



# L'IA dans la Sélection, le Talent, et la Formation & Développement

## L'état actuel de l'IA

Commençons par faire le point sur où se situe la majorité de notre communauté en ce moment :

Les connaissances personnelles des communautés de sélection, de talent, de formation et de développement en matière d'intelligence artificielle :

21.4% Beaucoup de connaissances

64.3% Quelques connaissances

14.3% Connaissances limitées

La plupart d'entre nous n'utilisent pas encore des outils d'IA pleinement développés pour les évaluations et la formation, mais beaucoup utilisent des outils courants comme ChatGPT pour une aide personnelle, ce qui augmente les connaissances et la curiosité des utilisateurs.

# Quels sont les accomplissements des premiers innovateurs ?

L'intelligence artificielle (IA) commence à transformer notre approche de la sélection, du talent, ainsi que de la formation et du développement en milieu de travail. Voici quelques exemples de son application actuelle :

- **Prédiction de la personnalité à partir de données publiques :** Les outils intelligents analysent des données accessibles publiquement, comme les profils sur les réseaux sociaux, dans le but d'évaluer la personnalité d'un individu en se basant sur des modèles de personnalité établis tels que les Big Five. Cette approche vise à obtenir une compréhension plus nuancée des candidats potentiels au-delà de ce qui est traditionnellement capturé dans les CV, les entretiens ou les questionnaires.
- **Analyse des entretiens vidéo :** Certains logiciels utilisent l'IA pour évaluer les candidats à un emploi lors d'entretiens vidéo. Ces outils visent à analyser le style de communication, les traits de personnalité et à prédire l'adéquation du candidat pour des rôles spécifiques, en se concentrant sur les indices non verbaux tels que les expressions faciales et les modèles linguistiques.
- **Évaluations de la personnalité holistique :** Au-delà des méthodes traditionnelles, certaines solutions d'IA proposent une évaluation holistique de la personnalité en analysant un ensemble de données, y compris les expressions faciales, le langage et même la posture. Cette approche vise à offrir des aperçus plus profonds sur la personnalité et les compétences comportementales d'un individu.
- **Analyse des compétences interpersonnelles et des traits de personnalité :** Des plateformes utilisant l'IA sont désormais disponibles pour analyser les entretiens vidéo, créant des listes de candidats sur la base des compétences interpersonnelles, des traits de personnalité et des mots-clés spécifiés par les employeurs. Cette méthode met l'accent sur les aspects intangibles des candidats, garantissant ainsi une bonne adéquation avec la culture de l'entreprise.
- **Traitement du langage naturel pour l'identification des traits :** Des services utilisant des techniques de traitement du langage naturel (TLN) pour analyser les textes écrits visent à identifier les traits de personnalité sur la base de modèles psychologiques. Cet outil est souvent intégré dans diverses applications, offrant une approche textuelle pour comprendre les dynamiques de la personnalité.



# Les Opportunités



Quel sera, selon vous, le plus grand impact positif de l'IA sur le talent et le développement ?

17%

Nouvelles méthodes pour délivrer l'apprentissage

8%

Nouvelles méthodes pour repérer les talents

42%

Automatisation des tâches routinières

33%

Réduction des biais humains

Les professionnels de la sélection, du talent et de la formation & développement commencent à prendre conscience du potentiel de l'IA pour éliminer les tâches routinières, libérant ainsi du temps pour se concentrer sur les personnes. De même, cela leur permet de percevoir les talents sous un nouveau regard, sans biais.

## Opportunités dans la sélection, le talent, et la formation & développement

- Parcours d'apprentissage personnalisés : L'IA peut analyser le style d'apprentissage, les performances et les progrès d'un individu pour créer des expériences d'apprentissage personnalisées. Cette approche adapte le contenu et le rythme aux besoins de l'apprenant, augmentant ainsi potentiellement l'engagement et l'efficacité.
- Technologies d'apprentissage adaptatif : Grâce à l'IA, les plateformes d'apprentissage peuvent s'adapter en temps réel aux progrès de l'apprenant, en proposant des ressources supplémentaires ou des défis selon les besoins. Cela garantit que les apprenants ne s'ennuient pas face à des contenus trop simples ni ne se sentent dépassés par des contenus trop complexes, optimisant ainsi les résultats de l'apprentissage.
- Analytique prédictive pour le développement des compétences : L'IA peut prévoir les compétences nécessaires à l'avenir et suggérer des modules d'apprentissage pour préparer les employés aux défis ou rôles à venir. Cette capacité d'anticipation permet aux organisations de rester en avance dans leur secteur en s'assurant que leur personnel est qualifié et adaptable.

