



**IA générative et SIRH :
le nouveau standard
de la productivité RH**

Table des matières

IA générative et SIRH : le nouveau standard de la productivité RH

Introduction

Les nouvelles opportunités offertes par l'IA générative

Accélérer la saisie de données et valider leur qualité	5
Appuyer les RH lors du processus de recrutement	5
Renseigner les collaborateurs	5
Prendre des décisions éclairées	6



IA et SIRH : privilégier une intégration complète et cohérente

SIRH décentralisé ou SIRH global, un choix crucial pour l'intégration de l'IA	8
Cohérence ou fragmentation des données	9
Interface et expérience utilisateur : approche unique ou éclatée	9
L'IA intégrée, source d'efficacité	10



L'IA, un catalyseur d'efficacité opérationnelle pour les RH

Automatiser et accélérer les tâches RH	12
Comment utiliser concrètement l'IA en RH	12
Exemples de cas d'usage de l'IA en ressources humaines	13
Les grands atouts de l'IA pour améliorer la productivité	14
Exemples d'indicateurs permettant de mesurer le retour sur investissement de l'IA	14
Concilier productivité et usage raisonné de l'IA en RH	15



Comment l'IA peut transformer la gestion documentaire RH

L'optimisation de la gestion documentaire RH, une préoccupation majeure	17
Faire intervenir à l'IA à chaque étape de production de documents	18
Améliorer la conformité des documents RH	19
Faciliter les recherches dans les bases documentaires	19

Le mot de la fin : L'IA au service de l'humain

Combiner l'IA avec l'expertise humaine	20
Pour un déploiement progressif, éthique et sécurisé de l'IA	21

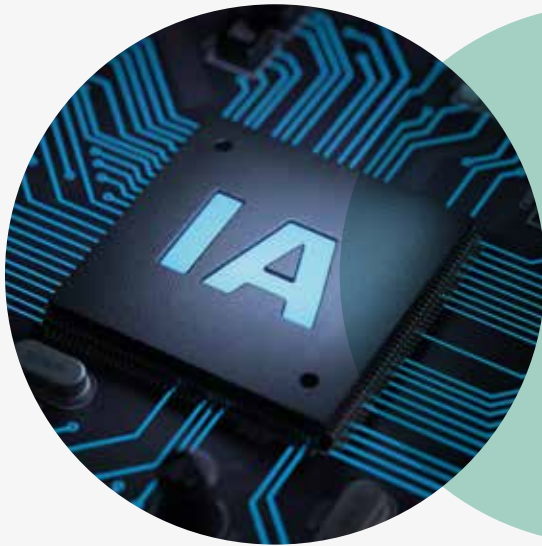


IA

L'intégration de fonctionnalités d'intelligence artificielle au sein des SIRH n'est pas nouvelle, mais elle a longtemps été limitée à de l'extraction de texte. Aujourd'hui, un véritable changement s'opère: les nouvelles capacités de l'IA, qui est en mesure de comprendre, synthétiser et générer du contenu, annoncent une transformation profonde de la gestion des services RH. Il s'agit d'un tournant décisif qui promet d'augmenter la productivité et de redéfinir la façon dont les RH interagissent avec leurs données.



Les nouvelles opportunités offertes par l'IA générative



Accélérer la saisie de données et valider leur qualité

Les services RH manipulent de grandes quantités de données. Accélérer la saisie de données et contrôler leur qualité sur la base de critères qualitatifs constituent de grandes attentes, auxquelles l'IA est en mesure de répondre. L'introduction d'un accélérateur de saisie au sein d'un SIRH permettrait de diminuer par 5 fois le temps de saisie pour un utilisateur.

Appuyer les RH lors du processus de recrutement

L'accélération des processus de recrutement est également l'une des fortes attentes des services RH. D'après une étude menée par Exaegis Markess¹, 40 à 50 % des décideurs trouvent pertinent d'utiliser l'IA générative pour le recrutement :

→ Pour analyser des CV.

→ Pour assister dans la rédaction d'offres d'emploi, définir les compétences requises pour un poste donné, générer les descriptifs de fiches de postes.

→ Pour préparer un entretien d'embauche.

¹Source : « Digitalisation des processus RH, la voie vers l'automatisation », Exaegis Markess, 2024.

Renseigner les collaborateurs

À travers des agents conversationnels (chatbots), l'IA générative peut également assurer un premier niveau de réponse aux collaborateurs. Elle est capable de fournir des réponses contextualisées en piochant dans les données RH d'une organisation.

