L’intelligence artificielle dans les ressources humaines : révolution, opportunités et enjeux

Parole de Timothée Meaupin, Chargé de mission RH - CCI Hauts-de-Seine (Chambre de Commerce et d’Industrie) 18 mars 2025

L'intelligence artificielle (IA) transforme les ressources humaines (RH) en automatisant des tâches répétitives et en optimisant les processus de recrutement, mais elle pose également des défis éthiques et de protection des données.

Pour débuter cet article, parlons de jeux vidéo. Mais pas de n’importe quel jeu : parlons de *Papperclips*. Cela ne vous dit rien ? C'est normal : il s’agit d’un jeu de niche dont le concept repose sur un seul mouvement au départ, celui de cliquer sur une fenêtre pour produire un trombone. Car vous êtes la pièce maîtresse d’une usine de trombones et votre objectif est simple : produire toujours plus de trombones. Au début, vous cliquez pour fabriquer chaque trombone, puis vous automatisez peu à peu, ajustez l’offre à la demande, gérez votre stock, vos matériaux, et optimisez sans cesse la production en produisant de la confiance. Mais pourquoi de la confiance ? Parce que vous n’êtes ni directeur, ni PDG, vous incarnez une intelligence artificielle (IA) et cela change toute la perspective : Car si on demande à une IA de produire des trombones en ne spécifiant aucune limite, elle pourrait, en théorie, poursuivre cet objectif au point d’éradiquer toute vie humaine si celle-ci se met en travers de sa mission et que ces corps représentent la meilleure source d’atomes pour fabriquer lesdits trombones. Spoiler, c’est le triste épilogue, d’un point de vue humain, de Papperclips.

Cette introduction imagée nous montre à quel point l’IA peux s’avérer performante dans l’objectif qui lui incombe, avec les prouesses technologiques et les avancées techniques, plusieurs degrés d’intelligence ont été optimisés selon les tâches réalisées par ce type d’intelligence artificielle : le but étant d’atteindre le plus rapidement le stade d’évolution de super intelligence artificielle, en d’autres termes, une l’IA est constituée de capacités considérées comme supérieures à celle de l’homme pour accomplir des tâches plus complexes et peut être même, in fine, impossibles pour l’Homme. Et l'intelligence artificielle s’impose aujourd'hui dans de nombreux secteurs, y compris les Ressources Humaines. Son introduction dans les processus RH permet d'optimiser les opérations tout en enrichissant l’expérience des collaborateurs. Mais cette révolution technologique soulève aussi des questions éthiques, surtout dans un domaine aussi sensible que les RH, où l’humain doit être au cœur des différents métiers de la fonction. Portons donc notre regard sur cette évolution de nos méthodes de travail et sur les éléments qui doivent être pris en compte pour une adoption responsable et stratégique, afin d’éviter de livrer nos collaborateurs, nos talents si durement acquis, à une IA obsédée par le profit, la réduction des coûts et …. les trombones !

Automatisation des taches RH

L’automatisation par l’IA permet d'effectuer de nombreuses tâches répétitives et chronophages : saisie de données, gestion des congés et absences, publication d’offres d’emploi, présélection de CV, planification d’entretiens et suivi des candidatures. L’IA est capable de traiter ces tâches avec rapidité et efficacité, permettant ainsi aux professionnels des RH de se concentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée.

Optimisation des processus de recrutement

Grâce à des algorithmes de matching, l'IA peut analyser les candidatures et identifier les profils les mieux adaptés aux postes proposés. Elle peut également anticiper la réussite potentielle

d’un candidat en fonction de données comme les compétences et l’expérience. Et aujourd’hui l’IA va même plus loin : elle peut dresser des cartographies des compétences présentes dans une organisation et aider à la gestion des carrières.

Mais comment passons-nous du simple matching pour un poste à un recrutement quasi finalisé avec édition de contrat de travail à la clé ? Grâce au Machine Learning, ou apprentissage automatique, l’IA est capable de progresser rapidement et de manière autonome. Ce type d’apprentissage, qui repose sur l’analyse de données et de motifs récurrents, permet aux algorithmes de s’améliorer constamment. Par exemple, une IA de tri de CV peut apprendre de ses erreurs pour affiner son processus de sélection et proposer des choix plus pertinents.

En RH, l’IA peut également s’appuyer sur l’apprentissage par renforcement, le Deep Learning : elle apprend de ses erreurs en recevant des « récompenses » pour des résultats positifs et des « pénalités » pour des erreurs.

Ainsi, l’IA évolue seule, à une vitesse qui dépasse largement celle des humains, testant des milliers d’approches en un temps record. Nous parlons de secondes pour l’IA comparées à des mois, des années pour l’être humain.

Avantages et prédictions de l'IA

Force est de constater que l’IA, au sein des Ressources Humaines, offre des avantages considérables. Elle peut prédire les risques de démission, aider à personnaliser les parcours de formation, analyser l'engagement des collaborateurs et suggérer des actions pour améliorer leur expérience. D’ailleurs, des chiffres soutiennent cette avancée : selon le cabinet McKinsey, l’IA pourrait automatiser jusqu’à 45 % des tâches répétitives des différents jobs RH et, selon le cabinet Gartner, 80 % des responsables RH estiment que l’IA améliore la qualité de leurs décisions.

Enjeux éthiques et adoption

Cependant, cette transformation ne se fera pas sans une adhésion des équipes RH, ni sans une prise en compte des enjeux éthiques. Il est **essentiel** d’informer, de former et d’accompagner les collaborateurs dans ce changement pour qu’ils se sentent impliqués et rassurés.

De plus, l’introduction de l’IA soulève également des questions sur la protection des données personnelles et le risque de biais algorithmiques. Pour assurer un usage responsable de l’IA, les entreprises doivent garantir une transparence totale sur l’utilisation des données et sur la manière dont les décisions sont prises par les algorithmes. Un bon exemple de vigilance dans l’adoption de l’IA est la grève des scénaristes d’Hollywood, qui ont négocié un accord pour que les IA génératives ne puissent pas remplacer leurs créations ni violer leurs droits.

Une révolution est en marche mais à quel prix ?

L’adoption de l’IA dans les RH est un processus continu, et son impact est en pleine expansion. Si cette technologie apporte d’immenses potentialités pour révolutionner les pratiques RH, elle entraîne aussi des conséquences potentielles sur l’interaction humaine dans le domaine. L’IA peut-elle remplacer complètement le jugement humain ? Les métiers des RH seront-ils en partie remplacés par des machines ? Nous n’avons aucun élément concret et bien avisé serait celui qui a la réponse.