



la Gazette
des communes • des départements • des régions



 **zoon
politikon**

DÉCOUVRIR L'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES ET LES DÉMARCHES QUALITÉ DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

IA ET AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE PUBLIQUE

Webinaire 14 juin 2024

Par Zoon Politikon

Miguel Usannaz-Joris

07 86 25 44 40

m.usannaz-joris@zoon-politikon.fr



Faire de l'intelligence artificielle un levier de performance RH

1. Enjeux de l'IA dans les fonctions RH
 - Les 6 enjeux majeurs
2. IA – Définition et fonctionnalités
 - Avènement de l'IA
 - 3 types d'IA
 - Distinction entre IA et digitalisation
3. Les processus RH portable par une IA
 1. Cartographie des processus RH
4. Test en grandeur nature
 - Prompt toi-même
 - La QVT
 - Recrutement et onboarding
5. Les IA du marché
6. Conclusions
 - Limites de l'IA
 - Un brin d'éthique
 - De la disparition des DRH



Miguel Usannaz-Joris



Miguel Usannaz-Joris

Consultant secteur public depuis plus de 20 ans, créateur du Politikon, solution de pilotage et évaluation des Politiques publiques et facilitateur de la gouvernance des territoires



Depuis plus de 20 ans, Miguel est spécialisé dans la conduite du changement dans le cadre des projets de transformation publique, ainsi que le diagnostic organisationnel et la réingénierie des processus. Il a développé une expertise poussée des problématiques liées à l'audit organisationnel, à l'évaluation et au pilotage des politiques publiques.

Depuis plusieurs années, il donne des cours sur l'évaluation des politiques et a développé une solution de pilotage et évaluation des politiques publiques réalisant le lien entre les différentes démarches de Pilotage, Evaluation, Contrôle de Gestion, Audit, Gestion des Risques. Il est dans cette perspective, adhérent de la SFE, de l'IFACI et de l'AFIGESE et suit les travaux sur l'évolution des Normes et de leur outillage. En cours d'adhésion à l'AFNOR.

Miguel est l'auteur pour le compte de ses anciennes fonctions, pour **KPMG** (6 années), **Sémaphores** (3 années) et **PwC** (7 années), de publications autour des pratiques évaluatives dans la fonction publique territoriale, de l'évolution des pratiques managériales et de l'amélioration de la gouvernance dans les exécutifs locaux.



Actuellement, Miguel Usannaz-Joris donne de nombreuses formations sur les sujets de votre démarche, notamment les démarches qualité.

Miguel Usannaz-Joris, après avoir été chargé de cours pendant 6 ans au Master d'évaluation de Rennes 1, est chargé de cours au Master d'Aménagement du territoire de Rennes 2, sur les thématiques de la prospective, de la cohérence et de la convergence des politiques sur les territoires, et sur l'évaluation des politiques publiques et l'organisation des administrations.

Parmi les nombreuses manifestations animées :

- « Le management des organisations publiques : une exigence d'efficacité »
- « Piloter et évaluer l'action publique locale »
- « La segmentation politique et stratégique des outils pour la gouvernance publique »
- « Piloter par la qualité et le sens »

Enfin, Miguel Usannaz-Joris est le créateur de la Solution Politikon, outil d'aide à la décision, à la structuration de la gouvernance dans les territoires, qui vous est présentée en annexe et proposé comme outil de suivi-réalisation de votre démarche. Politikon intègre un module sur la cartographie des risques.

1

*Quelques
questions de
fond...*

Les grandes questions et enjeux sur l'IA dans les fonctions RH

Grands Enjeux et Questions sur l'Impact de l'IA dans la Gestion des Ressources Humaines en Collectivité

1. Automatisation des Tâches Administratives

1. **Question** : Comment l'IA peut-elle automatiser les tâches administratives telles que le tri des CV, la gestion des paies et la planification des congés, et quels sont les impacts attendus sur l'efficacité et la charge de travail des équipes RH ?

2. Personnalisation de la Formation et du Développement

1. **Question** : De quelle manière l'IA peut-elle personnaliser les parcours de formation et de développement professionnel pour répondre aux besoins spécifiques des employés, et quels sont les bénéfices potentiels en termes de montée en compétences et de satisfaction des employés ?

3. Analyse Prédictive pour la Gestion des Talents

1. **Question** : Comment l'IA peut-elle être utilisée pour l'analyse prédictive afin d'identifier les talents à fort potentiel, les risques de turnover, et les besoins en formation, et comment ces prédictions peuvent-elles être intégrées dans les stratégies de gestion des talents ?

4. Impact sur l'Emploi et la Structure des Équipes RH

1. **Question** : Quel est l'impact de l'introduction de l'IA sur l'emploi et la structure des équipes RH, en termes de réduction des effectifs, évolution des compétences nécessaires et nouveaux rôles émergents ?

5. Éthique et Protection des Données

1. **Question** : Quels sont les enjeux éthiques et de protection des données associés à l'utilisation de l'IA dans la gestion des ressources humaines, et quelles mesures doivent être mises en place pour garantir la confidentialité, la transparence et l'équité ?

6. Acceptation et Adoption de l'IA par les Employés

1. **Question** : Comment gérer la résistance au changement et favoriser l'acceptation et l'adoption de l'IA par les employés, et quelles stratégies de communication et de formation peuvent être utilisées pour accompagner cette transition ?

2

*Rapide point
sur ce qu'est
l'IA et ses
fonctions*



Une (brève) histoire de la robotique, cybernétique...

L'histoire de la cybernétique remonte au milieu du 20^e siècle, lorsque les chercheurs ont commencé à explorer les similitudes entre les systèmes biologiques et les systèmes artificiels. Le terme "cybernétique" a été popularisé par le mathématicien américain Norbert Wiener dans son livre éponyme, publié en 1948.

La cybernétique est née de la convergence de plusieurs disciplines, notamment les mathématiques, la biologie, l'ingénierie et la philosophie. Elle visait à comprendre les mécanismes de régulation et de contrôle des systèmes, qu'ils soient biologiques, mécaniques ou sociaux.

Norbert Wiener et d'autres chercheurs ont introduit des concepts clés tels que la rétroaction (ou feedback), la régulation, l'information et la communication, qui ont jeté les bases de la théorie cybernétique. Ces idées ont eu un impact profond sur de nombreux domaines, notamment la robotique, l'intelligence artificielle, la psychologie, la sociologie et la gestion.

Dans les années qui ont suivi, la cybernétique a influencé le développement de nombreux champs, notamment la théorie des systèmes, la théorie de l'information, la théorie de la communication, et même la pensée philosophique sur la nature de la cognition et de la réalité.



Au fil du temps, la cybernétique a évolué pour donner naissance à des disciplines connexes telles que la science des systèmes, l'intelligence artificielle, la robotique et les sciences cognitives. Bien que le terme "cybernétique" puisse sembler moins courant aujourd'hui, ses idées et ses concepts continuent d'influencer de manière significative notre compréhension et notre développement des systèmes complexes.





Les CT se retrouvent au cœur d'une révolution technologique...

Les IA génératives, notamment GPT-4 et ses successeurs, sont en train de bouleverser notre façon de travailler et de communiquer.

Leurs capacités à générer du contenu textuel, visuel, sonore et vidéo de manière autonome et pertinente ont des implications majeures pour les entreprises et les travailleurs.

Les organisations et les individus sont poussés à se réinventer, à repenser leurs modes de fonctionnement et leurs processus pour s'adapter à la nouvelle donne.



Qu'est-ce que l'IA ?

L'IA est une discipline jeune d'une soixantaine d'années, qui réunit des sciences, théories et techniques (notamment logique mathématique, statistiques, probabilités, neurobiologie computationnelle et informatique) et **dont le but est de parvenir à faire imiter par une machine les capacités cognitives* d'un être humain.**

Les spécialistes préfèrent en général employer le nom exact des technologies concrètement en œuvre (qui relèvent aujourd'hui essentiellement de l'apprentissage automatique – machine learning) et sont parfois réticents à employer le terme d'« **intelligence** » car les résultats, bien qu'extraordinaires dans certains domaines, demeurent encore modestes au regard des ambitions entretenues.

La puissance des machines permet aujourd'hui d'exploiter des données de masse (big data) avec des techniques d'apprentissage profond (Deep learning), qui se fondent sur le recours à des réseaux de neurones formels.

Des applications très fructueuses dans de nombreux domaines (reconnaissance de la parole, des images, compréhension du langage naturel, voiture autonome, etc.)

* créativité, innovation ?





Les différents types d'IA

Il existe trois types d'intelligence artificielle :

- L'IA faible
- L'IA forte
- La super intelligence artificielle





L'intelligence artificielle faible

Pour l'heure, même si l'évolution des capacités de machine learning fait que l'IA forte se rapproche, l'intelligence artificielle faible (ou étroite) est la seule qu'ait atteinte l'humanité.

Utilisée dans le but de **réaliser des tâches simples**, ce système fonctionne par le biais d'algorithmes. Les intelligences artificielles permettent à un robot de simuler une intelligence à partir des données qu'on lui a fournies.

En outre, on définit l'IA faible comme étant un programme qui simule une intelligence dans le but de résoudre une problématique précise à la fois. On dit qu'elle est **mono tâche**.

Elle est capable de reproduire des facultés cognitives, et c'est tout. En effet, elle réalise les tâches que lui ont assignées les humains de la manière qu'ils lui ont enseigné.

