

SOMMET de l'innovation TECH RH

1

ÉDITION

50 solutions-clés
POUR LEADERS
EN RESSOURCES
HUMAINES

Résumé des 8 conférences Sommet de l'Innovation TECH RH Édition 2025

Un grand merci à tous pour votre présence et vos échanges lors de cette première édition du **Sommet de l'Innovation TECH RH**, organisé par Groupe LGX, InnovIA Académie et Nexa RH.

Il nous fait plaisir de vous partager le résumé des conférences présentées lors de cette journée. Ce résumé vise à prolonger les apprentissages, mais aussi à partager en équipe les idées clés et les concepts à s'approprier. Bonne lecture.

NOTE : Les PDF des présentations seront accessibles via téléchargement d'ici quelques jours. Surveillez vos boîtes courriel.

Merci à tous nos commanditaires de l'événement :

Présenté par :



Partenaires platines :



Partenaires de l'événement :



Partenaires marketing :



SOMMET de l'innovation TECH RH

1

ÉDITION

50 solutions-clés
POUR LEADERS
EN RESSOURCES
HUMAINES

Sommaire

SOMMET
de l'innovation
TECH RH

1

ÉDITION



Augmenter la productivité en 2025 : comment l'IA générative peut la révolutionner ?

Patrice Poirier • SIGMA-RH
Membre



Être à l'avant-garde de l'écoute des employés et de leur développement : quels indicateurs changeront vos programmes RH ?

Samer Saab • Explorance
Fondateur et CEO



Anticiper et planifier les effectifs avec l'IA : comment gagner en flexibilité et faire de réels gains ?

Amanda Arciero • Airudi
HR, CRM Specialist et Vice-Présidente des Opérations



Using AI as HR's business partner : how to employ tech and co-pilots to augment HR ?

*Cette conférence sera présentée en anglais. Une traduction française simultanée basée sur l'IA sera offerte à nos visiteurs.

John Dawson • Dayforce
Sr. Director, Talent Acquisition



Martin Mathe • AppyHere
Co-fondateur et CEO



Maxime St-Cyr • Dollarama L.P.
Responsable des Ressources Humaines



Lori Dimaria • IN-RGY | Groupe HR Path
Responsable de la gestion des changements organisationnels

Steve Hill • IN-RGY | Groupe HR Path
Vice-président principal des services globaux



Choisir une solution intégrée ERP et Capital Humain : comment Beneva crée des synergies entre les RH et les Finances ?

Jean-Habib Mimassi • workday
Directeur Régional des Ventes



Daniel Ouellet • Beneva
Vice-président, partenariat et opérations RH



Être efficaces aujourd'hui, résilients demain : quelle feuille de route TECH RH suivre à l'ère des IA ?

Jean-Baptiste Audrerie • Nexa RH
Président et Co-fondateur • Analyste de l'industrie HR TECH

Marie-Eve Hermkens • Groupe InnoVe Now inc. / InnovIA Académie
Présidente et Fondatrice

