





## ORGANISATION

# ORGANISATION TRANSPARENTE

Les données nécessaires au fonctionnement d'un système d'IA (SIA) peuvent se trouver dans différentes entités et niveaux hiérarchiques de l'organisation. Cela nécessite une organisation plus transparente qui passe par un partage vertical, en donnant à chaque niveau la visibilité sur l'ensemble des activités des différents niveaux de l'organisation, et horizontal en agrégeant les données des différentes entités de l'organisation.

**Votre cas d'usage implique-t-il  
une récolte de données  
multi-niveaux et multi-entités ?**

**Votre culture organisationnelle  
est-elle compatible avec cette  
exigence de transparence ?**





## IMPORTANCE DES PROCÉDURES

La plupart des SIA fonctionnent mieux dans des organisations structurées par des procédures formalisées.

En l'absence, des fournisseurs proposent de vous accompagner pour mieux expliciter vos process en vue de faciliter l'intégration de leur application.

**Votre cas d'usage a-t-il besoin de règles formelles pour fonctionner ?**

**Votre organisation est-elle suffisamment formalisée ?**

**Cette formalisation accrue est-elle compatible avec votre culture d'entreprise ?**





## DES PROCESS A CHANGER

Un SIA peut supprimer, transformer ou ajouter des tâches à une activité.

Cette recomposition des tâches peut nécessiter une redéfinition des process existants.

**Dans quelle mesure  
votre cas d'usage transforme-t-il  
les process existants ?**

**Quel sera le niveau de profondeur  
de ces transformations par rapport  
à l'organisation actuelle ?**





# IMPUTER DES RESPONSABILITÉS

Certains SIA décident une action de façon autonome en fonction des données captées en temps réel. Cette capacité rend difficile l'imputation de responsabilités en cas d'erreur.

**Votre cas d'usage implique-t-il de la prise de décision autonome dans une activité critique (sécurité, santé des collaborateurs ou des clients, environnement...)?**

**Comment distribuer la responsabilité entre collaborateur, manager, département, concepteur, certificateur, en cas d'erreur ?**





## REPORTING

Certains SIA produisent de la connaissance sur l'organisation en générant de nouveaux indicateurs de mesure de la performance ainsi que des tableaux de bord destinés à piloter l'activité. Cela peut conduire à augmenter les tâches de reporting qui ne sont pas toujours appréciées par les managers. Le reporting peut aussi être nécessaire pour alimenter les SIA en données.

**Votre cas d'usage potentialise-t-il une inflation des tâches de reporting pour les managers ?**





## MANAGEMENT

# MANAGER NUMÉRIQUE

Certains SIA aident à la décision avec des prédictions fondées sur des modèles statistiques évaluant des probabilités. Ces analyses, basées sur des données captées en temps réel, peuvent générer des cycles de décision courts qui impliquent davantage de réactivité dans la gestion des ressources, notamment humaines.

**Votre cas d'usage conduit-il à prendre des décisions fondées sur des probabilités ?**

**Est-il susceptible d'affecter la planification des ressources nécessaires dans des délais réduits ?**





## MANAGEMENT

### MANAGER DE PROXIMITÉ

Certains SIA donnent plus d'autonomie aux équipes dans la prise de décision. Cette autonomie assistée par l'IA peut déstabiliser le manager dans son rôle de sachant.

**Votre cas d'usage augmente-t-il  
l'autonomie décisionnelle  
des équipes ?**

**Pourrait-il occasionner  
un déplacement de la valeur métier  
du manager de proximité ?**





## MANAGEMENT

# MANAGER TRANSVERSE

Certains SIA induisent de la transparence et de la transversalité qui bousculent le rôle du management intermédiaire comme organisateur de la transversalité et responsable de la performance sur un périmètre. Ces SIA ont le potentiel pour remettre en cause des silos organisationnels et faire évoluer des situations de pouvoir.

**Votre cas d'usage potentialise-il de la transversalité et de la transparence qui remettraient en question les périmètres de managers ?**





# BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

## LA RECONNAISSANCE

Un SIA peut altérer les déterminants de la reconnaissance personnelle (singularité du collaborateur) et professionnelle (pratiques déployées, efforts consentis, résultats obtenus) en déplaçant une partie de l'intelligence que le collaborateur déploie vers l'application.

**Votre cas d'usage peut-il fragiliser l'expression de la reconnaissance envers les collaborateurs ?**





# BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

## LES RELATIONS HUMAINES

Certains SIA remplacent des interactions humaines par des interactions humain-machine ou machine-machine. D'autres peuvent interférer dans des relations humaines en imposant des protocoles, des lexiques ou des syntaxes.

**Votre cas d'usage interfère-t-il  
dans des interactions humaines ?**





# BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

## LA SURVEILLANCE ET LE CONTRÔLE

Certains SIA collectent des données d'activité et/ou intègrent des caméras. Ils peuvent susciter de l'inquiétude des collaborateurs qui se sentiront surveillés, contrôlés, évalués...

**Votre cas d'usage intègre-t-il de la vidéo ou un micro ?**

**Capte-t-il des données d'activités des collaborateurs ?**





# L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

## L'AUTONOMIE

Certains SIA interviennent directement sur le déroulement des activités en imposant des séquences opératoires, en recommandant, en envoyant des notifications, en réduisant les possibilités de prise de d'initiative.

**Votre cas d'usage renforce-t-il le niveau de prescription de l'activité ?**





## L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

### LE SAVOIR-FAIRE

En transformant les pratiques, en automatisant certaines dimensions de l'intelligence-métier, certains SIA peuvent dévaloriser certains savoir-faire constitutifs d'une identité professionnelle, d'une position dans l'organisation, du prestige. Ils peuvent aussi solliciter de nouvelles compétences de haut niveau.

**Votre cas d'usage contribue-t-il à généraliser des expertises de haut-niveau ?**

**Rend-il certains savoir-faire obsolètes ?**

**L'activité sera-t-elle plus facile ?  
Plus difficile ?**





## L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

# LA RESPONSABILITÉ

L'automatisation de tâches, en excluant le collaborateur, peut réduire son engagement "éthique", c'est-à-dire sa responsabilité vis-à-vis du résultat ou des conséquences de l'activité. Le collaborateur peut aussi développer une posture de passivité vis-à-vis d'un SIA présenté comme très performant voire supérieur à l'humain.

**Votre cas d'usage réduit-il l'espace de jugement des collaborateurs ?**

**Peut-il alimenter un effacement volontaire ou inconscient du travailleur ?**