Les données que son apprentissage a demandées et qu'il a analysé seront les seules auxquelles elle aura accès. Ainsi, il lui est impossible d'agir d'une manière inattendue : l'humain reste seul maître à bord.

Quelques exemples des Intelligence artificielle étroite (ANI) :

- Les voitures sans conducteurs
- Les appareils à commande vocale
- Les filtres de messagerie





L'intelligence artificielle forte

1934

Également appelée l'intelligence artificielle générale, elle caractérise un algorithme capable de comprendre le **pourquoi** de ses actions.

De cette manière, le système reproduit de façon identique le fonctionnement du système **cognitif** humain.

Ainsi, bien que **privée** de **conscience**, qui reste quant à elle propre aux organismes vivants, la machine acquiert de l'expérience lui permettant de modifier son propre fonctionnement.

Autrement dit, un **apprentissage** complémentaire découle des tâches qu'elle réalise, ce qui entraîne des réactions initialement non programmées.





La super intelligence artificielle

1927

Le jour où l'IA dépassera l'intelligence humaine (notamment quand elle aura conscience de son existence) on parlera de super intelligence artificielle.

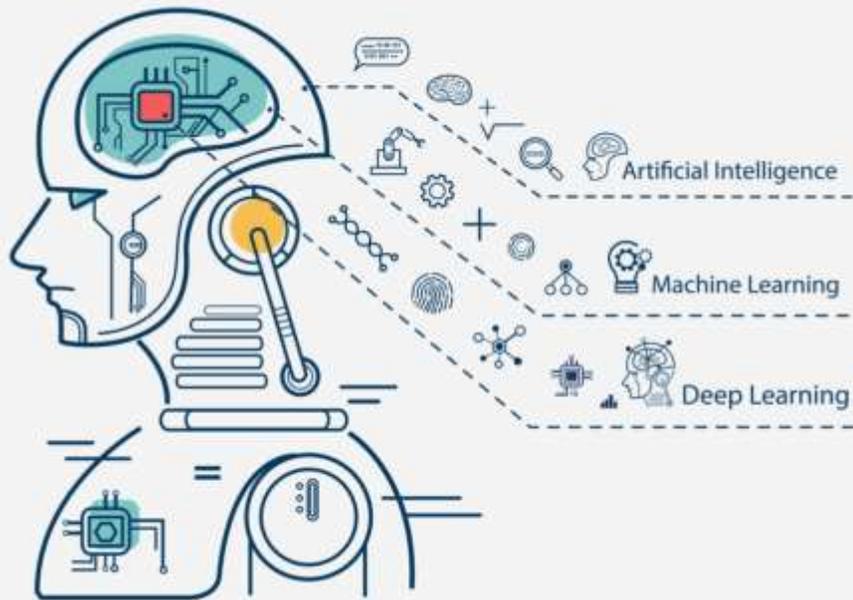
On en est encore loin mais avec les récentes évolutions fulgurantes dont l'humanité a été témoin (*par exemple Chat GPT-4*), il est légitime de penser que la super intelligence artificielle verra le jour dans le courant du 21^e siècle.





Différence entre IA générative et digitalisation

peux-tu résumer en quelques points la différence entre l'IA générative et la digitalisation et citer quelques exemples





Distinction IA générative / digitalisation

IA Générative

Définition: L'IA générative désigne un type de technologie d'intelligence artificielle capable de créer du contenu nouveau et original en se basant sur des exemples existants. Cela inclut des textes, des images, des sons, des vidéos, et d'autres types de données.

Fonctionnement: L'IA générative utilise des algorithmes avancés, tels que les réseaux de neurones génératifs (par exemple, les GANs - Generative Adversarial Networks) ou les modèles de langage comme GPT (Generative Pre-trained Transformer). Ces algorithmes sont entraînés sur de grandes quantités de données pour apprendre les motifs et les structures sous-jacents, qu'ils utilisent ensuite pour générer de nouveaux contenus.

Applications:

- Création de textes (rédaction automatique, chatbots, résumés de documents)
- Génération d'images (art numérique, conception assistée par ordinateur)
- Synthèse vocale et musicale
- Création de vidéos et d'animations
- Conception de produits et prototypes

Digitalisation

Définition: La digitalisation fait référence au processus de conversion des informations et des processus traditionnels, souvent manuels et analogiques, en formats numériques. C'est une étape clé dans la transformation numérique des organisations.

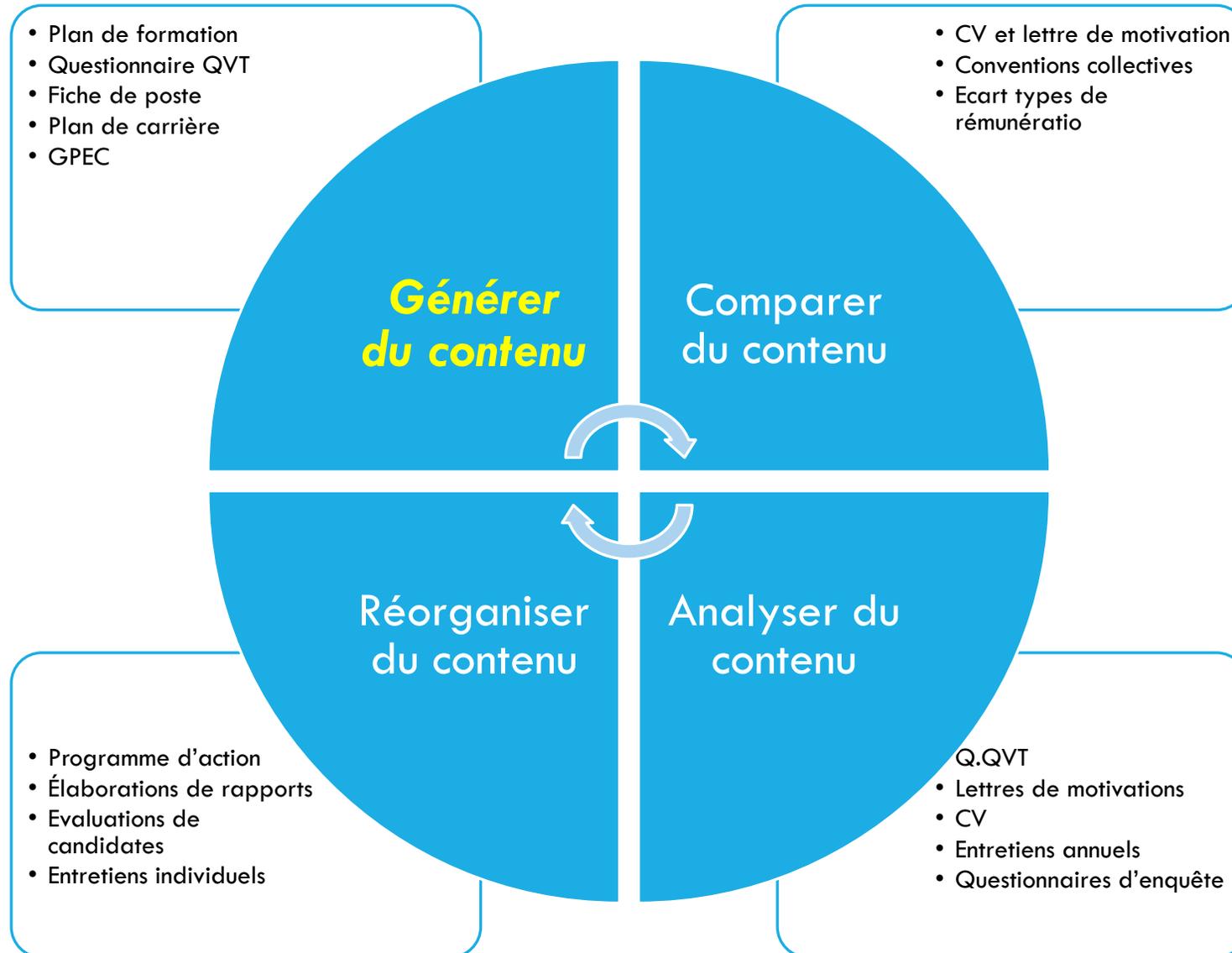
Fonctionnement: La digitalisation implique l'utilisation de technologies numériques pour capturer, stocker, traiter et transmettre des données. Cela inclut la numérisation des documents papier, l'automatisation des processus métiers, et l'utilisation de systèmes informatiques pour gérer les opérations.