Prendre des décisions éclairées

Tirer tout le profit de l'IA nécessite de lui fournir des données de qualité, cohérentes et contextualisées. Plus les synthèses fournies par l'IA seront qualitatives, plus les services RH pourront prendre de meilleures décisions et s'affirmer en tant que partenaires stratégiques de leur direction.

Utile pour éclairer, objectiver et nourrir les décisions de la fonction RH, l'IA demeure un outil d'aide à la décision. La prise de décision ultime, quant à elle, reste du ressort de l'humain.

« L'IA aidera les services RH à travailler de manière plus vite et plus efficace, leur permettant de prendre de meilleures décisions et de s'affirmer comme des partenaires stratégiques. Apprendre à utiliser l'IA se fera de manière progressive et sécurisée, avec éthique. »

Patrice Poirier, président de SIGMA-RH





01

IA et SIRH :
privilégier une intégration
complète et cohérente

SIRH décentralisé ou SIRH global, un choix crucial pour l'intégration de l'IA

Toutes les organisations n'ont pas les mêmes approches en matière de digitalisation de leurs processus RH. Si certaines s'appuient sur des suites RH globales, d'autres continuent à faire coexister plusieurs outils dédiés à différents besoins.

En pratique, un SIRH peut être constitué :

- D'un système complet (ou global), contenant l'ensemble des données RH d'une organisation.
- Ou de plusieurs solutions dédiées à un ou plusieurs processus RH (recrutement, gestion des talents, formation et évaluation annuelle, gestion des temps, gestion de la santé et de la sécurité au travail, etc.).

L'utilisation conjointe de plusieurs outils RH au sein d'une même organisation pose des questions en matière de cohérence des données. Elle peut entraîner des conséquences sur le déploiement et l'utilisation de l'IA.



Cohérence ou fragmentation des données

L'accès à la donnée est devenu stratégique pour piloter le capital humain, à condition de disposer de données fraîches, regroupées et contextualisées. Chaque solution RH ayant de la visibilité uniquement sur les données qu'elle contient, le fait d'utiliser plusieurs logiciels RH en parallèle présente un risque de fragmentation de l'IA et des données au sein de différents systèmes.

La dispersion des données à travers différentes solutions RH complexifie l'analyse de ces données, privant les services RH d'une vision globale et transverse de l'organisation. Il devient difficile de croiser les données pour en tirer des analyses et prendre de bonnes décisions. Le risque de tirer des conclusions inexactes ou de poser des diagnostics erronés est plus important.

Interface et expérience utilisateur : approche unique ou éclatée

De plus, l'utilisation de plusieurs IA différentes peut s'avérer perturbante pour l'utilisateur, qui devra apprendre à interagir avec différents types d'intelligence artificielle. Les interfaces et les méthodes d'interaction avec les IA ne sont pas toutes identiques. En multipliant les systèmes RH et les IA associées, les organisations peuvent créer des difficultés d'interaction entre les utilisateurs et les IA. Cette situation nuit à la qualité de l'expérience utilisateur et rend plus difficile la personnalisation.

L'IA au sein d'un SIRH décentralisé	L'IA au sein d'un SIRH global
✗ Données incohérentes et fragmentées	✓ Données centralisées, normalisées et de qualité
✗ Diminution de la capacité à croiser les données	✓ Utilisation d'une plus grande quantité de données contextualisées
✗ Difficultés d'intégration de l'IA	✓ Facilite et sécurise le déploiement de l'IA
✗ Nécessité de sécuriser les différents systèmes et de protéger, pour chacun des logiciels RH, les données analysées et exploitées par l'IA	✓ Résultats plus précis
✗ Risque d'aboutir à des conclusions erronées et d'établir des diagnostics incorrects	✓ Meilleures capacités prédictives de l'IA
✗ Risque de nuire à la réputation interne du service RH	✓ Opportunité pour les RH de devenir leaders en IA au sein de leur organisation

L'IA intégrée, source d'efficacité

Expérience utilisateur simplifiée et cohérente

Disposer d'une interface intuitive et d'une seule manière d'interagir avec l'IA simplifie l'expérience utilisateur, puisque la manière de s'adresser à l'IA reste identique. Le fait de s'appuyer sur une IA intégrée offre également de meilleures possibilités de personnalisation.

Cohérence des données et amélioration des capacités prédictives de l'IA

L'intégration de l'IA au sein d'un environnement unifié homogénéise l'interprétation des données. Le fait de disposer de vastes ensembles de données normalisées, centralisées et contextualisées permet à l'IA de renforcer ses capacités prédictives. Ses analyses et ses prédictions sont plus détaillées et plus précises.

