

Rapport mondial sur l'IA 2025

Le pouvoir caché de l'IA

Ce que les entreprises ignorent
encore (mais devraient savoir)

Le guide européen pour travailler plus intelligemment avec l'IA — avec des insights d'experts reconnus, plus de 100 prompts pratiques, plus de 20 outils IA méconnus, et les principaux enseignements d'une enquête menée auprès de 1 500 dirigeants sur l'adoption, les défis et les opportunités liés à l'IA.

Perspectives européennes sur ce que nous savons (et ne savons pas) de l'IA

6

Les idées clés des leaders de l'IA

28

Pourquoi l'IA est bien plus que ChatGPT

49

100+ prompts efficaces pour obtenir des résultats

55

Contenu

Pourquoi avons créé ce rapport ?

Pour comprendre comment les entreprises européennes intègrent l'intelligence artificielle dans leurs processus quotidiens — et comment elle les transforme en profondeur. L'IA crée de nouveaux défis et de nouvelles opportunités à l'échelle mondiale, et ce rapport explore la manière dont l'Europe y répond.

Échantillon

- **Quantité** : 1 500 répondants issus d'entreprises européennes, représentatifs des principaux secteurs d'activité.
- **300 entreprises** provenant respectivement d'Espagne, d'Allemagne, de France, d'Italie et du Portugal.
- **Profil des répondants** : CEOs, fondateurs, décideurs et employés d'entreprise.
Répartition dans différents secteurs des 5 pays entre juillet et août 2025.

Méthode

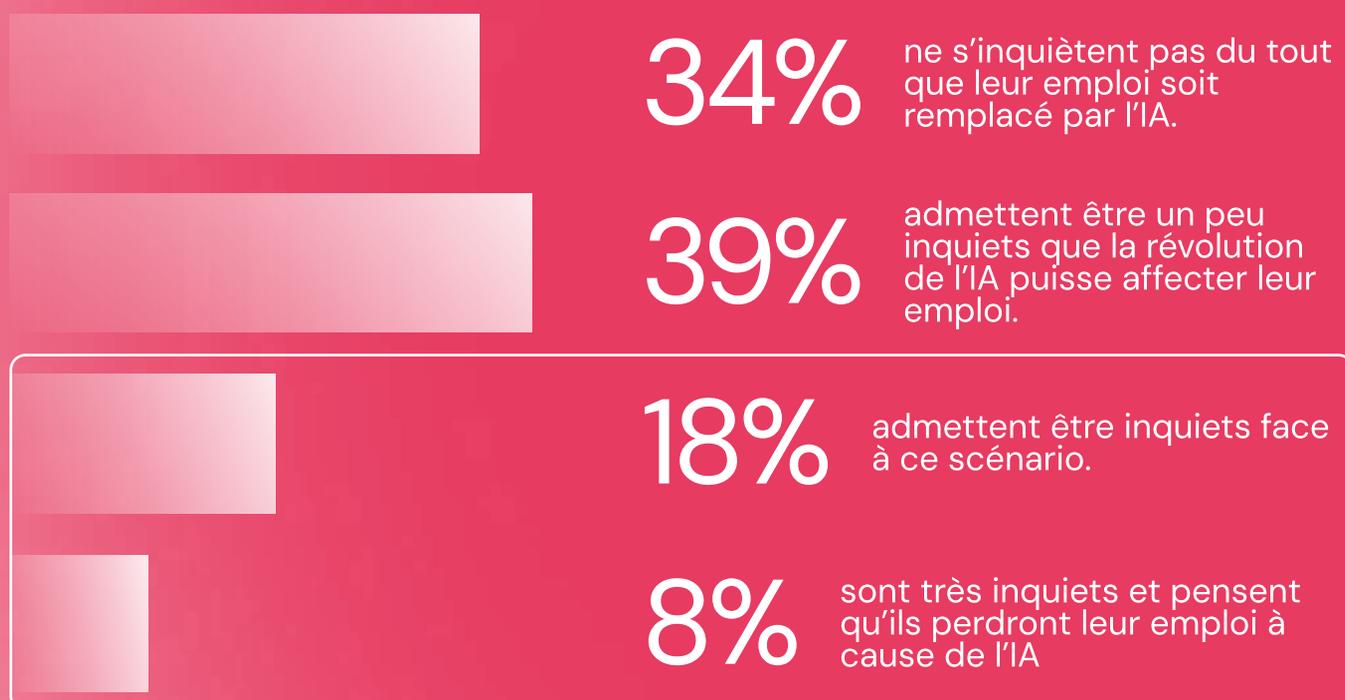
Interviews en ligne utilisant la méthode CAWI.
Chaque interview a duré environ 15 minutes.