Applications:

- Numérisation de documents papier en formats électroniques
- Automatisation des processus métiers (workflow, gestion des ressources humaines)
- Implémentation de systèmes de gestion (ERP, CRM)
- Création d'infrastructures IT pour le stockage et le traitement des données
- Développement d'applications et de services en ligne



Fonctionnalités des IA : Exemples d'applications



3

*Les processus
RH qui
peuvent être
accompagnés
par l'IA*



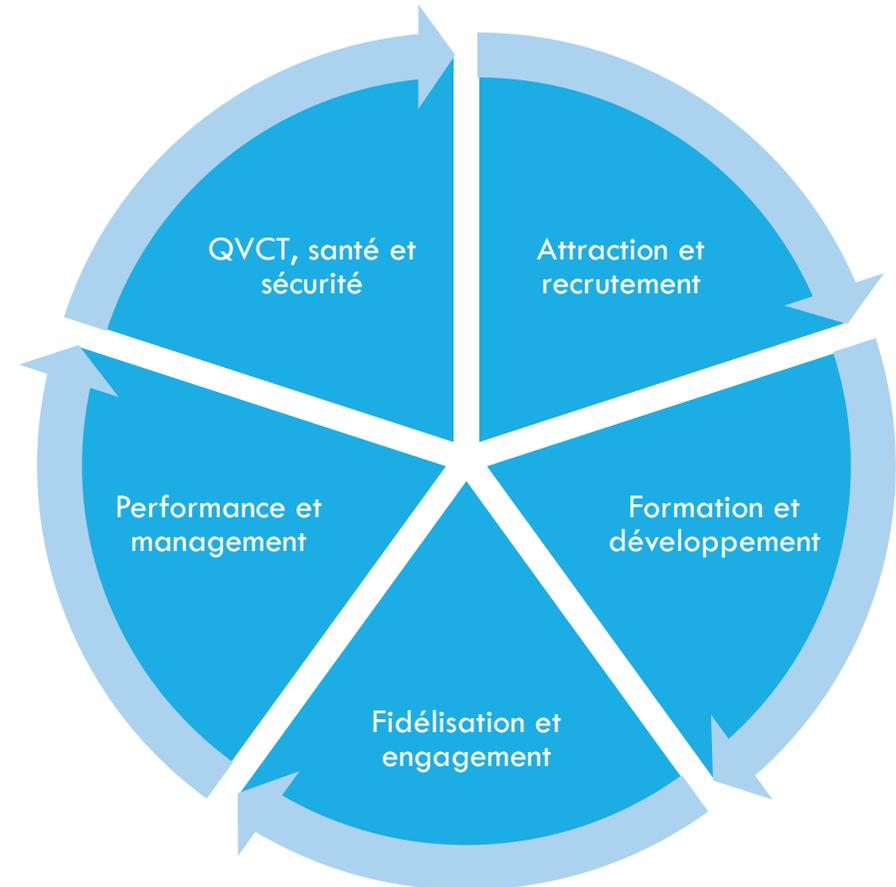
Les grands processus RH des collectivités

Au centre de toutes institutions, les ressources humaines jouent un rôle primordial dans l'organisation et le fonctionnement d'une structure.

Elles concernent tous les secteurs et participent de manière non directe à la création de valeur ajoutée.

Les missions principales des ressources humaines sont de mener une gestion du personnel nécessaire au bon fonctionnement de l'organisation, de maintenir un certain cadre de vie au sein de la structure permettant la bonne réalisation des projets et l'amélioration des performances de la structure tout en s'épanouissant.

Et le soutien aux politiques publiques ?





Les domaines d'intervention des RH sont divers et variés

La stratégie RH : définie et met en œuvre la politique de management et de gestion des Ressources Humaines

Administration et organisation

- Gestion des congés
- Contrats de travail (établissement, suivi, suspension, rupture, avenants)
- Veille au respect des obligations légales (code du travail, convention collective, accords collectifs, règlement intérieur)
- Établir la paie
- Gestion de la rémunération
- Gestion des avantages sociaux



- **Recrutement** : Les RH recrute et positionne les nouveaux salariés au poste qui convient au mieux à leurs aptitudes, compétences et aspirations.
 - *Rédaction des offres d'emploi et des fiches de postes*
 - *Attraction des meilleurs profils*
 - *Publication sur les réseaux de recrutement*
 - *Classement de CV*
 - *Organisation d'entretien*
 - *Accueil et intégration des nouveaux salariés*
- **Communication interne** : diffuser les informations auprès des salariés
 - *Les valeurs de l'institution,*
 - *Les stratégies développées par l'organisation,*
 - *La vie de l'organisation,*
 - *Les négociations sociales,*
 - *L'emploi : mobilité interne, recrutement, formation, CPF...*
 - *La gestion quotidienne des salariés : paie, mutuelle, retraite...*
- **Système d'Information RH (SIRH)** : analyser les besoins informatiques de la DRH, gestion de la paie, recrutement, formation, etc.
 - *Choix des logiciels*
 - *Déploiement de logiciels RH*
 - *Développement d'application interne et suivi de leur évolution*
- **Carrière et mobilité** : une bonne gestion de la mobilité et des carrières entraînent une augmentation de la performance et des savoir-faire et de l'épanouissement des équipes.
 - *Suivi des besoins en compétences de l'organisation*
 - *Suivi des formations nécessaires aux salariés de l'organisation*
- **Qualité de vie au travail et sécurité...**



Des processus RH...

1. Recrutement

- Rédaction de Fiche de postes et Rédaction d'Offre d'emploi
- Analyse des CV et des lettres de motivation
- Lutte contre les biais de sélection (attention aux paramètres et critères de sélection définie dans l'IA)
- Évaluation des compétences
- Entretiens vidéo automatisé (avec l'aide des Chatsbots)
- Sourcing automatique
- Système de suivi des candidats (ATS)
- Prédiction de la réussite des candidats
- Création de parcours d'onboarding contextualisés

2. Gestion des Talents

- Prédiction de la réussite des candidats
- Création de parcours d'onboarding personnalisé et contextualisé

3. Formation et développement

- Apprentissage personnalisé des compétences émergentes
- Suivi et évaluation des progrès

4. Fidélisation et engagement

- Analyse des relations entre collègue
- Systèmes de reconnaissance et de récompense
- Mentorat et développement de carrière
- Suivi et amélioration de la culture d'entreprise / collectivité
- Analyses de retours formulés par les collaborateurs

5. Performance et management (la relève)

- Analyse des objectifs et des résultats
- Succession et planification des carrières
- Analyse et retours d'information des collègues et clients
- Identification des compétences cachées
- Création de parcours de carrière personnalisé
- Formation des équipes interdisciplinaires

6. QVCT et santé mentale

- Analyse des données de bien-être
- Programmes de bien-être sur mesure
- Retour sur investissement des initiatives de bien-être
- Détection précoce des problèmes de santé mentale

7. Automatisation des tâches administrative

- La Paie
- Suivi des Congés
- Gestion automatisée des horaires
- Gestion et personnalisation des avantages sociaux
- Personnalisation des avantages sociaux
- Analyse des relations entre collègue



Les utilisations potentielles de Chat GPT

Domaine d'Application	Utilisation Potentielle de ChatGPT	Description	Limitations
Recrutement	Rédaction de fiches de postes et offres d'emploi	Génération et amélioration des descriptions de poste et annonces d'emploi.	-
	Analyse des CV et lettres de motivation	Identification de mots-clés et compétences dans les documents soumis.	ChatGPT ne peut pas analyser les documents de manière aussi structurée qu'un ATS et ne peut juger de la pertinence ou de l'adéquation culturelle sans contexte spécifique.
	Lutte contre les biais de sélection	Programmation pour ignorer les données personnelles afin de réduire les biais.	-
Gestion des Talents	Prédiction de la réussite des candidats	Formulation de questions d'entrevue pour identifier les compétences pertinentes.	ChatGPT ne peut pas prédire la réussite future des candidats, nécessitant une analyse de données complexes et multiples variables.
Formation et Développement	Recommandations contextuelles de formation	Suggestions de contenus de formation basés sur les compétences ou objectifs d'apprentissage.	ChatGPT ne peut pas créer de recommandations personnalisées sans intégration avec des systèmes d'IA spécialisés en analyse d'apprentissage.
	Feedback en temps réel	Création de systèmes de feedback automatiques post-formation.	ChatGPT ne peut pas fournir de feedback contextuel et dynamique basé sur des interactions en temps réel sans systèmes de feedback en temps réel.
Fidélisation et Engagement	Analyse des retours des collaborateurs	Extraction de thèmes et identification de points d'amélioration à partir des commentaires des employés.	ChatGPT ne peut pas analyser les interactions humaines ou les dynamiques sociales dans le travail.
Performance et Management	Analyse des objectifs et des résultats	Aide à la formulation d'objectifs de performance et conseils pour les atteindre.	ChatGPT ne peut pas traiter ou analyser des données quantitatives ni suivre des KPI sans intégration à des systèmes de gestion de performance.
	Succession et planification des carrières	Génération de plans de carrière et proposition d'itinéraires de développement.	La planification de la relève nécessite une analyse de données complexes et des décisions de compréhension du contexte organisationnel que ChatGPT ne peut pas fournir.
Qualité de Vie au Travail et Santé Mentale	Programmes de bien-être sur mesure	Fourniture de conseils sur le bien-être et la santé mentale.	ChatGPT ne peut pas fournir une évaluation personnalisée et contextuelle en santé mentale ou créer des programmes de bien-être sur mesure.
	Détection précoce des problèmes de santé mentale	Orientation vers des ressources de soutien et de conseil.	-
Automatisation des Tâches Administratives	Chatbots	Intégration dans des chatbots pour automatiser les réponses aux questions des employés.	-

4

*Test grandeur
nature*

PROMPT TOI-MÊME

Où l'on apprend à dialoguer
avec la machine, à poser les
bonnes questions...





Définition du prompt

Consigne destinée à une intelligence artificielle générative

- Un prompt en IA est une **consigne** destinée à une intelligence artificielle générative.
- C'est le **texte** soumis à l'IA sur la base duquel elle va pouvoir générer une réponse.
- Le prompt peut être **plus ou moins complexe** et est utilisé pour obtenir une réponse pertinente



- *De la façon dont on pose la question à l'IA, les réponses ne sont pas les mêmes.*



L'IA a-t-elle de l'humour ?

*peux-tu donner une représentation
graphique de toi-même ?*





Comment formuler une question à Chat GPT

La circulation en ville et entre les villages...

Les solutions qui peuvent être proposées en fonction des constats engendrés par les diagnostics dépendent des politiques que l'on souhaite mener.