En fournissant des tendances approfondies, l'IA aide à la prise de décision stratégique sur le plan des ressources humaines. Les services RH ont alors toutes les clés en main pour devenir leaders en matière d'IA au sein de leur organisation.





02

L'IA, un catalyseur d'efficacité opérationnelle pour les RH

Automatiser et accélérer les tâches RH

L'IA générative – capable de comprendre et de générer des contenus imitant ceux produits par l'humain – constitue la technologie d'IA la plus médiatisée, mais l'intelligence artificielle est en réalité bien plus large.

L'IA désigne la capacité d'un système informatique à effectuer des tâches qui nécessitent habituellement l'intelligence humaine : apprentissage, raisonnement, reconnaissance, prédiction, etc. Elle regroupe différentes méthodes et plusieurs dispositifs permettant d'effectuer des actions récurrentes ou de résoudre des problèmes complexes à l'aide d'algorithmes ou de cheminements logiques.

Comment utiliser concrètement l'IA en RH

Les grands types de tâches pouvant être pris en charge par l'IA

Pour un service comme les ressources humaines produisant au quotidien un fort volume de documents, l'IA permet d'effectuer un grand nombre de tâches très rapidement, par exemple :

- Automatiser la saisie de données à partir de différentes sources (documents, conversations, etc.).

- Contrôler et valider les données saisies sur la base de critères qualitatifs.

- Extraire et organiser des informations.

- Synthétiser des documents.

- Analyser des données et établir des corrélations afin de détecter des tendances.

- Interroger des documents et des bases de données de manière intelligente.

- Enrichir des données RH avec des sources de données légales.

Exemples de cas d'usage de l'IA en ressources humaines

Le temps de saisie manuelle de données RH peut désormais être considérablement réduit grâce à l'IA. SIGMA-RH a calculé que l'accélération de la saisie de données induite par l'IA pourrait permettre à un utilisateur de gagner 80 % de son temps de saisie.

Accélérer la saisie de données

Répondre aux questions récurrentes des salariés avec un chatbot

Les chatbots sont également en mesure de répondre aux problématiques RH des salariés telles que les questions liées à la paie, aux congés, etc. Capables d'accéder à la documentation RH de l'entreprise, ces assistants virtuels peuvent répondre précisément à un grand nombre de questions. Seules les questions restées sans réponse remontent aux gestionnaires, sous la forme d'un ticket prérempli automatiquement par l'IA en se basant sur la conversation précédente.

L'IA est également excellente pour extraire les compétences de candidats à partir de leur CV et indiquer quels candidats pourraient correspondre au poste sur la base de leurs compétences. Pour aller encore plus loin, l'IA peut, après avoir analysé les CV, suggérer des questions à poser aux candidats en entretien.

Extraire les compétences d'un CV

Les grands atouts de l'IA pour améliorer la productivité

L'une des grandes forces de l'IA réside dans sa capacité de traitement, d'analyse et de croisement de grands volumes de données. Elle permet également de réduire les erreurs (notamment par rapport à la saisie de données manuelle), de lire et de synthétiser beaucoup plus rapidement des informations qu'un humain ne le ferait.

En ce sens, l'IA supprime des tâches manuelles récurrentes à faible valeur ajoutée, accélère le traitement des processus métiers et renforce leur qualité. Elle facilite notamment le travail des gestionnaires de documents.

Exemples d'indicateurs permettant de mesurer le retour sur investissement de l'IA :

→ Taux de productivité.

→ Réduction du taux d'erreur.

→ Niveau de stress et satisfaction des salariés.

→ Réduction du nombre de personnes nécessaires pour réaliser certaines tâches.

→ Possibilité de se concentrer sur des tâches nécessitant davantage de réflexion.

Concilier productivité et usage raisonné de l'IA en RH

Devant l'engouement pour l'IA, il est tentant de foncer tête baissée dans cette technologie. Attention toutefois, car « utiliser l'IA pour l'IA » n'aurait pas grand sens. Il faut dans un premier temps circonscrire le périmètre d'intervention de l'IA en identifiant les besoins métiers et les cas d'usage.

L'IA doit répondre à un réel besoin. Elle peut alors aider à trouver le meilleur chemin pour répondre à ce besoin. Le déploiement de l'IA doit comporter un volet de sensibilisation et de formation en interne.

