
Formation	Garde-fous	GPEC	Grille structurée	Inclusion	Livret d'accueil	Marque employeur	Matériau fourni		
MCP	Mobilité	Modèle	Multi-canaux	Méthode C-R-T-F-C	Note interne	Offre d'emploi	Onboarding	Paie	
Parcours	Passerelles	People review	Plan de formation	Pour aller plus loin	Process RH	Procédures	Profil RH		
Prompt engineering	Prérequis	Questions	Quiz	Refus respectueux	Reporting	Retour candidat	RGPD		
Récapitulatif	Rédaction	Sans inventer	Scorecard	SIRH	Skills	Sourcing	STAR	Synthèse	Templates
Tips avancés	Trame	Tri de CV	Validation	Vulgarisation	Équité	Éthique			

Modalités

- 100 % en ligne, en autonomie — ou en présentiel intra-entreprise
- Version audio de chaque présentation, pour apprendre en mobilité
- Exercices guidés et corrigés sur des cas réels du métier
- Suivi de progression individuel, leçon par leçon
- Quiz de validation des acquis avec score et recommandations

Prérequis

Aucun prérequis technique. Parcours accessible du débutant à l'avancé : chaque exercice est proposé à plusieurs niveaux de difficulté.

Sommaire des modules

14 modules, 59 leçons, 16 h 05 de contenu.

01	Introduction	1 leçon	10 min
02	Cadrage & confidentialité	1 leçon	30 min
03	Littératie IA & prompt engineering	6 leçons	2 h 20
04	Rédiger : offres, annonces & marque employeur	8 leçons	1 h 45
05	Sourcing & présélection équitable	8 leçons	2 h
06	Préparer & conduire les entretiens	8 leçons	1 h 50
07	Administration RH & paie	7 leçons	1 h 30
08	GPEC & développement RH	7 leçons	1 h 40
09	Onboarding & formation (atelier)	7 leçons	2 h 25
10	Autonomie & ancrage	1 leçon	20 min
11	Communiquer & rendre compte	1 leçon	20 min
12	Équité, biais & conformité	1 leçon	30 min
13	Pour aller plus loin	2 leçons	25 min
14	Validation des acquis	1 leçon	20 min

01 INTRODUCTION

1 leçon · 10 min

Présentation

Feuille de route

⌚ 10 min

Votre parcours en 9 paliers : de la littérature IA et du prompting jusqu'à un kit d'onboarding de bout en bout, l'équité et la conformité en fil rouge, sans jamais déléguer une décision sur une personne.

🔊 audio

9 paliers · 0 prérequis technique · Profil RH

02 CADRAGE & CONFIDENTIALITÉ

1 leçon · 30 min

Présentation

Charte & règle de tri des données RH

⌚ 30 min

La règle d'or avant tout usage de l'IA : classer chaque donnée par sensibilité (●●●●) et ne jamais exposer une donnée candidat, salarié ou paie réelle. Cadre RGPD et AI Act (le recrutement est « haut risque »).

🔊 audio

Prérequis · Confidentialité · RGPD · AI Act

03 LITTÉRATIE IA & PROMPT ENGINEERING

6 leçons dont 1 exercice · 2 h 20

Présentation

Atelier littérature IA

⌚ 20 min

Comprendre ce qu'est — et n'est pas — un grand modèle de langage, savoir le piloter par un bon prompt, et toujours vérifier ce qu'il produit.

🔊 audio

Atelier · Prompt engineering · 0 prérequis

Présentation

Les bases : C-R-T-F-C

⌚ 15 min

Pourquoi bien demander change tout, comment l'IA « lit » votre demande, et la méthode C-R-T-F-C pour structurer un prompt RH efficace.

🔊 audio

Prompt engineering · Méthode C-R-T-F-C

Présentation

Principes & tips avancés

⌚ 20 min

Les 7 principes qui font un bon prompt, puis une douzaine de techniques avancées pour passer d'« utilisateur d'IA » à « pilote d'IA ».

🔊 audio

Prompt engineering · 7 principes · Tips avancés

Présentation

Anti-patterns, galerie & templates

⌚ 15 min

Les erreurs qui ruinent un prompt, une galerie avant/après orientée RH, et des templates prêts à copier-coller.

🔊 audio

Prompt engineering · Anti-patterns · Templates

Exercice

Exercices de prompting

⌚ 1 h

12 exercices guidés, matériau et prompts fournis (rien à inventer), avec correction en accordéon — du générique au métier RH. Vos premiers vrais échanges avec un assistant IA.