Nous avons réalisé une étude de marché quantitative et indépendante avec Dynata.

**L'IA avance... et
les peurs
s'accélèrent**

L'IA n'est plus une possibilité lointaine. Elle est déjà là et impacte les individus sur le plan psychologique. En Europe, plus d'un professionnel sur quatre (26 %) craint sérieusement que l'IA puisse les remplacer totalement ou partiellement. L'IA est ainsi perçue à la fois comme un outil précieux... et comme un rival menaçant.

Craignez-vous que l'IA puisse remplacer votre poste dans un avenir proche ?



Total des personnes très inquiètes : 26,4 %

 32.3%
  29.9%
  25.1%
  24.8%
  19.4%

Si 39 % des travailleurs se disent peu inquiets et un tiers ne se sentent pas du tout concernés, les données révèlent une réalité plus nuancée. En Allemagne, le pourcentage de personnes très inquiètes atteint 32 %, suivi de près par l'Espagne avec 30 %. Il ne s'agit pas d'un phénomène passager, mais des premiers indicateurs d'un changement de mentalité qui s'opère en profondeur.

Et le changement ne se limite pas à la peur : 24 % des professionnels se sentent déjà évalués ou comparés à l'IA. Pas "dans le futur". Pas "en théorie". Maintenant.

Le lieu de travail devient un champ de bataille entre l'adaptabilité humaine et l'efficacité des machines, et de nombreux employés ont le sentiment d'être sur la défensive. Dans des pays comme le Portugal et l'Espagne, plus de 43 % s'attendent à subir bientôt cette mise en concurrence avec l'IA.

Les implications pour les décideurs sont immenses. Ne pas répondre à ces inquiétudes, c'est leur donner encore plus de pouvoir pour grandir. La manière dont l'IA est mise en œuvre n'est pas seulement une décision technologique : c'est avant tout une décision qui concerne les personnes et la culture.

Vous êtes-vous déjà senti comparé à l'IA ?

24%

ont déjà eu l'impression d'être comparés à l'IA.

33%

pensent que ce scénario ne se produira jamais.

41%

ne se sentent pas encore évalués, mais pensent que cela arrivera bientôt.

**Le prochain
avantage
compétitif ?
Rester humain.**

Alors que l'IA transforme le lieu de travail de manière structurelle, les individus recalibrent déjà leur valeur. Un tiers des professionnels européens (32 %) se lancent pleinement dans le renforcement de leurs compétences techniques, c'est-à-dire la maîtrise des données, de l'IA et de l'automatisation. Cette évolution est nécessaire pour rester compétitif sur un marché du travail déjà exigeant.

Que faites-vous (ou feriez-vous) en réponse aux avancées de l'IA dans votre travail ?

Mais les professionnels avisés ne misent pas uniquement sur le code. Un sur quatre se concentre sur des compétences que l'IA ne peut pas reproduire, comme le leadership, l'empathie ou la prise de décisions stratégiques. Ces personnes n'ont pas l'intention de concurrencer l'IA, mais de l'exploiter à leur avantage.

En Italie, par exemple, 29 % se concentrent sur l'analyse stratégique, où les machines apportent des informations, mais où les humains décident. En France, 28 % développent des compétences humaines, travaillant sur ce que la technologie ne peut pas reproduire.

Sous la surface, le plus grand écart n'est pas technique, mais cognitif. Près de la moitié des répondants (47 %) reconnaissent avoir besoin de mieux comprendre les modèles d'IA et leurs limites.

32.3%
apprennent de nouvelles compétences techniques (données, IA, automatisation).

