

L'IA au Travail : De l'Automatisation à la Collaboration

L'intelligence artificielle n'est plus une promesse lointaine, mais une réalité qui transforme nos environnements de travail. Cette présentation explore l'impact de l'IA, non pas comme une menace, mais comme un catalyseur pour une nouvelle ère de productivité, d'innovation et de collaboration.

L'IA et l'avenir du travail



L'IA est déjà un moteur de croissance et de performance



Croissance de la productivité multipliée par 4

Les secteurs les plus exposés à l'IA connaissent une croissance de la productivité près de quatre fois supérieure à celle des autres secteurs.



+56% de prime salariale

Les postes qui requièrent des compétences en IA offrent une prime salariale significative, démontrant la valeur croissante de ces compétences sur le marché du travail.



La croissance de l'emploi persiste

Même dans les rôles les plus facilement automatisables, le nombre d'emplois continue de croître, suggérant que l'IA complète plus qu'elle ne remplace.

Source : Données extraites du 'Global AI Jobs Barometer' de PwC.

Concrètement, l'IA au travail se manifeste par la “Gestion Algorithmique”

Qu'est-ce que la Gestion Algorithmique (GA) ?

L'utilisation de logiciels, pouvant inclure l'intelligence artificielle (IA), pour automatiser entièrement ou partiellement des tâches traditionnellement effectuées par des managers humains.

Exemples :

Planification des horaires, attribution des tâches, suivi des performances, évaluation des résultats.

Une pratique déjà généralisée en Europe



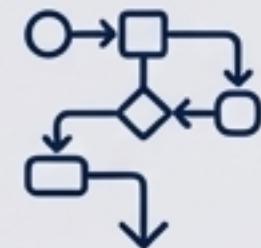
79%

des entreprises dans les grands pays européens (France, Allemagne, Italie, Espagne) utilisent au moins un outil de gestion algorithmique.

L'intensité d'utilisation en Europe reste modérée (3 à 5 outils par entreprise), contrairement aux États-Unis où l'adoption est plus intense (90 % des entreprises, souvent avec 10 outils ou plus).

Source : OCDE, 2025.

Les trois grandes familles d'outils de la gestion algorithmique



Outils d'Instruction

69 %

Logiciels pour allouer les plannings, distribuer les activités et donner des instructions sur la manière d'effectuer les tâches.



Outils de Suivi (Monitoring)

33 %

Logiciels pour suivre le temps de travail, l'achèvement des tâches, la vitesse d'exécution (15 %), le contenu des communications (6 %), ou la localisation (12 %).



Outils d'Évaluation

35 %

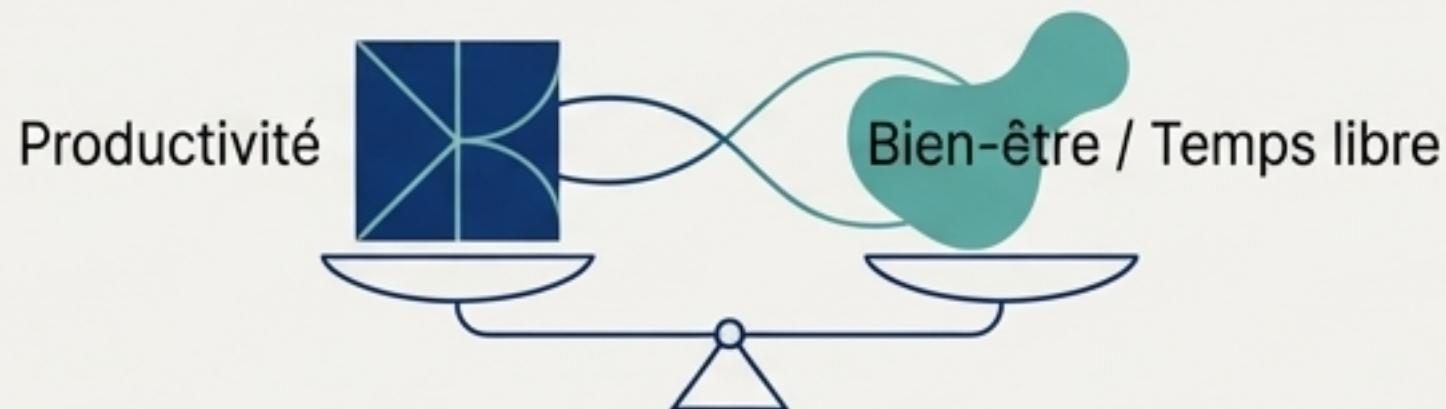
Outils utilisés pour fixer des objectifs, récompenser les bonnes performances, sanctionner les moins bonnes et fournir des classements.

