



TABLE RONDE : I.A, DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

14 MAI - LYON

Retranscrit par :





I.A : DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

Difficile de ne pas consacrer une table ronde à ce sujet d'actualité, quand même le tennis fait appel à une intelligence artificielle depuis plusieurs années pour analyser les matchs et adapter les programmes d'entraînement. La technologie va forcément bousculer tous les métiers, et donc la politique RH des entreprises. Florent Balaye, David Eicholtzer, et Fabien Peyrol, nous proposent un point sur le sujet.



Florent BALAYE
DIRECTEUR

LINKEDIN TALENT SOLUTIONS



David EICHOLTZER
PRÉSIDENT

AGENCE WAM



Fabien PEYROL
DIRECTEUR RH

AGENCE WAM

Maud AIGRIN : Florent, vos interlocuteurs sont les directions des ressources humaines, qui viennent chercher sur LinkedIn les compétences et profils dont leurs organisations ont besoin. L'IA polarise les conversations en ce moment.

Florent BALAYE : Absolument. Depuis janvier 2023, nous avons noté chaque mois une progression de **75%** des compétences relatives à l'intelligence artificielle renseignées sur LinkedIn.

Maud AIGRIN : Qu'en est-il du côté des offres ?

Florent BALAYE : Les directions des RH voient dans l'intelligence artificielle une réelle opportunité. Le nombre d'annonces de jobs publiés par les entreprises comportant un terme relatif à l'intelligence artificielle a été multiplié par 21 depuis novembre 2022.

Maud AIGRIN : Vous expliquez que pour exercer un métier, une dizaine de compétences environ sont nécessaires. Ce set de compétences semble évoluer du fait de l'intelligence artificielle.

Florent BALAYE : Le set de compétences nécessaire pour réaliser un métier évolue en effet. Depuis 2015, on considère qu'environ **25%** des compétences nécessaires pour exercer un métier ont évolué. D'ici 2030, entre **50** et **75%** des compétences vont évoluer pour faire le même travail. Les entreprises doivent donc développer une culture apprenante, sans quoi elles auront en effet probablement plus de mal à retenir leurs talents.



I.A : DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

Maud AIGRIN : Les métiers exercés par l'agence WAM sont en première ligne quand on parle d'intelligence artificielle générative.

David EICHOLTZER : L'agence WAM gère en effet le développement de l'autorité digitale des marques, pour qu'elles soient visibles sur tous les écosystèmes digitaux via le SEO, la connaissance des algorithmes, la production de contenus, les relations presse, etc.

Nous avons dû rapidement nous poser les bonnes questions concernant l'impact de l'intelligence artificielle sur nos métiers.



Nous consacrons énormément de temps à la veille technologique, qui doit être un réflexe pour nous, et nous avons dernièrement créé un pôle intelligence artificielle, avec des représentants de chacun de nos métiers, dont la mission est de chercher des cas d'usage.

Maud AIGRIN : Vous avez testé l'intelligence artificielle dans votre quotidien et la manière dont elle va impacter vos métiers dans le futur.

David EICHOLTZER : Dans le cadre de la bureautique, l'intelligence artificielle peut réaliser des comptes-rendus, reprendre les points saillants d'un document, etc. Nous avons testé ces possibilités.

Le deuxième niveau est de challenger les process existants en essayant de les rendre plus efficaces et qualitatifs. Lorsque nous travaillons pour une marque, nous devons anticiper les demandes de leurs internautes sur Google. L'intelligence artificielle peut nous aider à classer ces requêtes. Il s'agit d'une aide, elle ne remplace pas notre expertise.

L'idée est de trouver les cas d'usage et de rassurer les collaborateurs sur le fait que l'intelligence artificielle ne va pas les remplacer, mais les aider. Nous avons estimé le gain à 1 % en temps.

Maud AIGRIN : On est donc capables de mesurer l'impact de l'intelligence artificielle en termes de temps, en revanche c'est plus difficile de mesurer en termes de gain, d'économies.

David EICHOLTZER : Nous en sommes plutôt à freiner les utilisateurs aujourd'hui. L'idée est de chercher à gagner en efficacité, et pas forcément à gagner du temps, ce qui viendra, je pense, dans un second temps. Il convient aussi de tenir compte de l'impact environnemental de ces technologies.





