

# MAGR



NUMÉRO 29 • CAP 2030 • FÉVRIER 2025

## CAP 2030

**Numéro Spécial  
Learning Technologies et HR Technologies**

## 6 EDITORIAUX

11 INTELLIGENCE ARTIFICIELLE SOUS TOUTES SES FORMES !

12 QUAND L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DEVIENT L'INGÉNIEUR PÉDAGOGIQUE DES FORMATEURS

15 L'IA, LA MEILLEURE ALLIÉE DES CRÉATEURS DE FORMATION EN 2025

19 INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE : UTILISER L'IA COMME ASSISTANT DE CRÉATION DE CONTENU

23 L'IA AU SERVICE DES FORMATEURS : AMÉLIORER L'EFFICACITÉ DE LA FORMATION

27 IA ET FORMATION : POURQUOI RIEN NE SERA PLUS COMME AVANT

31 RÉUSSIR L'INTÉGRATION DE L'IA DANS UN SERVICE OU UN ORGANISME DE FORMATION ?

35 L'IA ET LES NOUVELLES TECHNOLOGIES PÉDAGOGIQUES : COMMENT GARDER L'HUMAIN AU CŒUR DE L'APPRENTISSAGE

38 NON, L'IA NE VA PAS NOUS RENDRE TOUS IDIOTS !

41 L'IA ET LA FORMATION : PERSPECTIVES ET RÉALITÉS

45 L'IA AU SERVICE DE L'AMÉLIORATION CONTINUE DES FORMATIONS : UNE RÉFLEXION À INITIER EN 2025

49 2025 : L'IA, UNE RÉFORME INCONTOURNABLE POUR LA COMPÉTITIVITÉ DES RH

52 LA TRADUCTION DES FORMATIONS À L'ÈRE DE L'IA

55 RÉINVENTONS L'INTRANET POUR RELEVER LES DÉFIS RH AVEC L'IA

58 RH &amp; IA : 5 CAS D'USAGE PRÊTS À L'EMPLOI !

62 IA ET RH : RÉINVENTER LA GESTION DES TALENTS

learning  
technologies

Paris France

65 QUAND L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE SERT L'INTELLIGENCE COLLECTIVE.

68 INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE INNOVANTE

69 LEARNING FATIGUE : CE DANGER INVISIBLE QUI SABOTE LA PERFORMANCE DE VOS ÉQUIPES.

73 TRAVAILLEURS TERRAIN, LES OUBLIÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?

77 MICRO-LEARNING : L'INATTENDU QUI TRANSFORME L'APPRENTISSAGE

80 FORMATION LOGICIEL – COMMENT INNOVER ?

84 SE FORMER AVEC LA RÉALITÉ MIXTE : LA FORCE DES DEUX MONDES

88 DYNAMISER L'ENGAGEMENT PAR LE JEU

92 LA LUDOPÉDAGOGIE EN FORMATION : TRANSFORMER L'APPRENTISSAGE PAR LE JEU

96 BONNES PRATIQUES ET PIÈGES À ÉVITER POUR CRÉER DES EXPÉRIENCES APPRENANTES ENGAGEANTES, MÉMORABLES ET MESURABLES.

99 FRAGMENTATION DE L'APPRENTISSAGE : UNE CLÉ POUR OPTIMISER LA PERFORMANCE COGNITIVE

102 COMMENT LA RÉALITÉ VIRTUELLE CONTRIBUE À RENDRE ATTRACTIFS LES MÉTIERS EN TENSION

106 FORMATION CONTINUE PAR SMS : LA SOLUTION INNOVANTE QUI CONJUGUE SIMPLICITÉ ET EFFICACITÉ

## 110 DISPOSITIFS DE FORMATION

**111** DISCRIMINER LE DIGITAL EARNING EST ABSURDE QUAND ON RECHERCHE L'IMPACT DES FORMATIONS

**114** CENTRALISATION ET AUTONOMIE : REINVENTER LES STRATEGIES DE FORMATION

**117** PRENDRE EN COMPTE LES BESOINS D'AMÉNAGEMENT SPÉCIFIQUES À L'ÈRE DES CERTIFICATIONS DIGITALES

**120** BLENDED LEARNING : TRANSFORMER L'APPRENTISSAGE POUR UN AVENIR PLUS FLEXIBLE ET INCLUSIF

**124** SIMPLIFIEZ LA CERTIFICATION DES COMPÉTENCES DE VOS EMPLOYÉS AVEC UN LMS

**128** ADOPTE UN NEURO-ATYPIQUE DANS TON ENTREPRISE !

**132** DIGITALISER LA GESTION DE LA FORMATION : UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR LES ENTREPRISES.