# Opportunités dans les évaluations en milieu de travail

- Équité accrue dans le tri des candidats : Les algorithmes d'IA peuvent être conçus pour évaluer les candidats en fonction de leurs compétences et de leur potentiel, en réduisant les biais inconscients. En se concentrant sur des critères objectifs, l'IA contribue à créer un milieu de travail plus diversifié et inclusif.
- Outils d'évaluation dynamiques : Les outils d'évaluation alimentés par l'IA peuvent fournir un retour d'information en temps réel aux candidats, mettant en lumière leurs points forts et leurs axes d'amélioration. Ce feedback immédiat améliore l'expérience et l'apprentissage des candidats tout au long du processus d'évaluation.
- Modélisation prédictive des performances : L'IA peut analyser les données d'évaluation pour prédire les performances futures d'un candidat dans des rôles spécifiques, aidant ainsi les organisations à prendre des décisions éclairées en matière de recrutement. Cette capacité prédictive favorise une meilleure adéquation au poste et réduit le taux de rotation.

## Les risques

### Que pense notre communauté des risques liés à l'IA ?



Que pensez-vous de l'impact que l'IA pourrait avoir sur votre poste ?

4%

Je suis plutôt effrayé(e)

21%

Je suis un peu inquiet/inquiète

21%

Cela ne me dérange pas trop

53%

Je suis enthousiaste !

À mesure que l'avenir devient réalité et que l'utilisation des outils d'IA devient plus concrète, les gens commencent à voir les opportunités d'améliorer leur rôle, plutôt que d'en avoir peur.

## Qu'est-ce qui compte le plus dans les considérations éthiques



**lors de l'utilisation de l'IA pour repérer, sélectionner et développer les talents des personnes ?**

32%

Transparence

16%

Confidentialité

53%

Biais

Bien que les gens soient enthousiastes à l'idée de pouvoir éliminer les biais humains grâce à l'IA, cela ne résout pas tout. L'IA reste alimentée par des données humaines, qui contiennent des biais humains, avec la complication supplémentaire que les calculs de l'IA sont souvent cachés dans une « boîte noire ». Que se passe-t-il à l'intérieur de cette boîte noire ? Comment savoir si les biais humains ont réellement été éliminés, plutôt qu'étendus ? Les gens ont toujours besoin de clarté.

## Risques dans la formation et le développement en milieu de travail

- Risques de confidentialité et de sécurité des données : La collecte de données détaillées sur les habitudes d'apprentissage et les progrès des employés présente des risques pour la confidentialité. Garantir la sécurité et l'utilisation éthique de ces données est crucial pour maintenir la confiance.
- Dépendance excessive à la technologie : Il existe un risque de devenir trop dépendant de l'IA pour l'apprentissage et le développement, négligeant ainsi l'importance du mentorat humain, de l'apprentissage social et du réseautage. Il est essentiel de trouver un équilibre entre la technologie et les éléments humains.
- Risque de désalignement avec les besoins d'apprentissage individuels : Bien que l'IA vise à personnaliser l'apprentissage, il y a un risque que les algorithmes ne saisissent pas entièrement les subtilités des préférences d'apprentissage individuelles ou recommandent du contenu qui manque de pertinence, ce qui peut entraîner un désengagement.

## Risques dans les évaluations en milieu de travail

- Biais dans les algorithmes d'IA : Malgré le potentiel de l'IA pour réduire les biais, si elle n'est pas soigneusement surveillée et calibrée, les algorithmes d'IA peuvent perpétuer les biais existants, entraînant des résultats d'évaluation injustes.
- Dépersonnalisation du processus de recrutement : Une dépendance excessive à l'IA dans les évaluations peut rendre le processus de recrutement impersonnel pour les candidats, ce qui peut affecter leur perception de l'organisation.
- Mauvaise interprétation et fiabilité des évaluations de l'IA : L'IA pourrait mal interpréter les nuances des réponses ou des indices non verbaux lors des évaluations, entraînant des évaluations inexacts des candidats. Il est crucial que les interprétations de l'IA soient alignées avec le jugement humain pour garantir la fiabilité.

# L'avenir

## L'avenir de l'IA dans la formation et le développement en milieu de travail

- Environnements d'apprentissage immersifs : L'avenir verra probablement l'intégration de l'IA dans les plateformes de réalité virtuelle et augmentée, créant des expériences d'apprentissage immersives qui simulent des scénarios du monde réel. Cela permettra aux apprenants de pratiquer des compétences dans un environnement sûr et contrôlé, améliorant ainsi la rétention des connaissances et l'engagement.
- Développement professionnel continu : L'IA facilitera la culture de l'apprentissage continu en suggérant régulièrement des opportunités d'apprentissage personnalisées en fonction des performances professionnelles, de l'évolution des rôles et des tendances de l'industrie. Cette approche garantit que les compétences des employés restent pertinentes et qu'ils sont prêts pour les défis futurs.
- Analytique d'apprentissage avancée : Les analyses avancées alimentées par l'IA fourniront des aperçus plus profonds sur les comportements d'apprentissage, les préférences et les résultats. Les organisations utiliseront ces informations pour optimiser les stratégies d'apprentissage, améliorer la diffusion des contenus et mesurer l'impact des initiatives d'apprentissage et de développement sur la performance de l'entreprise.

