

Évolution de l'IA : le guide pour les DRH

Obtenez des conseils de responsables RH pour les responsables RH afin de vous aider à faire progresser l'adoption de l'intelligence artificielle au sein de votre entreprise

Aimeriez-vous diriger une équipe RH qui redéfinit la façon dont le travail est effectué et crée un environnement dans lequel les collaborateurs prospèrent et font progresser l'entreprise, un environnement dans lequel vos collaborateurs ont le temps de se concentrer sur un travail plus percutant, où il est plus facile pour eux d'acquérir des compétences essentielles et où leur expérience est globalement meilleure ? Tout ceci est possible grâce à l'intelligence artificielle. Les progrès de l'IA peuvent vous aider à offrir bien plus de valeur à votre personnel et à l'entreprise en tant que DRH.

Que vous commenciez tout juste votre parcours d'adoption de l'IA ou que vous soyez en bonne voie, ce guide est fait pour vous. Nous commencerons par expliquer rapidement les différents types d'intelligence artificielle et, en particulier, ce que chacun peut faire. Vous aurez ainsi les clés pour discuter en toute confiance de l'IA avec vos collègues de la direction et de l'IT. Ensuite, nous expliquerons comment l'IA peut aider les RH et présenterons quelques réussites de nos clients. Bien que chaque chapitre de ce guide repose sur le précédent, vous pouvez choisir de passer à l'évaluation pour découvrir à quelle étape de l'adoption de l'IA vous êtes et en apprendre davantage sur les mesures concrètes que vous pouvez prendre pour faire progresser votre entreprise. C'est à vous de décider.

Par la suite, nous vous recommandons de garder ce guide à proximité afin que vous puissiez vous référer aux outils, stratégies et questions de nos experts, un groupe d'anciens DRH et opérateurs RH, pour vous aider à créer un personnel flexible et prêt pour l'avenir.

Par où voulez-vous commencer ?

Aller au chapitre

- [Une présentation de l'IA](#) explique ce que les différents types d'intelligence artificielle peuvent faire.
- [L'impact de l'IA sur les RH](#) met en évidence les principales façons dont elle peut vous aider à faire une différence pour l'entreprise.
- [Les considérations](#) couvrent les questions importantes auxquelles vous devez répondre et les domaines que vous devez traiter pour vous préparer à une adoption réussie de l'IA.
- [L'évaluation de la préparation à l'IA pour les DRH vous aide à déterminer à quelle étape vous êtes dans votre parcours d'IA.](#)
- [Le modèle d'adoption de l'IA par les DRH fournit des conseils spécifiques en fonction de votre phase pour vous aider à faire progresser votre stratégie d'IA. Il y a six étapes.](#)
- [La check-list pour exceller avec l'IA](#) vous permet de référencer rapidement les idées clés à garder à l'esprit.
- Enfin, le chapitre [Comment Oracle peut vous aider ?](#) décrit les prochaines étapes que vous pouvez suivre.



