



ÉPISODE #7

L'IA pour les RH

Gestion des Temps et des Activités



HUB
FRANCE
IA



direction
générale
de l'Aviation
civile

Enjeux métier



La **Gestion des Temps et des Activités (GTA)** est un élément structurant de la gestion des RH. Il s'agit en effet de planifier, d'organiser et de surveiller les tâches et les projets de manière à optimiser l'efficacité, tout en veillant au bien être des collaborateurs. Les technologies d'IA jouent à cet effet un rôle clé en permettant d'automatiser les processus, d'améliorer la précision/traçabilité des données et de mesurer la santé des collaborateurs.

La GTA est confrontée à de nombreux défis, tels que l'optimisation de l'utilisation du temps, l'amélioration de l'équilibre entre le travail et la vie privée, et la gestion efficace des RH. Les technologies d'IA peuvent aider à surmonter ces défis en permettant un suivi en temps réel et en offrant des horaires de travail plus flexibles. La gestion efficace des temps et des activités devient ainsi essentielle pour maîtriser les niveaux de productivité, la satisfaction des collaborateurs, la rentabilité et même la compétitivité de l'entreprise à long terme. Les technologies d'IA peuvent jouer un rôle déterminant en aidant les collaborateurs à mieux gérer leur temps et leurs activités, ce qui permet aussi aux entreprises d'évoluer plus confortablement/sereinement dans un environnement compétitif.

Les enjeux actuels de la gestion des temps et des activités

- Amélioration de l'efficacité globale : Les entreprises cherchent à optimiser leur utilisation du temps pour améliorer leur productivité et leur rentabilité.
- Automatisation des processus : Les technologies d'IA peuvent aider les entreprises à automatiser les tâches répétitives, ce qui permet de gagner du temps et d'améliorer la précision/traçabilité des données (cf. retour d'expérience page 18).
- Suivi en temps réel : Les technologies d'IA permettent un suivi en temps réel des activités, ce qui permet aux entreprises de prendre des décisions plus rapidement et plus efficacement.
- Équilibre entre travail et vie privée : Les technologies d'IA peuvent aider à améliorer l'équilibre entre le travail et la vie privée en permettant aux employés de mieux planifier leur temps et en offrant des horaires de travail plus flexibles.
- Gestion des ressources : Les technologies d'IA peuvent aider à mieux planifier les ressources, telles que les employés, les équipements et les matériaux, ce qui permet d'éviter les surcharges de travail et les coûts inutiles.

Enjeux métier



La recherche d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, pour mieux gérer notre temps et nos activités

De nombreuses enjeux liées à la gestion du temps et des activités peuvent être déclinées, comme par exemple l'impact de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, l'ambiance ressentie au travail, le soutien ressenti par ses collègues et hiérarchiques, la reconnaissance, une bonne communication interne ou externe ou encore la motivation liée au contenu de son propre travail. Les

conséquences de la non prise en compte par les entreprises de ces sujets peut être catastrophique.

Par exemple, **la prise en compte par les RH de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle peut permettre aux employés de se sentir bien au travail.**

Cela permet aussi d'anticiper de façon concomitante des risques tels que l'inefficacité au travail, la démotivation, les risques psychosociaux, le burn-out, etc.

Définition

Le rôle de la GTA est de permettre l'organisation et le suivi des temps de travail, des activités effectuées pendant ces temps, ainsi que des absences planifiées ou non, dans le respect de la réglementation, de la performance collective et du bien-être des salariés.

La GTA concerne toutes les entreprises, aussi bien dans le secteur public que dans le monde privé. Elle est mise en place pour traiter aussi bien des tâches à très court terme (ex : gestion des temps de présence) qu'à long terme (ex : pilotage des ressources humaines sur un projet). Elle est à la fois utilisée par l'entreprise pour la gestion RH des salariés, par les managers pour la planification générale et le bon déroulement des activités des services, et également par chaque salarié comme outil support de son activité.

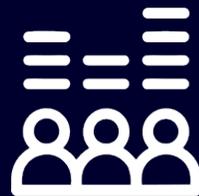
L'IA apporte aujourd'hui des solutions innovantes pour aider les managers à mieux gérer les temps de travail de leurs collaborateurs — y compris dans un contexte de télétravail. Elle apporte plus globalement des bénéfices notables pour la fonction RH puisque

ses processus gagnent en automatisation à la satisfaction de tous les membres de l'entreprise.

Pour être efficace et rendre plus attractive la marque employeur, il est suggéré que la GTA puisse s'appuyer sur les dernières innovations numériques. Ainsi, les entreprises engagées dans une démarche de transformation digitale sont amenées à automatiser et numériser des processus métiers avec de nouvelles technologies (solution de gestion des temps et de planification, agents conversationnels, etc.).