## L'avenir de l'IA dans les évaluations en milieu de travail

- Évaluations dynamiques et adaptatives : L'IA permettra de créer des évaluations qui s'adaptent en temps réel aux réponses des candidats, offrant ainsi une mesure plus précise de leurs capacités et de leur potentiel. Cette approche peut réduire le temps nécessaire pour les évaluations tout en améliorant leur validité prédictive.
- Intégration avec des simulations de travail : Les simulations de travail alimentées par l'IA deviendront une partie intégrante du processus d'évaluation, permettant aux candidats de démontrer leurs compétences dans des scénarios professionnels réalistes. Cette méthode aidera les évaluateurs à mieux prédire la performance professionnelle et l'adéquation culturelle.
- Pratiques d'évaluation éthiques et équitables : À mesure que les technologies de l'IA mûrissent, il y aura un accent plus fort sur le développement d'outils d'évaluation IA éthiques, transparents, explicables et exempts de biais. Cet accent permettra d'augmenter l'équité et la crédibilité des évaluations basées sur l'IA, favorisant la diversité et l'inclusion en milieu de travail.

# Synthèse : Thèmes clés pour l'avenir

- Les premiers innovateurs et adeptes rencontrent du succès, mais récemment, des rapports médiatiques ont fait état de biais, de discrimination et d'inexactitudes dans l'utilisation de l'IA pour les évaluations. De même, actuellement, les expériences d'apprentissage basées sur l'IA peuvent sembler impersonnelles, et des plaintes concernant la qualité par rapport à l'interaction humaine réelle commencent à émerger. Il reste encore du travail à faire, mais de grandes opportunités pour ceux qui parviennent à bien doser cette combinaison.
- Collaboration entre l'IA et l'humain : L'avenir mettra l'accent sur la collaboration entre l'IA et le jugement humain. L'IA viendra compléter la prise de décision humaine dans les processus d'apprentissage, de développement et d'évaluation, offrant des informations basées sur les données, tandis que les humains fourniront le contexte, l'empathie et la supervision éthique.
- Utilisation éthique de l'IA et gouvernance : Avec la dépendance croissante à l'IA, les considérations éthiques et les cadres de gouvernance deviendront essentiels. Les organisations adopteront des principes d'IA éthique, veillant à ce que les outils d'IA soient utilisés de manière responsable, transparente et en adéquation avec les valeurs organisationnelles et les normes sociétales.
- Personnalisation à grande échelle : L'IA permettra aux organisations d'offrir des opportunités d'apprentissage et de développement personnalisées ainsi que des évaluations à grande échelle, adaptées aux besoins uniques et au potentiel de chaque employé. Ce niveau de personnalisation améliorera l'engagement des apprenants, la satisfaction au travail et la fidélité à l'organisation.





# Vous avez trouvé cela intéressant ? Nous serions ravis de rester en contact avec vous

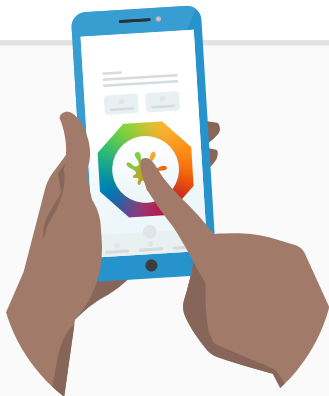
Rejoignez-nous pour un atelier virtuel immersif d'une heure où vous pourrez faire l'expérience de notre outil de développement personnel, Lumina Spark, comme le ferait n'importe quelle personne, équipe ou leader en temps réel.

Vous aurez une idée de la façon dont les grandes organisations du monde entier exploitent leur plein potentiel pour performer avec un développement personnel plus percutant, inclusif et interactif.

Pour la séance, nous vous mettrons en place votre portrait Lumina Spark mettant en évidence toutes vos forces personnelles et vos domaines de développement. Tout au long de l'heure, vous apprendrez à connaître la magie unique « Splash » de Lumina Spark qui fait ressortir le meilleur de chacun.



Rejoignez-nous pour un atelier virtuel en ligne d'une heure



Envie d'une discussion sur la façon de faire ressortir le meilleur des personnes, des équipes et des dirigeants ?