Dans le cas ci-après, deux politiques de résorption de la surcharge routière :

1. **Favoriser le stationnement de tous les véhicules personnels (?)**
2. **Augmenter l'utilisation des transports en commun (?)**

L'effort financier ne sera pas le même et les effets non plus.

De la façon dont est posé et exprimé le diagnostic, les solutions ou projets à mettre en œuvre peuvent diverger totalement.

Constat	Solution
Il manque 5.000 places de parking en ville	Il faut construire 5.000 places de parking
Il y a 5.000 voitures en trop dans la ville	Il faut interdire la circulation en centre-ville et proposer des transports alternatifs (péages urbains ?)





La ville de Marseille constate des difficultés de stationnement. **Il manque 5000 places** de parking pour absorber le trop plein de voitures. Quelles solutions pourrions-nous lui fournir ?

- 1. Optimisation de l'utilisation des espaces existants :** Réaliser une étude approfondie pour identifier les espaces sous-utilisés ou mal aménagés pouvant être **convertis en places de parking**. Cela pourrait inclure la réorganisation des zones de stationnement existantes pour maximiser leur capacité.
- 2. Construction de parkings souterrains :** Investir dans la construction de nouveaux parkings souterrains dans les zones les plus congestionnées de la ville. Cette solution permettrait de libérer de l'espace en surface tout en offrant un nombre accru de places de stationnement.
- 3. Développement de parkings en hauteur :** Considérer la **construction de parkings à plusieurs niveaux** pour maximiser l'utilisation de l'espace disponible. Les parkings en hauteur pourraient être une solution efficace dans les quartiers où l'espace au sol est limité.
- 4. Promotion des transports en commun :** Encourager l'utilisation des transports en commun en mettant en place des incitations telles que des tarifs réduits, des améliorations des infrastructures et des services de bus/navette efficaces. Cela réduirait la demande de stationnement en voiture.
- 5. Développement de solutions de stationnement intelligentes :** Mettre en œuvre des technologies de stationnement intelligentes, telles que les capteurs de stationnement et les applications mobiles, pour aider les conducteurs à trouver plus facilement des places de parking disponibles. Cela optimiserait l'utilisation des espaces de stationnement existants.
- 6. Promotion du covoiturage et des modes de transport alternatifs :** Encourager le covoiturage et d'autres modes de transport alternatifs tels que le vélo en mettant en place des infrastructures adaptées et des incitations financières.
- 7. Politiques de gestion de la demande de stationnement :** Mettre en place des politiques de tarification dynamique du stationnement pour ajuster les prix en fonction de l'offre et de la demande, encourageant ainsi une rotation plus rapide des véhicules et une utilisation plus efficace des places disponibles.

La ville de Marseille constate des difficultés de stationnement. **Il y a 5000 voitures en trop** dans la ville. Quelles solutions pourrions-nous lui fournir ?

- 1. Expansion des transports en commun :** Investir dans l'expansion et l'amélioration du réseau de transports en commun, y compris l'augmentation de la fréquence des bus et des tramways, ainsi que l'extension des lignes de métro. Cela pourrait inciter les habitants à opter pour les transports en commun plutôt que d'utiliser leur voiture.
- 2. Encouragement du covoiturage :** Mettre en place des incitations pour encourager le covoiturage, telles que des voies réservées aux covoitureurs sur les autoroutes ou des réductions sur les tarifs de stationnement pour les véhicules avec plusieurs occupants.
- 3. Promotion des modes de transport alternatifs :** Encourager l'utilisation du vélo en investissant dans des infrastructures cyclables sécurisées et en mettant en place des programmes de partage de vélos. Promouvoir également la marche à pied pour les trajets courts.
- 4. Aménagement de parkings relais :** Créer des parkings relais en périphérie de la ville, avec des liaisons efficaces vers le centre-ville via les transports en commun, pour inciter les conducteurs à laisser leur voiture en dehors des zones congestionnées.
- 5. Mise en place de zones de stationnement résidentiel :** Délimiter des zones de stationnement réservées aux résidents avec des permis de stationnement afin de limiter le stationnement des véhicules étrangers dans les quartiers résidentiels.
- 6. Tarification dynamique du stationnement :** Mettre en place une tarification du stationnement qui varie en fonction de la demande, avec des tarifs plus élevés dans les zones les plus congestionnées et des tarifs réduits dans les zones moins fréquentées.
- 7. Développement de solutions de stationnement intelligent :** Utiliser la technologie pour mettre en place des systèmes de stationnement intelligent, tels que des applications mobiles indiquant les places de stationnement disponibles en temps réel, pour faciliter la recherche de places de stationnement.

4.2

*Test grandeur
Nature*



T1 : la QVT

Prompt :

- Quelles sont points à observer en matière de QVT (qualité de vie au travail) dans les collectivités ?
- Peux-tu croiser avec les 6 points ci-dessous et réaliser un questionnaire d'enquête en 7 thèmes avec de 7 questions sur chacun de ces thèmes :
 - le management participatif
 - les relations au travail
 - le contenu et l'organisation du travail
 - la santé et les conditions de travail
 - l'égalité professionnelle, les compétences et les parcours
- Peux-tu réaliser un rapport fictif avec des résultats imaginaires ?
- Quelles seraient les 3 risques majeurs selon cette étude et les 3 actions prioritaires à mettre en œuvre pour les résoudre ?
- Pour une collectivité de 500 agents, quel pourrait être le coût de ces mesures et la période sur laquelle devrait se dérouler le plan d'action ?

L'intelligence artificielle va changer nos vies





T2 : le recrutement et onboarding d'un collaborateur

Voici un prompt possible :

- Ma collectivité de 700 agents, intercommunalité du sud de la France, souhaite recruter un cadre RH dont les missions devront déterminer l'évolution des métiers de la collectivité, préparer un plan de GPEC, un plan de formation, et amener la collectivité vers plus de compétences en pilotage et évaluation des politiques publiques. Peux-tu analyser ces CV et déterminer quel candidat serait le plus en phase avec la commande ?
- Pour ces deux candidats, peux-tu établir un questionnaire d'entretien de recrutement en 5 parties avec 3 questions par partie
- Pour les deux candidats, peux-tu réaliser des réponses fictives aux entretiens
- Au vu des réponses de ces deux candidats et avec une préférence sur l'importance de la dimension évaluative, quel candidat recommanderais-tu et quelles mesures d'accompagnement à la prise de poste suggèrerait ?
- Peux-tu rédiger une lettre de mission pour Miguel avec les indicateurs de performances aux objectifs qui lui seront fixés
- Quelle rémunération proposer à Miguel pour ce poste ?





Cas d'usage d'IA dans les RH : le processus de recrutement

Cas de recrutement sur le développement économique :

- Ma collectivité souhaite accroître son dynamisme économique et augmenter l'accompagnement et le soutien aux entreprises sur le territoire. Elle se pose la question des aides financières et de l'accompagnement humain dans le champ économique.
- La collectivité dispose actuellement d'un chargé d'évaluation et de prospective, d'un Directeur du développement économique.
- Plus de 50% du temps de travail du directeur au développement économique est consacré à des tâches administratives au lieu d'un relationnel avec les entreprises du territoire.
- Les aides économiques directes sont actuellement de 600000 € pour les entreprises et de 600000 pour le secteur de l'agriculture.

Est-ce que l'IA peut aider à déterminer la meilleure solution de recrutement pour accompagner cette démarche ?

Avec l'aide de Chat-GPT

- Déterminer le profil du candidat à recruter (typologie de métier)
- Elaborer une fiche de poste
- Rédiger une offre d'emploi grâce à l'IA
- Etablir le feuille de route de la nouvelle recrue
- Déterminer les indicateurs de performance du poste attendu



Cas d'usage d'IA dans les RH : le processus de recrutement

Quelle nouvelle recrue pour accompagner ces objectifs de la collectivité ?

Pour accompagner les objectifs de votre collectivité visant à accroître son dynamisme économique et à améliorer le soutien aux entreprises sur le territoire, vous pourriez envisager de recruter un profil professionnel complémentaire à ceux déjà présents dans votre équipe. Voici quelques suggestions de nouvelles recrues possibles :

- **Responsable des relations avec les entreprises** : Recruter un professionnel ayant une expérience avérée dans le développement de partenariats avec les entreprises, la gestion des relations clients et la promotion des opportunités économiques locales. Cette personne serait chargée de renforcer les liens entre la collectivité et les entreprises du territoire, de coordonner les initiatives de soutien aux entreprises et de promouvoir le dynamisme économique local.
- **Analyste économique** : Recruter un analyste économique qualifié pour effectuer des analyses approfondies sur les tendances économiques locales, évaluer l'impact des politiques publiques sur le développement économique et fournir des recommandations stratégiques pour optimiser les ressources financières de la collectivité.
- **Coordinateur de projets économiques** : Recruter un professionnel de la gestion de projet spécialisé dans le domaine économique pour coordonner et mettre en œuvre les initiatives de développement économique de la collectivité. Cette personne serait responsable de la planification, de la gestion et du suivi des projets économiques, en veillant à ce qu'ils soient réalisés de manière efficace et efficiente.
- **Spécialiste en communication économique** : Recruter un spécialiste en communication ayant une expérience dans la promotion de l'activité économique et des opportunités d'investissement. Cette personne serait chargée de développer des stratégies de communication ciblées pour promouvoir les avantages économiques de la collectivité auprès des entreprises, des investisseurs et des autres parties prenantes.
- **Expert en financement des entreprises** : Recruter un professionnel ayant une expertise dans le financement des entreprises et le développement de programmes d'aide financière. Cette personne serait chargée d'identifier les besoins de financement des entreprises locales, de développer des programmes de soutien financier adaptés et de faciliter l'accès des entreprises aux ressources financières nécessaires à leur croissance.

