

34^e Congrès annuel de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines

Corse, 25-27 Octobre 2023

« GRH : Défis, Territoires & Acteurs »

AGRH

TRACK 1 : « Comment l'intelligence artificielle et le métavers réinventent les RH dans un contexte de transformation numérique ? »

GRT « GRH, Transformations Numériques, IA et Métavers »

Animateurs du track :

Cécile Dejoux, LIRSA-HESAM, Cnam Paris

Olfa Gréselle- Zaïbet, LIRSA-HESAM, Cnam Paris

Charles Henry Besseyre des Horts, émérite HEC

Contact : olfa.zaibetgreselle@lecnam.net

Depuis sa création en 2015, le Groupe de Recherche Thématique (GRT) AGRH « GRH, Transformations Numériques, IA et Métavers » propose d'envisager le contexte, les leviers et les domaines RH qui évoluent avec le numérique. Dans ce cadre, les thématiques de l'IA et du métavers y sont incontournables et il est important que la fonction RH se positionne comme acteur et force de proposition.

Lors des éditions de l'AGRH, nous avons mené ensemble plusieurs projets et contributions :

- 2017 : AGRH2017 Aix-en-Provence

- 1er Hackathon RH académique sur la façon dont le numérique transforme la RH, Chaire Learning Lab Human Change, 13 mars Cnam Paris.

- 2018 : AGRH2018 Lyon

- Échanges créatifs autour de la thématique : « Manager à l'ère de l'IA et des projets collaboratifs »



UNIVERSITÀ
DI CORSICA



LABORATOIRE
LIEUX IDENTITÉS
ESPACES & ACTIVITÉS
UMR 6240 LISA



IAE FRANCE
Écoles Universitaires
de Management

2019 : AGRH2019 Bordeaux

- Un symposium intitulé « Effets de l'Intelligence Artificielle (IA) et de l'Intelligence collective (IC) : Quels impacts sur la GRH, les métiers et les formations ? » qui a eu lieu le 14 novembre 2019 de 10h30 à 12h lors de l'AGRH à Bordeaux ;
- Un appel à communication qui a invité, le 13 novembre 2019 après-midi lors de l'AGRH à Bordeaux, les enseignants-chercheurs à partager, des connaissances et des retours d'expériences autour de la problématique : Intelligence Artificielle et Intelligence Collective : Quels nouveaux cadres, défis et pratiques pour la fonction RH et le DRH ?

2021 : AGRH2021 Paris

- Un numéro thématique en prolongement de cet appel à communication dans la revue Management et Avenir a été publié en 2021 et qui s'est concrétisé par un numéro spécial.

Cécile Dejoux, Olfa Gréselle-Zaïbet, (2021), Cahier " Intelligence Artificielle et Intelligence Collective : Quels nouveaux cadres, défis et pratiques pour la fonction RH et le DRH ? " Management & Avenir. 122(2), 115-192. <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2021-2.htm>

- 2022 : AGRH2022Brest

- Nous avons abordé au travers d'un atelier, l'articulation entre intelligence artificielle (IA) et pratiques RH car cette thématique ouvre des pistes de développement organisationnelles et

Pour l'édition 2023 du congrès de l'AGRH 2023 Corse, le GRT « GRH, Transformations Numériques, IA & Métavers » propose d'aborder trois sujets complémentaires qui permettront d'appréhender de nouveaux défis pour les acteurs RH et les territoires en lien :

Sujet 1 : Faire un état des lieux sur la transformation numérique en RH : niveau de maturité des entreprises, axes de transformation, leviers de risques et d'opportunités, pratiques établies et en émergence, etc.

Sujet 2 : Poser un cadre théorique et opérationnel sur l'évolution des pratiques numériques en RH avec un questionnement sur l'apport et les risques de l'IA.

Sujet 3 : Questionner les pratiques du métavers en RH (sélection, recrutement, travail collaboratif, etc.) en privilégiant, dans un premier temps, le recensement et l'exposé de cas d'usage.