Certaines solutions innovantes doivent permettre à la fonction RH de libérer du temps pour qu'elle puisse se consacrer aux tâches à plus haute valeur ajoutée, être à l'écoute des salariés, etc. Ces solutions innovantes doivent aussi permettre aux collaborateurs d'être plus efficaces au quotidien en planifiant au mieux leurs activités, en accédant plus facilement aux ressources de l'entreprise, etc. Cet objectif est d'autant plus prégnant dans un contexte de télétravail.

Enjeux métier



La gestion des temps et des activités doit se concevoir aussi dans un contexte de télétravail

La GTA a fortement évolué avec la crise sanitaire COVID-19 et la mise en place à grande échelle du télétravail.

Le retour d'expérience capitalisé quelques mois après le premier confinement a montré une certaine hétérogénéité dans la façon de gérer son temps et ses activités. De nouveaux comportements ont en effet émergé avec l'avènement du télétravail. Certains collaborateurs ont dû adapter leur façon de travailler et donc leur rapport avec l'entreprise dans l'objectif de mieux concilier leur activité professionnelle avec leur vie privée (récupération des enfants à l'école, etc.). En télétravaillant massivement, les salariés ont ainsi recherché une certaine flexibilité dans la gestion de leur travail en le rendant plus souple.

Si certains salariés ont réussi à faire preuve de résilience en adaptant en autonomie leur temps et leurs activités, d'autres éprouvent encore certaines difficultés. De nouvelles pratiques managériales ont ainsi émergé pour améliorer la situation des salariés dans un contexte de télétravail, avec des logiciels intelligents qui digitalisent de plus en plus la gestion des temps et des activités et qui permettent au manager de pouvoir superviser à distance l'activité et le temps de travail de ses collaborateurs.

D'autres initiatives ont vu le jour comme la mise en place d'agents conversationnels pour porter une assistance virtuelle en temps réel, et ce, en complément des outils de communication traditionnels.

Aujourd'hui, la gestion des temps et des activités devient un enjeu plus que jamais clé pour les organisations. Si pendant la période confinement, il a été constaté que certaines organisations pilotaient la gestion des temps et des activités au travers de logiciels de bureautiques (ex : tableurs), les outils d'IA ont permis de transformer et d'automatiser cette tâche chronophage en lui conférant une meilleure efficacité et une meilleure adaptabilité.

Ainsi, en déployant une politique de gestion des temps et des activités qui s'appuie sur des outils innovants, plus collaboratifs et plus intelligents, l'entreprise crée un climat de confiance avec ses collaborateurs et gagne en productivité. L'entreprise propose un environnement de travail plus résilient aux aléas, avec des outils accessibles à distance pour une planification et un suivi en temps réel des activités.

Dans un contexte de télétravail, il est souligné l'importance de mettre en place un suivi régulier du travail avec ses collaborateurs pour identifier à distance et sans distorsion, les signaux faibles de désengagement (fatigue mentale, etc.). Des outils innovants permettant de mesurer la qualité de vie au travail existent et peuvent être utilisés pour répondre à cet objectif.

L'IA au service de la GTA

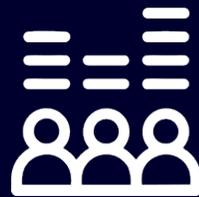
Quelques exemples



Technologies	Exemple de cas d'usage	Bénéfices pour la fonction RH	Points de vigilance
Solution de gestion des temps et de planification	Planification collaborative des activités	Gain de temps Gain en terme d'image	Conserver une supervision humaine
Agent conversationnel	Assistance pour répondre rapidement à des questions administratives basiques	Gain de temps	Mise à jour régulière de la base d'apprentissage du robot (ex : évolution de la réglementation, procédures, etc.)
DCA (Dématérialisation cognitive de documents)	Traitement de documents de nature diverse (facture, courriers, etc.)	Gain de temps Réduction du risque d'erreur	Evaluer la compatibilité des solutions avec la réglementation (RGPD, etc.), la sensibilité des données à traiter.
Metavers	On-boarding des nouveaux arrivants Formation Collaboration	Gain en terme d'image : satisfaction des collaborateurs, etc.	Acculturer les collaborateurs pour éviter tout fossé numérique

Exemples de technologies innovantes au service de la GTA

Critères et méthodologie



Critères de réussite

- Adoption efficace du logiciel d'IA par les salarié·e·s (éthique, performance, etc.)
- Amélioration significative de la précision et de la rapidité de la GTA
- Meilleure utilisation des ressources pour optimiser l'efficacité



Modalités de déploiement

- Évaluation de la pertinence et de la compatibilité du logiciel d'IA avec les processus et les systèmes existants
- Formation des salarié·e·s à l'utilisation du logiciel d'IA
- Mise en place d'un système de support pour résoudre les problèmes techniques
- Évaluation régulière pour s'assurer de la conformité aux objectifs et aux critères de réussite



