



L'IA au cœur de la transformation managériale

par Isabel Bornet



L'intelligence artificielle (IA) s'impose progressivement comme un levier stratégique incontournable pour les entreprises. En 2024, son rôle dans les processus managériaux ne se limite plus à l'automatisation des tâches répétitives ; elle redéfinit en profondeur les pratiques et compétences nécessaires pour diriger efficacement. Cet article explore les opportunités et défis qu'elle présente pour les managers d'aujourd'hui.

L'IA n'est pas une simple technologie. Elle est devenue un véritable partenaire pour les managers en les libérant des tâches administratives et en apportant des outils d'aide à la décision. Voici comment elle impacte les différentes facettes du management :

Automatisation des tâches opérationnelles



L'IA permet d'automatiser des processus répétitifs tels que la gestion des plannings, le suivi des performances ou encore l'analyse de rapports financiers. Par exemple, des plateformes utilisent des algorithmes pour optimiser les flux de travail, réduisant les erreurs et améliorant la productivité.

Personnalisation de l'expérience collaborateur



Des outils qui intègrent l'IA proposent des plans de développement individualisés pour les collaborateurs. Leur utilisation monte en puissance. Par exemple, ils adaptent les parcours de formation en fonction des préférences et des objectifs des collaborateurs, renforçant ainsi leur engagement.

Prise de décision basée sur les données



Les managers disposent aujourd'hui de solutions d'analyse prédictive capables de traiter d'immenses quantités de données en temps réel. Ces outils identifient des tendances cachées et aident à prendre des décisions stratégiques, qu'il s'agisse de pénétrer un nouveau marché ou d'adapter les offres aux besoins des clients.

the challenge Les défis de l'intégration de l'IA

Si les bénéfices de l'IA sont nombreux, son adoption pose plusieurs questions majeures qui ne peuvent être ignorées :

① Les biais algorithmiques

Les systèmes d'IA ne sont pas neutres. Ils reflètent souvent les biais de leurs concepteurs ou des données sur lesquelles ils sont entraînés. Cela peut conduire à des décisions discriminatoires dans le recrutement ou les promotions.

② Les implications éthiques

La transparence et l'explicabilité des algorithmes sont essentielles pour instaurer la confiance. Les managers doivent s'assurer que les décisions prises par l'IA sont compréhensibles pour toutes les parties prenantes et respectent les valeurs de l'entreprise.

③ La confidentialité des données

L'utilisation de l'IA implique la collecte et l'analyse de données sensibles. Les managers doivent veiller à respecter les réglementations sur la protection des données (RGPD), pour éviter tout abus ou fuite.

Gestion des talents et recrutement



Les plateformes alimentées par l'IA, comme LinkedIn Recruiter, sont capables de repérer les talents avec une précision accrue. Elles analysent non seulement les compétences techniques, mais aussi la compatibilité culturelle et comportementale des candidats, améliorant ainsi la qualité des recrutements.

Approfondir

Transformation avec l'IA :
le rôle des managers.



Face à l'essor de l'IA, les managers voient leur rôle évoluer. Ils ne sont plus seulement des superviseurs ; ils deviennent des architectes du changement. Leur mission est double : intégrer l'IA dans les processus de manière stratégique tout en préservant l'humain au centre des décisions.

Cultiver une approche centrée sur l'humain :

l'IA optimise les performances, le leadership humain reste irremplaçable pour inspirer, motiver et résoudre les conflits.

Développer de nouvelles compétences :

les managers créent un environnement où les collaborateurs se sentent encouragés à explorer et à adopter de nouvelles technologies.

Favoriser une culture d'innovation :

la maîtrise des outils technologiques et une compréhension approfondie de l'éthique de l'IA deviennent des compétences clés.



Perspectives pour l'avenir

L'IA redéfinit le management en offrant des possibilités inédites. Les entreprises qui parviendront à équilibrer la puissance de l'IA avec une approche humaine du management, se démarqueront dans un monde en pleine transformation.

Découvrir

L'acrasie : comprendre et surmonter
ce phénomène au travail.



En tant que manager, vous avez probablement observé ce paradoxe chez vos collaborateurs et peut-être chez vous-même, à savoir ce qu'il faudrait faire pour atteindre un objectif et ensuite agir à l'inverse.



Qu'est-ce que l'acrasie ?

L'acrasie est le fait de prendre des décisions contraires à ce qui est raisonnable. Concept étudié dès l'antiquité par Aristote, il décrivait l'acrasie comme une lutte intérieure entre la raison et les émotions ou impulsions immédiates. Au travail, elle se traduit par des comportements comme :

- Procrastiner sur des tâches importantes;
- Céder aux distractions au lieu de rester concentré,
- Reporter les décisions difficiles, même en connaissant leurs conséquences.

Quel problème en entreprise ?

L'acrasie freine la performance individuelle et collective (frustrations, retards de projets critiques, surcharges pour les équipes). Elle découle souvent de biais cognitifs ou d'émotions non gérées tels que :

- La peur de l'échec pousse à éviter certaines décisions ;
- Le besoin de gratification immédiate détourne l'attention des priorités à long terme,
- Un manque de clarté des objectifs bloque la motivation.

Comment les managers peuvent-ils agir ?

- 1 Clarifier les priorités : décomposer les projets en étapes concrètes et mesurables.
- 2 Encourager les routines productives : fixer des plages horaires dédiées au travail de fond ou aux tâches complexes.
- 3 Gérer les distractions : réaliser des moments « sans interruption ».
- 4 Favoriser un climat de confiance : l'échec sans jugement pour passer à l'action.
- 5 Utiliser des leviers de responsabilisation : rendre compte à un membre d'un engagement, à un collègue ou au manager pour renforcer la probabilité d'action.

Manager : Astuces

Manager à l'ère de l'IA.



Pour intégrer efficacement l'IA dans vos processus, ce guide court propose des actions concrètes.

Comprendre et évaluer les outils d'IA.

- Identifier les outils d'IA pertinents pour votre secteur.
- Tester les plateformes pour améliorer votre efficacité.

Prioriser les tâches à forte valeur ajoutée.

- Confier les tâches répétitives ou administratives à des outils d'IA.
- Se concentrer sur les activités stratégiques.

Renforcer vos compétences technologiques.

- Suivre une formation de base sur l'IA.
- Se familiariser avec les termes clés pour dialoguer avec les experts.

Prendre des décisions basées sur les données.

- Implémenter des outils d'analyse pour collecter et visualiser des données pertinentes.
- Utiliser des tableaux de bord pour suivre les performances.

Accompagner vos équipes dans le changement.

- Organiser des ateliers pour expliquer les bénéfices et usages de l'IA.
- Être transparent sur les changements à venir et sur les implications pour leurs postes.

Maintenir l'humain au centre.

- Utiliser l'IA comme un outil complémentaire, sans remplacer les interactions humaines.
- Continuer à développer vos soft skills.

Féliciter



Les dernières newsletters de nos bénévoles
au service de la communauté.



Service Carrières#40



Ce mois-ci, «Huit choses qu'un manager doit savoir sur la transparence » et en seconde page pour nos adhérents "Les métiers d'avenir pour 2025 : Tendances et opportunités sur le marché de l'emploi".

Egalité #26



Ce mois-ci, Réinventer sa carrière de femme après 50 ans.



Suivez-nous !

“ L'intelligence artificielle se définit comme le contraire de la bêtise naturelle. ”

Woody Allen

