

Data & IA RH #1 - 2025

Retour sur le HR Community Talk du Lab RH consacré à la Data & l'IA en RH, qui s'est tenue le 11 février 2025 en ligne.

3 intervenants ont pris la parole pour apporter leurs expertises :

1/ Présentation des grands apprentissages de l'étude *Trends of AI 2025 – Adoption de l'IA en France*



Sophie Loeuilleux - HR Innovation Project Manager au Lab RH

2/ Retour d'expérience de l'entreprise Roquette sur le Projet DHAM (Data Science HR Attrition Management) : un modèle prédictif basé sur l'IA pour anticiper les départs et réduire le turnover.



Pauline SCIESZYK - Data Analytics & HRIS Manager



Amandine DRUON - Data Science Manager

Merci aux intervenants et aux participants pour leur contribution et leur engagement !



Intervention de Sophie Loeuilleux

“Etude *Trends of AI* 2025”



IA & RH : Où en sommes-nous ?



→ Étude menée par le collectif “Les Enthousiastes” avec KPMG et le soutien du Lab RH, réunissant des experts de 4 métiers : RH, IT, Finance et Marketing.

→ **Objectif** : étudier l'impact de l'IA sur ces 4 métiers et identifier les tendances, opportunités et challenges.

→ **Méthodologie** :

- ◆ Comités de 80 experts réunis en mars et mai 2024
- ◆ Questionnaire diffusé en septembre-octobre 2024
- ◆ Résultats publiés en décembre 2024



[Cliquez ici pour télécharger l'étude](#)



Chiffres Clés & Enjeux pour les RH

1. Légitimité des RH dans la transformation IA

- **98% des DRH** se considèrent comme **acteurs stratégiques** de l'IA, notamment sur **l'évolution des métiers et compétences**.
- **Rôle clé** dans l'identification des talents et l'innovation des pratiques RH.

2. Formation & Acculturation à l'IA

- **78% des RH** prévoient des **formations et ressources** pour développer les compétences IA des collaborateurs.
- **Top 3 des compétences IA attendues** en entreprise :
 1. Transmission des savoirs & acculturation
 2. Gestion du changement et transition IA
 3. Connaissance des enjeux éthiques de l'IA

3. Adoption des outils IA en RH

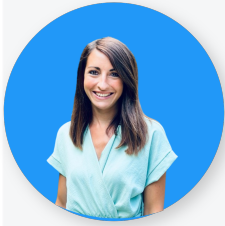
- **30% des RH** utilisent déjà l'IA pour **générer des documents RH** (contrats, fiches de poste, contenus de communication).
- **Top 3 des usages de l'IA en RH :**
 1. **Traduction automatique** des communications RH
 2. **Génération automatisée de documents RH**
 3. **Sourcing et préqualification des CV** pour le recrutement

4. IA & Climat Social

- **75% des RH** perçoivent l'IA comme une **opportunité pour améliorer le climat social**.
- Utilisation possible pour **anticiper le turnover et veiller au bien-être des collaborateurs**.
- Pourtant, peu d'expérimentations concrètes sur ce volet : enjeu d'éthique et de gouvernance à adresser.

✓ Conclusions & Perspectives

- **L'IA est perçue comme un levier stratégique pour les RH**, notamment sur la gestion des talents et la formation.
- **L'adoption des outils IA se fait progressivement**, avec un focus sur le recrutement et la gestion administrative.
- **L'éthique et la gouvernance restent des défis majeurs**, en particulier pour les sujets liés au climat social.
- **La suite de l'étude est prévue en 2025**, avec un approfondissement sur les nouveaux cas d'usage et leur impact sur les métiers RH.



Intervention de Pauline SCIESZYK - Data Analytics & HRIS Manager et Amandine DRUON - Data Science Manager

💡 **Le projet DHAM** (Data Science HR Attrition Management) : un modèle prédictif basé sur l'IA pour anticiper les départs et réduire le turnover.

🌐 **Présentation de Roquette**



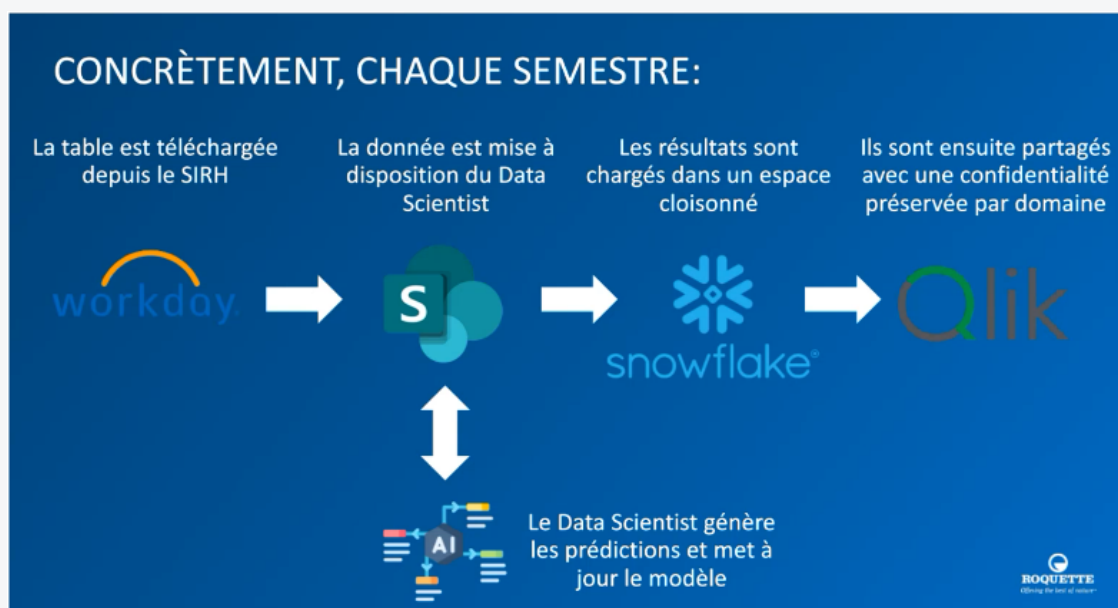
- Entreprise familiale, 10 000 employés, 30 sites de production dans le monde.
- Spécialisée dans la transformation de céréales pour les industries agroalimentaires, pharmaceutiques et cosmétiques.
- Organisation matricielle avec plusieurs fonctions RH (Comp & Ben, Talent Acquisition, Talent Development, SI RH & Data).