Collecte et gouvernance des données

- Définition claire des types de données à collecter et de la fréquence de collecte
- Mise en place de procédures pour protéger les données
- Mise en place de contrôles pour s'assurer de la qualité des données collectées
- Planification de l'archivage et de la suppression des données obsolètes



Parties prenantes

- Détermination des personnes clés impliquées dans le déploiement et l'utilisation du logiciel
- Établissement de la communication entre les parties prenantes pour s'assurer de leur engagement et de leur participation active
- Établissement de protocoles pour la collaboration et la coordination entre les parties prenantes



Périmètre opérationnel de l'outil

- Définition des fonctionnalités et des capacités du logiciel d'IA pour répondre aux besoins spécifiques de l'entreprise
- Mise en place de limites pour empêcher l'utilisation inappropriée du logiciel d'IA
- Détermination de la portée de l'impact du logiciel d'IA sur les autres processus et systèmes de l'entreprise



Durée indicative pour la mise en place de l'outil GTA

- La durée dépendra de la complexité du système, de la taille de l'entreprise et du nombre d'employés impliqués.
- En général, le déploiement d'un logiciel d'IA peut prendre de 3 à 6 mois.



*Il est important de noter que ces idées sont générales et peuvent varier en fonction de l'entreprise et de l'application de l'IA utilisée.
Il est important de s'assurer de bien comprendre les besoins de l'entreprise et de planifier en conséquence pour mettre en place une solution efficace et adaptée.*

Cas d'usage n°1 : « Une GTA planifiée en prenant en compte de l'équilibre vie pro/perso des salariés »

Technique d'IA : Clusterisation

Contributions : Etude réalisée à partir de réponses volontaires à un questionnaire

Retour d'expérience

*Un bon équilibre entre vie
professionnelle et vie personnelle
pour une GTA optimisée*



L'IA permet d'avoir une vision claire pour les RH et ainsi, à l'aide d'une analyse, prendre les décisions correctives les plus pertinentes.

L'IA permet de détecter les personnes ayant besoin d'un suivi via un accompagnement personnalisé, en format bureau ouvert une demie journée par semaine, souvent pris en charge par un psychologue, par exemple. Ce processus est fortement conseillé pour obtenir des résultats concrets.

Pour répondre à cet objectif, nous pouvons citer une méthode développée par Data Tell Story, en collaboration avec des psychologues spécialisées dans l'accompagnement des RPS et de l'aide au retour à l'emploi, visant à créer des questionnaires, auxquels les employés répondent de façon anonyme et volontaire, qui permettent à la direction RH d'avoir un retour sur le ressenti de leurs employés.

La figure, en page suivante, illustre les résultats obtenus à l'aide de l'IA, sur la base des réponses à ce questionnaire, qui classe les réponses de la plus grande influence à la plus faible influence (du centre vers l'extérieur).