Exercices guidés · Prompt engineering · Matériau fourni

03 LITTÉRATIE IA & PROMPT ENGINEERING

6 leçons dont 1 exercice · 2 h 20

Présentation**Mesurer & antisèche**

⌚ 10 min

Reconnaître un bon prompt à des critères objectifs, et l'antisèche à garder sous la main.

🔊 audio

Prompt engineering · Antisèche

04 RÉDIGER : OFFRES, ANNONCES & MARQUE EMPLOYEUR

8 leçons dont 6 exercices · 1 h 45

Présentation**Introduction & rituel**

⌚ 10 min

Gagner du temps sur tout le rédactionnel de recrutement. Comment lire chaque exercice, et le fil rouge fictif du service RH de NovaShop.

🔊 audio

Rédaction · Marque employeur

Exercice**Ex. 1 — D'une fiche de poste brute à une offre attractive**

⌚ 15 min

Transformer une fiche de poste sèche en offre d'emploi claire, attractive et structurée, alignée sur la marque employeur.

🔊 audio

Exercice · Offre d'emploi

Exercice**Ex. 2 — Décliner l'annonce multi-canaux**

⌚ 15 min

Adapter une même offre au site carrière, à un jobboard et à un post réseau social — bon format, bon ton, bonne longueur pour chaque canal.

🔊 audio

Exercice · Multi-canaux

Exercice**Ex. 3 — Réécrire une annonce pour la rendre inclusive**

⌚ 15 min

Repérer et corriger les formulations biaisées (genre, âge, codes excluants) d'une annonce pour élargir le vivier sans baisser l'exigence.

🔊 audio

Exercice · Inclusion · Anti-biais

Exercice**Ex. 4 — Du contenu de marque employeur**

⌚ 15 min

Produire des contenus d'employer branding (post, témoignage type, page « pourquoi nous rejoindre ») au bon ton, sans survendre.

🔊 audio

Exercice · Marque employeur

Exercice**Ex. 5 — Une FAQ candidats**

⌚ 15 min

Construire une FAQ candidats claire (process, délais, télétravail, rémunération) pour fluidifier l'expérience et réduire les sollicitations.

🔊 audio

Exercice · Expérience candidat

Exercice**Ex. 6 — Les emails candidats (accusé, relance, refus)**

⌚ 15 min

Rédiger des messages candidats respectueux et personnalisables : accusé de réception, relance, et un refus soigné qui préserve la marque employeur.

🔊 audio

Exercice · Emails · Refus respectueux

Présentation**Synthèse du palier**

⌚ 5 min

Ce que le palier a fait travailler, et le fil conducteur : l'IA accélère le rédactionnel, vous gardez la voix de marque et l'exigence d'inclusion.

🔊 audio

Synthèse · Critères de réussite

05 SOURCING & PRÉSÉLECTION ÉQUITABLE

8 leçons dont 6 exercices · 2 h

Présentation

Introduction & rituel

⌚ 10 min

Le palier le plus exposé au risque d'équité : sourcer large et présélectionner sur critères objectifs. Le réflexe transverse : l'IA éclaire, la décision d'écarter reste humaine et traçable.

🔊 audio

Sourcing · Équité

Exercice

Ex. 1 — Construire une recherche booléenne

⌚ 15 min

Traduire un besoin de poste en requête booléenne (ET / OU / SAUF, synonymes, intitulés alternatifs) pour sourcer plus large et plus juste.

🔊 audio

Exercice · Booléen · Sourcing

Exercice

Ex. 2 — Définir des critères de présélection objectifs

⌚ 20 min

Transformer un besoin en grille de critères observables et hiérarchisés (indispensable / souhaité), pour trier sur des faits et non des impressions.

🔊 audio

Exercice · Critères objectifs

Exercice

Ex. 3 — Trier et synthétiser des CV (matériau anonymisé)

⌚ 20 min

À partir de profils anonymisés fournis, produire une synthèse comparative sur critères — l'IA met en regard, vous décidez qui rencontrer.

🔊 audio

Exercice · Tri de CV · Garde-fous

Exercice

Ex. 4 — Détecter et neutraliser les biais d'une grille

⌚ 20 min

Faire auditer une grille de tri pour repérer les critères proxy de discrimination (âge, origine, parcours atypique) et les remplacer par des critères de compétence.