**135** MICRO-CERTIFICATION : LA TENDANCE DE L'ANNÉE 2025

**138** POURQUOI LES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION ET DU DÉVELOPPEMENT DEVRAIENT-ILS SE PRÉOCCUPER DE L'ACCESSIBILITÉ ET DE L'INCLUSION ?

**141** L'APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS, UN ENJEU SOUS-ESTIMÉ EN ENTREPRISE

**145** TRACES D'APPRENTISSAGE : LES DONNÉES INDISPENSABLES POUR OPTIMISER LA FORMATION ET LES CARRIÈRES EN ENTREPRISE

**148** PILOTER LA TRANSFORMATION DIGITAL LEARNING PAR LES COMPÉTENCES GRÂCE AU TEST DLTE

**151** TRANSFORMER LE SAVOIR EN SAVOIR-FAIRE COLLECTIF

## 154 ORGANISATIONS ET TRANSFORMATIONS

**155** BAROMÈTRE 2024 : COMPRENDRE ET AMÉLIORER L'ADOPTION DES SIRH

**159** SMART GOALS : REDESSINER LES CHEMINS DE LA FORMATION EN ENTREPRISE

**162** DE L'ENTREPRISE APPRENANTE À LA SKILLS-BASED COMPANY : LA FORMATION REDESSINE SA VOCATION STRATÉGIQUE À L'ÈRE DE L'IA

**165** L'AVENIR DES DIRECTIONS LEARNING : RÉSILIENCE ET INNOVATION DANS UN MONDE EN MUTATION

**168** POURQUOI L'E-LEARNING EST-IL UN ATOUT STRATÉGIQUE POUR LES ENTREPRISES ?

**171** 3 GRANDES TENDANCES DANS LA FORMATION POUR 2025 !

**175** TRANSFORMATION DIGITALE DES CENTRES DE FORMATION : ENTRE INNOVATION ET RÉALITÉ DUTERRAIN

**178** TRANSFORMATION PÉDAGOGIQUE : L'IA REBAT-ELLE LES CARTES DU DIGITAL LEARNING ?





**183** TENDANCES RH : UN PÉRIPLE EN 2025

**186** RECRUTEMENT

**187** BIAIS DANS LE RECRUTEMENT : COMMENT EN FINIR ?

**190** LES 3 GRANDS DÉFIS DU RECRUTEMENT EN 2025 (ET COMMENT LES SURMONTER EFFICACEMENT)

**193** COOPTATION DIGITALE : LIBÉREZ LE POUVOIR DU RÉSEAU DE VOS COLLABORATEURS POUR MIEUX RECRUTER

**197** EXPLOITEZ-VOUS VOTRE VIVIER DE CANDIDATS ?

**201** COMMENT ATTIRER LES TALENTS QUALIFIÉS EN 2025 ?

**204** VISUALISATION DES DONNÉES DANS LE RECRUTEMENT : COMMENT LES DONNÉES AIDENT À INTERAGIR AVEC LES RESPONSABLES DU RECRUTEMENT

**208** ONBOARDING

**209** ONBOARDING EN 2025 : QUAND LA DIGITALISATION ET L'IA TRANSFORMENT L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR.