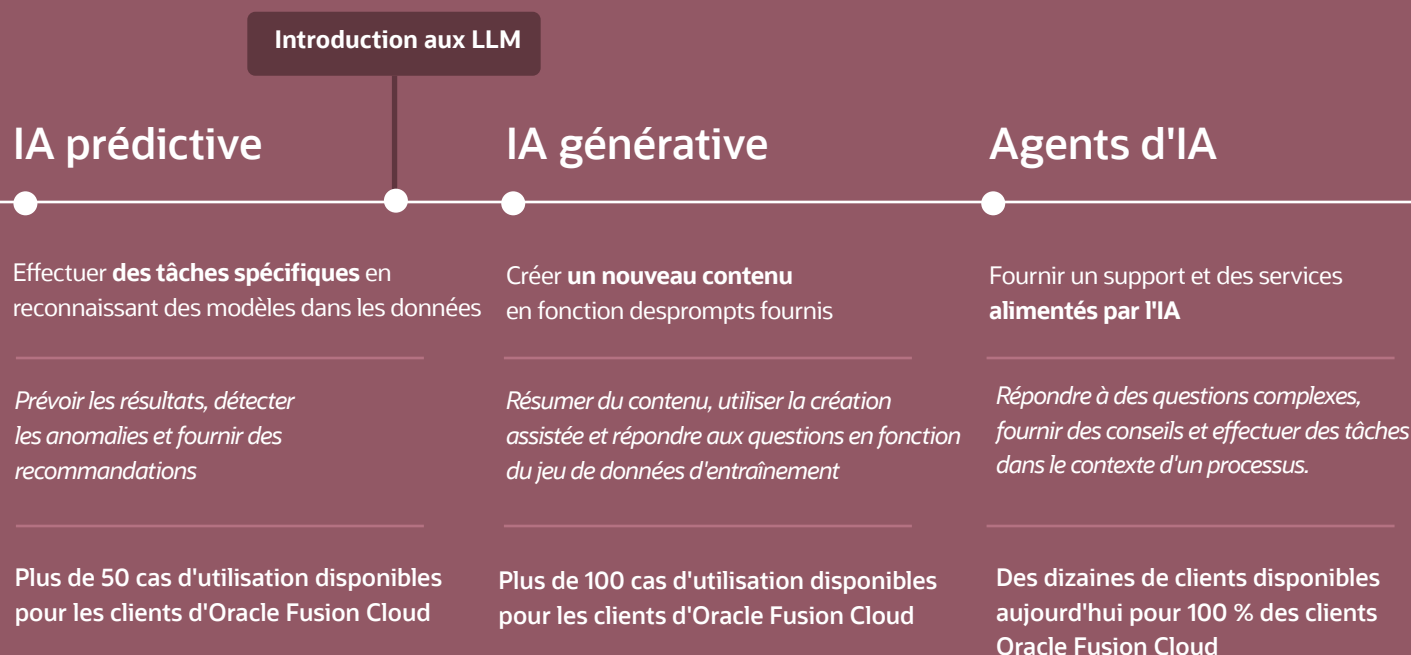
Une présentation de l'IA

Vous entendez probablement beaucoup le terme « intelligence artificielle » en référence à la capacité de former les ordinateurs à penser et à agir comme des humains. Toutefois, le terme « IA » est souvent utilisé comme une expression générale pour parler d'un type spécifique.

L'IA prédictive, parfois appelée IA traditionnelle ou classique, identifie des modèles. Cette capacité lui permet de prévoir ce qui est susceptible de se passer ensuite et de repérer les anomalies dans les données qui se situent en dehors d'une plage attendue.

L'introduction de grands modèles de langage (LLM) a permis à l'IA de devenir encore plus humaine, avec la capacité de comprendre le langage naturel. Les LLM ont également ouvert la porte aux fonctionnalités d'IA générative. L'IA générative peut vous aider à résumer et à créer du contenu, tel que du texte, des vidéos, des images et de l'audio, en fonction de son jeu de données d'entraînement.

Les agents d'IA représentent l'implémentation la plus avancée de l'intelligence artificielle à ce jour. Ils peuvent offrir une assistance en répondant à des questions complexes ou en automatisant des processus de bout en bout qui nécessitent la collaboration d'un ou plusieurs agents d'IA pour trouver une réponse, suggérer des conseils et effectuer des tâches en plusieurs étapes. Les agents d'IA peuvent également agir de manière autonome, prendre des décisions et prendre des mesures pour vous aider à atteindre un objectif, tel que l'automatisation d'un workflow RH.



Par exemple, votre équipe pourrait créer un agent de gestion des performances à l'aide d'[Oracle AI Agent Studio for Fusion Applications](#) qui fournirait un flux constant de commentaires, de coaching et de conseils de développement pour aider les collaborateurs et les managers. Cet agent générerait un workflow complexe et répartirait d'autres agents pour obtenir à vos collaborateurs l'aide et les informations dont ils ont besoin sans qu'ils n'aient à le demander. L'agent de gestion des performances pourrait indiquer à Performance and Goals Assistant, un des agents d'IA intégrés dans Oracle Fusion Cloud HCM, d'aider les collaborateurs à définir de nouveaux objectifs chaque année, à partager automatiquement les mises à jour de l'avancement avec les managers, à donner des conseils aux collaborateurs et à redéfinir les priorités des objectifs chaque trimestre.

