

L'intelligence artificielle, une technologie pour les grands groupes ?

Dirigeants, managers et salariés n'ont pas la même perception des risques posés par l'arrivée de l'intelligence artificielle dans l'entreprise. Et les TPE et PME font partie des entreprises qui anticipent le moins bien cette révolution des modes d'organisation du travail. Au contraire des grands groupes qui font monter en puissance leurs services RH sur le sujet.

Temps de lecture : minute

écrit le 19 mars 2018, MÀJ le 20 juin 2023

L'intelligence artificielle est-elle une révolution de salon ? Autrement dit, une technologie révolutionnaire qui sera l'apanage des grands groupes ? Une étude réalisée par Malakoff Médéric et le BCG sur l'impact de l'intelligence artificielle sur l'organisation du travail montre que, face à la lame de fond de l'IA, toutes les entreprises ne sont pas égales.

Ainsi, seul un dirigeant sur cinq déclare que l'IA est aujourd'hui une priorité stratégique pour lui. Mais ce chiffre cache de fortes disparités : à horizon 5 ans, 53% des entreprises de plus de 250 salariés pensent en faire une priorité contre seulement 32% des PME et TPE. Ces dernières semblent moins conscientes des changements à venir, à moins qu'elles ne soient simplement moins bien armées pour y faire face...



À lire aussi

Arrêtons de parler d'intelligence artificielle, parlons d'intelligence étendue !

Car, pour plus de la moitié des dirigeants (56%), le premier défi posé par l'intelligence artificielle concerne l'organisation du travail et la répartition des tâches entre humains et IA. *"Pour les entreprises, l'enjeu majeur est aujourd'hui de réussir à identifier les domaines où l'IA offre le plus de potentiel, explique Sylvain Duranton, Directeur Associé Senior au Boston Consulting Group et Directeur Général de BCG Gamma, l'entité du BCG dédiée à la data science. Elles doivent aussi veiller dans le même temps à ce que l'éthique à laquelle citoyens, salariés et consommateurs sont de plus en plus attachés, soit bien respectée."*

Les RH au coeur de l'accompagnement du changement

Or, l'étude souligne le rôle clé des services de ressources humaines dans l'accompagnement de ces transformations. Des acteurs-clé dans les grands groupes, beaucoup moins centraux dans les PME et TPE. Pour assurer la bonne intégration de l'IA dans l'entreprise et l'adaptation des personnels aux nouvelles technologies, nouveaux métiers et nouveaux postes créés, les RH devront faire un effort de formation mais aussi de sensibilisation pour *"garantir la qualité des emplois et la qualité de vie au travail et créer le cadre de confiance en veillant à l'éthique des données et des algorithmes"*, précise l'étude.

Et la tâche est rude. Comme l'étude le souligne, salariés et dirigeants n'ont pas la même perception des risques présentés par l'IA en matière de qualité de vie et de santé au travail. Les employés sont beaucoup plus sceptiques que leurs patrons en la matière. Ainsi, si 67% des dirigeants et 70% des managers estiment que l'IA aura un impact plutôt positif sur la santé au travail, seuls 41% des salariés partagent cet avis. Salariés comme dirigeants se retrouvent en revanche sur la crainte de voir le travail déshumanisé par l'IA, entraînant une perte de lien social (respectivement 56% et 57%). La route est donc encore longue jusqu'à l'adoption de l'intelligence artificielle dans le quotidien des entreprises.



À lire aussi

Les Français, pas (du tout) prêts pour l'intelligence artificielle ?

Article écrit par Geraldine Russell