**212** LE LIVRET D'ACCUEIL NUMÉRIQUE- UNE NOUVELLE ÈRE POUR L'ONBOARDING RH

**216** GAMIFICATION RH, SERIOUSGAMES & ONBOARDING .JOUER OU ÉCHOUER

**220** INCLUSION

**221** RÉCONCILIER PRODUCTIVITÉ ET INCLUSION DIGITALE: L'ENJEU DES FRONT-LINE WORKERS

**226** DATA RH

**228** QUAND LES RH S'EMPARENT DE LA DATA POUR SORTIR DE L'OMBRE ET RETROUVER LEUR JUSTE PLACE.

**232** TRANSFORMATION RH : CES RH QUI UTILISENT DÉJÀ L'IA

**236** INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, IA, NIVEAU DE CONSCIENCE

**240** FONCTION RH

**242** L'AGILITÉ DES EFFECTIFS : LE NOUVEAU PARADIGME DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

**247** POURQUOI LA CONFIANCE NUMÉRIQUE EST UN ENJEU STRATÉGIQUE CROISSANT DANS LE MÉTIER DES RESSOURCES HUMAINES

**251** QUEL TANDEM DG-DRH FORMER POUR UNE ENTREPRISE PÉRENNE ?

**254** LES ÉQUIPES RH SONT DÉBORDÉES, COMMENT GAGNER DU TEMPS ?





## 258<sup>COMPÉTENCES</sup>

**259** L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SERVICE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION : UN NOUVEAU PARADIGME

**264** IA GÉNÉRATIVE ET ÉVALUATION DES SOFT SKILLS : VERS LA FIN DU FACE-À-FACE RH ?

**267** AU-DELÀ DES COMPÉTENCES : MISER SUR LES APPÉTENCES

**270** ALIGNER LES COMPÉTENCES SUR LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE : LE NOUVEL IMPÉRATIF RH

**273** IMMERSIVE LEARNING : COMMENT SURMONTER LES OBSTACLES DU DÉPLOIEMENT ?

**277** LES NOUVELLES MÉTHODES DE FEEDBACK ET D'ÉVALUATION

## 281<sup>SANTÉ</sup>

**282** LA CULTURE DU RÉSULTAT : LE PARI SCANDINAVE POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX DE SANTÉ MENTALE

**285** EXPERIENCE COLLABORATEUR

**286** PARCOURS COLLABORATEUR : QUAND EST-CE QU'ON JOUE ?

**288** DU STRESS À LA HAUTE PERFORMANCE

**291** POURQUOI CHOISIR UNE CARTE DE PAIEMENT POUR LES AVANTAGES SALARIÉS ?

**294** CHANGEMENTS POLITIQUES EN EUROPE : QUEL IMPACT SUR LA MOBILITÉ DE VOS TALENTS ?





**I**l y a des rendez-vous qui deviennent des traditions, tant ces moments uniques marquent nos agendas d'une pierre blanche. Il en est ainsi avec le salon Learning Technologies France. Débuter l'année en échangeant avec ses pairs et avec les acteurs de la formation professionnelle permet de poser les fondations de sa stratégie pour l'année à venir, surtout quand la tempête menace...

À ce moment de tension et d'instabilité financière que nous traversons, les entreprises pourraient comme d'habitude être tentées de couper en premier dans les dépenses de formation. Le réflexe est connu, ce sont toujours la communication et la formation qui sont les premières sacrifiées sur l'autel du «cost killing». Nous savons tous que l'enjeu des L&D Managers est de taille : il leur faut désormais repositionner totalement la place de la formation dans l'entreprise. Il ne peut y avoir d'innovation sans formation. L'accélération des transformations, qu'elles soient réglementaires, environnementales, numériques ou d'ordre géopolitique, implique une agilité de tous les acteurs de l'entreprise qui passe par une mise à jour permanente des compétences.

Pour gagner cette crédibilité au regard des décideurs et ainsi gagner leur place au sein des COMEX, les Chief Learning Officers doivent être capables de démontrer l'efficacité des dispositifs mis en place. Il est fini le temps des plans de formation, financés par les OPCO, avec comme seule préoccupation la conformité au regard des critères Qualiopi. Désormais, il s'agit de repositionner la formation en tant qu'investissement, ce qui nécessite d'être en mesure de parler le seul langage que les financiers connaissent : KPI et ROI, soit Indicateurs Clés de Performance et Retour Sur Investissement en bon français.