En recrutant un nouveau membre pour votre équipe avec l'une de ces compétences spécifiques, vous pouvez renforcer les capacités de votre collectivité à atteindre ses objectifs en matière de développement économique et à offrir un soutien accru aux entreprises sur le territoire.



ETABLIR UN PROTOCOLE D'ONBOARDING

Ca veut dire quoi onboarding ?



Exercice sur le recrutement d'un collaborateur

Avec l'aide de Chat GPT, accompagner le **processus de recrutement** et d'onboarding d'un nouveau collaborateur.

Par exemple : recruter un Directeur du développement économique.

On peut demander à Chat-GPT les démarches suivantes :

- Créer une fiche de poste de Directeur du Développement économique
- Vérifier l'adéquation avec le CV de Miguel
- Rédiger une lettre de motivation pour Miguel à ce poste
- Générer un protocole d'entretien d'embauche
- Proposer un parcours de formation pour renforcer les compétences de Miguel
- Etablir une feuille de route d'intégration de Miguel
- Poser des indicateurs de performance du travail de Miguel
- Rédiger la lettre de licenciement de Miguel



Etablir une fiche de poste pour un Diréco

Introduction : L'intercommunalité [Nom de l'Intercommunalité] regroupant [nombre] communes et comptant environ 250 000 habitants, recherche un(e) Directeur/Directrice du Développement Économique. Sous l'autorité de [Nom du Responsable Hiérarchique] et en collaboration avec les élus locaux, le/la titulaire du poste aura pour mission de mettre en œuvre la stratégie de développement économique de l'intercommunalité afin de stimuler la croissance économique, favoriser l'emploi et renforcer l'attractivité du territoire.

Responsabilités principales :

1. Élaboration et mise en œuvre de la stratégie de développement économique :

1. Participer à la définition des orientations stratégiques en matière de développement économique.
2. Élaborer des plans d'action et des programmes visant à dynamiser l'activité économique locale.
3. Assurer le suivi et l'évaluation des actions mises en place, en collaboration avec les services concernés.

2. Animation du réseau économique :

1. Développer et entretenir des relations étroites avec les acteurs économiques locaux (entreprises, associations professionnelles, chambres consulaires, etc.).
2. Favoriser la création de synergies et de partenariats entre les différents acteurs du territoire.

3. Accompagnement des porteurs de projets :

1. Conseiller et orienter les porteurs de projets économiques (créateurs d'entreprises, chefs d'entreprise, investisseurs, etc.) dans leurs démarches.
2. Faciliter l'accès aux dispositifs d'aide et de financement disponibles (subventions, prêts, aides à l'investissement, etc.).

4. Promotion du territoire :

1. Mettre en valeur les atouts économiques et les filières d'excellence du territoire auprès des investisseurs potentiels.
2. Participer à la conception et à la mise en œuvre d'actions de communication et de promotion du territoire.

Profil recherché :

- Formation supérieure en économie, gestion, développement local ou domaine connexe.
- Expérience significative dans le domaine du développement économique, de préférence au sein d'une collectivité territoriale ou d'une structure intercommunale.
- Excellentes capacités d'analyse, de synthèse et de gestion de projet.
- Aptitudes relationnelles et diplomatie pour travailler avec différents partenaires et acteurs économiques.
- Connaissance du tissu économique local et des enjeux du territoire.
- Maîtrise des outils informatiques et des techniques de communication.

Conditions d'emploi :

- Type de contrat : CDI (Contrat à Durée Indéterminée)
- Temps de travail : Temps plein
- Rémunération : Selon expérience et grille indiciaire de la collectivité
- Lieu de travail : [Localisation]

Modalités de candidature : Les candidatures (CV et lettre de motivation) sont à adresser par courrier électronique à [Adresse e-mail] avant le [Date limite de candidature]. Les candidats présélectionnés seront conviés à un entretien de recrutement.



Vérifier l'adéquation profil / poste

Ce CV semble correspondre assez bien aux attentes pour un poste de directeur du développement économique dans une intercommunalité. Voici quelques points à considérer :

- 1. Expérience professionnelle pertinente :** Le candidat a une vaste expérience dans le domaine du développement économique, notamment en tant que fondateur, consultant et formateur dans son propre cabinet, ainsi que dans des postes de direction au sein de grandes entreprises de conseil comme PwC et KPMG.
- 2. Compétences en évaluation des politiques publiques :** Le candidat a une solide expérience dans l'évaluation des politiques publiques, ce qui est essentiel pour concevoir et mettre en œuvre des stratégies de développement économique efficaces au sein d'une intercommunalité.
- 3. Réseau professionnel et collaboration :** Le candidat mentionne son réseau et son expérience dans l'animation de formations et de cours universitaires, ce qui peut être un atout pour établir des partenariats et des collaborations avec des institutions académiques et d'autres acteurs du développement économique local.
- 4. Leadership et gestion de projet :** Le candidat a occupé des postes de direction et de management, ce qui démontre sa capacité à diriger une équipe et à piloter des projets complexes, y compris dans le secteur public.
- 5. Formation académique solide :** Bien que la formation du candidat en philosophie puisse sembler éloignée du domaine du développement économique, elle peut apporter une perspective analytique et conceptuelle précieuse pour aborder les défis complexes auxquels sont confrontées les intercommunalités.

Dans l'ensemble, ce CV semble répondre aux attentes pour un poste de directeur du développement économique, en mettant en avant l'expérience, les compétences et les réalisations pertinentes du candidat dans ce domaine.



Rédiger une lettre de candidature pour Miguel à ce poste

Objet : Candidature au poste de Directeur du Développement Économique

Madame, Monsieur,

Je me permets de vous adresser ma candidature pour le poste de Directeur du Développement Économique au sein de votre intercommunalité, tel que récemment annoncé. Fort de plus de [nombre] années d'expérience dans le domaine du développement économique et de l'évaluation des politiques publiques, je suis convaincu de pouvoir apporter une contribution significative à la réalisation des objectifs stratégiques de votre territoire.

Mon parcours professionnel, marqué par des postes à responsabilités au sein de cabinets de conseil de renom ainsi que dans le milieu académique, m'a permis de développer une expertise approfondie dans l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies de développement économique, ainsi que dans l'évaluation de leur impact sur les territoires et les populations. J'ai eu l'opportunité de travailler en étroite collaboration avec des décideurs publics, des chefs d'entreprise et des acteurs de la société civile, ce qui m'a permis de développer des compétences en gestion de projet, en animation de réseaux et en communication intersectorielle.

Au cours de mes différentes missions, j'ai pu démontrer ma capacité à concevoir et à piloter des projets innovants, à mobiliser des ressources et à fédérer des équipes autour d'objectifs communs. Ma passion pour le développement économique et ma conviction profonde de l'importance du rôle des collectivités territoriales dans la création d'un environnement favorable à la croissance et à l'emploi sont autant de moteurs qui me poussent à m'investir pleinement dans cette mission.

Je suis convaincu que mon expérience professionnelle, mes compétences techniques et mon engagement pourront contribuer de manière significative à la réussite de vos projets de développement économique. Je suis également enthousiaste à l'idée de rejoindre une équipe dynamique et engagée, et de collaborer avec les différents acteurs locaux pour faire de [Nom de l'Intercommunalité] un territoire toujours plus attractif et prospère.

Je me tiens à votre disposition pour un entretien afin de vous exposer de manière plus détaillée ma vision et mes ambitions pour le développement économique de votre territoire. Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Cordialement,

Miguel Usannaz-Joris



Proposer un parcours de formation pour accroître ses performances

Pour renforcer et accroître ses compétences dans le domaine du développement économique, voici quelques suggestions de parcours de formation que nous pourrions suggérer à Miguel Usannaz-Joris :

- 1. Formation en gestion publique et administration territoriale :** Une formation axée sur la gestion publique, les politiques publiques et l'administration territoriale lui permettrait d'approfondir sa compréhension des mécanismes gouvernementaux et des processus décisionnels au niveau local.
- 2. Formation en économie régionale et locale :** Une formation approfondie en économie régionale et locale lui permettrait d'acquérir des connaissances spécialisées sur les dynamiques économiques et les enjeux spécifiques aux territoires, ainsi que sur les outils et les politiques de développement économique.
- 3. Formation en développement territorial et urbanisme :** Une formation en développement territorial et urbanisme lui permettrait de comprendre les enjeux liés à l'aménagement du territoire, à la planification urbaine et à la gestion des ressources foncières, ce qui est essentiel pour la mise en œuvre de projets de développement économique.
- 4. Formation en évaluation des politiques publiques :** Une formation spécialisée en évaluation des politiques publiques lui permettrait de renforcer ses compétences en matière d'analyse des impacts socio-économiques des politiques et des programmes, ainsi que ses capacités à mesurer et à évaluer l'efficacité des interventions publiques.
- 5. Formation en gestion de projet et leadership :** Une formation en gestion de projet et leadership lui permettrait de développer ses compétences en gestion d'équipe, en planification stratégique, en mobilisation des ressources et en communication intersectorielle, ce qui est essentiel pour la conduite de projets complexes dans le domaine du développement économique.
- 6. Formation en communication et relations publiques :** Une formation en communication et relations publiques lui permettrait de développer ses compétences en communication stratégique, en relations avec les médias et en gestion de la réputation, ce qui est essentiel pour promouvoir les initiatives de développement économique et mobiliser les acteurs locaux autour d'objectifs communs.