Malgré tous ses atouts, l'IA demeure un outil. Elle peut certes esquisser des conclusions, proposer des actions, suggérer des stratégies... mais la validation et la prise de décision finale, éclairées par l'IA et les données du SIRH, doivent toujours rester du ressort de l'humain.

S'il est très prometteur, le recours à l'IA en ressources humaines n'est cependant pas applicable à tous les types de tâches ou de missions. SIGMA-RH a par exemple décidé de ne pas utiliser l'IA pour la prise de décision automatisée dans le cadre RH. Les professionnels de l'IA précisent effectivement que toute utilisation de l'IA pouvant affecter la carrière des salariés (prendre des décisions relatives à leur carrière, par exemple) est considérée comme étant à haut risque et doit être évitée. D'un point de vue sociétal, il n'est pas souhaitable que l'IA puisse décider de la vie d'une personne ou de sa carrière.



03

Comment l'IA peut transformer la gestion documentaire RH

L'optimisation de la gestion documentaire RH, une préoccupation majeure

Les documents RH constituent des rouages essentiels au bon fonctionnement de toute organisation. Du contrat de travail aux entretiens d'évaluation, en passant par les diverses demandes (formations, congés, etc.), des documents RH sont produits chaque jour en grande quantité.

« L'ensemble des processus RH sont concernés par l'importance et la diversité des documents à traiter. »

C'est ce qui ressort de l'étude « Digitalisation des processus RH, la voie vers l'automatisation » publiée par Exaegis Markess en 2024. Produire les documents RH de manière plus rapide et plus efficace afin de faciliter le travail des gestionnaires de documents représente aujourd'hui une priorité stratégique. Toujours d'après cette même étude, 41 % des organisations envisagent d'ailleurs d'investir dans l'IA pour automatiser leurs processus documentaires et métiers.



Faire intervenir à l'IA à chaque étape de production de documents

Par sa capacité à extraire et à organiser des informations, l'IA est aujourd'hui en mesure d'intervenir et d'optimiser chaque étape de production de documents : rédaction de documents, relecture, synthèse de documents, saisie de données, contrôle de la conformité de documents, etc.

Et les possibilités d'application de l'IA dans les processus documentaires sont nombreuses, des processus les plus simples aux plus élaborés nécessitant des analyses :

- Traduire des documents en différentes langues.

- Générer des descriptifs de fiches de postes.

- Produire des résumés d'entretien de recrutement
(à partir de notes ou retranscriptions à partir d'une vidéo).

- Proposer des modèles de contrats.

- Générer un résumé d'un dossier d'accident de travail.

- Rédiger des rapports contenant des préconisations.

Bien implémentée et correctement utilisée, l'intelligence artificielle s'apprête donc à transformer les processus RH, en les rendant à la fois plus rapides et plus efficaces, mais aussi plus fiables.

Améliorer la conformité des documents RH

La complexité des législations et les risques en cas de non-conformité nécessitent de fiabiliser les processus et de limiter au maximum les risques inhérents à la production de documents RH. D'après une étude menée en 2024 par Exaegis Markess, 36 % des organisations estiment que l'IA générative pourrait être utilisée pour contrôler la conformité des documents RH.

Une fois connectée à des sources de données pertinentes (législation spécifique, politique interne de l'entreprise, etc.), l'IA est en mesure de vérifier si les documents produits sont bien conformes d'un point de vue juridique ou de soulever des erreurs qu'un humain devra ensuite corriger.

Faciliter les recherches dans les bases documentaires

L'IA renouvelle également la manière dont les services RH peuvent utiliser les données à leur disposition. Elle peut par exemple attribuer des noms pertinents aux documents et y associer des tags afin de faciliter la recherche au sein d'une base documentaire.

Alors que les recherches au sein des bases documentaires fonctionnaient traditionnellement par mot-clé, l'IA permet désormais d'être beaucoup plus efficace. Sur la base d'une question, l'IA peut sortir directement le paragraphe concerné, plutôt que d'afficher une liste de pages contenant le mot-clé en question ou d'obliger l'utilisateur à faire une requête spécifique. Et c'est d'ailleurs l'une des grandes forces de l'IA que d'ouvrir toutes ces fonctionnalités à des profils non techniques.



Le mot de la fin : L'IA au service de l'humain

Combiner l'IA avec l'expertise humaine

L'utilisation de l'IA par les professionnels des ressources humaines amène d'immenses perspectives en matière de productivité, avec la possibilité de bénéficier de processus RH plus rapides et plus fiables. Pour autant, déléguer efficacement certaines tâches à l'IA nécessite de bien les encadrer : utiliser les bons outils, donner les bonnes instructions, savoir faire preuve d'esprit critique quant aux propositions transmises par l'IA, etc. Bien qu'étant excellente pour synthétiser, proposer, accélérer, l'IA reste malgré tout une assistante. Elle doit toujours être combinée avec l'expertise humaine.