Cela tombe bien, depuis deux ans, la jonction entre les deux salons HR Tech et Learning Tech a repositionné les enjeux de la formation au cœur de la RH. Bien entendu, l'avalanche d'innovations technico-pédagogiques se poursuit, dans la foulée de ce que l'IA générative peut apporter. Pourtant, vous allez retrouver dans ce numéro dédié des contributions qui expriment les prises de distance et les réflexions prospectives éclairantes des exposants à retrouver les 29 et 30 janvier Porte de Versailles

**Yannig RAFFENEL, rédacteur en chef adjoint**

**E**ncore une année trépidante pour la HR tech, rythmée notamment par les innovations technologiques liées aux IA génératives. Selon la fameuse courbe de Gartner, gageons que nous vivons encore en 2025 une année caractérisée par des annonces tonitruantes (phase enthousiaste : buzz, promesses exceptionnelles) : agents intelligents, modèles sur mesure, Small Language Model (SLM), Qbit/puces quantiques...

Mais pour que ces progrès technologiques ne restent pas à l'état de prototypes (POC : Proof of Concept) et génèrent les effets positifs attendus (gains de productivité, expérience collaborateurs améliorée, augmentation par la machine), les organisations devront solutionner un certain nombre de problématiques. Et les chantiers sont colossaux. Pour n'en citer que quelques-uns : limites énergétiques et empreinte carbone maîtrisée, risques éthiques, D&I et gouvernance, infobésité et impacts sur la santé physique et mentale, reskilling et upskilling des équipes, risques de cybersécurité et protection des données, IA Act et RGPD, réinvention des modèles culturel et organisationnel, polarisation de la société voire société sans travail...



Charge donc aux équipes RH de mobiliser le meilleur de la HR Tech pour faire émerger un monde du travail inspirant et épanouissant pour chacun d'entre nous et non pas une nouvelle forme de taylorisme où, sous couvert de nous aider, les machines, en réalité, nous contraindraient, prescriraient nos activités et nous contrôleraient, dégradant nos vies professionnelles et refroidissant les organisations (déshumanisation, perte de sens...).

Ainsi, pour accompagner ces révolutions technologiques, plus que jamais nous devons développer nos capacités à coopérer et à collaborer, notre esprit critique, nos capacités sociales (empathie, écoute active), notre posture réflexive (connaissance de soi), notre goût du challenge (exposition à des activités non routinières, recherche de défis) et nos capacités d'innovation et de créativité. Il en va de la société dans laquelle nous voulons vivre et travailler.

Ces défis sont à l'image du 29ème numéro du MagRH (oui déjà !) que vous tenez entre vos mains (si vous disposez de la version print) ou que vous regardez sur votre écran favori (pour la version longue et intégrale au format digital).

Pour la 3ème année consécutive, nous avons l'honneur d'être partenaires du salon HR Technologies. By the way, un énorme merci à CloserStill Media et notamment Vianney Thomas, Emilia Borzemska et Sébastien Brasseur pour leur confiance et pour nous permettre de faire vivre aussi MagRH en version papier.

Merci également à Thomas Chardin et aux équipes de Parlons RH, co-organisateur de ce magnifique salon (édito à suivre).

Merci aux contributrices et contributeurs (très majoritairement acteurs du salon) qui ont joué le jeu de proposer un article dans ce numéro.

Merci enfin au Lab RH (Séverine Loureiro, Sophie Loeuilleux) dont vous retrouverez les contributions de nombreux membres de cet écosystème de l'innovation RH dans les prochaines pages.

À l'image de HR Technologies qui ne cesse de prendre de l'ampleur et de s'imposer comme le RDV incontournable de l'année RH en France, ce numéro du MagRH envoie du lourd. Le contenu du dossier témoigne aussi de l'étendue des problématiques RH pour 2025. On y parle aussi bien de l'état des lieux de la fonction RH que des tendances 2025. De nombreux articles parlent bien entendu de technologies, mais ils traitent de nombreuses problématiques d'innovations sociales et RH au sens large. Il n'y a pas que la tech dans la vie !