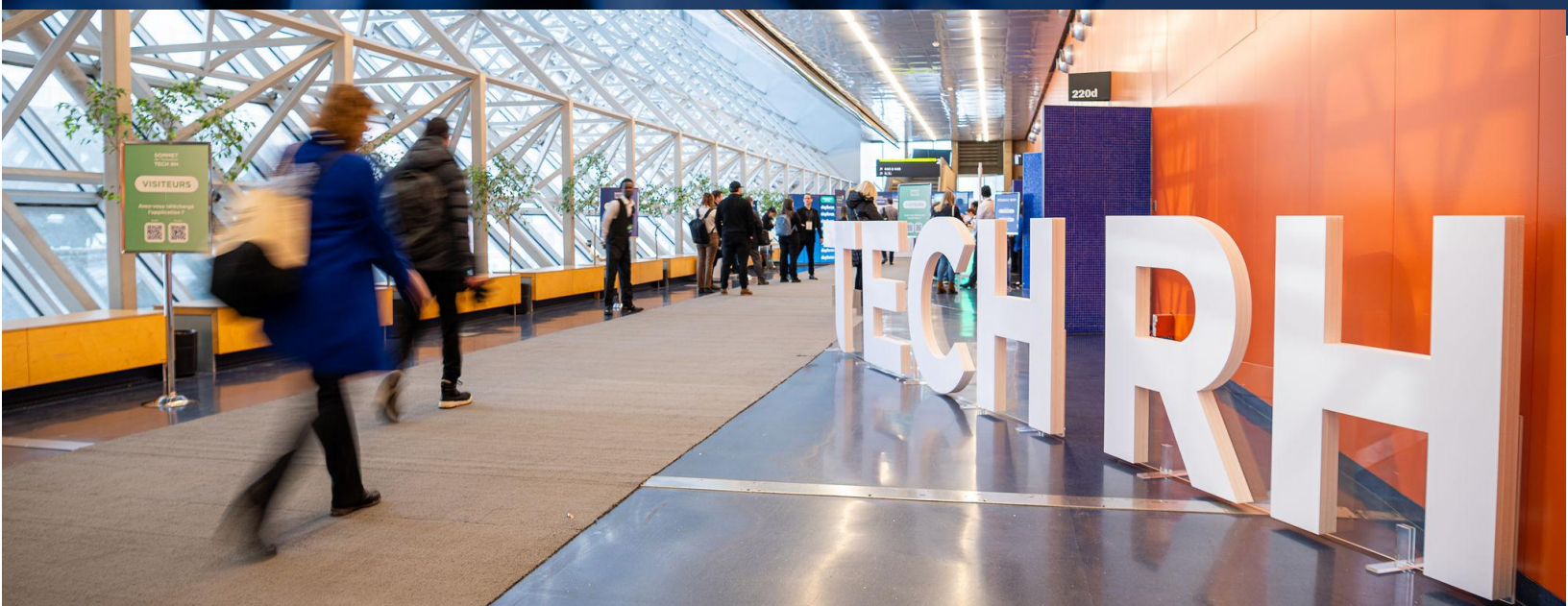


Philippe Morin • workday
Product Manager



NOTRE PROGRAMMATION

Détails des conférences



Conférence 1

Être efficaces aujourd'hui, résilients demain : quelle feuille de route TECH RH suivre à l'ère des IA ?

Jean-Baptiste Audrerie, Président et Co-fondateur de [Nexa RH](#), Analyste de l'industrie HR TECH et Marie-Ève Hermkens, Présidente et fondatrice [InnovIA Académie](#)

L'IA, nouvelle alliée des organisations compétitives dans un monde hypervélocé

Le discours d'ouverture du Sommet de l'Innovation TECH RH a souligné le rôle essentiel de l'IA dans la transformation des RH et l'efficacité organisationnelle.

L'IA n'est pas seulement une tendance future, mais une nécessité actuelle pour les entreprises visant à être efficaces et résilientes.

En 2025, une feuille de route IA se dessine pour toutes les organisations, y compris pour les RH.

Les principaux domaines sur votre feuille de route d'investissement qui sont à considérer en priorité selon Marie-Ève et Jean-Baptiste :

1. **Recrutement automatisé** : cette application augmente le nombre de talents qualifiés de 75 % grâce à l'analyse des candidats par l'IA, réduisant le temps passé à examiner les candidatures de plusieurs heures à quelques minutes. Elle améliore l'efficacité dans les scénarios de recrutement de masse en utilisant des agents conversationnels pour engager et préqualifier les candidats.
2. **Planification des effectifs** : la mise en œuvre de l'IA dans la planification des effectifs peut générer un retour sur investissement de 3 à 12 fois le coût initial. Cela est possible en optimisant les coûts de main-d'œuvre, en réduisant les heures supplémentaires et en améliorant la répartition du personnel pendant les quarts de travail. Elle améliore également la satisfaction des employés grâce à des horaires flexibles.



3. **Base de connaissances** : une base de connaissances bien organisée et facilement consultable peut faire gagner aux employés environ 2 heures par jour qui seraient autrement consacrées à la recherche d'informations. Cela conduit à des gains significatifs en termes de productivité globale et de compétitivité en offrant un accès rapide aux politiques de l'entreprise et aux informations essentielles. C'est le coup de ♥ de Marie-Ève.
4. **Apprentissage adaptatif** : cette approche répond au besoin de former près de 60 % des employés à de nouvelles compétences, bien que seulement 5 % des organisations soient équipées pour gérer efficacement ce changement. L'apprentissage adaptatif propose un contenu de formation personnalisé, garantissant aux employés une formation ciblée pour améliorer leur valeur et leur employabilité.
5. **Planification stratégique de la main-d'œuvre et des compétences** : la planification stratégique des effectifs permet aux entreprises d'anticiper et de gérer les changements économiques, géopolitiques et démographiques. En utilisant des scénarios basés sur les données, les organisations peuvent planifier de manière proactive les besoins futurs, requalifier leur personnel et maintenir un avantage concurrentiel sur des marchés dynamiques.
6. **Organisation basée sur les compétences, appuyée par les Ontologies de Compétences** : cela implique de passer à une gestion des employés basée sur les compétences plutôt que sur les rôles professionnels traditionnels. Cette approche permet de remédier à la « *Skills Disruption* » des compétences et de faciliter les expériences personnalisées des employés. Environ une entreprise sur trois souhaite adopter une gestion basée sur les compétences « *Skills-based Organization* » pour améliorer le déploiement des talents et réduire les coûts.

