

Webinaire LaborIA Explorer

- Foire aux questions -

- **Qu'est-ce que Inria ?**

Inria est l'institut national de recherche en sciences et technologies du numérique et coordonne l'Agence de Programmes Numérique - algorithmes, logiciels, usages pour renforcer les dynamiques collectives de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Inria regroupe plus de 3 800 scientifiques au sein de 220 équipes projets, pour la plupart communes avec les grandes universités de recherche, souvent dans l'interdisciplinarité et en collaboration avec des partenaires industriels.

- **Est-ce que vous (Inria ou Matrice) recrutez ? Si oui, quels profils recherchez-vous ? Quelle formation faut-il suivre pour être à niveau ?**

Matrice recrute de nombreux profils dans le domaine des Sciences humaines et sociales : Docteur.e, mais aussi des doubles profils sociologue/datascientist ou psychologue/UX designer, par exemple).

Le LaborIA ouvre régulièrement des postes au sein d'Inria : chef.fe.s de projet et scientifiques à niveau post-doctoral ou ingénierie de recherche. Nous cherchons des compétences dans les enquêtes de terrain centrées sur les méthodes de Sciences humaines et sociales, avec de bonnes connaissances dans les technologies numériques et les Sciences du travail (psychologie, ergonomie, sociologie, etc.)

Cependant, nous restons ouverts à tous les profils pour enrichir nos compétences.

- **Comment le LaborIA peut-il accompagner les entreprises (avec quel rôle et quels moyens) ?**

Le LaborIA est un programme de recherche-action centré sur l'analyse des impacts de l'Intelligence Artificielle (IA) sur le travail, la population active, l'emploi et les compétences. Ses objectifs premiers sont d'en diffuser et disséminer les résultats pour alimenter le débat public. Aujourd'hui ouvert sur l'ensemble du secteur IA-Travail, il est aussi amené à se développer pour s'ouvrir plus largement sur l'ensemble de la société.

Le LaborIA n'est pas un cabinet de conseil, ni une société de service ou d'ingénierie. Néanmoins, le LaborIA étudie les propositions qui lui sont adressées pour établir des partenariats, dès lors que les résultats attendus sont cohérents avec les objectifs du LaborIA et susceptibles d'intéresser une large communauté. Pour un premier contact dans cet esprit, écrivez-nous à laboria@inria.fr

ZONE D'EXPÉRIMENTATION LABORIA EXPLORER

- **Le « catalogue des cas d'usage » est-il disponible au grand public ?**

La liste des cas d'usage LaborIA Explorer est disponible en annexe du rapport : <https://www.laboria.ai/wp-content/uploads/2024/05/Rapport-denquete-LaborIA-Explorer.pdf>

Un strict respect des conditions de confidentialité est nécessaire mais une réflexion est en cours pour partager nos données, notamment le contenu des entretiens réalisés.

- **Comment accéder à la documentation sur le sondage que vous avez réalisé auprès de 250 participants (méthode d'enquête, guide d'entretien, questionnaire, etc.) ?**

Vous pouvez consulter le rapport d'enquête « Usages et impacts de l'IA sur le travail au prisme des décideurs » : <https://www.laboria.ai/rapport-denquete-usages-et-impacts-de-ia-sur-le-travail/>

- **Où retrouver les podcasts de sensibilisation à l'IA au travail ?**

Pour écouter les podcasts du LaborIA : <https://podcast.ausha.co/laboria-le-podcast>

- **En quoi le libre arbitre et un certain effort du sens critique demeurent chez les collaborateurs lorsqu'ils utilisent l'IA Générative comme un outil d'aide à la décision ?**

Cette question peut se poser pour chaque « technologie de l'intelligence », c'est-à-dire les technologies de support de la connaissance qui exercent une médiation entre le sujet et le monde : le livre, la radio, la télévision, les journaux, Internet, les réseaux sociaux ou les logiciels. Chacun de ces médias facilite notre compréhension de la situation, mais aucun n'est neutre par essence.

L'IA reste un média, un outil, même si l'opinion public semble lui attribuer des capacités et un « pouvoir » supérieur aux autres. Nombreux autres médias auparavant ont suscité de telles interrogations au cours de leur démocratisation, comme la télévision et son caractère alors jugé « hypnotique ».