Visuel du questionnaire

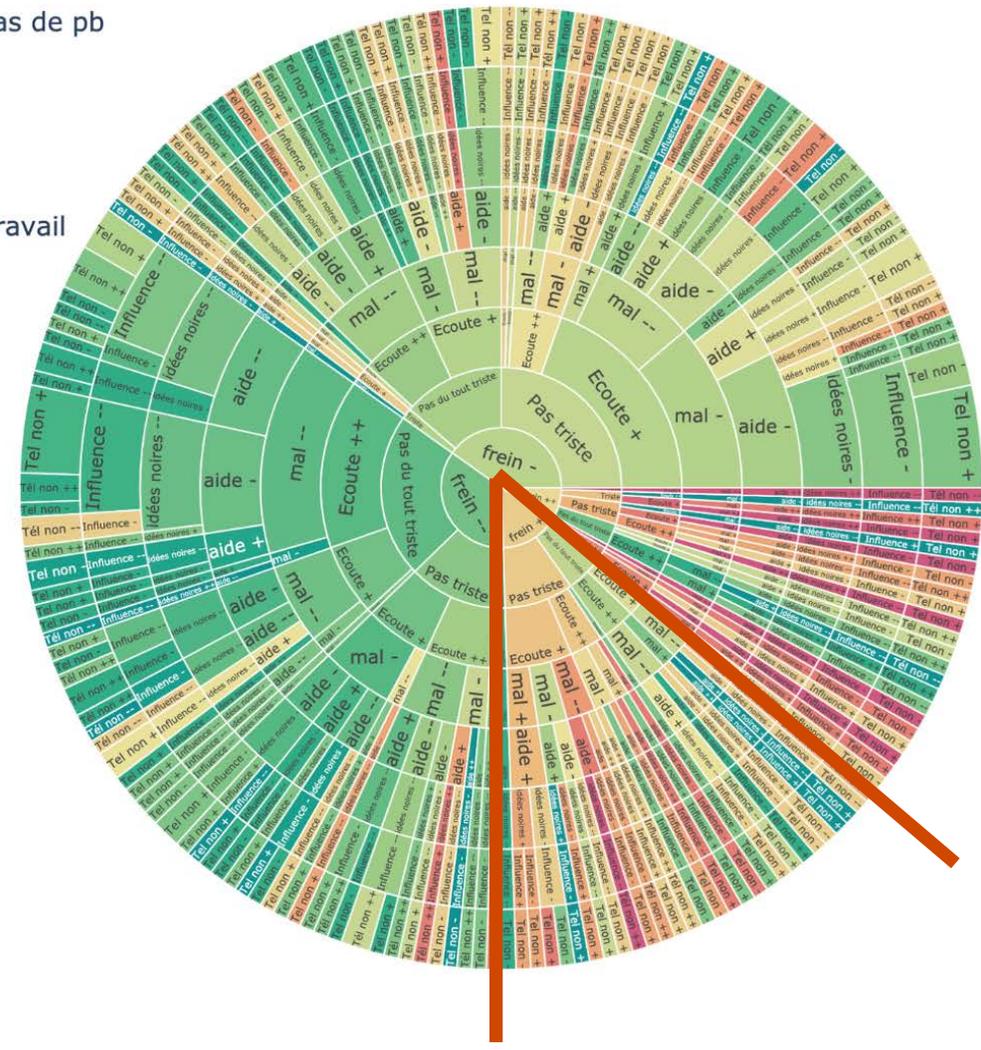
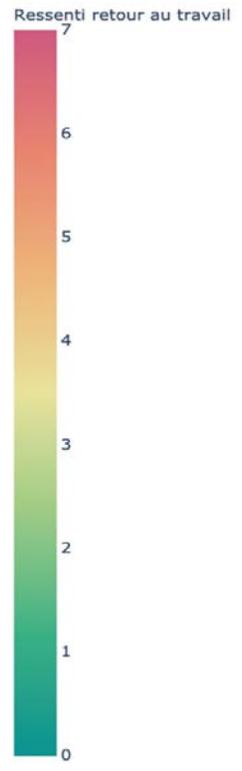


Retour d'expérience

Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour une GTA optimisée



EQUILIBRE VIE PRO / VIE PERSO
 J'ai des freins à reprendre le travail
 Triste au travail
 Je sais à qui m'adresser en cas de pb
 Mal dans ma peau
 Besoin d'aide
 Idées noires
 Influence d'un collègue
 Ma hiérarchie accepte
 que je ne réponde pas hors travail



Retour d'expérience

*Un bon équilibre entre vie
professionnelle et vie personnelle
pour une GTA optimisée*



La figure ci-avant s'appelle un sunburst ou une rosace et est représentative des réponses des employés du critère considéré comme le plus impactant sur leur équilibre vie pro/vie perso, au centre, au critère le moins impactant, représenté par le cercle concentrique le plus extérieur.

Ici, un exemple de réponse (représenté par l'espace entre les 2 traits rouges) où les employés ont mis en avant qu'ils avaient tout d'abord des freins à reprendre le travail (freins ++), sans pour autant ressentir de la tristesse (pas triste). Ils l'expliquent plutôt – représenté par le 3^{ème} cercle concentrique - par le fait d'avoir la sensation de ne pas savoir à qui s'adresser en cas de problèmes (Ecoute ++). La conséquence directe est de se sentir mal dans leur peau car il aimerait avoir plus d'aide.

ils déclarent aussi avoir des idées noires. Ils expliquent ce ressenti par l'influence négative d'un collègue. Cette dernière analyse concerne ¼ des employés qui ont répondu à ce questionnaire. Ces employés ressentent du stress, représenté par une valeur supérieure à 4 sur une échelle de 1 à 7 (7 étant le niveau de stress maximal). On retrouve aisément cette échelle grâce au code couleur : en orange / rouge les réponses des employés se déclarent stressés.

La non prise en compte de ces critères psychosociaux peut entraîner des conséquences au sein de l'entreprise comme de la démotivation, de l'inefficacité, voire des absences qui peuvent aller jusqu'au développement de maladies ou le déclenchement d'un burn out.

Mais alors, comment s'assurer que les prescriptions qui ressortiront de l'étude seront appliquées au sein de votre entreprise ?

La conduite du changement est opérée avant, pendant et après la mission. Avant avec le CSE et le service RH. Pendant, grâce à l'analyse en collaboration avec les RH. Après, grâce à un bureau ouvert, avec notre partenaire psychologue, si la société souhaite ajouter cette option.

L'IA intervient donc comme une source d'inspiration sur les décisions à prendre en priorité par les RH afin d'abaisser l'absentéisme et/ou réduire les RPS.

