

35ème Congrès de l'AGRH – Barcelone, 23-25 octobre 2024
 « Entre fragmentation et hybridation des mondes du travail, quelles GRH demain ? »

Appel à communications TRACK AGRH 2024 Barcelone
GRT « GRH, Transformations Numériques, IA et Métavers »
« IA générative, quels usages en RH ? »

Animateurs du track « Intelligence Artificielle (IA) générative & RH » :

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

- **2017 :** AGRH2017Aix-en-Provence
 - ✓ **1^{er} Hackathon RH académique sur la façon dont le numérique transforme la RH**, Chaire Learning Lab Human Change, 13 mars Cnam Paris.
- **2018 :** AGRH2018Lyon
 - ✓ Échanges créatifs autour de la thématique : « **Manager à l'ère de l'IA et des projets collaboratifs** »
- **2019 :** AGRH2019Bordeaux
 - ✓ 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 :** AGRH2021Paris
 - ✓ 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 commence à susciter des réflexions académiques. Un appel à communication a invité les

35ème Congrès de l'AGRH – Barcelone, 23-25 octobre 2024

« Entre fragmentation et hybridation des mondes du travail, quelles GRH demain ? »

enseignants chercheurs à partager des connaissances et des retours d'expériences autour de la problématique : **A l'ère de l'IA, quelles nouvelles pratiques RH dans le contexte post-covid ?** Cette problématique a donné lieu à de fructueux échanges et 4 contributions ont été sélectionnées pour présentation.

- **2023** : AGRH2023Corse

✓ Nous avons abordé trois sujets complémentaires qui nous ont permis d'échanger autour de 9 papiers et 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.

Pour l'édition 2024 du congrès de l'AGRH 2024Barcelone, le GRT « GRH, Transformations Numériques, IA & Métavers » propose d'aborder **le sujet de l'Intelligence Artificielle (IA) générative en RH**. L'essor fulgurant de l'intelligence artificielle (IA) générative marque une étape décisive dans l'ère du digital. La manière d'appréhender, d'adopter et de maîtriser les nouveaux usages qui apparaissent avec l'IA générative se pose à tous les niveaux organisationnels. La nouvelle intelligence artificielle conversationnelle (ChatGPT) a fait grand bruit depuis son récent lancement par l'entreprise californienne OpenAI. Pour l'heure, il en est fait une adoption modérée mais son potentiel est fort. Une fois rodée, elle pourrait - dans certains cas - faire économiser un temps précieux aux équipes RH (*Entreprise & Carrières*, n°1611 du 13 au 19 février 2023). L'IA générative commence à questionner en sciences de gestion et ouvre un débat riche sur les opportunités et risques qu'elle présente pour le monde du travail (Dwivedi et al., 2023 ; Korzynski et al., 2023 ; Noy & Zhang, 2023 ; Dejoux, 2023 ; Frimousse et Peretti, 2023). Quelles sont les pratiques RH existantes ? Quel rôle jouera-t-elle dans la redéfinition du marché du travail, notamment sur le plan des compétences ? Comment l'IA générative permettra de transformer la formation ? Quelles avancées technologiques et impacts pratiques en RH ? A partir de cas d'usage, il est important d'observer les apports et les limites de cette nouvelle génération d'IA et d'identifier les nouvelles pratiques qui s'imposent dans les Lab d'innovation RH. Dans un contexte de fragmentation et d'hybridation du monde du travail, ces questions ont toute leur importance et poussent à s'interroger sur les nouveaux usages RH en lien ...

Cet appel à communications au Track invite les enseignants chercheurs à partager des connaissances et des retours d'expériences autour de ce nouveau thème de recherche. Ce track sera l'occasion d'échanger, de réfléchir et de produire un corpus de connaissances autour de cette problématique.

Nous invitons donc nos collègues intéressé·es à répondre à l'appel de ce TRACK AGRH2024 GRT-GRHTNIA&METAVERS en déposant leur proposition de communication sur la plateforme sciencesconf: <https://agrh2024.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 théoriser 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. 2023. « Maîtriser ChatGPT pour monter en compétences ». *Xerfi Canal*.
- 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., 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.
- DWIVEDI Y.K. ET AL., (2023). « "So what if ChatGPT wrote it?" Multidisciplinary perspectives on opportunities, challenges and implications of generative conversational AI for research, practice and policy ». *International Journal of Information Management*. Volume 71.
- FRIMOUSSE S. & PERETTI J. (2019). Question(s) d'IA, *Question(s) de management*, 23/1, 9-162.
- FRIMOUSSE, S., & PERETTI, J-M (2023). L'art du prompt : Une compétence à maîtriser pour les futurs chercheurs en sciences de gestion. *Management et Datascience*, 7(3).
- GEORGE, G., HAAS, M. R., & PENTLAND, A. (2014). Big Data and Management. *Academy of Management Journal*, 57(2), 321-326.
- GRESELLE-ZAÏBET, O. & DEJOUX, C. (2023). Perception du rôle de l'IA dans le processus de transformation des conditions de travail : investigation basée sur le dialogue social dans le secteur de la métallurgie. *Revue de gestion des ressources humaines*, 128, 3-21.
- KORZYNSKI, P., MAZUREK, G., KRZYPKOWSKA, P., & KURASINSKI, A. (2023). Artificial intelligence prompt engineering as a new digital competence : Analysis of generative AI technologies such as ChatGPT. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 11(3), 14.
- NOY, S., & ZHANG, W. (2023). Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence. *Science*, 381(6654), 187-192.
- 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.