Plutôt que de centrer notre réflexion sur l'outil lui-même, le LaborIA concentre ses études sur :

1. Les compétences professionnelles, dont celles qui font appel au sens critique, et les méthodes pour les acquérir (formations, etc.) ;
2. le cadre organisationnel et managérial pour exercer son libre arbitre et son sens critique, notamment les risques d'injonction paradoxale : « sois plus

productif avec l'IA G, mais sois aussi plus critique ». L'exercice de la pensée critique ne va pas de soi, cela s'apprend, et cela prend du temps.

- **Au-delà de l'effet de contentement, n'y a-t-il pas un risque qu'à force de délégation à l'IA, l'humain perde sa capacité à faire ? Exemple : le clavier qui remplace l'écriture manuscrite**

La conception d'une technologie est majoritairement motivée par des gains de performance et des économies d'énergie. Son usage est motivé par des objectifs de rationalisation, de gestion, de réduction des efforts, d'amélioration. Lorsque son usage s'installe dans les pratiques, il devient rapidement difficile de faire marche arrière, c'est-à-dire de faire moins bien et/ou moins efficacement. De nouvelles pratiques émergent et tendent à se substituer aux pratiques antérieures.

On peut donc s'attendre à ce que ce gain d'efficacité procurée par la technologie surpasse les savoir-faire. Cette perte de « capacité à faire » peut à la fois être synonyme de baisse de la qualité du travail rendu, mais aussi une menace identitaire pour des professionnels qui s'étaient définis par leur métier.

Enfin, on peut aussi orienter la conception pour que l'IA soit utilisée comme un outil qui augmente la capacité humaine à faire.

- **Sur la recherche d'un compromis de rationalité (gestionnaire et travail réel) avez-vous pu mesurer les effets d'usage de l'IA dans la chaîne de responsabilité ?**

Dans des situations de conflit de rationalité, à l'inverse d'un compromis de rationalité donc, on observe parfois une déresponsabilisation des personnes, vis-à-vis du résultat : ils vont imputer à l'IA le défaut de qualité ou l'erreur.

A l'inverse, le compromis de rationalité tend à préserver la responsabilité des travailleurs. En maintenant leur espace de jugement, on les engage davantage dans un positionnement éthique. Ces observations doivent évidemment être consolidées par des recherches approfondies.

- **Ces conflits de rationalité liés à l'IA dans le monde du travail s'appliquent-ils à la phase de recrutement pour les travailleurs ?**

Le LaborIA entame fin 2024 deux années de travaux dans le domaine de l'IA et du recrutement pour étudier ces phénomènes et proposer une analyse étayée.

- **Est-ce que tous ces travaux incluent aussi le "chemin inverse", à savoir non plus l'impact de l'IA mais comment nous pouvons avoir un impact sur les capacités de l'IA ?**

Nous montrons comment le travail change l'IA, c'est-à-dire comment les itérations entre les concepteurs et le métier contribuent à modifier le produit et donc, d'une

certaine manière, ses capacités. Nous évoquons aussi ce travail souvent invisible qui consiste à s'occuper de la machine. C'est une approche importante car elle ouvre la voie à une meilleure prise en compte des usages, et des personnes qui les utilisent, par les concepteurs des systèmes d'IA.

- **Comment pouvons-nous évaluer l'impact des outils d'Intelligence Artificielle sur les métiers du journalisme et la restructuration des rédactions, que ce soit pour un média de presse écrite et/ou audiovisuel ? Existe-t-il des études de référence sur ce sujet ?**

Une expérimentation est en cours dans la presse écrite régionale du Grand Est (groupe Ebra).

Différents médias se sont dotés d'une charte d'utilisation de l'IA dans leur rédaction dont Le Figaro, le groupe Les Échos / Le Parisien, The Guardian, la BBC, le magazine Wired, le média Vox Europ, ou encore la radio canadienne CBC.