Marie-Ève termine en indiquant ceci :

"Les entreprises qui vont anticiper plutôt que subir seront celles qui vont rester compétitives sur le marché".

Concepts clés

- **Recrutement de masse automatisé** : Utilisation de l'IA pour rationaliser le processus d'embauche, de l'analyse des candidatures à l'engagement des candidats.
- **Planification et prévision des effectifs** : Utilisation de l'IA pour optimiser la planification des employés, réduire les coûts de main-d'œuvre et améliorer la satisfaction des employés.
- **Base de connaissances** : Un référentiel centralisé d'informations auquel les employés peuvent facilement accéder pour trouver des réponses à leurs questions, ce qui permet de gagner du temps et d'améliorer la productivité.
- **Apprentissage adaptatif** : Une approche personnalisée de la formation qui fournit le bon contenu à la bonne personne au bon moment, améliorant ainsi le développement des compétences et réduisant les coûts de formation.
- **Ontologie des compétences** : Système intelligent qui permet de gérer les compétences au sein de l'entreprise.

Conférence 2

Anticiper et planifier les effectifs avec l'IA : comment gagner en flexibilité et faire de réels gains?

Amanda Arciero, Cofondatrice et Vice-Présidente aux Opérations - [Airudi](#)

Optimisation de la gestion des effectifs grâce à l'IA.

Amanda a expliqué comment l'intelligence artificielle peut optimiser la gestion des effectifs, accroître la flexibilité et générer des gains concrets pour les organisations.

La productivité du Canada est à la traîne par rapport aux autres pays en raison de la lenteur de l'adoption des technologies. Elle a souligné que la mise en place des bons outils et la présence des bonnes personnes avec les bonnes compétences aux bons endroits sont essentielles pour stimuler la productivité.



« La planification des effectifs est devenue un vrai casse-tête pour les organisations ».

- **La gestion des effectifs représente environ 40 % des dépenses d'exploitation d'une entreprise**, ce qui en fait un domaine essentiel à améliorer.
- **La planification stratégique des effectifs, que seulement 15 % des organisations entreprennent**, est essentielle pour déterminer les besoins futurs en compétences et pour aborder les tendances qui façonnent la main-d'œuvre. Alors qu'il y aura un creux historique en 2030 avec seulement 60,4 % de la population active.

L'IA est le levier stratégique dans la planification opérationnelle de la main-d'œuvre, permettant de prédire les besoins et d'élaborer de manière proactive des stratégies d'atténuation.

« Une planification de main-d'œuvre insuffisamment optimisée crée des manquements. Donc on peut connaître une baisse de productivité, des surplus, des pénuries d'effectifs et des conditions de travail stressantes ».

Des solutions comme la plateforme Airudi peuvent prédire diverses valeurs indépendantes affectant la planification des effectifs, telles que l'arrivée du cargo ou l'achalandage de la clientèle, et optimiser l'affectation des effectifs. Ces solutions basées sur l'IA ont démontré des avantages importants, notamment une réduction des taux d'erreurs de 15 à 30 % et des économies de coûts substantielles pour les organisations.

Quelques considérations sur la mise en œuvre de l'IA :

1. **La qualité des données est essentielle** : Amenda souligne qu'il est important de tirer parti des données existantes. Cependant, elle prévient que « *Je n'ai jamais vu une organisation qui a des données parfaites* », ce qui peut entraîner des difficultés dans la formation et l'étalonnage du modèle d'IA mais après une année de collecte de donnée, la solution prédit encore mieux.
2. **Avoir une certaine tolérance à l'imperfection** : Les prédictions de l'IA ne sont pas parfaites, surtout sur des horizons temporels plus longs. Le présentateur utilise l'analogie des prévisions météorologiques, où la précision diminue à mesure que la fenêtre de prédiction augmente. Les organisations doivent comprendre leur tolérance au risque et l'impact des inexactitudes sur les opérations.
3. **Favoriser l'intervention humaine dans la boucle d'apprentissage** : les systèmes d'IA doivent intégrer les commentaires des utilisateurs pour améliorer en permanence leur précision et leur pertinence. La présentatrice y fait référence comme à un « mécanisme de type humain dans la boucle ».
4. **Jamais sans la sécurité des données** : Airudi stocke ses données dans des environnements infonuagiques sécurisés et s'assure qu'ils disposent de toutes les certifications nécessaires en matière de cybersécurité, y compris, mais sans s'y limiter, la loi 25, SOC 1 et 2 et ISO.