Ces outils reconfigurent en profondeur les dynamiques de la relation de travail, introduisant un "troisième élément" entre l'employeur et le salarié.

La promesse de l'IA : travailler moins, mais mieux

L'IA est le catalyseur qui pourrait rendre la semaine de 4 jours économiquement viable à grande échelle.

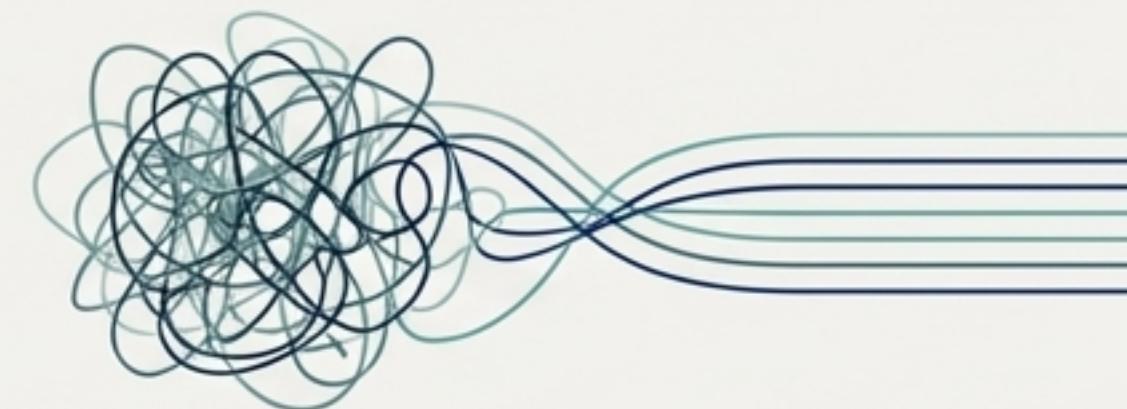
Le gain de productivité finance le temps libre



Le modèle 100:80:100 (100 % du salaire pour 80 % du temps, en maintenant 100 % de la productivité) devient réaliste grâce à l'IA.

L'IA pourrait générer 4 400 milliards de dollars de croissance de la productivité. (McKinsey)

L'automatisation des tâches rébarbatives



L'IA peut réduire considérablement le 'drudge work' (travail fastidieux), libérant du temps pour des tâches à plus haute valeur ajoutée et la créativité.

Omega Healthcare rapporte des dizaines de milliers d'heures économisées grâce à l'automatisation.

Des expérimentations concluantes à travers le monde

Buffer (Entreprise 'Full Remote')

Productivité : +22 % |
Candidatures : +88 % |
Absentéisme : -66 %



Islande & Dubaï

Islande : Généralisation des droits à des horaires de travail réduits.

Dubaï : Satisfaction des employés proche de 98 %, menant à une prolongation.

Microsoft Japon (2019)

Gain de productivité de 40 % après avoir fermé les bureaux le vendredi.

Semaine de 4 jours et réunions réduites de moitié.

Quand le déploiement est réfléchi, la productivité se maintient, le bien-être s'améliore et l'attraction des talents augmente.

Le péril de l'IA : une surveillance accrue et un stress potentiel



La gestion algorithmique, si elle n'est pas encadrée, peut mener à une intensification du contrôle et à des risques psychosociaux.

Les formes de surveillance numérique (selon les travailleurs de l'UE) :

La technologie est utilisée pour déterminer la vitesse de travail.



Elle conduit à une augmentation de la surveillance.



Elle sert à superviser ou contrôler le travail ou le comportement.

