

IA et futur du travail : « La révolution dont vous êtes le héros »

Le 27 juin dernier, Maddyness organisait avec le Cercle Humania (600 DRH) une journée de colloque consacrée au futur du travail. Sur scène, Paul Courtaud, CEO de Neobrain, a échangé avec Jean-Christophe Dupuy, directeur de l'entité Modern Work chez Microsoft, sur la manière dont l'IA générative remodèle notre façon de travailler.

Temps de lecture : minute

20 août 2024

Dix-huit mois après chatGPT, où en sommes-nous ? C'est avec cette question que Paul Courtaud, CEO de Neobrain et co-président du Cercle Humania, a ouvert sa conférence le 27 juin dernier.

La réponse pourrait tenir en deux mots : appropriation et désordre. « « Huit cas d'usage sur dix dans l'entreprise sont réalisés par les collaborateurs, sans encadrement du management (source Icam Survey 2023) », a relevé Paul Courtaud. Avant de tendre le micro à Jean-Christophe Dupuy pour présenter d'autres chiffres tirés de l'étude annuelle Microsoft (World Trend Index - WTI) réalisée auprès de 31 000 collaborateurs. « 60 % des dirigeants disent que leur organisation manque de vision pour mettre l'IA en œuvre. De leur côté, les salariés souhaitent utiliser l'IA au travail et n'attendent pas que leur entreprise se lance. Les "super utilisateurs" de l'IA se disent même à 91% plus heureux en utilisant l'IA au travail tous les jours ! »

Les DRH viennent de s'y mettre

Cette analyse amène une question centrale : que font les DRH ? Ou plus exactement, que font-ils de l'IA ? Aujourd'hui et toujours selon la même étude WTI, 26% des DRH ont déployé un cas d'usage, essentiellement pour l'acquisition de talents (64%), suivie de l'apprentissage et du développement (43%) et enfin de la gestion des performances (25%).

Pour près de deux DRH sur trois, ces projets ne datent que des tout derniers mois. Les très grandes entreprises (+5000) sont en avance, ainsi que les entreprises du secteur informatique - sans trop de surprise.

Près d'un professionnel des RH sur quatre craint que l'IA n'entraîne des suppressions d'emplois. « Pourtant, les professionnels des RH qui travaillent dans des organisations utilisant l'IA sont 16 fois plus susceptibles de dire que l'IA transforme les emplois existants », a noté Paul Courtaud. « C'est un peu comme le fameux rapport Goldman Sachs qui annonçait 16 millions de suppressions d'emplois, mais rappelait dès la deuxième page que 60% des métiers d'aujourd'hui n'existaient pas non plus il y a 80 ans. »

Jean-Christophe Dupuy (Microsoft) a présenté deux vidéos montrant de quelle façon l'IA devient « multimodale » et a attiré l'attention du public sur un point précis : « Il faut aussi se poser la question à l'inverse : quels sont les périmètres de mon entreprise sur lesquels je ne veux pas d'IA ? Cela donne un cadre de certitude, dans un contexte incertain, on sécurise une zone 3. »

Selon les deux conférenciers, les cinq cas d'usage RH les plus intéressants pour l'IA sont les suivants : « Talent Intelligence » (recrutement, mobilité et développement), « Expérience collaborateur », « Formation des employés », « Gestion de la performance » et « People Analytics ».



À lire aussi

« Dans un monde "FANI", l'entreprise devient un refuge »



MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups françaises !

JE M'INSCRIS

Article écrit par Maddyness avec Cercle Humania