Feuille de route pour Miguel dans les 3 ans

Année 1 :

1. Analyse et évaluation :

1. Effectuer une analyse approfondie du tissu économique local, des secteurs d'activité clés et des principaux défis et opportunités.
2. Évaluer l'efficacité des politiques économiques actuelles et identifier les domaines nécessitant une intervention ou une amélioration.

2. Stratégie et planification :

1. Développer une stratégie de développement économique à court et à moyen terme, en tenant compte des résultats de l'analyse et des consultations avec les acteurs locaux.
2. Élaborer un plan d'action détaillé comprenant des initiatives spécifiques pour stimuler la croissance économique, favoriser l'emploi et renforcer l'attractivité du territoire.

3. Animation des réseaux économiques :

1. Rencontrer et établir des partenariats avec les acteurs économiques locaux, y compris les entreprises, les associations professionnelles et les institutions académiques.
2. Organiser des réunions régulières et des événements de réseautage pour favoriser les échanges et la collaboration entre les membres du réseau.

4. Création d'événements économiques :

1. Organiser des événements économiques tels que des salons, des conférences et des forums, mettant en avant les atouts économiques du territoire et favorisant les opportunités de partenariat et d'investissement.

Année 2 :

1. Mise en œuvre des initiatives :

1. Mettre en œuvre les initiatives identifiées dans le plan d'action, en assurant un suivi régulier et en ajustant les actions en fonction des résultats obtenus.
2. Collaborer avec les différents services de l'intercommunalité et les partenaires externes pour coordonner les efforts et maximiser l'impact des interventions.

2. Renforcement de la gouvernance économique :

1. Travailler à renforcer la gouvernance économique en facilitant la collaboration entre les acteurs publics et privés, en mettant en place des mécanismes de concertation et de coordination, et en favorisant la transparence et la responsabilité.

3. Évaluation et ajustement :

1. Évaluer régulièrement l'efficacité des actions mises en œuvre, en collectant des données et en mesurant les résultats par rapport aux objectifs fixés.
2. Ajuster la stratégie et les actions en fonction des enseignements tirés de l'évaluation et des retours d'expérience des parties prenantes.

Année 3 :

1. Consolidation et pérennisation :

1. Consolider les acquis et les partenariats établis au cours des deux premières années, en renforçant les liens avec les acteurs économiques locaux et en assurant la continuité des actions engagées.
2. Engager des réflexions sur la pérennisation des politiques et des initiatives économiques, en identifiant les leviers de financement et les sources de soutien à long terme.

2. Innovation et prospective :

1. Promouvoir l'innovation et la diversification économique en encourageant l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux projets innovants.
2. Effectuer une veille stratégique et prospective pour anticiper les évolutions du marché et saisir les opportunités émergentes.

3. Communication et valorisation :

1. Communiquer régulièrement sur les réalisations et les succès du plan d'action auprès des citoyens, des entreprises et des partenaires institutionnels, en mettant en valeur les retombées économiques et sociales pour le territoire.



Editer les indicateurs de performance de l'action de Miguel

1. Croissance économique :

1. Taux de croissance du produit intérieur brut (PIB) local.
2. Variation du nombre d'entreprises implantées sur le territoire.
3. Évolution du chiffre d'affaires des entreprises locales.

2. Emploi et marché du travail :

1. Taux de chômage local.
2. Variation du nombre d'emplois créés sur le territoire.
3. Taux d'activité de la population en âge de travailler.

3. Attractivité du territoire :

1. Nombre d'investissements directs étrangers (IDE) réalisés sur le territoire.
2. Nombre de nouveaux projets d'implantation ou d'extension d'entreprises.
3. Indice d'attractivité du territoire comparé à d'autres zones concurrentes.

4. Innovation et entrepreneuriat :

1. Nombre de brevets déposés par des entreprises locales.
2. Nombre de nouvelles entreprises créées sur le territoire.
3. Taux de survie des entreprises après leur création.

5. Infrastructure et services :

1. Qualité des infrastructures de transport et de communication.
2. Disponibilité et accessibilité des équipements publics et des services aux entreprises.

6. Gouvernance et partenariats :

1. Nombre de partenariats établis avec des acteurs économiques locaux, des institutions académiques et des organisations publiques et privées.
2. Satisfaction des partenaires et des parties prenantes quant à la qualité de la collaboration et des échanges.

7. Communication et visibilité :

1. Indicateurs de performance des actions de communication et de promotion du territoire (nombre de visiteurs sur le site web, taux d'engagement sur les réseaux sociaux, etc.).
2. Perception de l'intercommunalité et de son action en matière de développement économique par les habitants et les acteurs économiques locaux (enquêtes de satisfaction, sondages d'opinion, etc.).

5

*Les IA du
marché*



Une forêt d'IA...

AI XPLORIA Top 10 Catégories IA Plus Favoris US FR 🌙

Big Liste IA

La liste complète des 5181 IA

Dernières IA : [contrôler les mouvements dans les vidéos \(14-02-24\)](#) [OpenAssistantGPT : Créez facilement votre chatbot OpenAI avec une plateforme open](#)

Chercher parmi 5000+ IA...

[X](#) [f](#) [in](#) [📧](#)

-- Sélectionnez une catégorie --

IA Gratuites Freemium Payantes

IA Récentes

- Fliki AI
- AskLegal.bot
- AI Voice Changer by Elev
- Stable Cascade
- Boximator by ByteDance
- OpenAssistantGPT
- Reka Flash
- Podsum
- Chat with RTX by Nvidia
- Goody-2

Voir plus (1294) →

Top 50 Tendances [24H]

- Gemini AI (+212)
- Tome AI (+152)
- MidJourney V6 (+116)
- ChatGPT (+100)
- Playground Ope (+92)
- Studio D-ID (+84)
- Boximator by By (+76)
- OpenAssistantG (+60)
- Claude AI (+56)
- Stable Diffusion (+52)

Voir la Top 100 →

Images et Dessins

- MidJourney V6
- Stable Diffusion
- Adobe Firefly
- DALL-E 3
- Lexica.art
- Civitai
- Bing Image Creator
- Ideogram AI
- BlueWillow
- Leonardo AI

Voir toute la catégorie (358) →

Rédaction & Web SEO

- Rytr
- Jasper
- Grammarly
- WriteSonic
- GPTZero
- Smodin
- Symplified
- Copy.ai
- QuillBot
- Paraphrasing Tool

Voir toute la catégorie (120) →



...et des machines...

Domaine	Tâche	Exemple d'IA	Description de l'IA
I. Recrutement et Intégration	1. Optimisation des annonces de recrutement	Textio	Analyse et optimise les descriptions de postes pour attirer divers candidats.
	2. Tri et analyse des candidatures	HireVue	Analyse les CV pour un tri objectif des candidatures.
	3. Évaluation objective des candidats	Pymetrics	Utilise des jeux basés sur l'IA pour évaluer les candidats sans biais.
	4. Entretiens automatisés et évaluation des compétences	myInterview	Propose des entretiens vidéo assistés par IA pour évaluer les compétences.
	5. Gestion et suivi des candidats	SmartRecruiters	Système de suivi des candidats pour optimiser le recrutement.
	6. Onboarding et intégration	Talmundo	Offre des parcours d'onboarding personnalisés et automatisés.
II. Développement des Compétences et Formation	1. Apprentissage et développement personnalisés	Cornerstone Learning	Propose des formations personnalisées basées sur les besoins individuels.
	2. Suivi de la progression et identification des besoins de formation	Pluralsight	Offre des évaluations de compétences et un suivi personnalisé.
III. Gestion de la Performance et des Talents	1. Évaluation des performances et identification des potentiels	SuccessFactors	Analyse les performances et aide à identifier les talents à promouvoir.
	2. Développement de carrière et planification de la succession	Eightfold.ai	Aide à élaborer des parcours de carrière et à planifier la succession via l'IA.
IV. Engagement et Retention	1. Analyse de l'engagement et de la culture d'entreprise	Culture Amp	Fournit des insights sur l'engagement et la culture organisationnelle.
	2. Programmes de bien-être et santé mentale	Wittyfit	Analyse le bien-être et propose des actions personnalisées.
	3. Reconnaissance et récompenses	WorkHuman	Plateforme de reconnaissance sociale utilisant l'IA pour stimuler l'engagement.
V. Optimisation Administrative et Conformité	1. Automatisation de la gestion de la paie et des congés	ADP Workforce Now	Automatise les processus de paie et de gestion des congés.
	2. Planification des horaires et interactions automatisées	Deputy	Gère les horaires de manière automatisée et propose des interactions via chatbot.