C'est pourquoi nous espérons que vous prendrez autant de plaisir à le lire que nous en avons eu à le préparer pour vous (Chapeau à François Geuze, co-rédacteur en chef) pour avoir monté le magazine en quelques jours.

Bonne lecture !

**Michel Barabel (co-rédacteur en chef)**



# L'IA ET LA FORMATION : PERSPECTIVES ET RÉALITÉS





**MICHEL LOLLICHON**  
PRÉSIDENT ET FONDATEUR DE LYADIS



L'IA générative est au cœur des débats sur l'avenir de la formation professionnelle. Cette technologie promet d'améliorer la qualité des apprentissages, mais soulève également des questions sur ses impacts. Est-elle un allié ou une menace ? Découvrez les enjeux et les opportunités de l'IA dans la formation.

C'est un sujet qui domine bien des discussions depuis déjà quelques mois. Et c'est aussi un sujet ambivalent : l'IA va-t-elle nous «laisser sur le carreau» ou va-t-elle nous faire progresser vers un meilleur avenir ? L'IA est-elle un allié ou un danger pour notre futur ? Est-ce similaire à une arme qui peut se retourner contre nous ?

Cette situation rappelle celle de la découverte des principes du nucléaire : une solution intéressante concernant l'énergie, le médical, la technologie, le spatial, mais c'est aussi une solution terrifiante dès qu'il s'agit d'un usage de type arme. C'est donc l'usage qu'en fait l'homme qui est déterminant. C'est finalement une histoire de choix et de responsabilité.

On peut facilement entrevoir les dangers de l'IA mais aussi les formidables opportunités qu'elle offre.

On doit considérer le sujet de l'IA comme une véritable opportunité de progrès tout en restant conscient des dangers qu'elle présente. Pour y arriver, il est nécessaire de se faire sa propre opinion en minimisant les influences extérieures. Il faut, dans la mesure du possible,

s'informer et se former pour avoir son propre jugement. En écoutant les autres, on obtient en général tout et son contraire : certains vont ressasser sans arrêt leurs craintes et d'autres vont affirmer que l'IA va sauver l'humanité. Il suffit d'aller sur un forum en ligne pour s'informer d'un sujet, pour s'apercevoir après coup que l'on est souvent plus confus. En résumé, formez-vous, utilisez l'IA et faites-vous votre propre opinion.

A ce jour, nous utilisons beaucoup de robots dans notre vie quotidienne et cela va en s'accroissant. Mais ce n'est pas nouveau, l'homme a toujours cherché à automatiser certaines fonctions. Et à chaque fois, cette automatisation qui prédisait une perte d'emploi, a créé une mutation d'emploi. Les tâches désormais automatiques permettent de libérer du temps «créatif» pour inventer autre chose. L'automatisation des tâches comptables a dégagé plus de temps pour l'analyse de comptes, et ce temps gagné s'est transformé en plus de travail sur la gestion. Les contrôleurs de gestion quasi inexistant il y a 50 ans, ont pris une place importante dans tous les systèmes financiers des entreprises et ont remplacé beaucoup de comptables. L'emploi s'est donc ré-équilibré.

## LA FORMATION : UNE VÉRITABLE AUTOROUTE POUR L'IA GÉNÉRATIVE

Un domaine que je connais particulièrement bien est la formation professionnelle pour adulte. Pour être efficace, une formation doit être la plus qualitative possible, au risque d'obtenir l'inverse de ce que l'on recherche, à savoir le rejet du sujet voire de la formation en général. Je l'ai vécu et observé durant mon parcours d'étudiant et professionnel. Ne perdons pas de vue qu'une bonne formation fait progresser l'individu et l'entreprise à laquelle il appartient, et qu'une mauvaise formation est une véritable bombe à retardement pour l'individu et l'entreprise. L'enjeu est donc de taille, il ne faut pas le minimiser.

Un individu rendu plus compétent avec la formation entrevoit plus facilement l'avenir et se sent plus capable de l'affronter et de faire progresser son groupe. En revanche, un individu mal formé aura tendance à se juger incapable d'avancer, deviendra pessimiste et va lentement se dégrader professionnellement en y amenant souvent le groupe dans lequel il opère.