Un autre agent pourrait planifier des réunions individuelles pour parler de la performance, établir l'ordre du jour, inclure un résumé des conversations passées et suggérer les prochaines étapes. Vous pouvez ajouter un agent qui peut partager automatiquement des commentaires pertinents sur un collaborateur avec son manager en détectant les éloges partagés dans un e-mail ou un jalon atteint dans une application de gestion de projet. Il peut également rédiger une note de remerciement que le manager peut consulter et envoyer à son collaborateur direct.

Ces connaissances de base vous aideront à identifier le type d'IA qui peut vous aider à atteindre un objectif spécifique ou à résoudre un certain problème au sein de votre service ou de votre entreprise. En outre, il peut améliorer votre aisance lorsque vous avez des conversations avec d'autres personnes sur le sujet.



L'impact de l'IA sur les RH

Les entreprises ont un réel impact avec l'IA. Les responsables RH comme vous peuvent réinventer les stratégies et ce qui est possible pour vos équipes et l'ensemble du personnel. Voici cinq façons dont l'intelligence artificielle aide à remodeler le travail.

1. Elle aide à améliorer les processus et la productivité

Les entreprises attendent de leurs collaborateurs qu'ils atteignent des résultats toujours plus ambitieux avec moins de ressources, mais vous savez que ce n'est réaliste que si vous leur fournissez le soutien nécessaire. Beaucoup se tournent vers l'IA pour automatiser les tâches répétitives et fournir des informations pertinentes qui aident les responsables à prendre des décisions, à améliorer les processus RH dans leur ensemble et à aider les collaborateurs à accomplir leurs tâches plus rapidement et plus efficacement.

Par exemple, Jennifer Palmieri, chief people officer, Westfield Insurance, confie que : « L'IA révolutionne la façon dont nous abordons le travail, transformant non seulement l'efficacité de nos opérations, mais aussi la façon dont nous développons des stratégies de compétences essentielles qui favorisent le succès organisationnel. » En combinant ses compétences, ses effectifs et ses données opérationnelles et en utilisant l'IA intégrée dans Oracle Dynamic Skills pour aider à identifier les lacunes en matière de compétences, Westfield Insurance peut aider ses collaborateurs et les préparer à l'avenir.

2. Elle améliore l'expérience collaborateur

En aidant vos collaborateurs à accomplir des tâches fastidieuses, vous leur faites gagner un temps précieux et contribuez à améliorer leur expérience collaborateurs. L'IA d'Oracle ME a aidé une entreprise de médias et de communication de premier plan à réduire de plus de 40 % le nombre d'appels au service d'assistance. Lorsque les collaborateurs passent moins de temps à rechercher les réponses dont ils ont besoin, ils peuvent consacrer davantage de temps à des tâches à plus forte valeur ajoutée et faire la différence.

De la même manière, l'IA peut également contribuer à améliorer l'expérience de votre équipe. Des clients d'Oracle ont enregistré une augmentation de 15 % de la productivité de leur personnel RH grâce à notre solution HCM complète basée sur l'IA, qui connecte tous les processus, du jour de l'embauche au départ à la retraite, à l'aide d'une expérience utilisateur et d'un modèle de données uniques pour des processus fluides. Les recruteurs en tirent particulièrement profit. Une entreprise a réduit le temps nécessaire au recrutement de 50 % en utilisant des recommandations de candidats basées sur l'IA, des assistants numériques et des outils natifs de gestion des relations avec les candidats, et en automatisant les tâches de recrutement. Tous les types d'IA sont précieux pour aider à améliorer l'expérience des employés.

3. Elle aide à améliorer les résultats commerciaux

L'IA peut aider les entreprises à répondre à des questions clés qui génèrent de meilleurs résultats commerciaux. Par exemple, Dan Kosinski, directeur of talent acquisition, Equity Residential, une fiducie d'investissement immobilier du S&P 500, confie que : « Nous devons donner aux responsables de notre entreprise les données nécessaires pour répondre efficacement aux questions importantes sur les talents. Trouvons-nous le bon type de talent ? Payons-nous le bon montant ? L'IA nous aide à répondre à ces questions, à explorer nos données sur les collaborateurs et à prendre de meilleures décisions en matière de personnel. »

Les données RH sont cruciales pour le succès de votre entreprise, en particulier en cette période historique exceptionnelle où l'IA transforme rapidement la manière dont les individus travaillent, tous rôles et secteurs confondus. En tant que DRH, vous pouvez utiliser vos données RH, votre expérience et les informations fournies par l'IA pour guider vos collègues et renforcer votre position de leader et d'agent du changement fiable et compétent afin de redéfinir le travail.