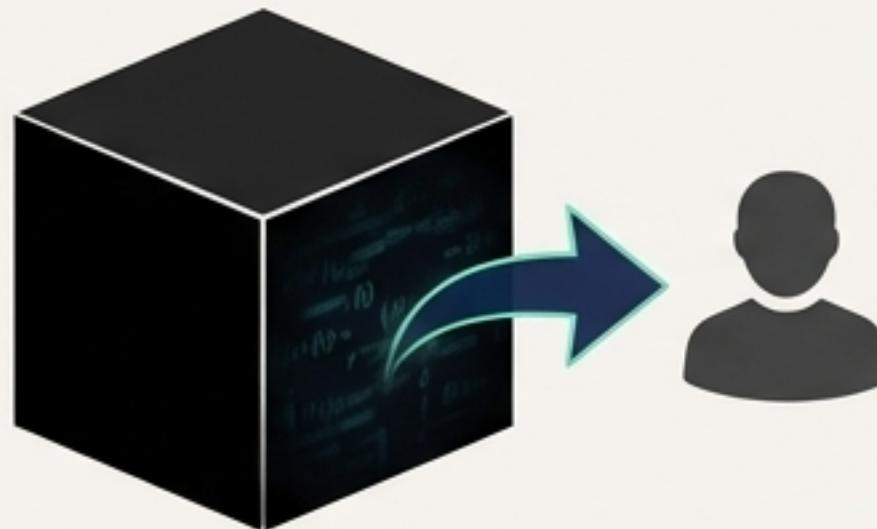


Les conséquences sur le bien-être :

- Stress mental accru : suivi continu et indicateurs de performance vagues.
- Anxiété de surveillance ('Surveillance anxiety') : le sentiment d'être constamment observé.
- Réduction des interactions informelles : moins d'échanges spontanés, essentiels à la cohésion.

Le risque de décisions opaques et de biais discriminatoires

Problème 1 : L'opacité des systèmes ("Boîte Noire")



Un travailleur peut être évalué ou même licencié sur la base de métriques générées par un système opaque, sans comprendre les critères utilisés.

Pays-Bas : Uber condamné pour ne pas avoir respecté le droit à une "intervention humaine significative" lors de la désactivation automatique des comptes de chauffeurs.

Problème 2 : La perpétuation des biais



Si les algorithmes sont entraînés sur des données historiques reflétant des stéréotypes, ils peuvent par inadvertance les perpétuer, voire les amplifier.

France : Amazon France Logistique condamné à **32 millions d'euros** par la CNIL pour un système de suivi "excessivement intrusif" mesurant avec une précision extrême les interruptions d'activité.

La seule limite aux possibilités de l'IA est la confiance

"Nous ne pouvons rendre les systèmes aussi autonomes que la confiance que nous leur accordons."

Le déficit de confiance en action

Décalage de perception :

Les managers rapportent les bénéfices, tandis que les travailleurs révèlent des impacts négatifs sur la qualité du travail et la santé mentale.



L'IA "cachée" :

Plus de **la moitié des travailleurs** utilisant l'IA sont réticents à l'admettre, craignant de paraître remplaçables.

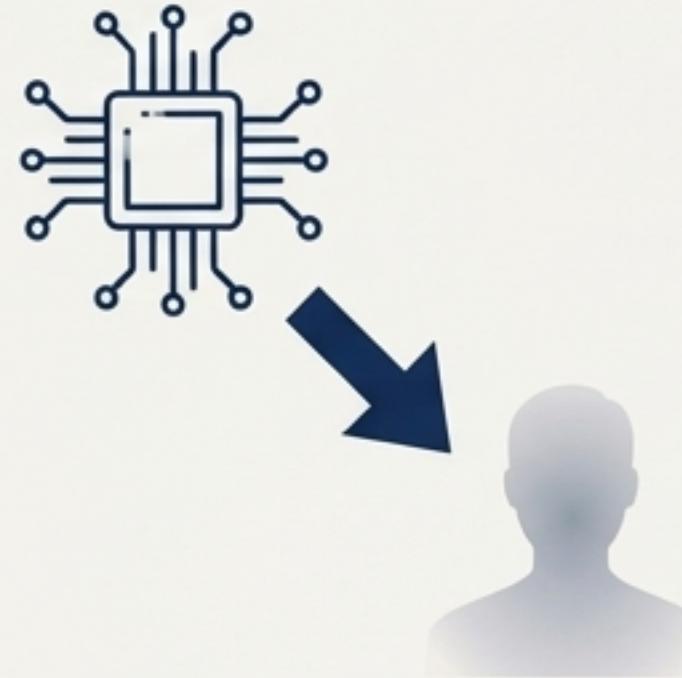
Le besoin fondamental :

77 % des dirigeants estiment que les avantages de l'IA ne seront possibles que si elle est construite sur une base de confiance.