IA par domaine d'application 1/2

Segment	Nom de l'IA	Description
Sélection des candidats	HireVue	Évaluation des compétences via des entrevues vidéo analysant mots, ton de voix, et expressions faciales.
	Pymetrics	Utilisation de jeux basés sur la neuroscience pour évaluer traits de caractère et compétences cognitives.
	Entelo	Automatisation de la recherche et engagement des candidats avec analyse de données.
	Ideal	Automatisation du processus de présélection des candidats.
	Textio	Optimisation de la rédaction d'offres d'emploi pour diversité et taux de réponse accrus.
	Mya Systems	Assistant de recrutement automatisé pour interactions avec candidats.
	PredictiveHire	Conduite d'entrevues textuelles et analyse pour prédiction d'ajustement du candidat.
Prévision des besoins en compétences Intelligence	Gartner TalentNeuron	Analyse des compétences et tendances pour prédiction des besoins futurs.
	IBM Watson Talent	Anticipation des besoins en compétences grâce à l'analyse des tendances.
	LinkedIn Talent Insights	Identification de tendances des compétences via données LinkedIn.
	Faethm	Prévision des compétences et planification autour de l'automatisation et de l'IA.
	Workday Skills Cloud	Base de données pour identifier et prédire les compétences nécessaires.
	Burning Glass Technologies Eightfold Talent Intelligence	Analyse des compétences émergentes et des tendances du marché du travail. Insights sur les compétences actuelles et futures nécessaires.
Analyse prédictive des départs	IBM Watson Talent	Identification des signaux d'alerte de démission potentielle.
	Visier	Analyse des données RH pour prévoir les départs.
	Workday People Analytics	Modèles prédictifs pour compréhension des risques de départs.
	SAP SuccessFactors	Capacités d'analyse prédictive pour signaler les risques de départ.
	PredictiveHR	Solutions d'analyse prédictive pour identifier risques de turnover.
	UltiPro (Ultimate Software)	Analytique prédictive pour le turnover basée sur des indicateurs de performance.
Gestion des talents et planification de la relève	ADP Workforce Now	Outils d'analyse prédictive pour identifier les employés susceptibles de partir.
	[Nom de l'IA non fourni]	IA pour identification du potentiel de leadership et de développement des employés.



IA par domaine d'application 2/2

Segment	Nom de l'IA	Description
Évaluation des performances et des risques	Lattice	Gestion des performances avec insights basés sur les données des employés.
	Betterworks	Analyse et feedback continu sur les performances des employés.
	Reflektive	Gestion des performances intégrant l'analytique pour amélioration continue.
	Culture Amp	Combinaison de données sur performances et engagement pour insights sur productivité et risques.
	15Five	Rapports sur les performances des employés et suivi des objectifs et feedbacks.
	Talentsoft	Analytique RH intégrant l'IA pour évaluation des performances et identification des risques.
	Cornerstone OnDemand	Outils d'analyse prédictive pour évaluation des compétences et performances.
	People Analytics de Google	Approche interne basée sur l'IA pour prédire les performances et identifier les risques.
	Oracle Human Capital Management Cloud	Capacités d'analyse prédictive pour la compréhension des performances et anticipation des risques.
	SAS for Human Capital Management	Solutions d'analytique pour prévoir les performances et évaluer les risques de turnover.
Recommandation de formations et de parcours professionnels	Cornerstone Learning	Système de gestion de l'apprentissage qui utilise l'IA pour recommander des cours et des parcours.
	LinkedIn Learning	Plateforme de formation avec recommandation de cours basée sur l'analyse des besoins en compétences.
	Pluralsight	Plateforme d'apprentissage technologique qui s'adapte aux compétences et besoins d'apprentissage.
	Coursera for Business	Propose des formations adaptées grâce à l'IA pour combler les écarts de compétences.
	Skillsoft	Offre des parcours d'apprentissage personnalisés grâce à l'IA.
	Degreed	Plateforme d'apprentissage qui suggère des contenus adaptés à l'évolution des compétences professionnelles.



Conclusions 6



Les limites de l'IA dans le domaine de la RH

Collecte et traitement des données personnelles

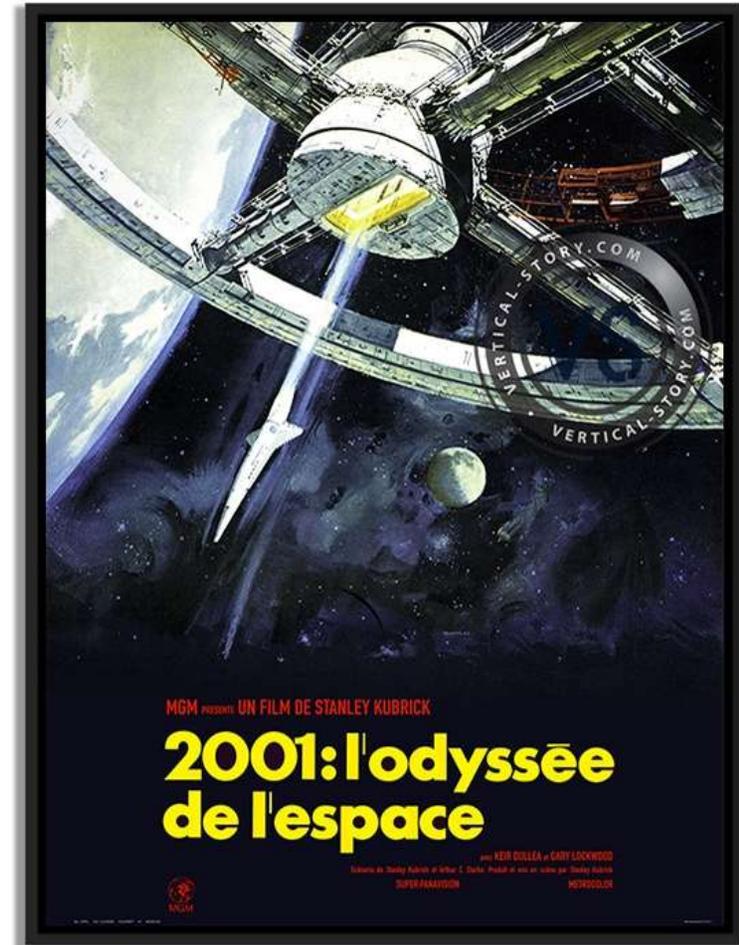
- Les IA génératives nécessitent souvent de grandes quantités de données pour leur apprentissage. Cela peut inclure des données personnelles sensibles, telles que des informations sur les employés, leur parcours professionnel, leurs compétences, leurs évaluations de performance, etc.
- Conformément au RGPD, les organisations doivent s'assurer que ces données sont collectées et traitées de manière légale, transparente et sécurisée.

Consentement des individus

- Le RGPD exige que le consentement des individus soit obtenu avant de traiter leurs données personnelles, en particulier dans le cas de données sensibles. Les organisations doivent donc veiller à obtenir un consentement éclairé et explicite de la part des employés et des candidats avant d'utiliser leurs données pour nourrir et entraîner des IA génératives.

Minimisation des données

- Le principe de minimisation des données stipule que les organisations ne doivent collecter et traiter que les données personnelles nécessaires à l'objectif poursuivi. Les IA génératives doivent être conçues et utilisées de manière à respecter ce principe, en limitant la quantité de données personnelles collectées et en supprimant les données inutiles ou obsolètes.





Les limites de l'IA dans le domaine de la RH

Anonymisation et pseudonymisation

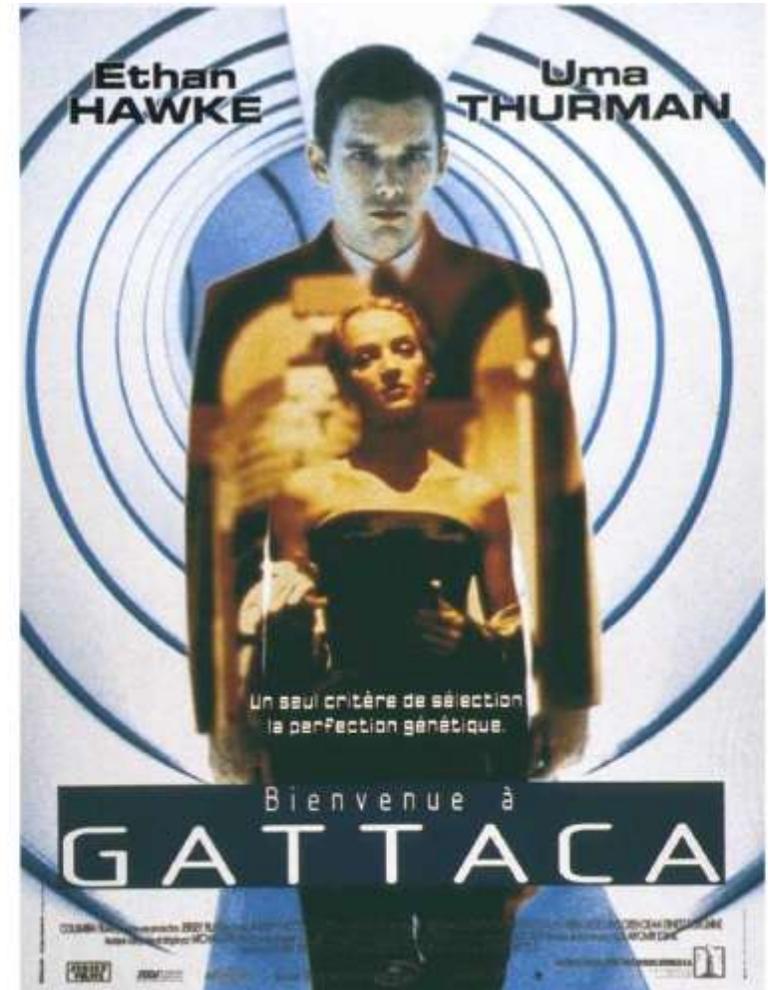
- Pour se conformer au RGPD et protéger la vie privée des individus, les organisations doivent mettre en œuvre des mesures techniques et organisationnelles pour anonymiser ou pseudonymiser les données personnelles utilisées par les IA génératives. Cela peut inclure la suppression des identifiants directs (tels que les noms et les adresses électroniques) et la dissociation des données de leur source d'origine.