4. Elle aide à redéfinir ce qui est possible

L'IA agentique, alimentée par des agents IA, une main-d'œuvre numérique composée d'assistants à agent unique ou multi-agents, repousse encore les limites de ce que les RH peuvent accomplir grâce à l'intelligence artificielle. Ces agents IA peuvent travailler seuls ou en tandem pour effectuer des tâches de jour comme de nuit et fournir des conseils personnalisés pour aider les collaborateurs à évoluer plus rapidement et à accomplir davantage. En un sens, chaque membre de votre entreprise pourrait disposer de sa propre équipe d'assistance.



Prenons l'exemple du développement de carrière. Dans ce domaine, de nombreux collaborateurs ont du mal à comprendre quelles évolutions de carrières ils peuvent espérer au sein d'une entreprise et quelles compétences les aideront à atteindre leurs objectifs. L'agent d'IA Internal Mobility Assistant d'Oracle peut référencer les compétences et l'historique de carrière d'un collaborateur pour l'aider à trouver des opportunités d'avancement et à identifier les compétences requises pour occuper de nouveaux postes. Career Planning Guide, un autre agent d'Oracle AI, peut ensuite prendre ces informations et utiliser les cheminements de carrière recommandés créés par l'IA prédictive pour aider chaque collaborateur à définir ses propres objectifs et à élaborer une feuille de route pour les atteindre. De plus, Career Planning Guide peut formuler des conseils sur le développement des compétences et l'évolution de carrière au fil du temps, le tout avec des commentaires du collaborateur, bien sûr, mais peu ou pas de travail requis des RH.

En plus de leur rôle de coachs de carrière, les agents IA peuvent accomplir de nombreuses tâches de soutien, telles qu'aider les employés et les managers à évaluer les performances et à définir des objectifs, conseiller les responsables du recrutement pour les aider à prendre des décisions, aider les collaborateurs à tirer le meilleur parti des avantages sociaux de l'entreprise, collecter des données pour aider les RH à prendre des décisions en matière de rémunération, planifier des réunions et des entretiens, et bien plus encore. L'IA agentique peut planifier la manière d'accomplir une tâche spécifique, déléguer certaines parties aux agents appropriés et recueillir des informations pour aider un employé à prendre une décision éclairée, tout comme le ferait un collègue de confiance.

Si tous les collaborateurs de votre entreprise disposaient de ce type d'aide 24 h/24, que pourrait réaliser votre entreprise ?



Considérations

Pour faire évoluer la stratégie d'IA de votre équipe RH et de votre entreprise et favoriser l'adoption, vous devez réfléchir à certaines considérations clés. Il s'agit de trois catégories : la gouvernance, la collaboration fonctionnelle et les compétences en IA dont les RH ont besoin.

Gouvernance

Les entreprises ont besoin d'un cadre de gouvernance et doivent s'appuyer sur leur service juridique pour obtenir des conseils spécifiques. Cependant, envisagez certaines des possibilités.

- ☒ **Structure :** Il n'y a pas d'approche universelle de la gouvernance. Ce qui peut fonctionner pour une entreprise dans un secteur peut ne pas suffire pour une autre entreprise. Une possibilité peut être un comité directeur chargé de la surveillance. Toutefois, cette approche offre de nombreuses possibilités, de la composition à la portée de l'autorité, que chaque entreprise doit évaluer en fonction de sa propre situation.
- ☒ **Surveillance des performances :** La mise en œuvre d'un processus de surveillance des performances de l'IA à l'aide d'analyses en temps réel ou d'autres outils peut aider à identifier rapidement les problèmes. Par exemple, si des mesures sont convenues et que des repères sont définis, une équipe pourrait être engagée à rechercher la dérive au fil du temps.
- ☒ **Gestion des données :** Chaque entreprise comprend aujourd'hui que la qualité des données influence directement les performances de l'IA. Il est donc important de disposer d'une équipe dédiée chargée de définir et d'exécuter la stratégie de données, y compris à mesure qu'elle évolue au fil du temps et dans différentes circonstances.