Concepts clés

- **Planification des effectifs** : Maximiser les ressources en jonglant avec les compétences, les certifications, les règles de travail et la disponibilité du personnel et de l'équipement.
- **Planification stratégique des effectifs** : Déterminer les compétences futures nécessaires et les tendances qui façonneront la main-d'œuvre, en répondant aux questions sur les compétences, l'attrition et la main-d'œuvre disponible.
- **Prédiction basée sur l'IA** : Utilisation de données historiques et de divers facteurs pour prévoir les besoins, comme le volume d'appels dans le secteur de la santé, ce qui permet une meilleure allocation des ressources.
- **« Human in the Loop »** : Un mécanisme où la collecte de données en temps réel et la rétroaction des utilisateurs pendant l'utilisation d'un outil d'IA améliorent la performance de l'outil et garantissent qu'il s'aligne sur la réalité opérationnelle.

Conférence 3

Être à l'avant-garde de l'écoute des employés et de leur développement : quels indicateurs changeront vos programmes RH? Présentée par Explorance

Samer Saab, Fondateur et PDG d'[Explorance](#)

Écouter les employés dans le monde d'aujourd'hui.

Samer a discuté de l'évolution du paysage de la rétroaction des employés et de l'importance d'**écouter réellement les employés**

Explorance est une organisation mondiale spécialisée dans la mise en œuvre de stratégies d'écoute. Elle est présente dans plus de 50 pays et compte près de 300 employés.

« 63 % des employés ont l'impression que leur voix est ignorée ».

Samer a souligné que, bien que de nombreuses organisations mènent des sondages d'engagement, un pourcentage important de 63 % des employés ont l'impression que leur voix est ignorée.

« Agir plus et demander moins ».

Il a plaidé en faveur de la création d'une **boucle de rétroaction** où les organisations non seulement sollicitent des commentaires, mais les analysent également efficacement et agissent en fonction des résultats.

Le fondateur d'Explorance a présenté **MLY**, un outil d'IA mis au point par son laboratoire en IA basé à Montréal et conçu pour interpréter les commentaires des employés et fournir des renseignements exploitables avec 24 millions de commentaires analysés et 54 millions de points d'analyse clés extraits.



L'objectif est de favoriser une culture d'agilité où les gestionnaires sont capables d'apporter des améliorations en fonction de la rétroaction des employés.

- **Évolution des commentaires employés** : Les employés s'investissent davantage dans l'expression de leurs idées, rédigeant 4 à 7 fois plus qu'auparavant et formulant des recommandations d'amélioration plutôt que de simples retours.
- **Besoins d'agilité et de responsabilisation des gestionnaires** : Les organisations doivent être plus réactives, avec une prise de décision décentralisée.
- **Défi des compétences managériales** : Beaucoup de gestionnaires manquent des compétences analytiques et opérationnelles pour exploiter les commentaires et mettre en place des actions concrètes.
- **Solution IA et « Crowdsourcing »** : L'intelligence artificielle peut aider à structurer les recommandations et à autonomiser les gestionnaires dans la prise de décision.

"Au cœur d'une stratégie d'écoute, ce qui est le plus important, c'est de s'assurer qu'on peut créer des environnements sécurisés pour que les gens se sentent en sécurité de s'exprimer..."

L'assistant IA sémantique assure la sécurité psychologique en :

- En supprimant les éléments pouvant nuire à leur bien-être, tout en conservant les commentaires originaux pour l'administration si nécessaire.
- Identifiant les risques pour la sécurité psychologique des employés, comme un malaise face à un responsable.
- Détectant les signes de mise en danger de la personne.
- Intégrant les différences culturelles dans l'analyse des commentaires, en tenant compte des variations d'expression selon les pays.

Concepts clés

- **Assistant sémantique** : MLY est un outil d'IA conçu pour interpréter les commentaires des employés et fournir des renseignements exploitables. Il peut identifier jusqu'à 55 000 points saillants à partir des commentaires des employés.
- **« Crowdsourcing »** : Obtention de recommandations ou de solutions auprès d'un grand groupe d'employés concernant des améliorations au sein de l'organisation exploitant l'intelligence collective et les diverses perspectives de l'effectif pour identifier et mettre en œuvre des solutions.
- **Niveau d'alerte** : MLY comprend des outils qui détectent automatiquement s'il y a un élément problématique dans un commentaire.

Conférence 4

Automatiser le recrutement des employés de première ligne à 100% : que pouvez-vous appliquer du cas Dollarama ? Présentée par AppyHere

Martin Mathe, Co-fondateur et CSO d'[AppyHere](#)

Avec le soutien virtuel de son client Maxime St-Cyr, Responsable des Ressources Humaines, Dollarama L.P.