Mais venons-en à l'IA générative !

Dans la création d'un cours (quelle que soit la modalité utilisée), l'IA générative nous apporte une quantité de données en lien direct ou indirect avec le sujet. Si ce sujet est

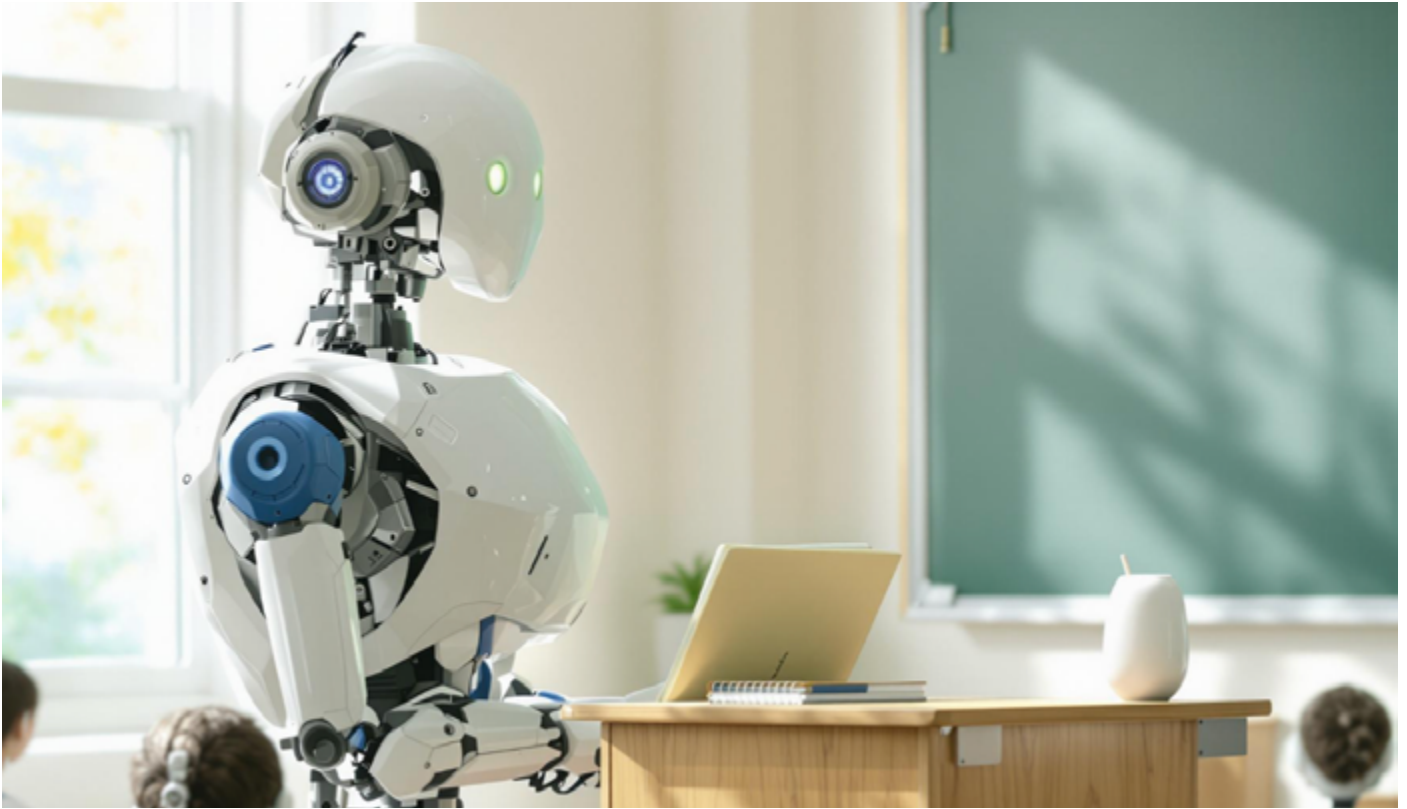
générique et que l'on sait interroger l'IA, on peut s'attendre à obtenir l'exhaustivité des données concernées (il semble même que cela soit assez submergeant en terme de volume). En revanche si notre compétence à interroger l'IA est très moyenne, on va se retrouver avec un fatras de données quasi inexploitable, même pour un sujet générique.