Collaboration fonctionnelle

La coopération entre les RH et l'IT est cruciale pour la réussite de l'IA. Voici quelques points clés à aborder avec vos homologues de l'informatique.

- ☒ Où résident les données RH et quelles intégrations peuvent être nécessaires pour traiter les données efficacement à des fins d'IA ?
- ☒ Le nettoyage des données sera-t-il nécessaire et quelles initiatives les RH peuvent-elles mener pour combler les lacunes ou la mauvaise qualité de nos données sur les collaborateurs ?
- ☒ Dans quelle mesure notre utilisation de l'IA est-elle mature en interne et quelle est l'expertise de notre fonction informatique ? Par exemple, gérons-nous nos propres modèles d'IA hébergés ?
- ☒ Comment les RH peuvent-elles s'impliquer davantage dans l'examen ou le test des fonctionnalités d'IA destinées aux collaborateurs ?

- ☒ Lors de l'utilisation de l'IA dans les RH, y a-t-il des principes opérationnels ou des directives auxquels nous pourrions devoir adhérer ?
- ☒ Comment pouvons-nous travailler plus étroitement ensemble à mesure que la fonction RH devient plus numérique ?

Compétences en IA pour les RH

Les professionnels des RH doivent envisager de développer de nouvelles compétences pour aider les entreprises à adopter efficacement l'IA. Pensez à la façon dont vous favoriserez la croissance dans ces domaines afin que votre équipe puisse vous aider à façonner de nouveaux processus métier et à gérer efficacement le changement continu.

Connaissances en IA

- ☒ Découvrez les bases de l'IA, telles que le machine learning, l'IA générative et l'IA agentique.
- ☒ Découvrez comment l'IA peut être appliquée dans l'ensemble des RH, par exemple lors de l'embauche et des évaluations de performance, et comment utiliser les outils d'IA dans les analyses prédictives et la planification du personnel.
- ☒ Bénéficiez d'une expérience pratique avec des modèles de prompts et de test rapides de base pour une fiabilité au sein des RH.

Éthique et conformité

- ☒ Restez informé des nouvelles lois et réglementations liées à l'IA pour protéger l'entreprise et rester compliant.
- ☒ Informez-vous sur les réglementations en matière de confidentialité des données et sur la façon dont elles peuvent s'appliquer aux fonctionnalités d'IA et développez des directives internes pour que les prises de décisions informées par l'IA soient justes.

Gestion du changement réalisé par l'IA

- ☒ Comprenez les besoins et les craintes des parties prenantes et gérez la transition vers des processus RH basés sur l'IA.
- ☒ Concentrez-vous sur la promotion des avantages de l'engagement, de la formation et de la productivité pour les collaborateurs et les managers.
- ☒ Adoptez une approche centrée sur les collaborateurs pour adopter les fonctionnalités d'IA et implémentez des mécanismes de retour clés pour garder un œil sur toute l'entreprise.

Évaluation de la préparation à l'IA pour les DRH

L'IA sous toutes ses formes peut contribuer à transformer radicalement notre façon de travailler, incitant les DRH à repenser ce que les individus et les entreprises peuvent accomplir grâce à elle. Cependant, comme toujours, la cohérence, l'amélioration et l'innovation sont essentielles à la réussite. Si vous n'avez pas encore commencé à utiliser l'IA dans les RH, c'est le moment de commencer et vous y familiariser. Si vous vous êtes déjà lancé, continuez à aller de l'avant.

Découvrons ensemble où vous en êtes dans votre parcours d'adoption de l'IA.

Pour chaque réponse positive, vous obtenez un point.

1. L'IA transforme-t-elle fondamentalement le fonctionnement et la valeur de votre équipe RH ?
2. Votre équipe RH améliore-t-elle en permanence les implémentations de l'IA et mesure-t-elle la valeur créée ?
3. Votre entreprise déploie-t-elle systématiquement des solutions d'IA dans plusieurs fonctions RH ?
4. Votre entreprise a-t-elle établi des processus standard pour l'implémentation et la gouvernance de l'IA pour les RH ?
5. Votre entreprise expérimente-t-elle actuellement l'IA via des projets pilotes contrôlés et des preuves de concept pour les RH ?