Les différentes étapes de ces études :

- 1^{er} mois : Collection et préparation des données,
- 2^{ème} mois : Exploration & itérations conjointement avec le client
- 3^{ème} mois : Restitution et choix des prescriptions à appliquer

Retour d'expérience

*Une planification des congés maîtrisée
au service de la GTA*



Cas d'usage n°2 : « Une planification des congés maîtrisée au service de la GTA »

Technique d'IA : Optimisation mathématique

Contributions : Prise en compte des préférences des employés

Dans les textes, c'est l'employeur qui fixe les dates des congés des employé-e-s. Dans la pratique de nombreuses entreprises, les dates des congés sont l'objet d'un équilibre entre les souhaits des employé-e-s et les contraintes de service. Si le cadre et parfois l'outillage des discussions qui amènent à cet équilibre sont du ressort du département RH, les données d'entrée de ces discussions, à savoir les souhaits et les contraintes, proviennent du terrain.

Dans le cas d'usage présenté ci-dessous, c'est en brisant les silos, notamment entre la fonction RH et les métiers, que la planification des congés permet de répondre à la fois aux besoins du service et aux préférences des employé-e-s, tout en respectant le cadre réglementaire.

La société Vivetic opère plusieurs centres d'appel, un secteur à faible marge et à haut turn-over. De plus, si certains de ses centres sont en localisés en France, d'autres sont à Madagascar, où les employé-e-s ont tendance à repousser la prise de congés, ce qui d'une part contrevient aux obligations de l'employeur, d'autre part crée un risque de trésorerie.

Disposer d'un outil qui garantit que les congés sont pris, qu'ils sont pris conformément aux contraintes de service, et que les souhaits exprimés par les employé-e-s sont autant que possible respectés, est un avantage pour Vivetic.

Plus spécifiquement, l'outil développé pour Vivetic réalise l'affectation des tâches aux opérateurs et opératrices, dans le respect des contraintes métier (compétences, notamment) et opérationnelles (horaires, etc.), avec l'objectif de

ne laisser aucune tâche non affectée. Il importe donc que chaque jour, chaque demi-journée, les effectifs en mesure de répondre aux besoins de service soient en nombre suffisant. La prise de congés doit donc être totalement intégrée au calcul des plannings. Au-delà, l'outil propose par ailleurs des parcours de formation et des stratégies de recrutement pour pallier les éventuels manques d'effectif.

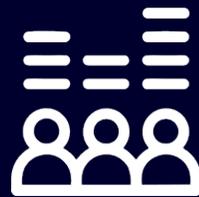
Pour le service RH, le fait que la planification des congés soit prise en charge par l'outil informatique permet d'évoluer positivement d'un processus où la part d'arbitraire était importante, à une solution où les décisions sont prises sur des critères issus du terrain. Par ailleurs, la prise effective des congés représente un intérêt financier, en allégeant le risque de trésorerie et le solde de tout compte en cas de départ — rappelons que Vivetic évolue dans un secteur à fort turn-over.

Pour les managers, planifier les congés en les intégrant au planning opérationnel permet d'éviter les surprises de dernière minute et d'avoir une vision plus claire de la disponibilité de leur effectif. Pour les employé-e-s, le fait que leurs souhaits puissent être pris en compte est une source de mieux-vivre. En effet, même si en cas de besoin, l'outil privilégie la satisfaction de la demande business, en pratique les préférences des employées sont respectées dans une large majorité des cas. Cela contribue notamment à réduire le turn-over, l'absentéisme, voire les RPS.

Les attentes des différentes parties prenantes sont donc prises en considération pour proposer une planification optimale.

Retour d'expérience

Une GTA optimisée en libérant les collaborateurs de tâches à faibles valeurs ajoutées



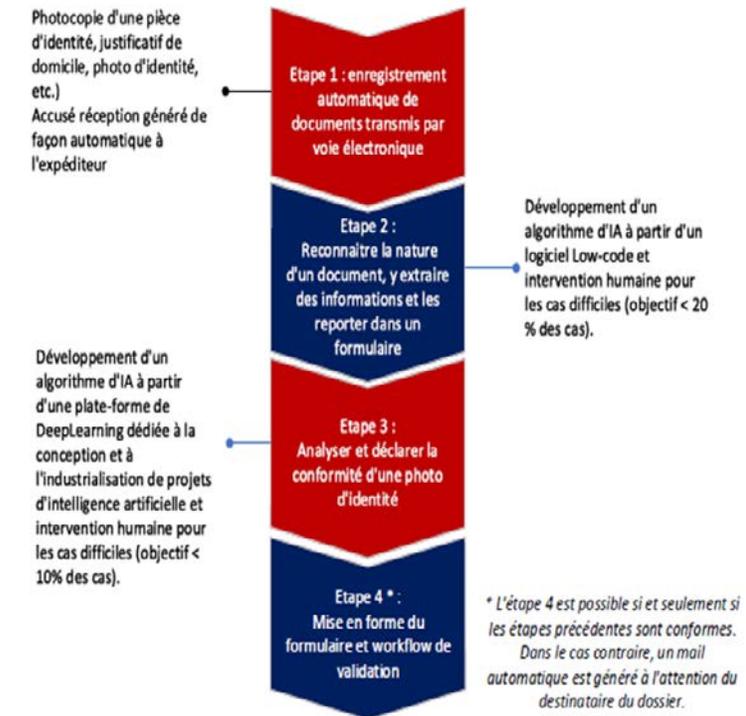
Cas d'usage n°3 : « Des outils d'IA pour automatiser la réalisation de tâches humaines »