La BNF propose aussi un dossier thématique sur l'IA dans les médias, avec recensement des expérimentations :

https://bnf.libguides.com/presse_medias/intelligence_artificielle

Meta-media, le blog de France Télévision, a publié un ouvrage très complet sur le sujet :

<https://www.meta-media.fr/wp-content/uploads/sites/33/2023/07/metamedia-22-pages.pdf>

Enfin, l'Afdas (opérateur de compétences) a mené une « Étude prospective sur l'impact de l'intelligence artificielle dans les secteurs des industries culturelles et créatives en région Occitanie » :

<https://observatoires.afdas.com/ressources/etude-prospective-sur-limpact-de-lintelligence-artificielle-dans-les-secteurs-des>

- **Depuis votre étude, voire au-delà, quelle serait à ce jour votre estimation du nombre de transformations d'essai ? = nombre de passages avérés d'un cas d'usage prototype à un déploiement élargi de l'IA au sein des entreprises ?**

Nos travaux n'ont pas le volume de cas d'usage suffisant pour contribuer à cette estimation. Les chiffres souvent avancés sont variables, de 30% à 70% de taux d'abandon, et surtout, la situation évolue rapidement ces dernières années.

- **Comment faire pour appréhender les conséquences de second ordre (et au-delà) ? Vous avez mentionné les effets domino et papillon, est-ce qu'on en est réduit à observer et mesurer les conséquences réelles ou est-ce qu'on peut préparer et anticiper (et comment) ?**

Deux tendances se dégagent pour répondre :

- La recherche sur les cas d'usage, comme celle du LaborIA, permet d'identifier des erreurs récurrentes, que l'on pourrait désormais réduire. Le LaborIA concentre ses efforts sur des enjeux sociaux, d'autres seraient plus techniques (pointant, par exemple, sur les problèmes de données) ou managériaux (mettant l'accent sur le défaut de gouvernance stratégique). Les erreurs des pionniers permettraient de préparer et d'anticiper l'avenir.
- Les propriétés très évolutives de l'IA limiteraient, malgré tout, les possibilités d'anticiper. Il faudrait mettre en place des organisations dites « apprenantes », mieux à même d'absorber ces effets, grâce une organisation plus adaptée aux propriétés des systèmes basés sur l'IA.

FEUILLE DE ROUTE 2024-2026

- **A l'occasion du focus sur le secteur des industries culturelles et créatives, les activités de formation professionnelle, d'enseignement secondaire et supérieur seront-elles intégrées ?**

Nous allons réaliser un grand nombre d'auditions d'acteurs clés, en collaboration avec France Compétence, pour qualifier ces enjeux. Nous projetons, par ailleurs, de réaliser une enquête spécifique avec plusieurs écoles, pour décrire comment leurs responsables pédagogiques appréhendent l'IA dans le champ des compétences et de la transformation des métiers.

- **Pour l'étude sectorielle logistique et production, elle s'entend de tous les secteurs industriels confondus ?**

Nous ne visons pas de secteur en particulier au départ. En l'espèce, le groupe de travail associé va fixer des priorités thématiques et calendaires qui vont orienter les terrains et les secteurs. Nous allons continuer de privilégier des retours d'expériences concrets plutôt que la récolte de données larges.

- **Comment, en tant qu'entreprise, participer à ces études (en particulier celle concernant le recrutement) ?**

Pour toute sollicitation, nous vous invitons à écrire à laboria@inria.fr pour que nous puissions étudier les demandes au cas par cas.

Il est possible de devenir un terrain d'observation, dans le cas où les situations entrent dans la feuille de route du LaborIA.

Dans le cas contraire, nous étudions des projets ad-hoc, via un processus de sélection, dès lors que :

- les travaux sont cohérents avec les objectifs du LaborIA ;
- les enseignements tirés sont publics et impactants ;

- il est convenu qu'il ne s'agit d'une prestation mais bien d'une convention de recherche ;
- des ressources sont alloués par les entreprises.

- **Avez-vous un partenariat avec France Travail sur les recrutements ?**

France Travail participe activement au groupe de travail LaborIA « IA et recrutement ». De plus, en tant que membre du Comité exécutif du LaborIA, France Travail suit l'ensemble des travaux.

- **Comment accéder à l'appel à projets de recherche « IA et recrutement » de la DARES ?**

L'appel à projets est disponible en ligne sur le site de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/appel-projets-de-recherche/ia-et-recrutement>
Les projets sont réceptionnés jusqu'au 27 août 2024.