Évaluation

Cliquez sur le nombre de points obtenus pour accéder à des conseils pour faire évoluer votre parcours d'adoption de l'IA.

0

Bienvenue dans le monde de l'IA. Aujourd'hui marque le début de votre parcours dans la compréhension et l'adoption de l'IA dans les RH. Adoptez les opportunités à venir.



1

Vous testez l'IA. Vous en êtes aux premières étapes de l'exploration des possibilités de l'IA dans les RH, jetant les bases des progrès futurs.



2

Vous standardisez la gestion de vos RH avec l'IA. Vous avez établi une approche standardisée pour le déploiement et l'utilisation de l'IA dans les RH.



3

Vous déployez l'IA dans les RH. Vous faites systématiquement évoluer les solutions d'IA dans les fonctions RH et améliorez considérablement vos performances.



4

Vous améliorez les RH avec l'IA. Vous avez une connaissance approfondie du potentiel de l'IA dans les RH et vous améliorez continuellement vos capacités.



5

Vous transformez les RH avec l'IA. Félicitations ! Votre entreprise est à l'avant-garde de l'innovation en matière d'IA dans les RH, ouvrant la voie à l'échelle mondiale.





Bienvenue dans le monde de l'IA

Aujourd'hui marque le début de votre parcours vers la compréhension et l'adoption de l'IA dans les RH. Profitez des opportunités à venir !



Voici ce que vous pouvez entreprendre dès maintenant

- Examinez et analysez comment d'autres entreprises mettent en œuvre et tirent parti de l'IA dans les RH.
- Évaluez l'infrastructure technologique et les processus de gestion des données existants de votre entreprise pour identifier les domaines à améliorer.
- Collaborez avec votre service informatique pour explorer les solutions d'IA et leur faisabilité au sein de votre entreprise.
- Trouvez et collaborez avec des experts et des consultants pour vous aider à formuler une stratégie complète d'IA pour votre entreprise.
- Organisez et facilitez les groupes de discussion avec les membres de l'équipe RH pour évaluer leur intérêt et recueillir des informations sur les applications d'IA potentielles.
- Élaborez et mettez en œuvre un plan structuré de gestion du changement pour faciliter l'adoption et l'intégration harmonieuses des nouvelles technologies d'IA.



Suggestions pour les collaborateurs

- Créez une liaison avec l'informatique pour vos projets d'IA dans les RH.
- Identifiez les membres de l'équipe RH qui deviendront des experts en IA.



Indicateur clé de performance

- Réussite de la formation initiale à l'IA

1 Vous testez l'IA

Vous commencez tout juste à explorer les possibilités de l'IA dans les RH et à créer des preuves de concept contrôlées pour jeter les bases de vos progrès futurs.



Voici ce que vous pouvez entreprendre dès maintenant

- Lancez des expériences d'IA contrôlées dans les zones à faible risque pour tester et valider des solutions potentielles.
- Développez des connaissances de base sur l'IA classique et générative pour comprendre leurs applications, avantages et risques potentiels.
- Trouvez une approche pour gérer le développement ou le déploiement de l'IA.
- Explorez et documentez les cas d'utilisation potentiels ou réels de l'IA dans diverses fonctions RH identifier les opportunités d'amélioration et d'innovation.



Suggestions pour les collaborateurs

- Identifiez une équipe RH de base avec des connaissances de base en IA.
- Engagez un sponsor exécutif de l'IA.
- Identifiez les principaux acteurs de l'entreprise liés à l'IA.



Indicateur clé de performance

- Taux de réussite des projets pilotes d'IA (nombre de projets pilotes terminés / nombre total de projets pilotes lancés)

2 Vous standardisez les RH avec l'IA

Vous avez établi une approche standardisée pour le déploiement et l'utilisation de l'IA dans les RH.



Voici ce que vous pouvez entreprendre dès maintenant

- Créez une documentation standardisée pour identifier et évaluer les initiatives d'IA.
- Développez un processus pour approuver les initiatives d'IA avec cohérence et transparence de la prise de décision.
- Développez et implémentez des modèles standardisés pour les analyses de rentabilisation liées à l'IA et les évaluations des risques afin de rationaliser et de formaliser ces processus.
- Développez et proposez des programmes de formation de base aux professionnels des RH pour construire leur compréhension et leur compétence des technologies d'IA.