🎯 Contexte & Objectifs du Projet DHAM



- Après la crise du Covid, Roquette a constaté une hausse du turnover.
- Objectif : exploiter la data et l'IA pour **anticiper les départs, comprendre les causes et fidéliser les talents stratégiques**.
- Approche basée sur l'**analyse prédictive**, avec un modèle de machine learning qui tourne tous les 6 mois.

🔧 Mise en place du modèle prédictif



♦ Collecte et structuration des données

- Données issues du SIRH (Workday) : âge, ancienneté, poste, évaluations de performance, rémunération (en tranches), engagement...
- **Protection des données** : anonymisation (clés uniques), accès restreint, conformité CNIL.

♦ Modélisation & Algorithme

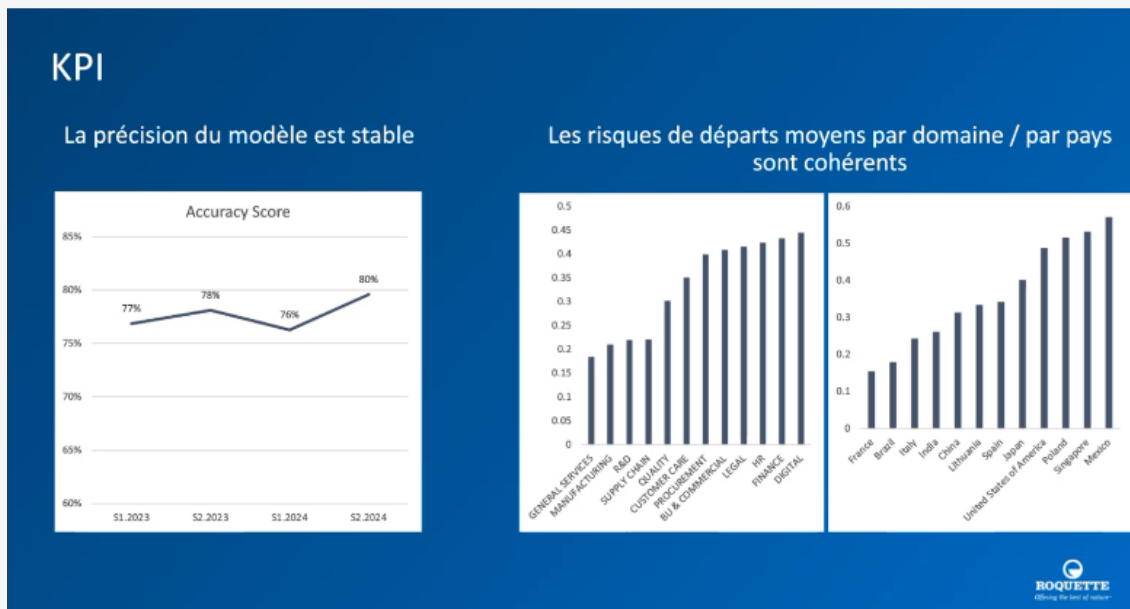
- **Modèle de machine learning** développé en Python.
- Croisement des prédictions IA avec les évaluations managériales pour affiner les résultats.
- Précision du modèle : **+75% de fiabilité** sur l'identification des départs.

♦ Déploiement & Utilisation

- Résultats intégrés dans ClickSense (BI) avec accès sécurisé pour les HRBP.
- Objectif : **aider les managers à identifier les profils à risque et mettre en place des actions préventives.**
- Phase actuelle : **test élargi** avec HRBP, réflexion sur l'ouverture aux managers (enjeux syndicaux).



Résultats & Enseignements clés



✓ **Facteurs influençant le turnover** : âge, ancienneté, ancienneté dans le poste.

✓ **Approche progressive** : analyse collective (statistiques globales) avant d'aller à l'individuel.

✓ **Impact concret** : identification de 80% des départs avant qu'ils ne surviennent.

✓ **Priorisation des actions** : mise en place de plans de rétention ciblés (ex. jeunes talents).

Challenges & Recommandations

- **Données fiables avant tout** : privilégier des données de qualité plutôt que la quantité.
- **Transparence et adhésion** : impliquer RH, managers et instances représentatives dès le départ.
- **Avancer par étapes** : tests sur de petits périmètres avant généralisation.
- **Ne pas tout automatiser** : garder un contrôle manuel pour éviter les dérives.