22.8%
se concentrent sur les compétences humaines (leadership et gestion des équipes).

23.1%
se spécialisent dans l'analyse stratégique, où l'IA fournit les données et informations.

11.2%
font confiance à leur entreprise pour redéfinir leur rôle.

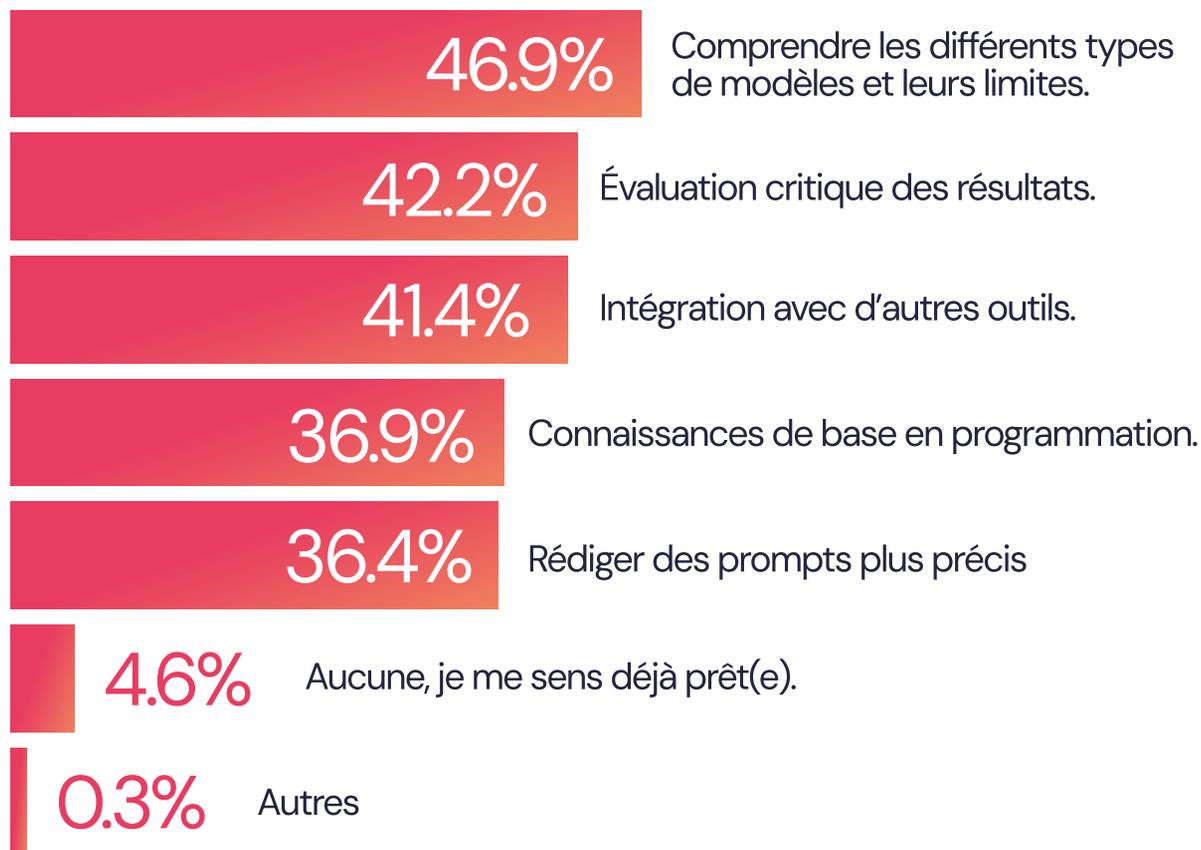
7.3%
n'ont pas encore pris de mesures.

3.3%
recherchent des postes moins automatisables

0.1%

Autres

Quelles compétences pensez-vous devoir développer pour mieux exploiter les capacités de l'IA?