Sujet 1 : Etat des lieux sur la transformation numérique en RH

La pandémie a accéléré l'appropriation du numérique dans les entreprises dans tous les secteurs d'activité et particulièrement en RH. Où en sont-elles maintenant ? Quelles sont les activités RH qui intègrent le numérique de façon pérenne et évolutive ? Dans quelle mesure le numérique a-t-il permis de faire évoluer les compétences RH ? Peut-on mesurer la maturité numérique en RH des organisations ?

Sujet 2 : L'IA dans les RH

Face au contexte actuel de pandémie, aux mutations du travail et en particulier celles liées à la révolution numérique, des robots et de l'intelligence artificielle, les organisations sont amenées à apprendre, à innover et accompagner leurs ressources humaines différemment pour être performantes. Elles prennent aujourd'hui conscience qu'il leur incombe d'accompagner l'appropriation de l'IA, de garantir l'équité, d'encadrer le droit à la déconnexion et de prévenir l'épuisement mental dans ce nouveau contexte qui perdure. L'IA est un nouveau domaine de recherche scientifique en sciences de gestion (Very & Cailluet, 2019) qui à l'instar des technologies Internet va bouleverser le monde du travail et ses organisations. Dans ce contexte, où les organisations ont la possibilité de mobiliser l'IA, quels sont les impacts sur les pratiques de GRH ? Les RH doivent réussir à appréhender de nouveaux enjeux (gestion anticipée des talents, adaptation des méthodes de formation, facilitation de la coopération intergénérationnelle, optimisation des processus de recrutement, favorisation de la mobilité interne...). Avec l'intelligence Artificielle (IA) et les nouveaux enjeux du contexte post covid, les pratiques RH changent de paradigme. Ces nouvelles préoccupations poussent les organisations à repenser leur mode de fonctionnement en matière d'IA en prenant en compte les questions en lien avec la culture managériale, l'impact social ou encore la proximité humaine...

De nombreuses thématiques en lien avec cette problématique pourront être abordées (de manière non exhaustive), telles que, par exemple :

Quelles nouvelles pratiques RH en matière d'IA ?

- Comment l'IA va transformer les métiers ?
- Comment l'IA va transformer l'organisation du travail ?
- Quels sont les effets d'une « digitalisation » excessive des décisions ?
- Quelle différence entre intelligence artificielle et intelligence augmentée ?
- Comment mobiliser et s'approprier les technologies digitales, de la robotisation et de l'intelligence artificielle, afin de réinventer et accompagner la transformation des métiers RH ?

Sujet 3 : Métavers et IA

Le métavers commence à questionner en sciences de gestion (Le Maux ; Johnson ; Fauré ; Julliot, Lenglet & Rouquet, 2022). Il a été utilisé par exemple par *Carrefour* pour des recrutements. Est-ce un effet de paillette ou une nouvelle évolution technologique à laquelle la RH doit s'intéresser ? Quelles sont les pratiques existantes ? Comment la réalité virtuelle, augmentée associées à un métavers peuvent transformer la formation ? A partir de cas d'usage, il est important d'observer les apports et les limites de ces nouvelles pratiques qui s'imposent dans les Lab d'innovation RH et dans des domaines comme celui de la formation. De nombreuses questions émergent sur leur utilité ? le niveau d'appropriation ? la complémentarité des ressources ?

Cet appel à communications au Track invite les enseignants chercheurs à partager des connaissances et des retours d'expériences autour de ces différents thèmes de recherche qui s'autoalimentent et doivent être abordés dans une logique holistique. Ce track sera l'occasion d'échanger, de réfléchir et de produire un corpus de connaissances autour de ces trois problématiques complémentaires.

Nous invitons donc nos collègues intéressé-es à répondre à l'appel de ce TRACK AGRH2023 GRT-GRHTNIA&METAVERS en déposant leur proposition de communication sur la plateforme sciencesconf: <https://agrh2023.sciencesconf.org/>

Au plaisir de vous retrouver pour collaborer !