🔊 audio

Exercice · Anti-biais · Audit

Exercice

Ex. 5 — Une synthèse de candidature équitable

⌚ 15 min

Rédiger une fiche de synthèse factuelle (forces, points à creuser, questions à poser) qui aide à décider sans préjuger.

🔊 audio

Exercice · Synthèse

Exercice

Ex. 6 — Les fausses bonnes idées + confidentialité

⌚ 15 min

Identifier ce qu'on ne confie jamais à l'IA : la décision d'écarter, le scoring automatique discriminant, les données ● — et appliquer le réflexe d'anonymisation.

🔊 audio

Exercice · Garde-fous · Confidentialité

Présentation

Synthèse du palier

⌚ 5 min

Ce que le palier a fait travailler, et le rappel : l'IA aide à présélectionner sur des critères, mais ne tranche jamais qui est écarté — la décision est humaine et documentée.

🔊 audio

Synthèse · Critères de réussite

06 PRÉPARER & CONDUIRE LES ENTRETIENS

8 leçons dont 6 exercices · 1 h 50

Présentation

Introduction & posture

⌚ 10 min

Des entretiens équitables et comparables : mêmes critères pour tous. L'IA prépare la trame, vous menez l'échange et vous évaluez.

🔊 audio

Entretien · Équité

06 PRÉPARER & CONDUIRE LES ENTRETIENS

8 leçons dont 6 exercices · 1 h 50

Exercice**Ex. 1 — Une grille d'entretien structurée**

⌚ 15 min

Décliner les compétences attendues d'un poste en une grille d'entretien structurée (thèmes, critères, échelle d'évaluation).

🔊 audio

Exercice · Grille structurée

Exercice**Ex. 2 — Des questions comportementales (STAR)**

⌚ 15 min

Construire des questions comportementales (méthode STAR) reliées aux compétences clés, avec des relances et des indices de réponse.

🔊 audio

Exercice · STAR · Questions

Exercice**Ex. 3 — Une scorecard d'évaluation équitable**

⌚ 15 min

Bâtir une scorecard qui force l'évaluation critère par critère, avec preuves observées — pour comparer les candidats sur les mêmes bases.

🔊 audio

Exercice · Scorecard

Exercice**Ex. 4 — Préparer une trame + confidentialité**

⌚ 20 min

Préparer une trame d'entretien à partir d'éléments factuels anonymisés, en appliquant le réflexe de tri : un CV ou des notes ne vont jamais en clair dans l'IA.

🔊 audio

Exercice · Trame · Confidentialité

Exercice**Ex. 5 — Une synthèse post-entretien factuelle**

⌚ 15 min

Mettre en forme une synthèse d'entretien factuelle et défendable (faits observés, écarts à la grille) — sans glisser vers le jugement de personne.

🔊 audio

Exercice · Synthèse

Exercice**Ex. 6 — Un retour candidat soigné**

⌚ 15 min

Rédiger un retour candidat (positif ou négatif) constructif et respectueux, qui laisse une bonne image de l'entreprise.

🔊 audio

Exercice · Retour candidat

Présentation**Synthèse du palier**

⌚ 5 min

Ce que le palier a fait travailler, et le rappel : la structuration rend les entretiens comparables et défendables ; l'évaluation reste un jugement humain.

🔊 audio

Synthèse · Critères de réussite

07 ADMINISTRATION RH & PAIE

7 leçons dont 5 exercices · 1 h 30

Présentation**Introduction & posture**

⌚ 10 min

Accélérer la RH administrative et vulgariser la paie. Le garde-fou : l'IA explique et met en forme, elle ne calcule pas un net et ne tranche pas un cas réglementaire.

🔊 audio

Administration · Paie

Exercice**Ex. 1 — Courriers & attestations (trames)**

⌚ 15 min

Produire des trames de courriers RH réutilisables (attestation employeur, convocation, avenant) à compléter, claires et conformes dans la forme.

🔊 audio

Exercice · Courriers

07 ADMINISTRATION RH & PAIE

7 leçons dont 5 exercices · 1 h 30

Exercice**Ex. 2 — Réponses congés / absences & notes de procédure**

⌚ 15 min

Rédiger des réponses claires aux demandes courantes (congés, absences) et formaliser une procédure interne simple à suivre.

🔊 audio

Exercice · Procédures

Exercice**Ex. 3 — Une note RH interne (télétravail, RTT)**

⌚ 15 min

Transformer une règle interne en note claire et pédagogique (ce qui change, pour qui, à partir de quand), au bon ton.