Recruter avec des Agents IA : Tout le monde y gagne !

Martin a présenté une étude de cas sur le recrutement de masse avec Dollarama, soulignant l'expérience profondément humaine au cœur de la transformation technologique.

L'objectif est d'automatiser le processus de recrutement tout en améliorant l'expérience du candidat.

« Les candidats, surtout les plus jeunes, s'attendent à un processus de recrutement rapide.

Si le processus est lent, ils risquent de perdre tout intérêt. »

- La transformation, qui a pris environ 18 mois, a considérablement réduit les coûts d'embauche de 91 % et la dépendance aux sites d'emploi de 87 %.
- Le temps d'embauche a été réduit à environ 25 heures, avec un record de 21 minutes.
- 70 % des personnes embauchées chez Dollarama ne parlent à personne avant leur premier jour de travail.



"Dans le marché horaire, il y a trois éléments : le salaire, la localisation et l'horaire."

- La mise en œuvre comprenait une solution basée sur l'IA qui crée une communauté de talents où les emplois postulent auprès des candidats plutôt que l'inverse.
- Le système comprend des agents d'IA pour la maîtrise de la langue et le calcul du temps de trajet.
- Les enquêtes post-embauche fournissent un retour d'information précis et en temps réel, contrairement aux enquêtes internes précédentes.

« Le système crée une expérience de type « Uber » pour les directeurs de magasin, où ils créent une demande, précisent l'horaire de l'employé et un candidat correspondant est proposé. »

Un élément clé de la transformation a été un changement dans le rôle de l'équipe RH.

1. Notamment, l'équipe de Dollarama a surmonté la résistance des directeurs de magasin habitués à gérer eux-mêmes le recrutement. « L'enjeu, ce n'est pas la technologie, c'est l'humain » ajoute Martin.
2. L'automatisation des tâches permet aux professionnels des RH de se concentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée, en passant des tâches administratives à des rôles plus stratégiques comme le conseil, l'analyse de données et le *design* de l'expérience.

« Votre travail en RH est devenu plus mathématique et toujours plus axé sur la valorisation des données ».

Concepts

- **Agents IA** : Technologies automatisées opérant avec un certain niveau d'autonomie qui gèrent des parties spécifiques du processus de recrutement, comme l'évaluation des compétences linguistiques ou le calcul des temps de trajet.
- **Hyper-automatisation** : L'application stratégique de technologies avancées pour automatiser les processus et les tâches allant jusqu'à un certain niveau d'autonomie.
- **Expérience candidat** : La perception globale et la satisfaction des demandeurs d'emploi tout au long du processus de recrutement.
- **Communauté de talents** : Un bassin de candidats potentiels où le système les fait correspondre aux opportunités d'emploi en fonction de leurs préférences.
- **Temps d'embauche** : La durée entre le moment où un emploi est affiché et le moment où un candidat est mis à l'horaire.

Conférence 5

Using AI as HR's business partner: how to employ tech and co-pilots to augment HR? Présentée par DAYFORCE

John Dawson, Directeur principal de la veille sur les talents, [Dayforce](#)

Traduite de l'anglais en Français pour ce résumé

Libérer le potentiel des RH : Comment l'IA peut révolutionner la gestion des talents

John Dawson a discuté de l'application de l'IA dans les RH pour relever des défis tels que la fidélisation des talents et la gestion des compétences.

« Le paysage des talents est en pleine mutation, caractérisé par un taux de rotation élevé, un faible engagement et un déficit de compétences important. »



Il a souligné que **69 % des employés risquent de quitter leur emploi**, soulignant l'urgence pour les entreprises de mieux comprendre et de répondre aux besoins de leurs employés.

Ces données indiquent une crise de rétention et d'engagement des employés, nécessitant des solutions innovantes :

1. **Défaillance de la communication et lacunes de perception** : les dirigeants surestiment l'efficacité de leur communication : « *60 % des dirigeants pensent qu'ils offrent des possibilités d'apprentissage et de montée en compétences à leurs employés... seuls 26 % des employés ressentent cela.* »
2. **Manque de transparence** : seuls 4 employés sur 10 estiment que leur employeur est efficace pour communiquer les changements.
3. **Malentendus sur les aspirations professionnelles des employés** : seuls « *45 % ont déclaré que leur employeur actuel comprenait leurs aspirations professionnelles.* »
4. **Impact sur le moral des employés** : les employés se sentent « déprimés » en raison du manque de communication, ce qui crée un malaise.