Lorsque que l'on réalise une formation, le cœur du métier du formateur et sa réelle plus-value se situe dans la conception pédagogique, la manière dont on va enseigner les données collectées et développer un savoir-faire. C'est équivalent à un métier d'art ou des compétences très liées aux facteurs humains sont utilisées : la sensibilité, les astuces, la narration, la vitesse d'apprentissage, la bienveillance, la reformulation, la répétition, la mécanique de jeu, l'encouragement, le rythme, etc. C'est donc à cette étape particulière que l'être humain fait la différence avec l'IA. Il adapte, il simplifie, il illustre, il structure, il déstructure les données. Il imagine comment l'apprenant va s'en sortir, il ajuste le chemin pédagogique, il met en place tout ce qu'il peut pour permettre la réussite et minimiser l'échec. Il a la volonté de se mettre au service de celui qui apprend. Dans une formation présentielle pour être plus efficace dans la transmission, il changera son discours, ses exemples et son animation : chaque individu ou groupe d'individus a ses forces et ses faiblesses et le formateur doit en être conscient et s'adapter, c'est le propre de son métier, c'est même son devoir.

Dans le cas spécifique d'une formation digitale, le formateur (concepteur) va devoir intégrer en amont la manière dont il adaptera son enseignement au public cible. Il va devoir être sacrément créatif, pour ne pas dire génial. Toutes ses compétences pédagogiques, sa capacité à se projeter et à imaginer vont être mises en œuvre. La médiocrité pédagogique n'a pas sa place ici. En laissant ce travail à l'IA générative, on obtiendra une approche pédagogique de synthèse, souvent banale et assez éloignée de ce qu'un bon formateur pourra proposer.

L'IA peut aider sur la conception, donner des pistes, des types de questions à poser, mais pour l'instant elle ne permet pas de concevoir avec tous les paramètres humains à prendre en compte. Bien entendu, ceux qui ne jurent que par cette technologie vont essayer de vous en convaincre, mais regardez vous-même, essayez de vous former pendant une journée avec une formation réalisée par une IA générative !

Le montage technique d'une formation (support de cours présentiel, module E-learning, film, etc.), peut aussi s'appuyer sur ce que l'IA va proposer. Mais attention il s'agit d'éléments



synthétiques, souvent très neutres, manquant de détails, généralement trop «parfaits» qu'il faudra retravailler.

La voix de synthèse en est un excellent exemple : pour des oreilles peu éduquées, cette voix peut être satisfaisante, mais si vous êtes attentif vous remarquerez qu'elle ne transmet pas grand-chose : elle est lisse, sans anicroche, sans variation de rythme, sans tout ce qui fait la voix humaine. Pour des usages spécifiques et courts cela peut avoir du sens, mais pour de la formation qui a besoin de sensibilité, cela n'est pas au service d'un meilleur apprentissage.

En ce qui concerne les médias visuels (illustrations, photos, vidéos), le constat est le même. C'est plutôt assez bon, surtout pour les illustrations et photos, mais si vous y regardez de plus près, vous n'y trouverez pas le sourire sincère et plein de mansuétude sur le visage d'un personnage, vous ne trouverez pas le pétale imparfait d'une fleur ayant servi de repas à un insecte. Il manquera cela, et ce sont ces détails, souvent infimes, qui vont faire la différence dans l'attention. Et cette attention à maintenir est un véritable défi pour le formateur.

En revanche pour la réalisation de tous ces médias, l'IA est d'une grande aide. Elle vous permet de trouver des idées et des pistes presque instantanément. Elle permet de visualiser un concept. Grâce à cela, vous pouvez vous challenger sur différents contenus visuels, par exemple en produisant plus d'illustrations pour faire un choix final que l'on pourra affiner par la suite. Ce dernier point est

quasi impossible à réaliser manuellement pour des raisons budgétaires.

