



**MINISTÈRE
DE L'ACTION PUBLIQUE,
DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA SIMPLIFICATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et de la
fonction publique**

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Groupe de travail du 4 juin 2025

Sous-direction de la synthèse statutaire, des politiques territoriales et des partenariats
Groupe de travail avec les membres du Conseil commun de la fonction publique

1. **Présentation du Conseil national du numérique : « *Qu'est-ce-que l'IA ? De quoi parle-t-on ?* »**
2. **Travaux initiés par la DGAFP**



Présentation du Conseil national du numérique *« Qu'est-ce-que l'IA ? De quoi parle-t-on ? »*

Joséphine CORCORAL HURSTEL, secrétaire générale adjointe du Conseil national du numérique

Conseil national du numérique (CNNum) :

- [Organiser un café IA au travail](#)
- [Le module pédagogique « Qu'est-ce que l'IA ? »](#)
- [Le module pédagogique « IA & Travail »](#)
- [La lettre d'information hebdomadaire Cénum](#)



Travaux initiés par la DGAFP

Contexte IA et fonction RH

Le secteur public doit servir d'exemple dans l'utilisation responsable de l'IA, en maîtrisant l'ensemble des processus et en veillant à ses effets pour les agents et les citoyens.

Sur ce sujet complexe et en constante évolution, la fonction RH est doublement concernée :

- d'une part, elle a **un rôle transversal essentiel** eu égard à l'impact de l'IA sur l'organisation et les conditions de travail, les métiers et les compétences, le management ou encore le dialogue social (cf. à ce sujet notamment les travaux du projet [Dial-IA](#)) ;
- d'autre part, elle doit **penser sa propre transformation**, l'utilisation de l'IA étant envisageable dans de nombreux champs de la GRH (ex : recrutement, gestion du personnel, formation...).

Principaux bénéfices attendus de l'usage de l'IA en GRH

Enquête réseau interministériel de prospective RH

- gain de temps
- optimisation et personnalisation de l'offre de services
- réduction des tâches administratives chronophages et recentrage sur des missions à forte valeur ajoutée humaine
- anticipation des évolutions

Cas d'usages jugés particulièrement **souhaitables** :

- recommandations contextuelles de formation
- apprentissage personnalisé
- rédaction de fiches de poste
- identification des compétences émergentes

Et **envisageables** sous réserve :

- parcours personnalisés
- retour en temps réel des formations
- lutte contre les biais cognitifs lors du recrutement

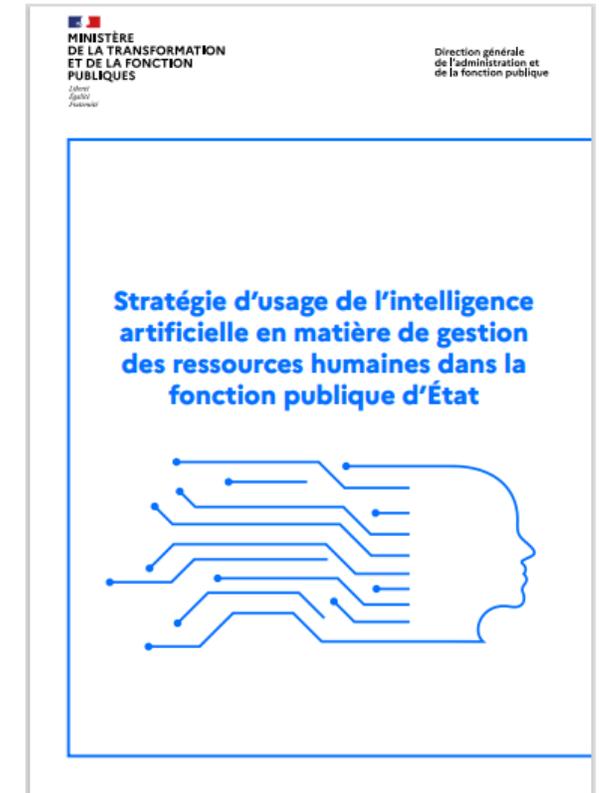
Travaux du [LaborIA](#)

« L'arrivée de l'IA reconfigure les rôles professionnels, les compétences requises et le management. »

« Le succès d'un compromis de rationalité a des effets positifs sur le travail et forge des configurations capacitantes qui augmentent les aptitudes, savoir-faire et compétences des parties prenantes. » ([guide](#) du déploiement de l'IA au travail)

