



ALAIN BENSOUSSAN

Avocat à la Cour

Président de l'Association du droit des robots (ADDR)

Intelligence artificielle et algorithmes : quels impacts sur les ressources humaines ?

L'intelligence artificielle est partout, impactant tous les secteurs. Le marché du travail, la recherche d'emploi et le secteur des ressources humaines n'échappent pas à cette vague sans précédent.

Qu'est-ce que l'IA va changer dans le fonctionnement des entreprises ?

L'IA et les systèmes robotiques vont avoir un impact direct sur les entreprises et, partant, sur les emplois. Un très grand nombre de tâches vont être automatisées pour améliorer la productivité ou la sécurité, ce qui devrait faciliter le travail des salariés et épargner aux hommes certaines tâches pénibles. En tout état de cause, un projet d'entreprise lié à l'IA ne sera pas neutre en termes de conditions de travail. Une chose est sûre : un recours pertinent à l'IA, lorsque les conditions sont réunies, est un ingrédient d'amélioration des conditions de travail et de la qualité du travail.

De quelle manière les RH vont-elles utiliser l'IA ?

Ici comme ailleurs, l'enjeu réside dans la substitution progressive de l'homme par la machine. Dans le domaine RH, par définition extrêmement datavore et comportant des données sensibles, les apports potentiels de l'IA sont multiples, essentiellement par l'automatisation de tâches administratives peu à peu remplacées par des IA. Comme partout, l'IA sera plus performante pour mettre en adéquation recherche et offre d'emploi avec un niveau de précision et de fiabilité plus élevé que via l'humain.

Quelles sont les expériences déjà mises en place et leur bilan ?

On pourrait résumer le champ d'application ouvert par l'IA dans le monde des RH à deux points :

- le recrutement : l'IA oblige les recruteurs à orienter davantage leurs recherches vers les *soft skills* (ou compétences comportementales) ;
- l'analyse prédictive des données RH pour permettre d'optimiser les organisations et les échanges.

D'ores et déjà, des exemples concrets d'application mêlant recrutement et IA sont proposées par des start up proposant de faciliter la mise en relation entre recruteur et candidat idéal. Ainsi, certaines IA automatisent toute la phase d'outsourcing (90% du temps du recruteur). D'aucuns considèrent que l'IA va enrichir la profession car, ici comme ailleurs les RH se concentreront sur des tâches à plus forte valeur ajoutée et interviendront en tant qu'experts sur des sujets d'accompagnement, de conseil, et d'orientation.

Quel encadrement juridique et éthique pour les algorithmes et l'IA ?

Le monde de demain sera le monde de la mixité hommes-robots. Les hommes devront apprendre à vivre et à survivre aux côtés des systèmes robotisés, des algorithmes et de l'IA. Jusqu'où pourra-t-on s'immiscer dans la connaissance d'un individu ? Il faudra nécessairement imposer des limites aux IA à ne pas dépasser.

Dans le cadre de la régulation des algorithmes que nous appelons de nos vœux, une évidence : dans l'attente d'un droit en devenir, les IA doivent être conçues « *ethics by design* ». ●