L'organisation du travail doit être pensée de façon globale, en identifiant les ressources humaines et technologiques possibles pour répondre de façon efficiente aux différents besoins de l'entreprise qui peuvent aussi bien concerner directement les collaborateurs (besoins internes) que les clients (besoins externes).

L'intelligence artificielle apporte des réponses concrètes pour aider les entreprises à mieux gérer le temps et les activités de leurs collaborateurs. Il peut être cité à titre d'exemple les solutions visant à décharger les ressources humaines des tâches à faibles valeur ajoutée.

C'est dans ce contexte que la Fabrique digitale de la DGAC-DNUM a étudié la faisabilité d'automatiser deux processus d'activité en y intégrant des solutions d'IA. Le premier concerne le traitement d'un formulaire administratif comportant des informations textuelles et des images. Le second concerne le traitement des demandes d'intervention informatique dont la gestion se fait systématiquement au travers d'un outil de ticketing.

Le processus qui a fait l'objet d'une expérimentation permet d'accomplir une démarche administrative qui doit déboucher sur la fabrication d'un badge d'entreprise avec l'incrustation d'une photo d'identité. La figure ci-dessous résume les étapes du processus ayant fait l'objet d'une digitalisation. L'objectif de cette démarche est d'optimiser le travail de l'humain là où il y a vraiment une valeur ajoutée, par exemple pour analyser des cas de figure difficiles..



Retour d'expérience

Une GTA optimisée en libérant les collaborateurs de tâches à faibles valeurs ajoutées



L'étape n°2 a nécessité le développement d'un outil qui est à l'échelle de prototype. Il a été réalisé avec un logiciel de développement Low-Code muni de fonctionnalités d'IA. Celui-ci permet de reconnaître automatiquement la nature d'un document et d'y extraire des informations spécifiques. Ce prototype a été testé dans des conditions de répétabilité et de reproductibilité, avec un échantillon de documents numérisés. Le retour d'expérience montre que pour certains cas (qualité médiocre d'un scan), le prototype ne permet pas d'extraire aisément certaines informations.

L'étape n°3, en cours de réalisation, consiste au développement d'un outil d'IA par le biais d'une technique de deep learning pour déclarer automatiquement la conformité d'une photo d'identité au sens de la norme ISO/CEI 19794-5 : 2005.

Les résultats de ces évaluations, qui doivent s'achever à la fin du 1er semestre 2023, permettront de définir des seuils de performance acceptables pour limiter toute vérification humaine (cas difficiles, faux négatifs).

Les agents conversationnels pour décharger les services supports de questions basiques et leur libérer du temps de travail

Le constat qui peut unanimement être partagé est que les services supports (logistiques et RH) peuvent être sollicités assez souvent pour répondre à des questions très simples. Ce phénomène a pour conséquence une mobilisation imprévue et non négligeable des ressources humaines sur des tâches à faibles valeur ajoutée (ex : fournir à un agent la dernière version d'un document administratif; lui apporter des réponses sur les

modalités de télétravail, etc.).

Pour améliorer la GTA des services supports et pour une meilleure prévision de leur activité, il a été suggéré de tester l'apport d'une solution d'IA pour répondre à leur place à certains besoins qui pourraient être traités automatiquement. C'est dans ce cadre qu'une preuve de concept d'un Chatbot a été développée pour tester la faisabilité d'une intervention automatisée pour résoudre un incident informatique (panne d'une webcam).

Si l'opérateur n'a pas réussi à mettre en œuvre proposé par le Chatbot (ex : mise à jour des pilotes) ou si le Chatbot n'a pas été en mesure de proposer une solution, ce dernier invite l'agent à effectuer une demande d'intervention humaine à partir d'un outil de ticketing.

Le REX de cette évaluation montre que le Chatbot peut apporter des solutions pertinentes pour résoudre certains bug informatiques et donc de décharger le support informatique de cette action. Avec la solution Chatbot, dans un cas de figure nécessitant une solution simple (ex : redémarrer son PC), le processus dure quelques minutes à la condition que l'algorithme d'apprentissage ait été correctement entraîné, contre 1 à 2 jours avec le processus actuel de ticketing (réalisation d'un ticket, prise de rendez-vous et intervention du technicien).