I.A : DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

Maud AIGRIN : Florent, vous avez intégré de l'intelligence artificielle générative dans LinkedIn. Cela change-t-il vraiment la donne pour la rédaction d'une offre d'emploi ?

Florent BALAYE : Certaines tâches du recruteur peuvent en effet être automatisées. L'intelligence artificielle générative peut aider par exemple à écrire une offre d'emploi beaucoup plus pertinente, puisqu'elle va analyser le profil de la personne que l'on souhaite recruter. On va retrouver par exemple un champ lexical qui sera beaucoup plus pertinent.

Une candidature, pour nous, doit être étudiée par le spectre des compétences. Lorsqu'un recruteur ouvre ses critères au champ des compétences, il multiplie par 10 le vivier de talents qu'il peut toucher. L'outil peut faire des suggestions très pertinentes en termes de compétences, en s'affranchissant notamment d'un certain nombre de biais cognitifs.

L'objectif est aussi que l'outil nous fasse gagner du temps.

Maud AIGRIN : Cela permet ainsi aux recruteurs de passer plus de temps avec les candidats qu'ils vont recevoir. Aux États-Unis, les recruteurs disent passer 16 % de temps en plus avec les candidats.

Florent BALAYE : Le recruteur va en effet devoir développer d'autres compétences. Il passera moins de temps à faire du sourcing, mais plus de temps à développer d'autres compétences. L'intelligence artificielle va donc créer et développer des compétences chez un certain nombre d'individus.

Maud AIGRIN : Le DRH de l'agence WAM a-t-il déjà commencé à s'appuyer sur l'intelligence artificielle pour rédiger ses offres d'emploi ?



Fabien PEYROL : Oui. Premièrement, parce que je trouve qu'il ne s'agit pas d'une tâche très intéressante. Et puis parce que l'intelligence artificielle nous aide à rédiger l'offre en fonction du public ciblé. L'intelligence artificielle peut par exemple nous conseiller le tutoiement ou un certain type de vocabulaire pour toucher une certaine cible, ce qui ne serait pas forcément naturel pour moi.

L'intelligence artificielle va permettre un gain de temps, mais elle est surtout intéressante sur la pertinence des résultats. Elle nous donne accès à une base de données colossale sur le web, reste à voir ensuite si ces données sont fiables. Elle nous permet de passer plus de temps avec les candidats, ce qui permet également de revoir notre processus de recrutement.





I.A : DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

Maud AIGRIN : L'intelligence artificielle permet également de mieux se benchmarker vis-à-vis du marché, ou encore d'apporter une aide précieuse sur l'aspect juridique.

Fabien PEYROL : Elle permet en effet de tirer l'essentiel d'un texte de loi en lui demandant un résumé. L'intelligence artificielle a par exemple rédigé pour nous un accord, que j'ai corrigé en 30 minutes.

Maud AIGRIN : L'intelligence artificielle bouscule les métiers et va obliger à faire évoluer les compétences. Elle peut aussi aider à anticiper l'adaptation de ces compétences en proposant des parcours de formation.

Florent PEYROL : Nous avons la chance d'être un observatoire des compétences. J'ai notamment la possibilité d'interroger une intelligence artificielle sur les compétences à développer dans le cadre d'une reconversion. L'outil va ainsi dessiner une trajectoire de formation pour atteindre un objectif.

Maud AIGRIN : Le temps gagné doit être mis au profit de toujours plus d'humain.

David EICHOLTZER : C'est en effet la promesse. Nous avons un travail collaboratif, nous misons sur de l'humain. Si l'intelligence artificielle peut nous permettre de gagner du temps et de remettre les gens autour de la table et de les réemployer là où ils sont les meilleurs, à l'échange et à la confrontation d'idées, nous ne pouvons que nous en réjouir.

Fabien PEYROL : J'ai demandé à l'intelligence artificielle de répondre à cette question à ma place. Elle m'a répondu qu'elle permettrait une automatisation des tâches administratives, l'amélioration de la communication entre le manager et la RH, la personnalisation de l'expérience employé et l'amélioration de la formation. C'est bien tout ce que nous avons évoqué.

En revanche, l'intelligence artificielle est en perpétuelle évolution et il faut être prudents, prendre le temps de la réflexion sur ce que ça peut apporter. L'intelligence artificielle sera un formidable outil si cela n'implique pas de passer trop de temps à vérifier les données qu'elle apporte. La question de la confiance en l'outil sera primordiale.