Stratégie d'usage de l'IA en GRH dans la FPE

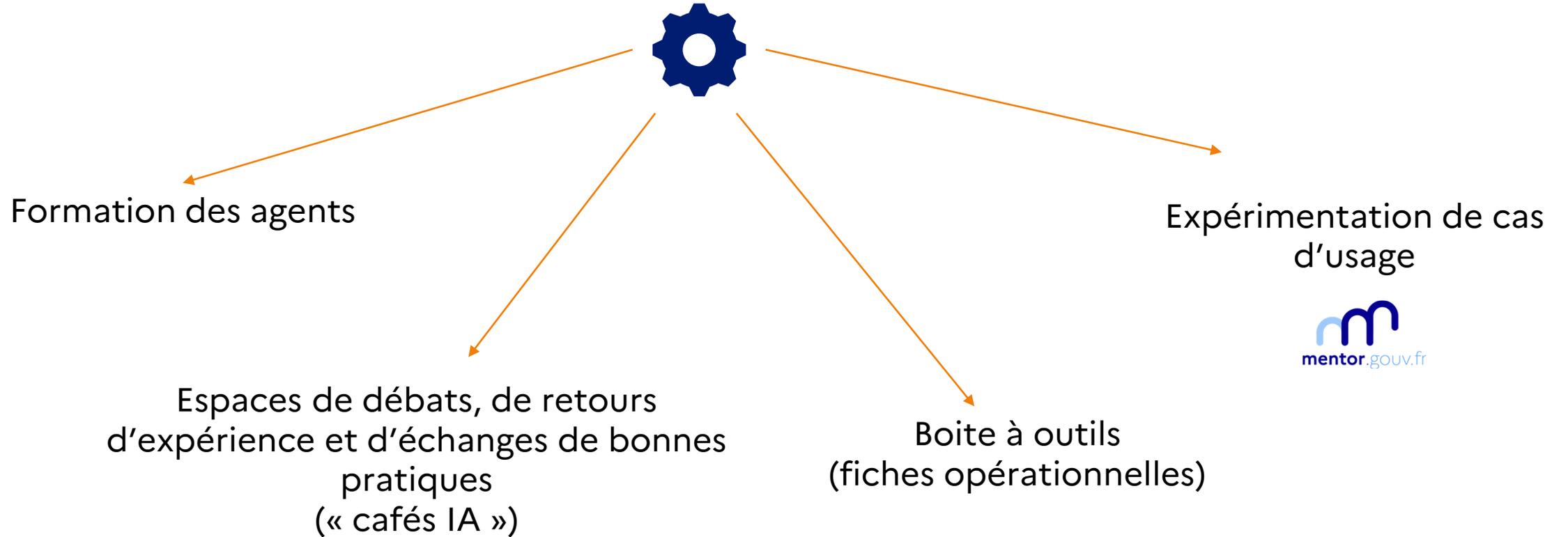
- Dans le cadre de sa mission de prospective RH, la DGAFP a publié, en juin 2024, une [stratégie d'usage de l'IA en gestion des ressources humaines dans la fonction publique d'Etat](#).
- Issue d'un travail partenarial, cette stratégie a pour objectifs :
 - d'accompagner les administrations dans le développement des cas d'usage en mettant à leur disposition des outils concrets qui s'adaptent à leurs besoins et leurs spécificités ;
 - de promouvoir un usage éthique de l'IA centré sur l'humain ;
 - de participer à la construction d'une IA de confiance, sécurisée, transparente et responsable, au service des agents publics et des citoyens.
- Ce document, débattu dans le cadre du CORH, s'inscrit dans la stratégie numérique de l'Etat et les orientations du ministère pour le déploiement de l'IA dans le secteur public. Il est également cohérent avec les orientations européennes, notamment issues du comité sectoriel de dialogue social des administrations d'État et centrales ([accord européen sur la transformation numérique](#) des administrations) et [l'AI Act](#).



Accessible sur le portail de la fonction publique
www.fonction-publique.gouv.fr

Stratégie d'usage de l'IA en GRH dans la FPE (2)

- Cette stratégie fixe :
 - **Trois grands principes :**
 - **protection de l'agent et de l'administration** : utilisation légale et transparente des données sensibles, robustesse et sécurité des systèmes d'IA ;
 - **contrôle par l'humain** : cadre d'usage défini en collaboration avec les représentants du personnel, concertation et autonomie des agents dans l'usage de l'IA ;
 - **déontologie** : transparence, explicabilité, lutte contre les biais (stéréotypes, discriminations, genre), protection des droits fondamentaux.
 - **Un principe directeur** : un développement et un usage de l'IA en GRH **centré sur l'humain**
- Elle comprend un **cadre d'usage éthique** comportant trois volets :
 - intégrer et utiliser l'IA en GRH publique ;
 - anticiper l'impact de l'IA sur l'évolution des métiers ;
 - former et accompagner les agents.
- Actuellement centrés sur la FPE, ces travaux sont mis à disposition de tous et ont vocation à nourrir les échanges avec les versants territorial et hospitalier de la fonction publique.





Echanges