La confiance n'est pas un simple enjeu technique, c'est le fondement de la relation future entre les employés, l'entreprise et la technologie.

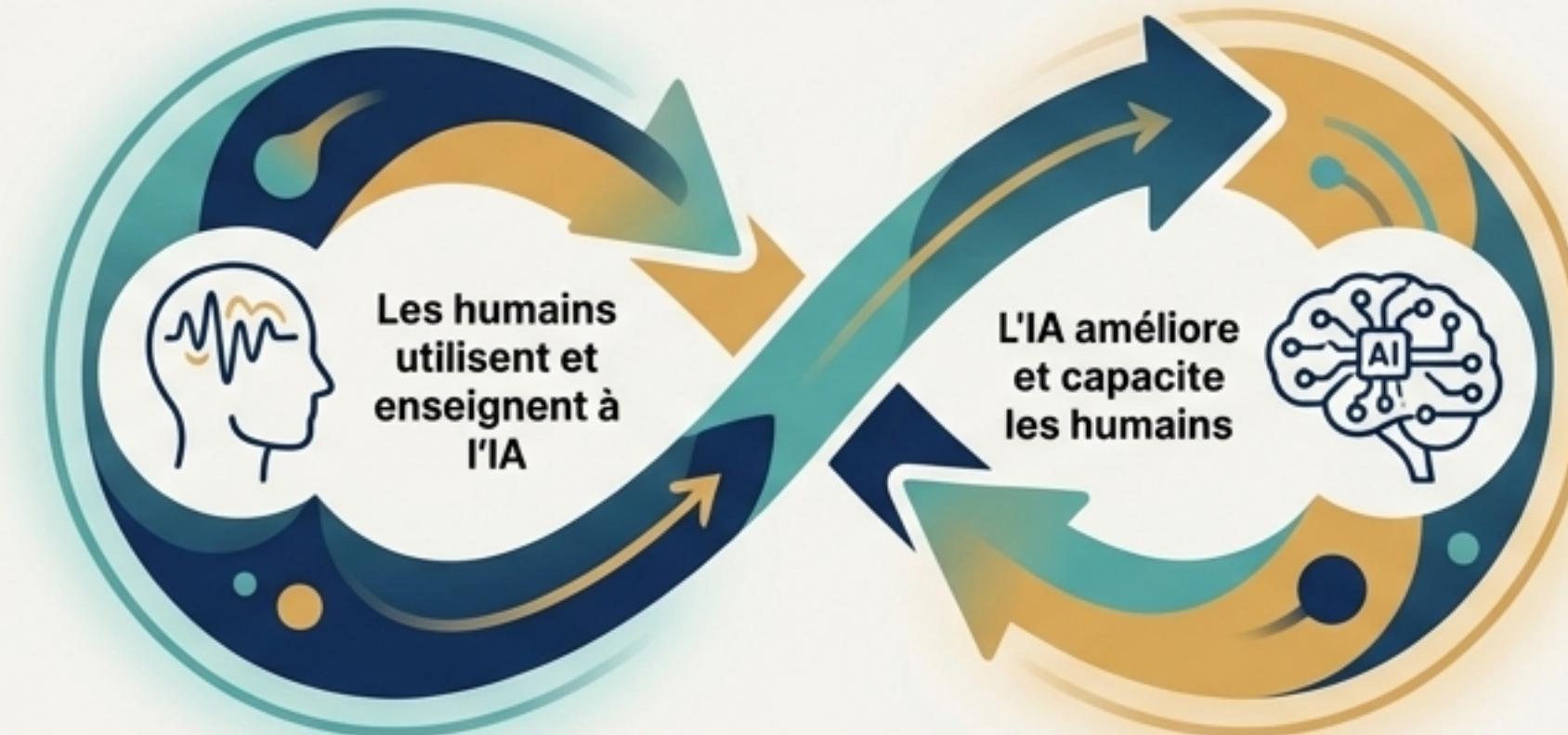
Vers une nouvelle boucle d'apprentissage : l'IA comme partenaire d'innovation

Ancien paradigme :
L'automatisation



Un processus descendant où
la technologie est utilisée pour
remplacer des tâches humaines.