🔊 audio

Exercice · Note interne

Exercice**Ex. 4 — Vulgariser un bulletin de paie**

⌚ 15 min

Faire expliquer en langage clair les lignes d'un bulletin à un salarié — sans que l'IA recalcule ni tranche un cas : la paie reste du ressort du gestionnaire.

🔊 audio

Exercice · Paie · Vulgarisation

Exercice**Ex. 5 — Une FAQ paie / administratif + confidentialité**

⌚ 15 min

Bâtir une FAQ paie/administratif pour les salariés, et poser les garde-fous : les données de paie sont 🔴, jamais en clair dans un outil non maîtrisé.

🔊 audio

Exercice · FAQ · Confidentialité

Présentation**Synthèse du palier**

⌚ 5 min

Ce que le palier a fait travailler, et le rappel : l'IA fait gagner du temps sur l'administratif répétitif, mais le calcul et la décision réglementaire restent humains.

🔊 audio

Synthèse · Critères de réussite

08 GPEC & DÉVELOPPEMENT RH

7 leçons dont 5 exercices · 1 h 40

Présentation**Introduction & posture**

⌚ 10 min

Outils la gestion des compétences et le développement. Le garde-fou : l'IA structure les référentiels et les trames, elle ne note ni ne classe jamais une personne à votre place.

🔊 audio

GPEC · Développement

Exercice**Ex. 1 — Rédiger / actualiser une fiche de poste**

⌚ 15 min

Construire une fiche de poste complète (missions, activités, compétences, critères de réussite) à partir d'éléments épars.

🔊 audio

Exercice · Fiche de poste

Exercice**Ex. 2 — Cartographier les compétences d'une équipe**

⌚ 20 min

À partir de profils anonymisés, produire une cartographie des compétences et repérer les forces, les manques et les zones de fragilité.

🔊 audio

Exercice · Cartographie · Compétences

Exercice**Ex. 3 — Un plan de développement & de mobilité**

⌚ 15 min

Bâtir un plan de développement individualisé (objectifs, étapes, ressources, jalons) ou un parcours de mobilité, que vous ajustez avec la personne.

🔊 audio

Exercice · Développement · Mobilité

08 GPEC & DÉVELOPPEMENT RH

7 leçons dont 5 exercices · 1 h 40

Exercice

Ex. 4 — Préparer une people review

⌚ 20 min

Préparer une trame de people review à partir de données anonymisées — l'IA structure la discussion, elle ne décide pas du classement des personnes.

🔊 audio

Exercice · People review · Éthique

Exercice

Ex. 5 — Un plan de formation d'équipe

⌚ 15 min

Traduire des besoins en compétences en plan de formation priorisé (publics, formats, séquençement, budget indicatif).

🔊 audio

Exercice · Plan de formation

Présentation

Synthèse du palier

⌚ 5 min

Ce que le palier a fait travailler, et le rappel non négociable : l'IA structure le développement des talents, mais le jugement sur les personnes reste humain.

🔊 audio

Synthèse · Éthique

09 ONBOARDING & FORMATION (ATELIER)

7 leçons dont 5 exercices · 2 h 25

Présentation

Cadrage, confidentialité & chaîne du kit d'onboarding

⌚ 15 min

L'atelier de bout en bout : produire un kit d'onboarding complet pour un nouvel arrivant. La chaîne livret → parcours 30/60/90 → FAQ → support de formation, et les règles de confidentialité.

🔊 audio

Atelier · Onboarding · Confidentialité

Exercice

Cadrage global — le besoin d'intégration

⌚ 20 min

Cadrer l'intégration d'un poste fictif de NovaShop : objectifs des 90 premiers jours, parties prenantes, points de friction connus.

🔊 audio

Exercice · Cadrage

Exercice

Parcours 1 — Livret d'accueil (modèle de référence)

⌚ 30 min

Le livrable modèle : produire un livret d'accueil clair et chaleureux (l'entreprise, l'équipe, le quotidien, les démarches) — avec les prompts de génération et la relecture critique.

🔊 audio

Parcours · Livret d'accueil · Modèle

Exercice

Parcours 2 — Parcours d'intégration 30 / 60 / 90

⌚ 25 min

Construire un parcours d'intégration progressif : objectifs, rencontres clés et premiers livrables à 30, 60 et 90 jours.

🔊 audio

Parcours · 30/60/90

Exercice

Parcours 3 — FAQ nouveaux arrivants

⌚ 20 min

Anticiper les questions des premiers jours (outils, accès, congés, qui fait quoi) dans une FAQ d'accueil utile et rassurante.

