

# MASTERCLASS: Créer des agents IA pour le département RH

Les 6 étapes essentielles pour développer un agent IA performant

**Nicolas Bonnafous | Expert IA | INNOOVA**

12 février 2026 • Palais des congrès de Montréal



## Profil du conférencier

Nicolas Bonnafous cumule plus de 30 ans d'expérience dans le secteur technologique. Entrepreneur en série, il a fondé et mené à terme trois entreprises, dont une firme de conseil en intelligence d'affaires qu'il a introduite au TSX Venture Exchange.

Fort de son expérience comme administrateur de sociétés et coach de startups, il conseille aujourd'hui les organisations sur l'adoption de l'IA et la transformation numérique à travers INNOOVA Services Conseils.



**Nicolas Bonnafous**

Associé



## Les professionnels RH canadiens sont prêts pour la transformation

**91%**

des professionnels RH  
perçoivent l'IA comme  
une opportunité

**69%**

se disent confiants  
dans l'avenir

**67%**

utilisent déjà l'IA  
à titre individuel

**99%**

connaissent au  
moins un peu l'IA

**3%**

seulement y voient  
une menace

→ **2 organisations sur 3** ont déployé au moins une formation IA en RH | **3 des 7 usages principaux** portent sur la génération de contenu écrit

# C'est quoi un agent IA ?

Un agent IA est un assistant numérique avec un degré d'autonomie.

1. Comprend des questions grâce à un modèle de langage (LLM).
2. Se connecte à vos données et documents et systèmes internes.
3. Fournit des réponses fiables basées sur vos données.
4. Automatise les tâches répétitives et éventuellement augmente votre efficacité.

« C'est une assistance *virtuelle*... mais ça doit rester **subordonné et contrôlé** » et **SVP ce n'est pas un collègue virtuel.**



# Vous avez dit Agentique?

De l'assistant au collaborateur autonome **supervisé et contrôlé**

## IA 'Classique'

Mode question-réponse

Attend les instructions

Tâches ponctuelles

Supervision constante requise



## IA Agentique

Reçoit un objectif complet

Planifie et exécute de façon autonome

Processus entiers délégués

Rôle humain = supervision

La question clé : quels processus complets pouvez-vous repenser avec un collaborateur numérique autonome?

# Agent Personnel vs Organisationnel

*Deux contextes, deux réalités, deux stratégies*



## Agent Personnel

*Sur mon laptop*



### Usage individuel

Productivité personnelle, expérimentation



### Données personnelles

Fichiers locaux, contexte limité



### Déploiement simple

Installation locale, contrôle total

✓ Idéal pour apprendre et prototyper



## Agent Organisationnel

*Pour mon entreprise*



### Usage collectif

Processus partagés, collaboration



### Données d'entreprise

Gouvernance, conformité, sécurité



### Déploiement encadré

Infrastructure TI, intégrations, support

✓ Requis pour transformer l'organisation

*L'enjeu RH : passer de l'expérimentation individuelle à l'adoption organisationnelle encadrée et faire attention à ne pas se faire remplacer par une intelligence supérieure à l'autre.*

***L'IA est un outil puissant, mais c'est  
juste un outil. C'est à nous de décider  
comment l'utiliser.***


**Yoshua Bengio,**  
pionnier de l'apprentissage profond, 2019





# Le paradoxe de l'IA en RH

L'enthousiasme est fort, mais les fondations restent fragiles


## L'ENTHOUSIASME

 **91%** voient l'IA comme une opportunité


 **69%** confiants dans l'avenir de leur org.

 **64%** estiment que l'IA a déjà transformé les RH

## LA RÉALITÉ

 **76%** citent l'absence de stratégie comme frein #1

 **49%** jugent leur département RH en retard

 **<20%** ont une stratégie ou gouvernance IA structurée



**Le Shadow AI domine 4 usages sur 7** — les employés avancent sans cadre. Seulement **6%** ont intégré les agents IA et **5%** l'IA prédictive dans leurs processus.

# Votre parcours en 6 étapes

De la conception au déploiement de votre agent IA RH



**Durée estimée : 2 sem**

Prototype personnel

**Durée totale estimée : 8-12 semaines**

De la conception initiale au déploiement en production avec un groupe pilote

## 1

# Définir les cas d'usage et les objectifs



## Les Bonnes pratiques

**Un cas d'usage  
spécifique**

**Impliquer les  
utilisateurs  
dès le début**

**Documenter  
les Workflows**

**Plusieurs  
itérations...**

- ✓ Identifier les processus RH à automatiser ou améliorer
- ✓ KPI ; cartographie des utilisateurs finaux et leurs besoins
- ✓ Évaluer les ROI potentiel et les impact organisationnel

1

# Prioriser les opportunités

**R****Reach**

Portée

Combien d'employés sont concernés ?

**I****Impact**

Impact

Quel gain de temps ou de qualité ?

**C****Confidence**

Certitude

Êtes-vous sûr du résultat attendu ?

**E****Effort**

Effort

Temps et ressources nécessaires ?

