

# METTRE EN PLACE UNE VEILLE JURIDIQUE ET SOCIALE ASSISTÉE PAR L'IA

1 jour

## CONCEVOIR UN SYSTÈME DE VEILLE FIABLE ET TRANSFORMER LES ÉVOLUTIONS JURIDIQUES EN ACTIONS RH

### PROGRAMME DE LA FORMATION

#### CADRER ET ORGANISER SA VEILLE JURIDIQUE ET SOCIALE

- › Définir les objectifs et le périmètre de sa veille selon les enjeux de l'organisation
- › Identifier les domaines à surveiller : législation, réglementation, conventions et accords collectifs, jurisprudence, doctrine administrative...
- › Cartographier les sources d'information pertinentes
- › Distinguer sources juridiques de référence et sources d'information ou de commentaire
- › Évaluer la fiabilité, l'actualité et la pertinence d'une information
- › Organiser son processus de veille : collecte, sélection, analyse, capitalisation et diffusion
- › Construire un tableau de veille opérationnel : évolution, source, date d'application, populations concernées, impacts et actions à engager

Atelier : construire la cartographie des sources et la structure de son tableau de veille

#### UTILISER L'IA POUR OPTIMISER SA VEILLE

- › Identifier les usages pertinents de l'IA dans un processus de veille :
  - explorer une problématique juridique
  - rechercher et organiser l'information
  - synthétiser un texte ou une décision
  - comparer plusieurs informations ou versions
  - identifier les points d'attention pour l'entreprise
- › Formuler un prompt efficace : contexte, problématique, périmètre et résultat attendu
- › Interroger l'IA pour obtenir une synthèse exploitable
- › Utiliser l'IA pour faciliter l'identification des impacts sur les pratiques RH

Atelier : construire et tester un prompt de veille juridique appliqué à une problématique RH

#### FIABILISER LES RÉSULTATS PRODUITS AVEC L'IA

- › Identifier les limites de l'IA : erreurs, informations obsolètes, hallucinations et interprétations abusives
- › Adopter le réflexe de retour à la source
- › Les éléments de vérification
  - l'origine de l'information
  - la date et l'entrée en vigueur
  - le champ d'application
  - la portée de la règle ou de la décision
- › Croiser les sources lorsque nécessaire
- › Assurer la traçabilité des informations utilisées
- › Préserver la confidentialité des informations communiquées aux outils d'IA

Cas pratique : contrôler une réponse produite par une IA et identifier les vérifications nécessaires avant son utilisation

#### ANALYSER LES IMPACTS ET IDENTIFIER LES RISQUES POUR L'ENTREPRISE

- › Identifier les processus et pratiques RH impactés par une évolution juridique
- › Repérer les écarts entre les nouvelles exigences et les pratiques existantes
- › Identifier les populations et acteurs concernés
- › Qualifier les risques juridiques et opérationnels
- › Hiérarchiser les actions selon leur niveau de priorité
- › Déterminer les mesures de mise en conformité nécessaires

Cas pratique : à partir d'une évolution juridique, identifier les impacts, les risques et les actions à engager

#### FORMULER ET DIFFUSER DES PRÉCONISATION OPÉRATIONNELLES

- › Transformer une information juridique en recommandation RH exploitable
- › Formaliser les actions correctives ou préventives
- › Prioriser les actions : urgence, risque, échéance et responsabilité

### VOTRE CONTEXTE

#### OBJECTIFS

Structurer un système de veille juridique et sociale adapté aux besoins de son organisation. Identifier et sélectionner des sources d'information fiables et pertinentes. Utiliser l'intelligence artificielle pour rechercher, analyser et synthétiser les évolutions juridiques. Vérifier et fiabiliser les informations obtenues avec l'IA. Analyser les impacts des évolutions juridiques sur les pratiques RH et formuler des préconisations adaptées.

#### LES PLUS DE CETTE FORMATION

Une méthode simple et directement transposable pour structurer sa veille juridique et sociale. Des mises en pratique de l'IA appliquées à des situations concrètes de veille RH. Une approche sécurisée de l'IA fondée sur la vérification des sources et la traçabilité de l'information.

#### PUBLIC ET PRÉREQUIS

Directeurs et responsables des ressources humaines, responsables développement RH, HR Business Partners, responsables des relations sociales, juristes en droit social et collaborateurs RH amenés à sécuriser les pratiques de leur organisation. Disposer de connaissances générales en droit du travail et en gestion des ressources humaines. Aucune maîtrise préalable des outils d'intelligence artificielle n'est requise.

#### MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Recueil de vos attentes depuis votre espace web 15 jours avant le début de la formation et auto-diagnostic de vos compétences. Des méthodes pédagogiques variées pour s'adapter aux différents profils, définies avec l'objectif de vous impliquer dans vos apprentissages et d'ancrer les acquis par la pratique. Supports pédagogiques? : support d'animation, supports pédagogiques (fiches de synthèse, tableaux ...) et autres ressources documentaires disponibles dans votre espace.

#### SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation. Évaluation à chaud et à froid.

Titre .....  
 Référence .....  
 Dates .....  
 Lieu .....  
 Options proposées pour certaines formations :  
     - Accès e-ressources pendant un an (remise de 40% sur le prix public)  
     - Veille juridique pendant un an (remise de 70% sur le prix public)  
     - Expertise décisionnelle d'une heure (remise de 30% sur le prix public)  
 Merci de préciser votre choix :  
☐ Accès e-ressources\*    ☐ Veille juridique\*    ☐ Expertise décisionnelle  
 Indiquez le tarif total (Formation + option(s) choisie(s)) .....

[illegible]

☐ Mme ☐ M. Nom ..... Prénom .....  
 Service/Fonction .....  
 Tél. (ligne directe) ..... E-mail .....