Suggestions pour les collaborateurs

- Créez une équipe pour établir les responsabilités et prendre des décisions liées à l'IA.



Indicateur clé de performance

- Taux de standardisation des processus (nombre d'initiatives d'IA suivant un processus standard / nombre total d'initiatives d'IA)

3 Vous déployez l'IA avec les RH

Vous faites systématiquement évoluer les solutions d'IA dans les fonctions RH et améliorez vos performances.



Voici ce que vous pouvez entreprendre dès maintenant

- Créez une documentation complète pour chaque cas d'utilisation de l'IA en cours de production, détaillant leur implémentation et leur impact.
- Intégrez facilement les solutions d'IA dans les processus RH fondamentaux pour améliorer l'efficacité et l'efficience.
- Formez des groupes de réflexion dédiés à l'IA au sein des programmes existants pour stimuler l'innovation continue et les initiatives stratégiques d'IA.
- Implémentez une approche structurée pour mesurer et analyser en permanence l'impact de l'IA sur les résultats RH.
- Concentrez-vous sur l'instauration d'une culture de l'innovation en IA.



Suggestions pour les collaborateurs

- Créez un réseau interne de champions de l'IA.
- Créez une fonction de vérification/surveillance de l'IA.



Indicateur clé de performance

- Taux d'adoption (nombre d'utilisateurs actifs des fonctionnalités d'IA / nombre total d'utilisateurs éligibles)

4 Vous améliorez les RH avec l'IA

Vous avez une connaissance avancée du potentiel de l'IA dans les RH et vous améliorez continuellement vos capacités tout en mesurant la création de valeur.



Voici ce que vous pouvez entreprendre dès maintenant

- Effectuez une analyse approfondie pour comprendre l'utilisation actuelle de l'IA et son impact sur les résultats RH.
- Affinez et améliorez régulièrement les modèles d'IA pour augmenter leurs performances et leur précision.
- Facilitez l'intégration transparente entre différentes solutions d'IA pour rendre les processus RH cohérents et efficaces.
- Donnez plus de moyens aux équipes RH en mettant en œuvre des outils d'IA en libre accès qui aident à améliorer la productivité et la prise de décision.
- Établissez une culture de l'innovation en IA.
- Déterminez des indicateurs et évaluez en permanence les résultats commerciaux tangibles générés par des initiatives RH basées sur l'IA.



Suggestions pour les collaborateurs

- Identifiez davantage de parties prenantes et élargissez le champ d'application des initiatives RH basées sur l'IA.



Indicateur clé de performance

- Taux de réalisation de la valeur (avantages réels obtenus/avantages prévus dans l'analyse de rentabilité)

5 Vous transformez les RH avec l'IA

Félicitations ! Votre entreprise est à l'avant-garde de l'innovation en matière d'IA dans les RH, ouvrant la voie à l'échelle mondiale.



Voici ce que vous pouvez entreprendre dès maintenant

- Continuez à hiérarchiser l'intégration de l'IA aux premières étapes du développement des processus RH pour améliorer l'efficacité et l'innovation.
- Concentrez-vous sur la mise en œuvre de solutions d'IA qui permettent des analyses prédictives et prescriptives pour aider à prendre des décisions éclairées dans les RH.
- Recherchez et explorez activement de nouvelles technologies et applications d'IA pour vous aider à garder une longueur d'avance sur vos concurrents.
- Créez davantage d'opportunités de formation et d'habilitation pour les professionnels RH afin de continuer à apprendre à concevoir, à implémenter et à gérer efficacement les solutions d'IA.



Suggestions pour les collaborateurs

- Envisagez d'avoir des architectes de solutions d'IA pour les RH.



Indicateur clé de performance

- Indice d'impact sur l'entreprise (score composite de l'engagement des collaborateurs + efficacité des processus + qualité des décisions)

Excellez avec la check-list pour l'IA

Utilisez cette check-list pour vous guider tout au long de votre parcours d'adoption de l'IA.

