

COMPÉTENCES RH

Piloter les impacts de l'intelligence artificielle sur les emplois et les compétences (GEPP)

L'IA transforme les emplois et les compétences à un rythme inédit. Pour les DRH et responsables GEPP, l'enjeu est clair : anticiper les impacts, prioriser les cas d'usage et piloter les décisions avec méthode. Cette formation GEPP augmentée par l'IA fournit les outils concrets pour y parvenir : matrice d'impacts RH, cockpit de pilotage des cas d'usage, gouvernance agile. Une formation intensive, 50 % apports / 50 % mise en situation, pour piloter les impacts de l'intelligence artificielle sur les emplois et les compétences et engager une démarche GEPP augmentée dès le lendemain.

Public visé

Nos formations s'adressent aux professionnels du secteur public, de la santé et du privé. Elles sont conçues pour les cadres, managers, directions, équipes RH, agents, fonctions support, experts métiers souhaitant développer leurs compétences techniques et relationnelles en situation professionnelle.

Objectifs pédagogiques

Objectifs indicatifs, à adapter à votre contexte

- 01** Maîtriser la GEPP augmentée : comprendre ses composantes (outils, gouvernance, prospective, indicateurs) et utiliser un tableau de bord GEPP pour éclairer la décision (opportunités, gains, risques, adoption).
- 02** Cadrer et prioriser des cas d'usage IA/GEPP à fort impact sur les métiers, les emplois et les compétences, en cohérence avec la stratégie.
- 03** Mettre en œuvre une matrice d'impacts RH (emplois, compétences, formation, organisation, conditions de travail, conduite du changement, dialogue social) pour tester, arbitrer et préparer le déploiement.

Contenu pédagogique

Contenu indicatif, à adapter à votre contexte

- 01 Rôle des RH dans la transformation IA**
 - Positionner la fonction RH vis-à-vis des attentes des métiers, des instances internes et des partenaires sociaux.
 - Comprendre les deux niveaux d'action : se transformer pour elle-même et orchestrer la transformation globale.
 - Explorer les trois rôles structurants de la fonction RH
 - Interroger la posture actuelle vs la posture cible, en s'appuyant sur les trois rôles et les deux niveaux d'action. Amorce du gap analysis qui sera approfondi dans la phase de diagnostic de maturité (restitution collective du profiler RH).

02 L'IA et la GEPP

- Zoom introductif sur les grandes composantes de la GEPP
- Mise en perspective : identifier les écarts entre GEPP actuelle et GEPP augmentée.
- Panorama des impacts de l'IA sur l'emploi et les compétences.
- Mise en commun : premiers échos des impacts observés par les participants dans leur organisation.
- Présentation de notre méthodologie GEPP augmenté

03 Comprendre les cas d'usage IA

- Définition & cadre méthodologique (de l'idée au pilote).
- Illustration par un cas d'usage IA concret
- Atelier en sous-groupes : identification de 2-3 cas d'usage prioritaires dans leur contexte qui serviront comme base de travail dans l'expérimentation fil rouge de l'après-midi.

04 Analyse d'impact des cas d'usage

- Présentation d'une matrice d'impacts RH permettant d'identifier et d'analyser les effets des cas d'usage IA soumis chaque mois au comité de gouvernance
- Mise en situation en sous-groupes : chaque équipe analyse les cas d'usage IA du backlog.
- Restitution collective : confrontation des analyses → points de divergence, recherche de consensus.

05 Décision collective avec le cockpit GEPP

- Présentation d'un outil de pilotage des cas d'usage IA (« cockpit RH »), conçu comme un support d'aide à la décision.
- Analyse collective des cas d'usage à travers les indicateurs clés : opportunité, gains, risques, acceptabilité.
- Mise en situation simulée : priorisation et décisions stratégiques sur le backlog des cas d'usage analysés (Go / No Go / Stop & Start).
- Expérimentation d'un outil agile de gouvernance (dot-voting) pour incarner la posture d'un Codir RH face à la sélection des cas d'usage IA.

06 Plan d'action individuel

- Chaque participant formalise 1 à 3 actions pour initier une démarche GEPP augmentée IA dans son entreprise.
- Restitution rapide + engagement personnel

Modalités & accessibilité

Modalités indicatives, à adapter à votre contexte

DURÉE À déterminer ensemble après un cadrage pédagogique.	FORMAT Présentiel, distanciel ou hybride.
LIEU À déterminer ensemble lors du cadrage pédagogique	PRÉREQUIS À déterminer ensemble lors du cadrage pédagogique
DÉLAI D'ACCÈS Inscription au maximum 10 jours avant la date de formation	TARIF A partir de 1200€ nets par jour (*les activités formation d'Obea ne sont pas assujetties à la TVA conformément à l'article 261-4-4e - a du CGI.)
ACCESSIBILITÉ Notre référent handicap étudie avec vous les adaptations pédagogiques, organisationnelles et techniques nécessaires.	

Moyens & méthodes pédagogiques

En fonction de vos objectifs et des publics, nous combinons les méthodes que nous utilisons au quotidien :

- Apports théoriques & méthodologiques
- Étude de cas
- Atelier de partage & de construction
- Mise en situation
- Séance de questions / réponses
- Évaluation par les pairs

Modalités d'évaluation

Chaque formation démarre par un positionnement de vos équipes et se conclut par une évaluation des acquis – pour que vous puissiez mesurer concrètement le retour sur votre investissement.

AVANT LA FORMATION Un positionnement rapide pour partir du bon niveau.

PENDANT ET APRÈS Des mises en situation, des quiz et un débrief collectif pour ancrer les acquis.

À L'ISSUE Une évaluation finale pour mesurer ce qui a changé.

UNE QUESTION ? CONTACTEZ-NOUS

Téléphone : 01 40 53 47 00 · E-mail : informations@obe.fr