

TRANSFORMATION DIGITALE DES FONCTIONS RH ET IA : DE NOUVEAUX OUTILS, DE NOUVELLES PRATIQUES ?

Le sujet de l'intelligence artificielle occupe les médias depuis longtemps mais l'arrivée de ChatGPT l'a mis sur le devant de la scène : voilà une intelligence artificielle ouverte à tous, avec laquelle nous pouvons entretenir une conversation et qui répond à n'importe quelle question (ou presque) en quelques secondes. Est-ce l'assistant virtuel parfait ? Quels usages pour les acteurs RH ? Quels sont les avantages et les limites de cet outil ? Comment peut-il évoluer ?

DES BESOINS D'AUTOMATISATION POUR LES FONCTIONS RH

Intéressons-nous d'abord aux [besoins d'automatisation des fonctions RH](#). Quelles améliorations sont attendues par les professionnels des ressources humaines sur leur poste ?

Selon une étude de Payfit et des éditions Tissot parue en 2023, 56% des RH passent au moins la moitié de leur temps de travail à des tâches administratives alors qu'ils souhaiteraient se consacrer davantage au bien-être au travail et à l'évolution des salariés. Beaucoup de temps est également employé au recrutement et à la fidélisation.

L'IA : UN NOUVEL ASSISTANT POUR LES RH ?

Concernant le recrutement, ChatGPT peut apporter quelques gains de temps notamment en :

- aidant à préparer des entretiens ;
- créant des offres d'emploi (en établissant le listing des compétences indispensables pour un poste par exemple) ;
- aidant à traiter les CV des candidats ;
- menant des évaluations préliminaires aux entretiens.

Mais attention, l'approche du recrutement par une intelligence artificielle peut être impersonnelle et pourrait ne pas prendre en compte les nuances et les préférences individuelles des candidats et des employés. Aussi, l'apport de l'IA demeure un appui et les contrôles et ajouts humains restent naturellement indispensables.

En plus de faciliter les actions de recrutement, l'intelligence artificielle peut également aider à améliorer [l'expérience des employés](#) et faciliter leur formation (on peut notamment s'appuyer sur l'IA pour établir un premier programme de formation ou aider à la conception de questionnaires). Des chatbots RH sont d'ailleurs de plus en plus utilisés. Mais là aussi il convient d'être vigilant, l'IA peut manquer de chaleur humaine et de compréhension émotionnelle.

QUEL ENCADREMENT POUR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ?

La question de l'éthique et de la confidentialité se pose quant à l'utilisation régulière de l'IA. Quel sera l'encadrement pour ces outils alors que le RGPD ne semble plus suffire et que la proposition de règlement de l'AI Act, ne devrait pas s'appliquer avant 2026 ? A suivre ...

[Moteur de recherche \(svp.com\)](https://www.svp.com)