Sécurité des données

- Les IA génératives peuvent être vulnérables aux attaques de cybersécurité et aux fuites de données, ce qui peut entraîner des violations du RGPD et des atteintes à la vie privée. Les organisations doivent mettre en place des mécanismes de sécurité robustes pour protéger les données personnelles et les modèles d'IA générative contre les menaces internes et externes.

Responsabilité et transparence

- Le RGPD exige que les organisations soient responsables de leurs pratiques en matière de traitement des données et qu'elles puissent démontrer leur conformité à la réglementation. Cela implique de mettre en place des politiques et des procédures claires pour l'utilisation des IA génératives, ainsi que de documenter et d'évaluer régulièrement leurs impacts sur la protection des données personnelles.





Quels sont les risques éthiques de la mise en place de l'IA dans les services de ma collectivité ?

La mise en place de l'intelligence artificielle (IA) dans les services de votre collectivité comporte certains risques éthiques qu'il est important de prendre en compte. Voici quelques-uns des principaux risques éthiques associés à l'utilisation de l'IA :

- 1. Biais et discrimination :** Les algorithmes d'IA peuvent être biaisés en raison des données sur lesquelles ils sont formés, ce qui peut entraîner des décisions discriminatoires ou injustes, notamment en matière de recrutement, de justice pénale ou de distribution de ressources.
- 2. Perte de confidentialité et vie privée :** L'utilisation de l'IA peut impliquer la collecte et l'analyse de grandes quantités de données personnelles, ce qui peut compromettre la vie privée des individus si ces données ne sont pas correctement protégées ou si elles sont utilisées de manière inappropriée.
- 3. Opacité et manque de transparence :** Les décisions prises par les systèmes d'IA peuvent souvent être difficiles à comprendre en raison de leur complexité et de leur opacité. Cela peut entraîner un manque de transparence et de responsabilité, ce qui est contraire aux principes de gouvernance ouverte et démocratique.
- 4. Déshumanisation des interactions :** L'automatisation des processus grâce à l'IA peut conduire à une déshumanisation des interactions entre les citoyens et les services de la collectivité, ce qui peut entraîner une perte de confiance et une diminution de la satisfaction des utilisateurs.
- 5. Dépendance technologique :** Une utilisation excessive de l'IA peut entraîner une dépendance technologique, où les décisions sont prises principalement sur la base des résultats des algorithmes, sans prendre en compte d'autres facteurs pertinents ou les connaissances et le jugement humains.
- 6. Impact sur l'emploi :** L'automatisation des tâches grâce à l'IA peut entraîner des pertes d'emplois dans certains secteurs, ce qui peut avoir des répercussions économiques et sociales importantes, en particulier pour les travailleurs dont les compétences sont moins compatibles avec les nouvelles technologies.
- 7. Sécurité et fiabilité :** Les systèmes d'IA peuvent être vulnérables aux attaques informatiques, aux erreurs de programmation ou aux dysfonctionnements techniques, ce qui peut compromettre leur sécurité et leur fiabilité et entraîner des conséquences néfastes pour les utilisateurs.

Pour atténuer ces risques éthiques, il est essentiel de mettre en place des mesures de gouvernance appropriées, telles que des politiques de protection des données, des mécanismes de transparence et de responsabilité, des processus de surveillance et d'évaluation, ainsi que des mécanismes de participation et de consultation des parties prenantes. Il est également important de veiller à ce que l'utilisation de l'IA soit guidée par des principes éthiques solides et qu'elle soit conforme aux valeurs et aux normes de la collectivité.





Pourquoi l'IA ne remplacera pas les DRH en 2024...

“L’intelligence artificielle ne remplacera jamais le cœur d’activité des métiers RH.”

La résistance au changement sera également forte. Sur ce point aussi, il faut rassurer : l'intelligence artificielle ne remplacera jamais le cœur d'activité des métiers RH. Si l'IA peut faciliter et améliorer les processus d'embauche de candidats, un recrutement finalisé sans aucune rencontre “in real life” est impensable. En effet, les IA peinent à prédire la connexion réelle entre deux individus. Le risque de standardisation des talents et de biais dans le recrutement reste également très important, comme l'a illustré l'incident d'Amazon qui a révélé des tendances sexistes dans un processus d'embauche basé exclusivement sur l'IA. Plus généralement, la préoccupation éthique croissante autour du contenu inapproprié généré par les IA est palpable. Des incidents, comme celui du chatbot du transporteur DPD insultant une cliente, soulignent la vulnérabilité de ces systèmes à la manipulation, mettant en lumière des questions cruciales sur la bonne utilisation des intelligences artificielles.

Le pire n'est jamais inéluctable : c'est aux responsables d'entreprises de veiller à ne pas faire d'amalgame entre intelligence artificielle et bêtise humaine. Les IA sont telles que nous les programmons et ne s'opposent pas à une gestion éclairée et bienveillante des RH. Au contraire, les fonctions RH ont le devoir d'être intelligentes. En 2024, face à toutes les opportunités de l'automatisation, il n'y a tout simplement pas d'autre choix : gare à ne pas sous-estimer les impacts des IA.





Gagner en automatisation : supprimer les DRHs ?

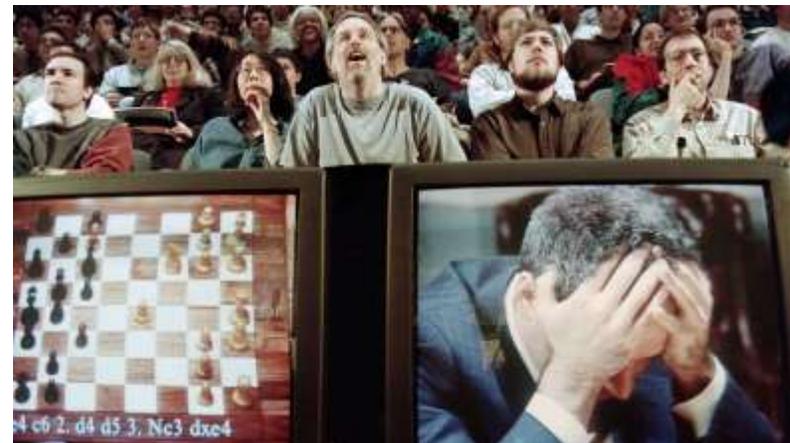
Si l'intelligence artificielle (IA) est déjà présente dans notre quotidien, les entreprises l'intègrent peu à peu dans leurs processus organisationnels. De plus, l'IA générative commence à se démocratiser avec des outils comme ChatGPT.

En ce qui concerne les RH, ces algorithmes constituent des outils avec un potentiel inouï, que chaque responsable des ressources humaines peut utiliser pour optimiser les processus RH, afin d'améliorer l'efficacité, la performance et les conditions de travail des collaborateurs.

L'intelligence artificielle est un ensemble de systèmes informatiques capables d'effectuer des tâches normalement réalisées par l'humain. Alimentée par la data. L'IA va apprendre au fur et à mesure qu'on lui donne des informations (machine learning, Deep learning), ce qui lui permet de s'adapter à de nouvelles situations.

L'un des outils de l'IA est le fameux ChatGPT d'Open AI, une sorte d'intelligence générative. Pour répondre aux questions qui lui sont posées, l'IA génère du contenu, notamment sous la forme de textes structurés, à partir d'informations dont elle se nourrit en permanence.

Pour obtenir des résultats probants, il est nécessaire de lui fixer des objectifs précis et de l'entraîner.





Conclusions

Karl Marx a abordé le sujet de la libération de l'homme du travail grâce à la machine dans plusieurs de ses œuvres, notamment dans "Le Capital". Voici quelques-unes de ses thèses et citations pertinentes sur ce sujet :

- 1. Thèse sur le développement des forces productives** : Marx soutient que le développement des forces productives, y compris l'utilisation de machines, est un élément clé du progrès social. Il écrit que "Le développement des forces productives de la société bourgeoise engendre pour la première fois les conditions matérielles permettant qu'elle puisse sortir des contraintes historiques qui l'enserrent." (Le Capital, Livre I, Chapitre 15)
- 2. Libération potentielle de l'homme du travail aliéné** : Marx envisage la possibilité que l'utilisation accrue des machines puisse conduire à la libération de l'homme du travail aliéné. Il écrit que "Dans une société où le travail est devenu un besoin vital pour chaque individu, la partie générale de cette journée de travail qui dépasse le nécessaire pour produire les moyens de subsistance tombe, par rapport à cette partie nécessaire, dans le domaine du superflu ; son utilisation dans le domaine du travail nécessaire devient donc superflue. Ce qui a été capital devient simple moyen de travail ; la machine est alors utilisée non pour extraire plus de travail excédentaire du travailleur, mais pour réduire le travail nécessaire." (Le Capital, Livre I, Chapitre 15)
- 3. Critique de l'exploitation capitaliste de la technologie** : Marx critique également la manière dont le capitalisme exploite les travailleurs à travers l'utilisation de la technologie. Il écrit que "La machine n'est pas une source de richesse, mais un moyen de l'emploi de la force humaine de travail, et cela, peu importe que son moteur soit animé par des hommes, des chevaux ou de l'eau." (Le Capital, Livre I, Chapitre 15)

Ces thèses et citations mettent en lumière la perspective de Marx sur le rôle potentiel des machines dans la libération de l'homme du travail aliéné sous le capitalisme, ainsi que sa critique de l'exploitation capitaliste de la technologie.





Miguel Usannaz-Joris

m.usannaz-joris@zoon-
politikon.fr

Merci !