Ces statistiques révèlent un écart dangereux entre ce que les dirigeants pensent faire et ce que vivent réellement les employés, ce qui entraîne une diminution de l'engagement et de la rétention.

John a noté que : « *L'IA, y compris l'apprentissage automatique et l'IA générative, est plus qu'un simple mot à la mode, c'est une suite d'outils qui peuvent révolutionner les pratiques RH* ».

L'IA comme solution, mais pas comme solution miracle :

- Les silos de données comme obstacle : « *Les silos de données brisés sont la raison pour laquelle la plupart d'entre nous n'utilisent pas l'IA au quotidien dans une organisation.* »
- L'importance de la supervision humaine : « *En tant qu'êtres humains, nous prenons la décision finale.* »

Il plaide alors pour une approche stratégique, axée sur l'utilisation de l'IA pour créer des parcours de carrière personnalisés, rationaliser l'apprentissage et améliorer la sélection des candidats. En tirant parti de l'IA, les RH peuvent passer des tâches administratives à l'accent sur l'engagement des employés et la prise de décisions stratégiques, créant ainsi un lieu de travail plus axé sur l'humain.

« L'IA n'est qu'un accélérateur. Elle nous permet de fonctionner avec efficacité et objectivité ».

« La personnalisation est au cœur des parcours professionnels basés sur l'IA. »

Il fait valoir qu'il est crucial d'intégrer l'IA de manière éthique et conforme pour instaurer la confiance et obtenir des résultats significatifs.

Concepts clés

- **Moteur de compétences (Skills Engin)** : Un outil qui cartographie et analyse les compétences au sein d'une organisation afin de cerner les lacunes et d'associer les employés aux rôles appropriés.
- **Parcours de carrière basés sur l'IA (Career Pathing)** : Utilisation de l'IA pour fournir aux employés des plans de développement personnalisés, en harmonisant leurs compétences et leurs intérêts avec les besoins de l'entreprise.
- **Co-pilotes** : Outils basés sur l'IA qui automatisent les tâches RH et fournissent un soutien conversationnel en temps réel aux employés, améliorant ainsi leur expérience.
- **Adoption éthique de l'IA** : Mise en œuvre de solutions d'IA de manière responsable, en portant attention à la conformité, à l'équité et à la transparence.

Conférence 6

Choisir une solution intégrée ERP et Capital Humain : comment Beneva crée des synergies entre les RH et les Finances? Présentée par Workday

Daniel Ouellet, Vice-président, partenariat et opérations RH chez Beneva

Philippe Morin, Gestionnaire de produit Workday, chez Beneva

Jean-Habib Mimassi, Directeur Régional, [Workday](#)

Transformer la culture et les opérations : Ils l'ont fait !

Beneva, anciennement SSQ, partage son expérience sur les synergies entre la finance et les RH, soulignant les avantages et les défis de la combinaison de ces fonctions au sein d'une solution unique comme Workday.

« D'avoir un projet qui est de nature corporative comme RH et finance conjointement, ça aide énormément à pousser et d'avoir le budget pour réussir à mettre ça en place. »



L'entreprise, qui a pris de l'expansion grâce à des acquisitions, visait à comprendre les avantages d'un système unifié, ainsi que les complexités de la restructuration organisationnelle et de la transformation numérique.

En 2018, SSQ, avec environ 1 500 employés, a lancé un projet pour optimiser ses départements RH et Finance. Reconnaisant la tendance vers des outils intégrés, SSQ a choisi Workday pour consolider divers modules RH et financiers. Un dossier d'analyse, mettant l'accent sur le retour sur investissement et l'efficacité opérationnelle, a été crucial pour obtenir l'approbation de la direction. La mise en œuvre a duré environ 12 à 14 mois et comprenait environ 14 modules.

Après la mise en œuvre, Beneva a constaté des avantages tels qu'une autonomie accrue des employés et un accès à l'information en temps réel.

Philippe Morin souligne ainsi :

« Les gains qui ont été faits côté opération viennent de l'autonomie pour tous les types de demandes et toute la gestion de l'employé de son propre dossier ».

1. **Gains d'efficacité** : Beneva a su livrer les synergies promises, notamment après la fusion de SSQ et La Capitale, en réalisant des réductions de coûts, sans licenciements et par attrition.
2. **Autonomisation des employés** : Workday a permis une plus grande autonomie des employés dans la gestion de leurs informations et de leurs processus.
3. **Information en temps réel** : L'accès aux données en temps réel a amélioré la prise de décision à travers l'organisation.

Les défis comprenaient la gestion du changement et l'harmonisation des différentes cultures organisationnelles à la suite d'une fusion d'égaux à égaux entre SSQ et La Capitale en janvier 2020.

