

AI Act RH : sécuriser vos pratiques et anticiper les obligations

Objectifs de formation

- Comprendre les impacts de l’AI Act sur les pratiques RH et les obligations des employeurs.
- Identifier les risques liés aux outils IA utilisés en RH et sécuriser leur déploiement.
- Mettre en place une démarche de conformité opérationnelle intégrant AI Act × RGPD.
- Outiller les équipes RH pour anticiper les contrôles, documenter les usages et réduire les risques juridiques.

Objectifs pédagogiques

- Analyser et classifier les outils IA RH selon les niveaux de risque définis par l'AI Act.
- Cartographier les usages IA de leur structure et identifier les expositions réelles.
- Appliquer les obligations du déployeur : literacy, registre, preuves, consultation CSE, charte IA.
- Articuler RGPD et AI Act pour sécuriser les traitements de données et les décisions automatisées.
- Construire un plan d'action 90 jours pour engager une mise en conformité réaliste et priorisée.

Durée : 02 jours - 14 heures

Mise à jour le : 16 juin 2026

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

1295 €

Dates :

Les 23, 24 Juillet 2026

Les 27, 28 Aout 2026

Les 22, 23 Septembre 2026

Les 29, 30 Octobre 2026

Les 23, 24 Novembre 2026

Les 25, 26 Février 2027

Les 30, 31 Mars 2027

Les 22, 23 Avril 2027

Prérequis

- Connaître les bases des processus RH (recrutement, gestion du personnel, SIRH)
- Avoir une sensibilité aux enjeux RGPD / données personnelles

Public

- toute personne amenée à choisir, utiliser ou encadrer des outils IA dans les processus RH.

Programme

MODULE 1 — Comprendre l'AI Act : les règles qui transforment vos pratiques RH

- Règlement (UE) 2024/1689 : genèse, logique et approche par les risques
- Les 4 niveaux : inacceptable, élevé, limité, minimal — obligations associées
- Calendrier réel 2025–2028 (incluant le Digital Omnibus – mai 2026)
- Autorités françaises : CNIL, DGCCRF, Arcom
- Sanctions : jusqu'à 35 M€ ou 7 % du CA mondial
- Parallèle avec le RGPD : même logique, même démarche de conformité

Mise en pratique

- Quiz de positionnement
- Atelier : classer 6 outils RH selon leur niveau de risque (ATS, chatbot, SIRH analytique, messagerie auto, scoring, outil de surveillance)

MODULE 2 — IA & RH : identifier vos expositions réelles et vos risques cachés

- Annexe III §4 : emploi & gestion des travailleurs = IA à haut risque
- Systèmes concernés : tri de CV, scoring, analyse vidéo, monitoring des performances
- Pratiques interdites (art. 5) : détection d'émotions, scoring social, biométrie non encadrée
- Shadow AI : usages non validés mais engageant l'employeur
- Outils RH du marché déjà dans le scope sans que les entreprises le sachent

Mise en pratique

- Audit flash en binôme : cartographier les outils IA de sa structure
- Cas pratique : 3 scénarios RH → haut risque ou pas ? Justification collective

MODULE 3 — Obligations du déployeur : literacy, CSE, registre & charte IA

- Article 4 : obligation de literacy IA (en vigueur depuis le 2 février 2025)
- Rôle du déployeur en PME : obligations même pour les outils tiers
- Les 3 livrables attendus par une autorité : registre – preuve – charte IA
- Consultation obligatoire du CSE avant tout déploiement IA
- Charte IA : statut juridique, clauses socles, opposabilité

Mise en pratique

- Atelier : rédaction guidée des clauses socles d'une charte IA PME
- Simulation : préparer une note de consultation CSE (ordre du jour + points obligatoires)

MODULE 4 — RGPD × AI Act : sécuriser vos traitements & bâtir votre plan d'action 90 jours

- Articulation RGPD / AI Act : droits des personnes, bases légales, minimisation
- Données personnelles dans les modèles IA : collecte, profils, biais algorithmiques
- FRIA – Fundamental Rights Impact Assessment : quand et comment l'évaluer
- Responsabilité civile aggravée : dommage IA + salarié mal formé
- Plan de mise en conformité en 5 étapes : inventaire, qualification, référent, formation, preuve

Mise en pratique

- Étude de cas : décision de recrutement automatisée contestée
- Atelier final : construction du plan d'action 90 jours adapté à chaque structure

---

Modalités pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Exercices d'applications construits à partir des informations transmises par le commanditaire
- Travail en sous-groupe
- Document de synthèse remis à l'issue de la formation
- Matériel : aucun

Modalités d'évaluation des acquis

- En amont de la formation : recueil des attentes, réunion de cadrage
- Pendant la formation : Test, QCM, cas pratiques, mises en situation
- En aval de la formation : évaluation à chaud, évaluation à froid.

Financement

- OPCO sous conditions
- Entreprise
- Individuel

Dates et horaires

- Intra-entreprise en concertation avec l’entreprise
- Inter-entreprises, selon planning de formation ORDIA
- Horaires de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

Le bâtiment est accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR), pour tout autre handicap, nous contacter pour mise en place des moyens de compensation. Les services proposés sont accessibles à tous sous couvert :

- que l’information soit transmise suffisamment en amont aux équipes afin de permettre la mise en place des moyens de compensation
- que les moyens de compensation n’appartenant pas au centre puissent effectivement être mis en place (interface de communication…)
- que la formation envisagée soit compatible avec le handicap.

Référent handicap et personnel sensibilisé

Prévention des ruptures de parcours en formation

- Création d'un climat bienveillant et inclusif dès le démarrage pour favoriser l'implication de chacun.
- Identification des niveaux et besoins individuels afin d'adapter le rythme et les explications (tour de table).
- Méthodes pédagogiques variées (démonstrations, cas pratiques, échanges collectifs) pour maintenir l'attention et l'intérêt.
- Questions fréquentes de la part de l'intervenant/e et valorisation des apports des participant·e·s pour renforcer l'engagement.
- Temps de reformulation ou appui individuel si nécessaire afin d'éviter le décrochage.