Cet exemple montre qu'il est possible d'obtenir des gains de productivité en s'appuyant sur des logiciels intelligents. Cela permet aux collaborateurs de trouver rapidement des solutions à des questions simples avec des effets positifs sur leur activité, tout en redirigeant le temps des services supports sur des actions à plus haute ajoutée qui constituent le cœur de leur métier.

Visions d'experts

En tant que consultant spécialisé sur les usages des technologies immersives et du Métavers, j'accompagne depuis 2015 les organisations dans l'utilisation pertinente de ces technologies.

Tout d'abord, voici le consensus général sur ce qu'est le Métavers :

« Le Métavers sera un univers virtuel persistant dans lequel les mondes virtuels offrant des expériences collaboratives de réalité mixte seront interconnectés. Le Métavers sera le pont entre le monde virtuel et le monde physique. »

Si au départ les technologies immersives comme la réalité virtuelle étaient cantonnées à des domaines d'utilisation restreints (secteur aérospatial, aéronautique et automobile notamment) en raison d'importants coûts d'acquisition et de fonctionnement, elles deviennent aujourd'hui de plus en plus courantes dans les organisations, et sont maintenant considérées comme des outils légitimes qui offrent des expériences plus impactantes aux employés et clients ainsi que de nombreuses opportunités pour les entreprises souhaitant optimiser leur gestion du temps et des activités (GTA) dans l'objectif de gagner en efficacité, en productivité et en qualité de travail.



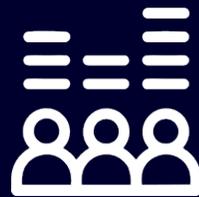
Nicolas Perrier
Consultant innovation
spécialisé réalité
virtuelle & Métavers

inetum.
Positive digital flow

Voici une présentation des cas d'usages les plus pertinents en entreprise :

- **Réalisation de formations immersives collaboratives** : former des collaborateurs à des situations dangereuses, coûteuses, complexes, difficiles à reproduire, avec la possibilité d'avoir des apprenants et/ou formateurs à distance. C'est le cas d'usage qui connaît le plus de succès, car avec un ROI démontré depuis plusieurs années : diminution de 80% du temps passé sur le terrain en formation, division par 2 voire 3 du temps de formation, une plus grande empreinte mémorielle...
- **Prévention et sensibilisation en réalité virtuelle** : c'est également un des cas d'usage le plus pertinent de ces technologies. Vivre une sensibilisation ou une situation de prévention en réalité virtuelle (avec ou sans autre collaborateur) est bien plus impactant que de visionner une vidéo sur ce sujet. Par exemple Ford a réussi à diminuer de 75% ses accidents du travail en utilisant de la VR en formation, ce qui se traduit par une meilleure maîtrise de la planification des activités.
- **Onboarding des nouveaux arrivants**, avec une présentation des produits, services et emplois proposés, pour faciliter l'intégration, accroître le sentiment d'appartenance et permettre ainsi une meilleure productivité et efficacité.
- **Tenue d'entretiens/réunions dans le Metaverse** : Offrir des avantages significatifs en termes de GTA en permettant de réduire les coûts et les temps de déplacement, en améliorant l'accessibilité et en offrant des expériences innovantes et différenciantes.
- **Conduite d'événements virtuels** : Les salons professionnels ont été profondément touchés par la crise du Covid 19. Si la plupart des grands salons ont pu survivre à la crise, les petits événements ont beaucoup souffert et les utilisateurs ont vu leurs habitudes changer radicalement. Pour des raisons d'économies financières, de temps et de diminution de l'impact climatique, les salons professionnels virtuels sont de plus en plus populaires, et cette tendance ne devrait pas s'estomper dans les années à venir.
- **Augmentation de la notoriété d'une marque** auprès d'une cible plus jeune et plus connectée (Nike, Coca-Cola, JP Morgan, Carrefour...) au bénéfice d'une GTA améliorée, notamment par le biais d'une augmentation des ventes, des économies d'échelles et le recrutement de nouveaux talents !

Evolutions et perspectives



La gestion des temps et des activités est une fonction stratégique de l'entreprise. L'intelligence artificielle apporte en ce sens des outils innovants pour répondre aux préoccupations de la fonction RH, des managers et plus généralement de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Les bénéfices sont multiples : gain en termes de productivité, en termes d'image (marque employeur), de qualité de vie au travail, meilleure planification et optimisation des tâches, réduction des erreurs et des coûts, amélioration de la communication et de la collaboration entre les membres des équipes.

Bien que l'IA permette d'automatiser des pans de la GTA, l'humain reste néanmoins incontournable dans les processus au titre de la supervision mais aussi pour veiller à réduire tout risque de biais/distorsion qui pourrait affaiblir progressivement l'organisation.

Les outils d'IA doivent aussi pouvoir respecter les normes relatives au droit du travail qui évoluent, pour faciliter notamment le traitement des dispositions telles que les heures supplémentaires, le compte épargne-temps, le droit à la formation, etc. tout en respectant les règles qui régissent le travail.