« Ne pas négliger tout l'aspect gestion de changement et je pense particulièrement à tous les outils de support et de formation au préalable. »

Une leçon clé apprise a été l'importance d'établir des objectifs et des principes organisationnels clairs. Il est fondamental d'établir avant de commencer quelle sera la cible organisationnelle, qu'est-ce qu'on veut accomplir et de se donner trois quatre grands principes directeurs qu'on peut se rappeler constamment. A titre d'exemple, Daniel Ouellet cite l'un d'eux : « La personne qui détient l'information, c'est elle qui fait l'action. »

Et pour conclure :

« Le projet ne se termine pas au *go live* ; il commence presque. »

Concepts clés

- **ERP (Enterprise Resource Planning)** : Un système qui intègre diverses fonctions de l'entreprise dans une plateforme unifiée.
- **ROI (Return on Investment)** : Une mesure utilisée pour évaluer la rentabilité d'un investissement.
- **Approche « Big Bang »** : Mise en œuvre simultanée de tous les modules d'un système.
- **Synergies** : Les avantages combinés obtenus lorsque différentes parties d'une organisation travaillent ensemble.

Conférence 7

Augmenter la productivité en 2025 : comment l'IA générative peut la révolutionner? Présentée par Sigma RH.

Patrice Poirier, Président, [SIGMA-RH](#)

Vous prendrez bien un « Boost » de productivité avec l'IA Générative ?

Patrice a présenté l'**intégration de l'IA générative dans les solutions RH** pour stimuler la productivité.

Il a souligné que, bien que l'IA ne remplace pas la prise de décision humaine, elle peut accélérer considérablement les processus.

Poirier a noté que **l'IA peut être utilisée pour optimiser les processus, augmenter la productivité et éliminer les tâches répétitives.**



« Tous les outils informatiques vont intégrer de l'IA générative... ça doit faire partie de l'équation à partir de maintenant ».

Il a fourni plusieurs exemples d'applications de l'IA tels que :

- **Analyse de CV** : l'IA peut extraire automatiquement des informations des CV (sous différents formats) telles que les compétences, l'expérience et les coordonnées, et renseigner les profils des candidats.
- **Préparation des entretiens** : l'IA peut identifier les anomalies dans les CV, générer des questions d'entretien pertinentes en fonction des descriptions de poste et des informations sur les candidats.
- **Automatisation des tâches administratives** : l'IA peut extraire des données de documents (contrats, formulaires d'assurance, etc.) et remplir automatiquement les champs correspondants dans les systèmes RH, éliminant ainsi la saisie manuelle des données.
- **Assistants alimentés par l'IA** : les agents conversationnels peuvent être formés sur la documentation spécifique à l'entreprise (politiques, procédures) pour répondre aux questions des employés et les guider dans les processus RH.

- **Analyse des accidents du travail** : l'IA peut analyser les rapports d'accident, identifier les causes potentielles et suggérer des mesures correctives en fonction des politiques et des meilleures pratiques de l'entreprise.
- **Gestion des compétences** : l'IA peut extraire des compétences de diverses sources et analyser les données des CV, des profils d'employés ou des assignations sur des tâches pour identifier les compétences acquises.

« On ne veut absolument pas que l'IA prenne une décision pour vous. On l'utilise pour prendre de meilleures décisions plus rapidement. »

Patrice souligne l'importance de procédures RH bien documentées. La qualité des solutions basées sur l'IA dépend de la qualité des informations sur lesquelles ils sont formés.

"S'il y a un apprentissage dans ce que je viens de vous dire, c'est que si vous avez aujourd'hui de la documentation RH, raffinez-la. Écrivez vos procédures."

Il a également abordé les préoccupations concernant la confidentialité des données, expliquant qu'il existe des solutions technologiques pour prévenir les violations de données lors de l'utilisation de l'IA dans les RH.

Concepts clés

- **IA Générative** : Un type d'intelligence artificielle capable de générer de nouveaux contenus, tels que du texte, des images ou du code.
- **Optimisation des processus** : Utiliser l'IA pour rationaliser et améliorer les processus RH, tels que le recrutement et les tâches administratives.
- **Intégration d'assistant IA** : Mettre en œuvre des assistants alimentés par l'IA pour fournir aux employés des réponses instantanées aux questions RH courantes.
- **Gestion des compétences** : Utiliser l'IA pour extraire, gérer et mettre à jour les compétences des employés en fonction de divers points de données comme les CV et les activités de formation ou le profil d'expérience.
- **Interprétation des données** : L'IA aide à analyser des données RH complexes pour identifier les tendances et les informations, telles que les schémas d'absentéisme ou les causes d'accidents.