Nouveau paradigme : La boucle d'apprentissage vertueuse (The New Learning Loop)



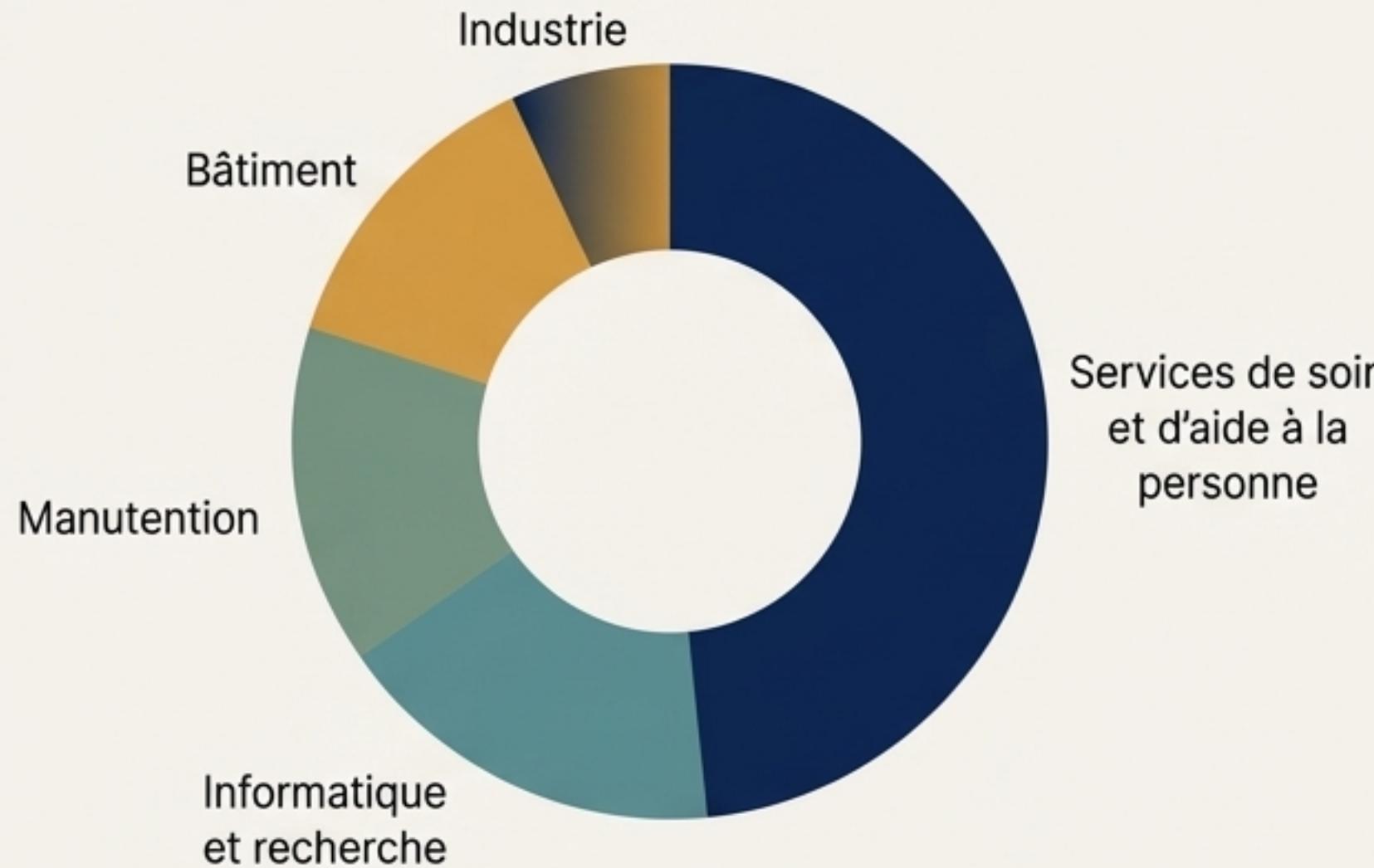
Les bénéfices :

1. **Donner accès à de nouvelles compétences** : Un marketeur valide une intuition, un opérateur prototypé une application.
2. **Encourager l'innovation ascendante** : Permettre aux employés de diriger la transformation.
3. **Renforcer la collaboration** : L'IA devient un pont entre différents domaines d'expertise.