Il est important également de mettre en place des mesures de sécurité et de protection de la vie privée pour éviter les risques liés à l'utilisation de ces technologies avancées. Dans l'ensemble, l'intelligence artificielle peut être un outil puissant pour améliorer l'efficacité et la productivité en entreprise, à condition d'être utilisée de manière responsable et éthique.



Rejoignez-nous

Vous avez déjà expérimenté un projet IA en entreprise et vous souhaitez contribuer à nos travaux ? Vous aimeriez participer à l'élaboration d'un futur du travail dans lequel l'IA serait un outil au service de l'humain ? Vous souhaitez nous aider à déconstruire les fantasmes persistants au sujet de l'IA et les craintes associées pour mettre en lumière sa valeur ajoutée ?

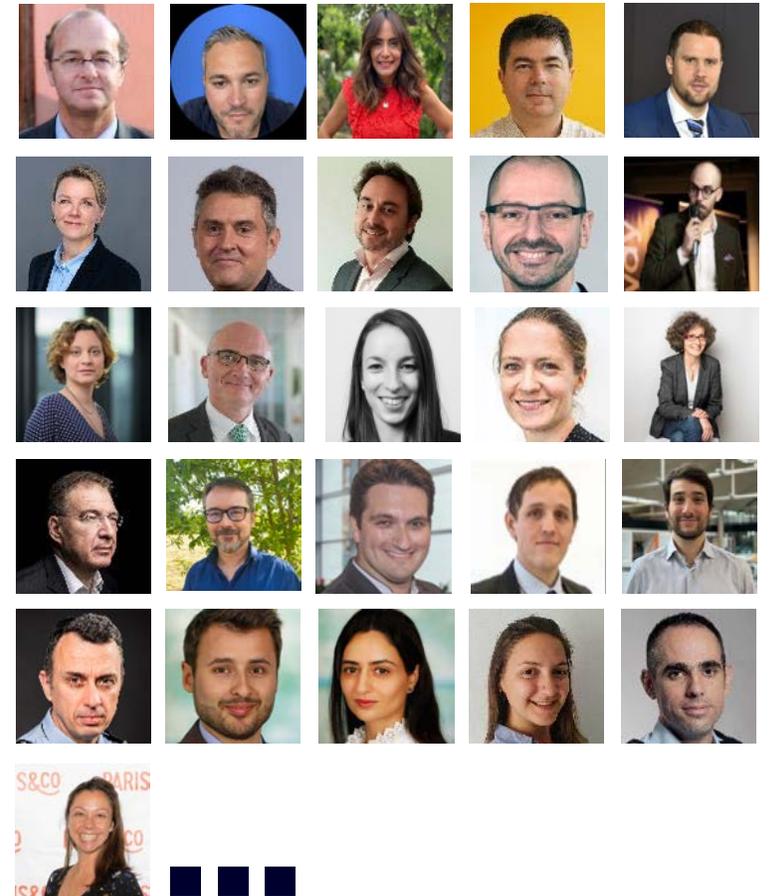
Nous sommes convaincus que c'est en joignant nos forces que nous réussirons à relever ces défis cruciaux pour le futur du travail.

Notre Groupe est pluridisciplinaire afin de confronter les points de vue et échanger au travers de prismes très différents et complémentaires. Nous cherchons à mettre en regard les différentes approches de l'IA dans l'entreprise, enrichie par la diversité des compétences des participants du Groupe de Travail.

Être membre de notre collectif c'est prendre part, une fois par mois, à des travaux d'envergure voués à évoluer avec le temps et destinés à aider les professionnels RH en recherche d'informations concrètes.

Les membres

Jean-Yves Allonet, SNCF Réseau
Julien Artigue, ClickNWork
Hela Atmani, Palm
Bruno Berstel, DecisionBrain
Philippe Beucher, RSight
Emmanuelle Blons, Conférencière et auteure
Pascal Borie, Consultant Indépendant
Laurent Bresson, Data Tell Story
Erik Campanini, LePont Learning
Maxime Cariou, Top Turnover
Caroline Chopinaud, Hub France IA
Robert Demory, La Poste
Justine Dima, HEIG
Lucie Duthel, L'Oréal
Geneviève Fieux-Castagnet, SNCF
Bernard Georges, Société Générale
Yannick Gérard, Davi
François-Alexandre Glaudet, Quavitra
Belkacem Laïmouche, DGAC
Pierre Patcina, Palm
Patrick Perrot, Gendarmerie Nationale
Vincent Prudhomme, PwC
Bouchra Roby, PwC
Camille Souillart, Hub France IA
Emmanuel Vegas, Gendarmerie Nationale
Marie Verchère, Upskyld



Venez nous rencontrer et participer à nos travaux.

Contact : gt-rh@hub-franceia.fr