

PERSPECTIVES

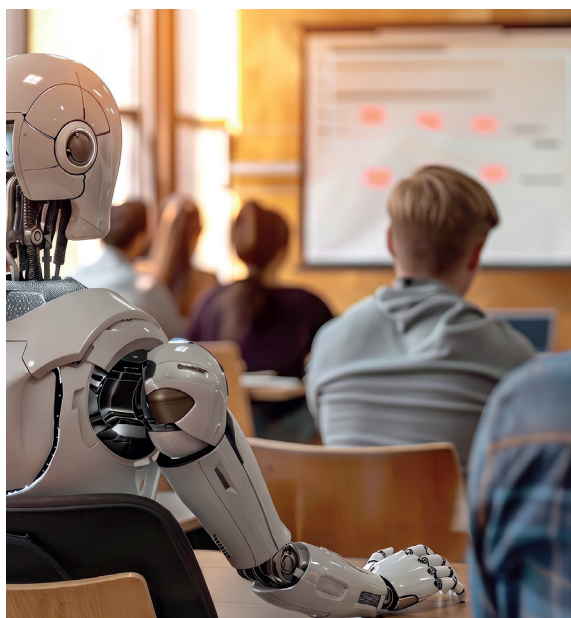
Se former, utile à l'heure de l'IA ?

Dans les organismes, le tsunami que représente l'implémentation croissante de l'IA semble vouloir tout balayer sur son passage. Une révolution du cadre d'activité des salariés qui interroge sur le rôle, les compétences qu'ils seront amenés à développer à terme.

Si, il y a quelques mois encore, l'idée de voir l'IA bousculer en profondeur l'activité au sein des entreprises et des administrations pouvait parfois relever de la théorie. Désormais, tout cela semble bien réel dans les pratiques du quotidien. Outre une plus grande facilité à y accéder, les outils s'appuyant sur cette technologie voient leurs fonctionnalités continuer de s'améliorer à un rythme soutenu. Gagnant à la fois en efficacité, en volume d'activité et en autonomie.

Elle en fait (déjà) beaucoup

Face à cette nouvelle donne, matérialisée notamment par le déploiement progressif d'IA agentiques capables de définir des objectifs, de planifier et d'exécuter des tâches avec un minimum d'intervention humaine, l'équilibre du rapport de volume (mais aussi parfois de qualité) d'activité entre le salarié et l'outil est chamboulé. Car là où l'on imaginait encore récemment l'IA se cantonner à une fonctionnalité



d'accompagnement dans les tâches du quotidien, celle-ci grignote progressivement sur un champ d'action que l'on pensait in fine exclusivement dévolu à l'humain.

Face à cette lame de fond, le positionnement du salarié est amené à évoluer en se concentrant davantage sur des logiques de maîtrise du pilotage des processus et sur les moments où la prise en main de ces derniers par l'IA démontrera ses limites. En cela, de nouvelles compétences deviendront centrales : sens critique, discernement, arbitrage, responsabilité, coopération, transmission... Une évolution qui entend également qu'il est appelé à moins intervenir sur certaines tâches, qui jusqu'ici, occupaient son quotidien, voire à d'autres niveaux.

Mutations

Même si l'engagement, en vue d'accompagner ces transformations, doit être plus transverse au sein des organismes, les services RH et de formation sont appelés à endosser un rôle

majeur en assumant une double mission pour « préparer le terrain ».

La première de celles-ci se focalise sur la nécessité de cartographier les frontières d'intervention des acteurs concernés : ce que doit savoir faire de lui-même le salarié, ce qu'il peut déléguer à une IA, tout en gardant du contrôle sur les tâches dévolues, et ce qui peut être confié à cette dernière en lui laissant toute latitude à agir. La seconde mission porte sur le contenu même des formations. Sur cet aspect, un potentiel changement de paradigme semble se profiler en faisant évoluer les logiques de transmission de connaissances et de savoir vers des formats faisant prévaloir l'action et l'expertise. En cela, en prenant en compte que l'IA peut gérer une large partie des activités répétitives et automatisables, le salarié devra être davantage mis en situation face à des simulations de cas complexes ou de prise de décision. Le tout, en maintenant un cadre de formation privilégiant le collectif à l'individuel en vue de maintenir « une partie des mécanismes naturels de transmission, d'observation et de confrontation des pratiques », tel que cela fut remonté par le Projet Sens. Une initiative portée par 17 entreprises nationales incluant France Travail, Renault, EDF ou encore, la SNCF.

À la question de fond, « l'IA laissera-t-elle à terme des marges aux collaborateurs pour continuer d'apprendre et de monter en compétence ? », le sentiment collectif général pencherait vers une réponse teintée de pessimisme. Toutefois, et même s'il semble prématuré d'apporter à l'heure actuelle une réponse tranchée à cette interrogation, l'opportunité d'explorer les potentialités liées à la transformation en profondeur de nos façons de former semble, quant à elle, bien utile à anticiper.

» Alexandre Beau

ANTICIPER ET ACCOMPAGNER

En vue de permettre aux collaborateurs de tirer parti des nouveaux outils tout en préservant les compétences indispensables à l'exercice des métiers, l'Institut 4.10 accompagne les organismes de protection sociale dans l'évolution des compétences liée à l'intelligence artificielle : acculturation aux usages, évolution des pratiques professionnelles et managériales, mises en situation et accompagnements sur mesure.

Pour plus d'informations sur les offres :