Conférence 8

Préparer et réussir son implantation SIRH en 2025 : quelles conditions réunir pour garantir le succès ? Présentée par IN-RGY du groupe HR Path.

Lori Dimaria, *Responsable de la gestion des changements organisationnels*

Steve Hill, *Vice-président principal des services globaux, [IN-RGY](#) | [Groupe HR Path](#)*

La formule du succès pour votre projet TECH RH

Lori et Steve ont abordé les défis et les nouvelles approches dans l'implantation et la configuration des solutions TECH RH dans un monde en évolution rapide.

Même si le respect des délais et du budget reste important, **le véritable succès consiste à atteindre les objectifs organisationnels, à garantir une expérience positive pour les employés** pendant le projet et à garantir la durabilité et la pérennité à long terme de la solution.



« Un projet SIRH est comme un long voyage, donc un bon système de navigation est essentiel ».

Ils ont souligné l'importance de définir les besoins, de prioriser les exigences et d'évaluer les capacités internes avant la mise en œuvre du projet. Ils ont également souligné l'importance de rôles clairs, d'une vision cohérente et de processus décisionnels efficaces pendant le projet.

1. **Rôles et responsabilités clairs** : Chaque membre doit jouer un rôle défini et contribuer activement. Il n'y a pas de passagers passifs.
2. **Vision et rapidité** : Une vision cohérente et une prise de décision rapide sont essentielles. Les sponsors doivent être coachés.

3. **Système de navigation** : Des processus structurés, une communication claire et des flux d'approbation définis sont nécessaires pour mener à bien un projet.
4. **Fondation dans les processus** : Prioriser les meilleures pratiques existantes plutôt que de repartir de zéro, en s'appuyant sur des processus prédéfinis.
5. **Gestion du changement intégrée** : Elle doit être partie prenante du projet et non un élément distinct.
6. **Tests itératifs** : Privilégier des cycles courts (souvent trois), accepter les bugs comme partie du processus et éviter de se perdre dans des détails insignifiants.

« Même bien fait, même bien testé, il y a toujours une période de stabilisation ».

Les conférenciers ont également noté que la gestion du changement devrait être intégrée au plan de projet, et non traitée comme une réflexion après coup, afin de garantir que la technologie est bien comprise et correctement utilisée.

« ...le vrai succès est la capacité d'évoluer et de s'assurer qu'il continue de répondre à vos besoins ».

Concepts clés

- **Pré-projet** : La phase précédant la mise en œuvre du projet, comprenant l'évaluation des besoins, la sélection de la solution et la détermination des ressources.
- **Mise en œuvre du projet** : Le processus de mise en œuvre d'un plan ou d'un projet.
- **Processus standard** : Processus issus des meilleures pratiques déjà configurés dans le système afin de gagner du temps et de donner aux experts le temps d'analyser des écarts.
- **Mise en production** : Le moment où un nouveau système ou une nouvelle solution est déployé et devient opérationnel.
- **Post-mise en production** : La phase après le déploiement de la solution, axée sur la stabilisation, le soutien et l'évolution de la solution et des processus.

SOMMET de l'innovation TECH RH

1

ÉDITION

50 solutions-clés
POUR LEADERS
EN RESSOURCES
HUMAINES



Merci pour votre participation ! 🌟

À bientôt pour faire briller l'innovation RH ! 🚀

Prochaine édition :

Jeudi 12 février 2026 au Palais des Congrès de Montréal.

Note méthodologique

Les conférences présentées ont été choisies sur un appel à la communauté en septembre 2024.

Après sélection par le comité éditorial, les conférenciers retenus et annoncés ont été rencontrés par des membres du comité éditorial pour s'assurer de la qualité de la préparation en fournissant des chiffres, des exemples et un alignement sur l'innovation TECH RH pour 2025.

Les résumés ont été préparés avec l'aide de solutions génératives et supervisées par Jean-Baptiste Audrerie et Valérie Fichelle. En aucun cas, ce résumé ne peut refléter toutes les idées, les indicateurs ou les cas présentés lors de l'événement. De même, les questions posées par les participants dans la salle et les réponses n'ont pas été résumées.

Pour 5,5 heures d'enregistrement au total (8 x 40 minutes), il nous a fallu moins de 10 minutes pour obtenir les transcriptions écrites, 10 minutes pour générer les résumés (toutes opérations confondues), 3 heures d'édition Word, 1 heure de relecture et 15 minutes de gestion web.

Les auteurs du résumé des conférences

Jean-Baptiste Audrerie et Valérie Fichelle co-fondateurs de Nexa RHinc.
Ambassadeurs du Sommet de l'Innovation TECH