🔊 audio

Parcours · FAQ

Exercice

Parcours 4 — Support de formation & quiz d'intégration

⌚ 25 min

Produire un support de formation d'accueil (objectifs, contenus, modalités) et un court quiz d'intégration pour ancrer l'essentiel.

🔊 audio

Parcours · Formation · Quiz

09 ONBOARDING & FORMATION (ATELIER)

7 leçons dont 5 exercices · 2 h 25

Présentation

Récapitulatif & passerelles

⌚ 10 min

Ce que l'atelier a fait travailler, et les passerelles vers la formation Manager (onboarding et développement vus côté encadrant) que le·la RH peut désormais outiller.

🔊 audio

Récapitulatif · Passerelles

10 AUTONOMIE & ANCRAGE

1 leçon · 20 min

Présentation

Intégrer l'IA aux process RH

⌚ 20 min

Ancrer les usages dans la durée : brancher l'IA sur les process RH (rédaction d'offre, préparation d'entretien, reporting, suivi de campagne), partager les bons prompts, poser des garde-fous et instaurer un rituel de capitalisation.

🔊 audio

Autonomie · Process RH · Garde-fous

11 COMMUNIQUER & RENDRE COMPTE

1 leçon · 20 min

Présentation

Synthèses & reporting RH

⌚ 20 min

Transformer l'activité RH en livrables clairs — synthèse de campagne de recrutement, bilan de formation, reporting d'activité — avec l'IA, sans qu'elle invente les chiffres ni les faits.

🔊 audio

Reporting · Communication · Sans inventer

12 ÉQUITÉ, BIAIS & CONFORMITÉ

1 leçon dont 1 exercice · 30 min

Exercice

L'enjeu central des RH augmentés

⌚ 30 min

Le module différenciant : détecter et atténuer les biais (genre, âge, origine, handicap), documenter et tracer les décisions, respecter le RGPD et l'AI Act (recrutement « haut risque »). Avec un exercice d'audit adversarial.

🔊 audio

Équité · Biais · RGPD · AI Act

13 POUR ALLER PLUS LOIN

2 leçons · 25 min

Présentation

MCP — relier l'IA au SIRH & à l'ATS

🕒 10 min

Ce qu'est un MCP, ce connecteur qui relie l'IA à vos outils (SIRH, ATS, base documentaire RH), ce qu'il change pour un-e RH — et les garde-fous (droits, confidentialité, validation humaine).

🔊 audio

[Pour aller plus loin · MCP · SIRH](#)

Présentation

Skills — créez votre premier skill RH

🕒 15 min

Un skill apprend une de vos procédures à Claude pour la rejouer d'un mot. Quatre exemples prêts à copier — générateur de prompt C-R-T-F-C, générateur d'offre inclusive, synthèse de candidature et kit d'entretien — puis de quoi créer les autres seul.

🔊 audio

[Pour aller plus loin · Skills · Automatisation](#)

14 VALIDATION DES ACQUIS

1 leçon · 20 min

Quiz

Quiz de validation des acquis

🕒 20 min

22 questions à choix multiple sur l'ensemble de la formation, de difficultés variées. Score, corrigé commenté et recommandations de chapitres à revoir.

[Quiz · Bilan · Validation](#)

Et après ?

À l'issue du parcours, chaque collaborateur dispose d'une méthode de travail avec l'IA — pas d'une simple liste d'outils. Les supports restent accessibles après la formation, ce qui permet de revenir sur un exercice au moment où le besoin se présente réellement dans le travail.

PUBLIC VISÉ

RH / Recrutement / Formation

PRÉREQUIS

Aucun prérequis technique. Parcours accessible du débutant à l'avancé : chaque exercice est proposé à plusieurs niveaux de difficulté.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Positionnement à l'entrée, exercices évalués tout au long du parcours, puis quiz de validation final (score et chapitres à revoir). Sanction : attestation de fin de formation.

DÉLAI D'ACCÈS

Formation intra-entreprise sur mesure : mise en œuvre généralement sous 2 à 4 semaines après validation de la convention.

ACCESSIBILITÉ

Formation adaptable aux situations de handicap. Référent handicap : Emanuel Henriot — emanuel.henriot@haapii.fr — 06 04 52 12 46.

HAAPII Services

Emanuel Henriot · 06 04 52 12 46 · emanuel.henriot@haapii.fr
ora-ia.fr/formation

Document commercial — non contractuel — contenu susceptible d'évoluer.