**Score RICE = (Portée × Impact × Certitude) ÷ Effort → Plus le score est élevé, plus le projet est prioritaire**



Exemple : Un Agent FAQ RH touchant 500 employés, économisant 30 min/requête = score élevé !

## 2

# Identifier les sources disponibles

## 2.1 | Collecter et préparer vos données



1

Auditer les sources de données disponibles

---

2

Nettoyer et normaliser les données historique

---

3

Assurer la conformité RGPD et la protection des données

---

4

Créer des jeux de données d'entraînement et de tests

## 3

# Concevoir une architecture flexible



## La mécanique en coulisses (architecture RAG)



### Vos documents

Politiques RH,  
FAQ, procédures



### L'IA les apprend

Formation  
du système



### Bibliothèque et contexte

mémoire



### Elle répond

Réponses  
Précises et enregistrées.

✓ La clé : L'IA ne devine pas, elle cite vos propres documents. Réponses précises, pas d'invention.

## 4

# Développer votre agent RH

4 | Développer et entraîner sans arrêt.



## Ce que vous voulez:

Un assistant RH fonctionnel capable de répondre aux questions de vos employés sur vos politiques internes.

 Combien de jours de congés me reste-t-il ?

 **Selon votre dossier, il vous reste 12 jours.**



## Étapes du développement

1

Accéder à l'outil de création

2

Importer vos documents RH (validés)

3

Définir les règles de réponse . Détailler le prompt sur plusieurs iterations.

4

Tester et affiner l'assistant | partager

## Entraînement en continu

Hallucination | amplification des biais | Raccourcis | Contexte | Limites

## 5

# Sécuriser et valider votre agent

5 | Assurer qualité et conformité



Les 4 piliers de sécurité pour garder l'esprit tranquille et garder le contrôle



## Conformité légale

*RGPD / Loi 25*

Consentement, droit à l'oubli, portabilité des données



## Protection

*Anti-manipulation*

Éviter les abus et les détournements de l'agent



## Éviter les erreurs

*Anti-hallucination*

Détection des réponses inventées ou incorrectes



## Équité

*Anti-biais*

Traitement juste pour tous les employés

Méthodologie : Tests unitaires, tests d'intégration, audits de conformité, validation utilisateurs

## 6

# Déployer progressivement

6 | Passer en production en douceur



## Phase Pilote

10-20 utilisateurs

*Feedback intensif*



## Département

50-100 utilisateurs

*Ajustements ciblés*



## Organisation

Tous les employés

*Monitoring continu*

**KPIs à suivre : Taux d'adoption • Satisfaction utilisateur • Précision des réponses • Temps de résolution**

## Entraînement en continu et supervision

Itérations | garde-fous | évaluation constante | Feedback humain

# Les 4 piliers de votre succès **et garder le contrôle.**

Checklist pour réussir votre projet d'agent IA RH



## Données

Qualité, conformité  
RGPD,  
représentatives des  
cas d'usage



## Technique

Architecture  
robuste, sécurisée,  
intégrée aux  
systèmes RH



## Utilisateur

Interface intuitive,  
formation adéquate,  
support disponible



## Gouvernance

Amélioration  
continue,  
monitoring,  
responsabilité claire



## Budgets en hausse, rôle actif des RH : la fenêtre d'opportunité est ouverte

### BUDGETS 2026

**+40%**

### RÔLE ACTIF DES RH

**30%**

jugent leur métier  
largement transformé  
d'ici 3-5 ans

### L'ÉCART À COMBLER

**8%**

des RH pilotent la  
gouvernance IA

**4%**

contribuent aux  
sources de revenus

**15%**

ont été formés sur  
les IA métier



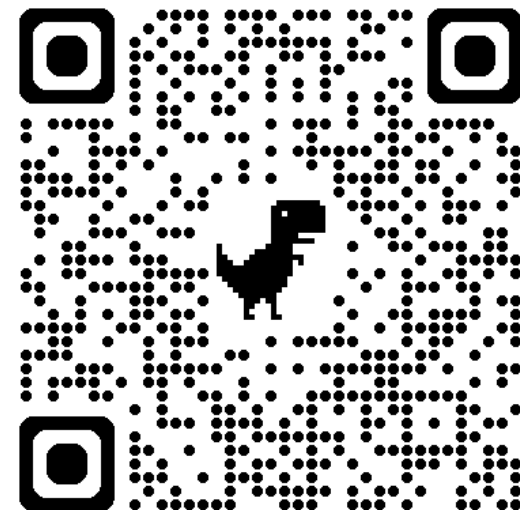
**C'est ici qu'INNOVA intervient :** structurer la stratégie, accompagner le changement, intégrer l'IA dans vos processus RH.

« Ce n'est pas l'IA qui prend des décisions — ce sont des personnes qui utilisent l'IA pour prendre des décisions. La responsabilité reste humaine. » — **Satya Nadella**, Microsoft

**Vous**

**Agent AI**

**QUESTIONS ?**



**Prêt à lancer votre projet ?**

Contactez INNOOVA pour un accompagnement personnalisé dans votre transformation IA RH.