- ☒ **Communiquez la valeur et l'impact des améliorations des RH.** Expliquez clairement les avantages aux collaborateurs et aux collègues avec des postes à responsabilités pour obtenir leur adhésion.
- ☒ **Collaborez avec l'IT, les opérations commerciales et les autres services.** Accordez-vous sur les rôles et les responsabilités et définissez les tâches à accomplir et les compétences requises.
- ☒ **Mettez à niveau les compétences de vos collaborateurs.** Sachez quels rôles RH seront affectés et quelles nouvelles compétences et connaissances seront nécessaires pour préparer vos collaborateurs à utiliser l'IA.
- ☒ **Évitez de faire des promesses intenables.** Présentez progressivement les processus et les outils à l'aide d'une approche progressive pour vérifier si l'entreprise est prête à chaque étape.
- ☒ **Comprenez vos données.** Établissez une stratégie pour connaître les données dont vous disposez et comprendre comment elles peuvent être utilisées dans le cadre de vos initiatives d'IA.
- ☒ **Optimisez les processus avant de les étendre.** Ajustez et affinez les processus RH avant d'étendre les initiatives d'IA à toute votre entreprise.
- ☒ **Établissez des KPI et planifiez des réunions de suivi.** Définissez des indicateurs clés de performance clairs pour chaque initiative d'IA et évaluez régulièrement les progrès pour identifier les obstacles et rectifier le tir en fonction des besoins.
- ☒ **Célébrez vos réussites.** Prenez le temps de célébrer les réalisations à la fois au sein des RH et dans l'ensemble de l'entreprise pour maintenir l'élan et motiver les collègues RH.

L'IA est passionnante. Vos collègues de la direction, et vous-même, avez peut-être des idées ambitieuses pour améliorer les processus métier et les méthodes de travail des collaborateurs. Ces grandes idées sont importantes. Cependant, il est crucial de commencer modestement, mais il est surtout indispensable de commencer maintenant si ce n'est pas encore le cas.

La mise en place d'une stratégie d'IA fructueuse au sein de votre entreprise n'implique pas d'utiliser l'IA partout. Vous pouvez adopter l'IA de manière réfléchie, en commençant par résoudre vos plus grands défis avec d'optimiser chaque domaine un après l'autre. Avec une approche ciblée et phasée, vous mettez toutes les chances de votre côté de réaliser des progrès significatifs.

Restez concentré, continuez à avancer et gardez ce guide pratique à portée de main en cas de besoin.

Découvrez ce qu'Oracle peut faire pour vous

L'adoption de l'intelligence artificielle peut s'avérer intimidante de prime abord.

Il en est de même pour déterminer ce qu'il faut faire ensuite une fois que vous avez franchi cette première étape. Cependant, vous n'avez pas à affronter cette épreuve seul.

Découvrez [Oracle AI for Human Capital Management](#) pour en savoir plus sur la façon dont Oracle peut vous aider à exploiter tout le potentiel de l'IA et à positionner votre entreprise pour réussir dans un monde du travail en constante évolution.

Vous pouvez également demander une démonstration en direct pour voir notre IA en action ou rejoindre notre programme GenAI Innovator Program pour collaborer avec nous tout au long de votre parcours d'adoption de l'IA générative.

Demander une démonstration

Rejoindre le programme

Nous contacter

Appelez +33 (0)1 57 60 83 09 ou visitez oracle.com/fr/

En dehors de la France, vous trouverez votre bureau local à l'adresse oracle.com/europe/corporate/contact/

Copyright © 2025, Oracle et/ou ses filiales. Le présent document est fourni à titre informatif uniquement et les informations qu'il contient sont susceptibles de modification sans préavis. Le présent document peut contenir des erreurs ; il ne fait l'objet d'aucune garantie ou condition, qu'elle soit exprimée oralement ou jugée implicite en droit, y compris les garanties et conditions implicites de qualité marchande ou d'adéquation à un usage particulier. Nous déclinons en particulier toute responsabilité résultant du présent document, qui n'a aucune force contractuelle directe ou indirecte. Le présent document ne peut être reproduit ou transmis sous quelque forme ou par n'importe quel moyen, électronique ou mécanique, quelle qu'en soit la fin, sans notre autorisation écrite préalable. Oracle et Java sont des marques déposées d'Oracle et/ou de ses sociétés affiliées. Tout autre nom mentionné peut être une marque appartenant à un autre propriétaire qu'Oracle.

