



MANAGEMENT

L'intelligence artificielle générative s'attaque aux ressources humaines

Plusieurs outils en cours de lancement montrent des gains de productivité impressionnants

Le recrutement se fera de manière proactive grâce à des algorithmes capables d'identifier les candidats compatibles avant même qu'ils ne postulent, tant qu'ils se sont déclarés en veille active ou en recherche. » Voici l'une des caractéristiques du monde du travail en 2040, tel que l'imagine le rapport « IA et RH : le futur du travail à l'ère des IA génératives ». Publié en juin par l'agence d'innovation RH Tomorrow Theory, il identifie plus de trente cas d'usage dans la sphère managériale, « du recrutement à la formation, en passant par la fidélisation et la santé mentale ».

Dès aujourd'hui, les directions d'entreprise planchent sur les applications concrètes de l'intelligence artificielle (IA) générative, n'ayant pu rater début 2023 l'explosion de ChatGPT. Par sa capacité à créer du contenu à partir de tout ce qui existe déjà sur Internet, cette nouvelle vague d'enthousiasme autant qu'elle effraie, et des salariés ont déjà pu, dans leur coin, constater le potentiel de cet

outil pour automatiser des tâches chronophages. Les fonctions RH, déjà habituées à faire appel à des algorithmes d'IA, n'échappent pas à ce constat : à tous les niveaux de leur expertise, de nouveaux outils « génératifs » sont déjà en cours de déploiement.

C'est en recrutement qu'ont été formalisées les applications les plus concrètes, à commencer par la rédaction assistée d'offres d'emploi. C'est ce que proposera

dès septembre à ses clients le groupe CleverConnect, qui gère notamment le site d'emploi Meeteojob. « Cela prend beaucoup de temps pour les recruteurs de rédiger les offres d'emploi. Ils vont eux-mêmes surfer sur le Web, ou alors ils vont prendre une description interne et en faire une offre, décrit Marko Vujasinovic, cofondateur de CleverConnect. Ici, à partir d'informations sur l'entreprise et la description de poste en interne, notre outil rédige une offre d'emploi qui leur correspond. »

Enthousiaste, il met en avant les résultats de la phase de test : « Il y a 28 % de candidatures en plus sur les offres générées par IA en moyenne, et les recruteurs observent un gain de productivité de 70 % ».

Confidentialité des données

La start-up Golden Bees, qui accompagne des entreprises dans leur « marque employeur », a dévoilé un outil similaire, GoldenJob. « Le recruteur indique le métier, le profil et les compétences recherchés, s'il veut que l'offre soit conviviale, formelle... Et il obtient une proposition d'annonce, qu'il peut bien sûr modifier, décrit Daniel Morais, directeur général délégué. On aura aussi des intonations différentes selon le site où l'offre sera hébergée : vous n'aurez pas le même ton sur LinkedIn, Pôle emploi ou Welcome to the Jungle. »

Le groupe Adecco, confronté à la pénurie de main-d'œuvre, a sauté sur l'occasion, et teste jusqu'en septembre la solution de Golden Bees : « L'outil est très apprécié, il va nous permettre de faire gagner du

temps à nos consultants, d'harmoniser nos offres au niveau groupe, et d'optimiser l'attractivité de nos offres, considère Myriam Besnet, chef de projet innovation du groupe d'intérim. L'offre d'emploi est cruciale, c'est le premier point de contact avec le candidat, elle doit lui permettre de se projeter concrètement. »

Dans leurs tâches du quotidien, nombre d'optimisations sont également envisageables pour les équipes des ressources humaines, même si les outils ne sont pas toujours « prêts à l'emploi », notamment pour des raisons de confidentialité des données : sonder en temps réel les salariés et en obtenir des comptes rendus clairs, mettre en place des robots conversationnels pour répondre à leurs questions du quotidien, ou encore structurer des programmes de formation.

« L'IA peut aider les RH à voir les tendances du marché et les comparer aux compétences des salariés. Elle va, par exemple, repérer des commerciaux qui pourraient s'améliorer sur la clôture de leurs contrats », détaille Julie Asselin, responsable du marketing de l'éditeur de logiciels 365Talents,

qui développe de nouvelles fonctionnalités d'IA générative.

« L'IA peut aussi générer du contenu d'autopréparation d'entretien annuel : attention, on ne veut pas que l'entretien annuel se remplisse tout seul, on veut juste ment que la qualité de ce genre de moment puisse être meilleure », estime David Guillocheau, directeur général de Zest, qui produit





des logiciels RH.

Il vante aussi la capacité de l'IA générative à « stimuler la décision ». *« L'IA peut conseiller, alerter les RH et managers : identifier les signes avant-coureurs d'un départ, des objectifs non atteints. Nous avons déterminé que 100 % des cinq familles d'activité d'un manager de proximité (réunions, communication, prise de décision, développement de son équipe, administratif) sont impactées par l'IA générative, ce qui générera 40 % de gain de temps. »*

Devant cette productivité accrue, tous les acteurs du secteur voient poindre le même risque... ou la même opportunité : les entreprises préféreront-elles licencier des RH, ou réinvestir le temps gagné pour mieux travailler ? Le rapport de Tomorrow Theory exige une transformation profonde du secteur RH, du fait de ces changements... Puisqu'il prédit la disparition pure et simple, d'ici quelques années, des métiers de responsable administratif RH, recruteur ou encore gestionnaire de paie.

De son côté, Julie Asselin en est convaincue : *« Les RH pourront fournir un travail de meilleure qualité, la fin de ces tâches répétitives leur permettra de faire plus d'entretiens, de mieux accompagner les managers et les salariés. »* Les accompagneront-ils à accepter à leur tour l'irruption de l'IA générative dans leur cœur de métier ? ■

JULES THOMAS

LES CHIFFRES

28 %

C'est la part des entreprises françaises qui utilisent déjà l'IA dans le cadre du recrutement, selon le Baromètre Manpower-Group des perspectives d'emploi pour le troisième trimestre 2023.

23 %

C'est la proportion de jeunes actifs européens (18-24 ans) qui ont déjà utilisé l'IA dans le cadre d'une recherche d'emploi, d'après une enquête réalisée en mai par CleverConnect.

Les entreprises préféreront-elles licencier des RH, ou réinvestir le temps gagné pour mieux travailler ?