Bibliographie indicative

- AGRAWAL A., GANS J.S., & GOLDFARB A. (2017). What to Expect from Artificial Intelligence, *MIT Sloan Review*, 58(3), 23-26.
- ANGRAVE, D., CHARLWOOD, A., KIRKPATRICK, I., LAWRENCE, M., & STUART, M. (2016). HR and analytics : why HR is set to fail the big data challenge. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 1 11.
- AUGER C., & GIRARD M. (2018). L'IA, un virage décisif à réussir, *Gestion*, vol. 43(4), 38-47.
- BAUMARD P. (2019). Quand l'IA théoriserait les organisations, *Revue française de gestion*, 285, 135-159.
- BERREBI-HOFFMANN I. (2019). « Ce que les algorithmes nous disent des transformations du travail », in Bourdu E., Lallement M., Weltz P., Weill T., (dir.) *Le travail en mouvement*, Presse des mines, pp. 182-193.
- BETTACHE M., & FOISY L. (2019). IA et transformation des emplois, *Question(s) de management*, 25(3), 61-67.
- CORON C. (2019). Big Data et pratiques de GRH, *Management & Data Science*, 3(1).DEJOUX C. (2020). *Ce sera l'IA et moi*, Vuibert.
- DEJOUX C., & GRÉSELLE-ZAÏBET O. (2021). Introduction. Cahier : IA et Intelligence Collective : quels nouveaux cadres, défis et pratiques pour la fonction RH et le DRH ? *Management & Avenir*, 122(2), 115-119.
- DEJOUX C., GRESELLE-ZAÏBET O., GALY I., (2022). *Risques et opportunités de l'Intelligence Artificielle dans la métallurgie [Livre Blanc]*, Malakoff Humanis, Learning Lab Human Change Cnam Paris. (hal-) <https://indd.adobe.com/view/1e697cc3-c7bd-4a40-87ae-cc6e0e3b09ef>
- DEJOUX C., LEON E. (2018). *Métamorphose des managers à l'ère du numérique et de l'intelligence artificielle*, Pearson Education, Collection Eco-Gestion.
- DUDEZERT, A. (2018). *La transformation digitale des entreprises*. Paris: La Découverte.
- FAURE, T. (2022). Les enjeux du Métavers en matière de protection des données personnelles. *Annales des Mines - Réalités industrielles*, 2023, 67-70.
- FRIMOUSSE S. & PERETTI J. (2019). Question(s) d'IA, *Question(s) de management*, 23/1, 9-162.
- GEORGE, G., HAAS, M. R., & PENTLAND, A. (2014). Big Data and Management. *Academy of Management Journal*, 57(2), 321 326.
- JOHNSON, M. (2022). Faut-il s'intéresser au métavers ?. *Gestion*, 47, 52-57.
- JOHNSON, M. (2022). Travaillera-t-on réellement dans le métavers ?. *Gestion*, 47, 58-61.
- JULLIOT, C., LENGLET, M. & ROUQUET, A. (2022). La fiction comme stratégie organisationnelle. *Revue française de gestion*, 304, 29-41.

- LE MAUX, J. (2022). Le métavers, un univers risqué ?. *Gestion*, 47, 70-73.
- PIQUET A. (2019). L'IA, une incitation à travailler mieux, *Constructif*, 54, 77-82.
- SCOUARNEC A., ET POILPOT-ROCABOY G., (2016). *Quels métiers RH pour demain ?* Dunot, 336 pages. Hors collection, ANDRH.
- VERY P. & CAILLUET L. (2019). IA et recherche en gestion, *Revue française de gestion*, 285, 119-134.
- WODECKI A. (2019). "Influence of Artificial Intelligence on Activities and Competitiveness of an Organization" In *Artificial Intelligence in Value Creation*. Palgrave Macmillan, Cham, pp 133-246.
- ZOUINAR M. (2020). Évolutions de l'IA : quels enjeux pour l'activité humaine et la relation Humain Machine au travail ?, *Activités* [En ligne], 17-1

Calendrier

- > Date limite de dépôt des communications : **Vendredi 31 Mars 2023**
- > Date de retour des évaluations aux auteurs : **Vendredi 12 Mai 2023**
- > Date limite de dépôt des communications définitives avec les modifications demandées : **Vendredi 9 Juin 2023**

Normes de soumission, dépôt, évaluation : <https://agr2023.sciencesconf.org>