Confier l'ensemble des tâches RH à des IA n'est pas possible, et encore moins souhaitable. L'intelligence artificielle n'a pas pour vocation de remplacer l'humain, qui garde la responsabilité de la prise de décision.

Pour un déploiement progressif, éthique et sécurisé de l'IA

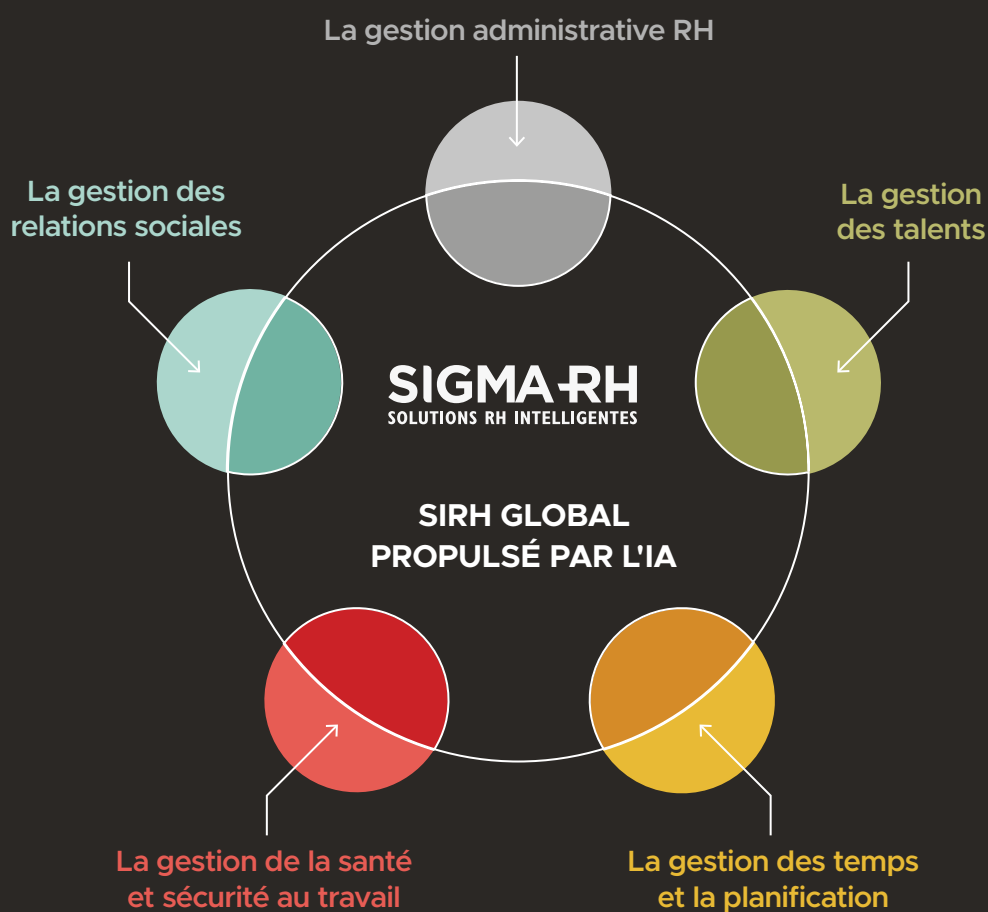
L'utilisation de l'IA dans la vie quotidienne – et en particulier par les services RH – comporte une forte dimension éthique. Pour être réellement bénéfique et profitable à tous (professionnels des RH et salariés), le déploiement de l'IA au sein des services RH se fera de manière progressive, avec une grande attention portée à la sécurité des données.

C'est à ces conditions que l'IA permettra réellement aux professionnels des RH de gagner en productivité pour se concentrer sur l'essentiel : l'humain.



À propos de SIGMA-RH

Créée en 1992, SIGMA-RH est un acteur majeur des solutions SIRH, présent dans plus de 20 pays. Son SIRH flexible et innovant, désormais enrichi par l'IA générative, renforce l'engagement de l'entreprise à fournir des outils de gestion toujours plus performants, mettant l'innovation au service de la gestion des ressources humaines.



communication@sigma-rh.com

SIGMA-RH France

47, rue de la Chaussée d'Antin
75009 Paris
01 77 32 16 00