Il faut utiliser l'IA et savoir le faire avec compétence. L'IA générative va améliorer le travail du formateur, lui demander d'être plus compétent. Il devra savoir poser des questions à l'IA pour en obtenir des réponses pertinentes. Il devra aussi savoir lire et comprendre ce que l'IA lui fournira. Mais son travail essentiel sera de structurer, simplifier, réarranger les données pour les rendre accessibles aux apprenants. Il devra, pour faire apprendre, déterminer les modalités d'apprentissage les plus adaptées, trouver les exercices à réaliser, les activités. Le formateur sera obligatoirement d'un talent spécifique au domaine de l'apprentissage, et dès aujourd'hui il doit inévitablement progresser dans cette direction. Et cela est une bonne nouvelle car c'est la partie du travail qui est la plus enrichissante.

L'humanité progresse grâce à son intelligence et son travail. L'IA est un outil créé par l'humanité pour aider au progrès de l'humanité, ce n'est pas l'humanité. C'est vous qui devez en avoir la maîtrise et le contrôle, et c'est vous qui pouvez faire le choix de son usage.

En ce qui me concerne, j'ai décidé d'utiliser avec mes équipes l'IA générative pour gagner du temps sur la préparation du contenu. Ce temps gagné est désormais utilisé afin d'augmenter l'efficacité pédagogique de nos productions.

*Michel Collichon*

# MAGR RH

Le premier média multimodal  
de l'écosystème RH

#### Directeurs de la publication

et rédacteurs en chef  
Michel Barabel, François Geuze

#### Rédacteur en chef permanent

André Perret

#### Chefs de rubrique

Gabriel Artero, Philippe Canonne, Denis Cristol, Marc Deluzet, Jacques Igalens, Hubert Landier, Martin Richer, Brigitte Taschini

#### Contacts

MAGR RH, 5 rue Paul Bert 75011 Paris  
contact@reconquete-rh.org  
www.magrh.org

#### Direction artistique & réalisation web

François Geuze f.geuze@e-rh.org

#### Publicité & Partenariats

contact@reconquete-rh.org

Toute reproduction, même partielle, des textes publiés dans la revue «MAGR RH » est **autorisée** pour tous les pays, sans autorisation écrite préalable du directeur de la publication. Il convient uniquement de citer les auteurs et l'origine de l'article.

Cette publication peut être utilisée dans le cadre de la formation permanente.

L'éditeur s'autorise à refuser toute insertion qui semblerait contraire aux intérêts moraux ou matériels de la publication.

Sauf accords spéciaux, les manuscrits, textes et photos envoyés à la rédaction ne sont pas restitués. La citation de marque, nom de firme, etc., est faite sans but publicitaire et ne signifie en aucun cas que les procédés soient tombés dans le domaine public

N°ISSN : 2968-1804



#ReconqueteRH #MagRH2 www.magrh.fr

# MAGR RH

Abonnez vous au MagRH et ne manquez aucun numéro ou manifestation du MagRH. La version électronique de la revue est gratuite et peut vous être adressée directement dès sa parution.  
[www.e-rh.org](http://www.e-rh.org)

**JE  
M'ABONNE  
GRATUITEMENT**

[HTTP://MAGR.H.RECONQUETE-RH.ORG/INDEX.PHP/ABONNEMENTS](http://MAGR.H.RECONQUETE-RH.ORG/INDEX.PHP/ABONNEMENTS)

*Le renard qui saisit une main tendue  
fait des bonds de kangourou.*

— Proverbe breton



## Parlons RH fait résonner votre parole dans l'univers RH.

Ça vous parle ? Alors interrogez  
notre expertise en Content Marketing,  
Social Media et Génération de Leads.

MÉDIA & AGENCE  
DE MARKETING ÉDITORIAL  
ET DIGITAL DÉDIÉS À 100%  
À L'ÉCOSYSTÈME RH

Parlons RH, amplificateur d'ÉCHO système RH.

[www.parlonsRH.com](http://www.parlonsRH.com)