

PRÉFACE

Jérémy Lamri

Aujourd'hui, l'intelligence artificielle (IA) est devenue une partie incontournable de notre vie quotidienne. Elle est présente dans nos maisons, nos voitures, nos téléphones, et de plus en plus dans les organisations pour lesquelles le gain de productivité est considérable.

Dans ce contexte, l'impact de l'IA sur les ressources humaines (RH) est remarquable et, petit à petit, les algorithmes transforment la manière dont les professionnels RH stratégisent, pensent et pratiquent le recrutement, la formation et même le travail plus globalement. L'IA a le potentiel de métamorphoser les RH et de les aider à atteindre de nouveaux sommets. Elle peut améliorer la prise de décision et accélérer les processus, optimiser les performances, et leur fournir des outils d'apprentissage et de développement plus efficaces. Elle peut également aider les RH à mieux comprendre leurs collaborateurs et à adapter leurs stratégies en conséquence.

Cependant, l'IA n'est pas sans risque. Elle peut entraîner une désorganisation de la structure des emplois, une augmentation des inégalités, et même une perte de sens pour certains, en particulier si elle est mal utilisée. Elle peut, en outre, provoquer une perte de contrôle des RH sur leurs processus et leurs décisions, les exposant à la possibilité de créer de la bêtise augmentée par la réplication à l'échelle de mauvaises pratiques.

C'est pourquoi il est important de comprendre comment l'IA peut être utilisée pour améliorer les processus RH, et comment elle peut être intégrée à la stratégie globale des entreprises.

Avec *L'IA au cœur de l'entreprise*, Emmanuelle Blons aborde la manière dont l'IA impacte les processus et la culture RH. Étape par étape, Emmanuelle construit avec brio une réflexion autour des défis auxquels les professionnels RH sont confrontés lorsqu'ils déploient l'IA dans leur organisation et les compétences dont ils ont besoin pour réussir.

Au-delà des défis, l'ouvrage fait une place de choix aux bénéfices potentiels de l'IA pour améliorer l'expérience collaborateur, le recrutement, l'*onboarding*, la formation, la gestion des talents et la rétention.

Emmanuelle est une experte reconnue dans le domaine des RH et des nouvelles technologies, et je considère que c'est une chance pour l'écosystème de pouvoir profiter de ses connaissances, de son expérience et de sa compréhension à travers cet ouvrage.

L'œuvre d'Emmanuelle est une lecture essentielle pour celles et ceux qui sont impliqués dans les pratiques RH. Elle offre un aperçu précieux de l'impact de l'IA sur les RH, et de la façon dont elle peut être utilisée en conscience, en confiance et en responsabilité, de sorte à promouvoir une culture du travail autant portée sur l'humain que sur l'excellence opérationnelle.

Nous avons tous un rôle à jouer dans cette transformation. Les choix que nous faisons aujourd'hui vont dessiner le monde dans lequel nous vivrons tous demain. La seule chose certaine est que ce futur ressemblera à ceux qui mettront le plus d'énergie pour faire entendre leur vision du monde...

Je vous souhaite une bonne lecture et j'espère que vous trouverez des informations utiles et inspirantes, pour faire des choix éclairés, porteurs d'espoir, de progrès et d'humanité.

INTRODUCTION

Vraisemblablement, l'espèce humaine s'agrandira mais il est à craindre que l'homme ne diminue, que quelques facultés éminentes du génie ne se perdent, que l'imagination, la poésie, les arts, ne meurent dans les trous d'une société-ruche où chaque individu ne sera plus qu'une abeille, une roue dans une machine, un atome dans la matière organisée.

Chateaubriand, *Mémoires d'Outre-Tombe*

14 millions de vies : On estime que les travaux d'Alan Turing – l'un des pères de l'intelligence artificielle (IA) – ont raccourci la seconde guerre mondiale de deux ans et sauvé 14 millions de vies.

Alors que l'IA continue d'évoluer et de pénétrer davantage de secteurs, elle a commencé à se saisir du domaine des ressources humaines. L'IA est désormais utilisée pour automatiser et optimiser de nombreux processus RH, du recrutement et de l'intégration à la gestion des performances et à la paie.

Il est encore assez courant de croiser des professionnels RH craignant que l'IA ne remplace les travailleurs humains. La vérité est qu'elle permettra en fait à ces professionnels de se concentrer sur des tâches plus stratégiques et de créer un environnement de travail plus efficace.

Chaque processus RH est une opportunité pour déployer de l'intelligence artificielle. Cependant, la plupart des organisations concentrent leurs efforts en matière d'IA dans trois domaines : les

opérations RH (40 % des organisations), l'acquisition de talents (38 %) et le suivi de l'engagement des employés (38 %¹).

En ce qui concerne le recrutement, l'IA est utilisée pour identifier les candidats potentiels à un poste en parcourant les CV et les profils sur les médias sociaux. Elle peut également mener des entretiens initiaux pour présélectionner les candidats. Cela permet d'accélérer le processus de recrutement et de réduire les préjugés dans le processus de sélection.

La formation et le développement des employés constituent un autre domaine où l'intégration de l'IA est importante. L'IA peut être utilisée pour créer des programmes d'apprentissage personnalisés pour les collaborateurs en fonction de leurs besoins et de leurs capacités, ce qui leur permet d'apprendre plus efficacement et de renforcer leurs compétences.

Les tâches de gestion des performances, telles que le suivi de la productivité des employés ou l'identification des domaines à améliorer, sont également stimulées par l'IA. Elle peut aider les managers à identifier les risques d'attrition et à prendre des mesures pour convaincre les collaborateurs de rester dans l'entreprise.

Toutes ces tendances contribuent à modifier le paysage RH. L'intelligence artificielle révolutionne la façon dont nous embauchons, formons, développons et gérons nos collaborateurs. Elle offre de nouvelles possibilités et opportunités aux entreprises du monde entier. Cependant, comme pour toute nouvelle technologie, certains défis doivent être relevés avant que l'IA ne soit pleinement adoptée par la communauté RH : acculturation, éthique, transparence, protection des données et attention aux biais...

Il est très difficile de prévoir ce qui va se passer entre les départements RH et cette technologie. L'un des aspects les plus intéressants du métier de RH est qu'il est en constante évolution. La technologie pourrait être l'un des éléments qui contribuent à le transformer encore davantage. Elle l'a déjà fait à certains égards, et il sera passionnant de voir ce que l'avenir nous réserve, particulièrement avec l'arrivée de certaines nouvelles tendances comme le métavers, la *blockchain* ou encore les NFT².

1. "Ai Shows Value and Gains Traction in HR", Gartner, March 2020 (<https://www.gartner.com/smarterwithgartner/ai-shows-value-and-gains-traction-in-hr>).

2. NFT : *Non Fongable Token*.