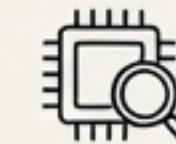
Source : Accenture, Technology Vision 2025.

L'avenir du travail en France : les projections pour 2030

La transformation économique et technologique créera environ
1 million d'emplois nets en France entre 2019 et 2030.



+410 000 postes : Services de soin et d'aide à la personne
(*Médecins, infirmiers, aides à domicile, aides-soignants*)



+180 000 postes : Informatique et recherche
(*Ingénieurs informatiques, personnels d'études et de recherche*)



+135 000 postes : Manutention
(*Ouvriers de la manutention*)



+120 000 postes : Bâtiment
(*Dont la moitié de cadres, notamment pour la rénovation énergétique*)



+45 000 postes : Industrie
(*Inversement de la tendance baissière passée*)

La croissance de l'emploi sera tirée par les besoins en santé,
la numérisation et la transition environnementale.

Focus sur les métiers qui recruteront le plus d'ici 2030

Près de **800 000 postes** à pourvoir chaque année.

9 postes sur 10 seront liés au remplacement des départs en fin de carrière.



Remplacements massifs

Les créations d'emploi sont faibles, mais les besoins en recrutement sont massifs.

Agents d'entretien,
Enseignants,
Conducteurs de véhicules,
Vendeurs



Croissance et remplacements

Combinaison de départs et de forte croissance (au moins 25% des postes).

Aides-soignants,
Aides à domicile,
Infirmiers,
Cadres commerciaux,
Médecins



Croissance explosive

Métiers jeunes avec peu de départs, mais une croissance explosive.

Ingénieurs de l'informatique, seul métier où les créations de postes seront supérieures aux départs en retraite.

Les opportunités sont diverses. Comprendre la nature du besoin (remplacement ou création) est clé pour s'orienter.

Saisir ces opportunités exige un nouvel ensemble de compétences

Un écart de compétences numériques qui se creuse

Le manque de compétences des employés est un frein majeur à l'adoption de l'IA. Au-delà de la technique, il faut développer une "conscience critique" sur le fonctionnement des systèmes d'IA et comment les contester.



1. Compétences techniques

Maîtrise des nouveaux outils, programmation, analyse de données. L'IA elle-même devient un outil qui démocratise l'accès à ces compétences.

2. Compétences humaines

La collaboration, la créativité, l'intelligence émotionnelle, l'esprit critique et la résolution de problèmes complexes deviennent des differentiateurs essentiels.

L'enjeu n'est pas seulement d'apprendre à utiliser l'IA, mais d'apprendre à travailler avec l'IA de manière synergique.

Construire un cadre de confiance : vers un nouveau contrat social

Pour que la collaboration homme-IA fonctionne, elle doit être encadrée par des règles claires, transparentes et équitables.



1. La Réglementation

L'UE explore une nouvelle directive pour réguler la gestion algorithmique afin d'assurer un même niveau de protection pour tous et garantir les droits fondamentaux.

2. La Surveillance Humaine

Les décisions importantes (licenciement, évaluation) ne doivent pas être entièrement automatisées. Il faut former les managers à auditer ces systèmes.

3. Le Dialogue Social

L'implémentation des systèmes d'IA doit faire l'objet d'information et de consultation des représentants du personnel.

Le futur du travail ne se joue pas entre l'homme et la machine, mais dans leur partenariat

1. Une réalité incontournable :

L'IA est déjà là, transformant la productivité via la gestion algorithmique.

2. Un défi à double tranchant :

Elle offre une promesse de bien-être mais présente des risques de surveillance.

3. Une trajectoire à construire :

La clé réside dans la **confiance**, bâtie sur l'apprentissage, les compétences et la gouvernance.



L'intelligence artificielle n'est pas une force autonome qui dicte notre avenir. C'est un outil puissant que nous pouvons façonner. En choisissant la collaboration plutôt que la substitution, et en plaçant la confiance au cœur de nos stratégies, nous pouvons concevoir un avenir du travail où la technologie amplifie le potentiel humain, et non l'inverse.