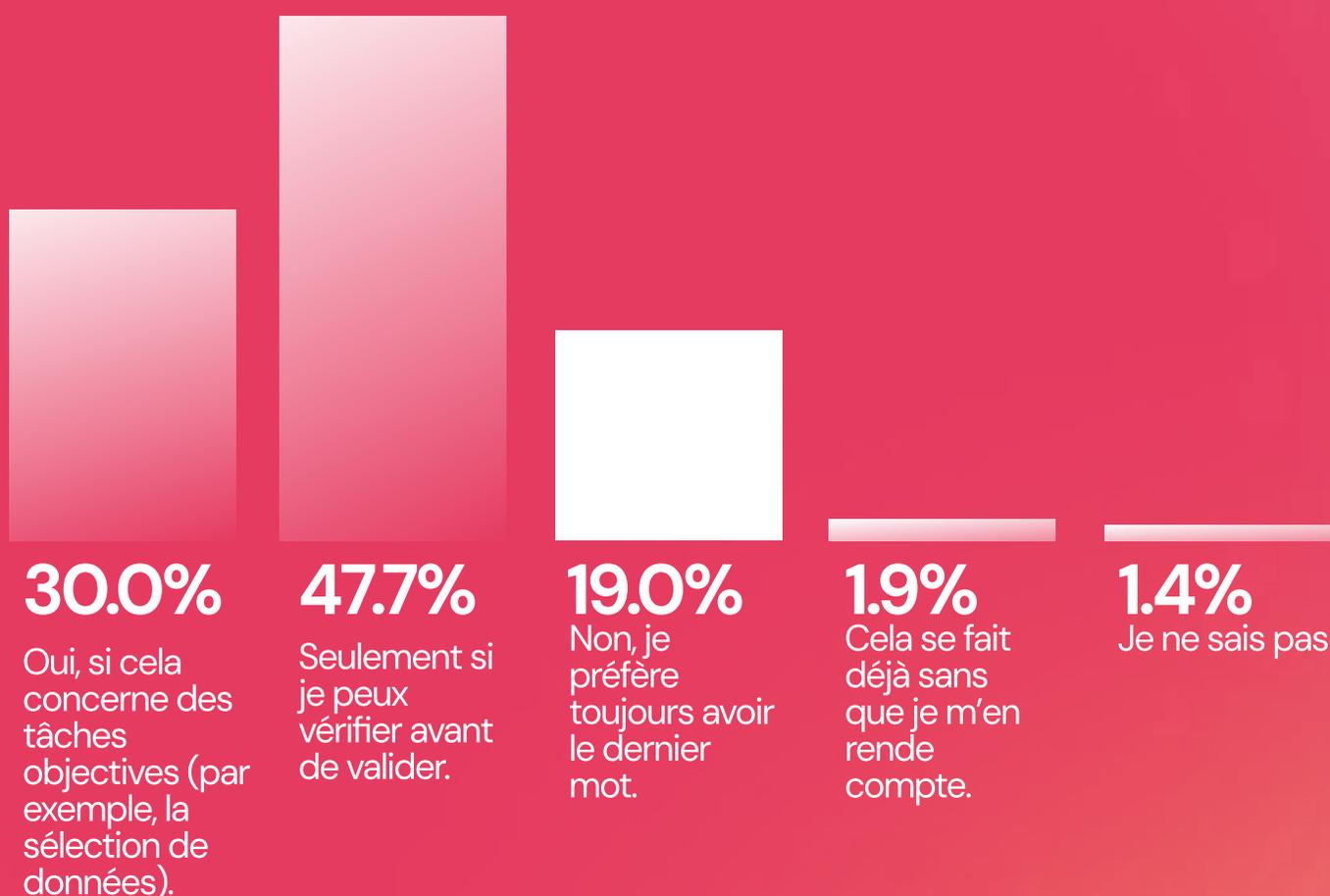
42 % considèrent la capacité à évaluer de manière critique les résultats de l'IA comme essentielle. Il ne suffit pas d'utiliser l'IA : il faut savoir quand ne pas lui faire confiance. La rédaction de prompts, l'intégration d'outils et les connaissances de base en programmation suivent de près, montrant que la maîtrise de l'IA est désormais une compétence clé pour la carrière.

Les équipes s'adaptent déjà. La question pour les dirigeants est donc claire : vos systèmes, vos programmes de formation et vos priorités stratégiques font-ils de même?

**L'intelligence
peut être
artificielle, mais
le jugement
reste humain.**

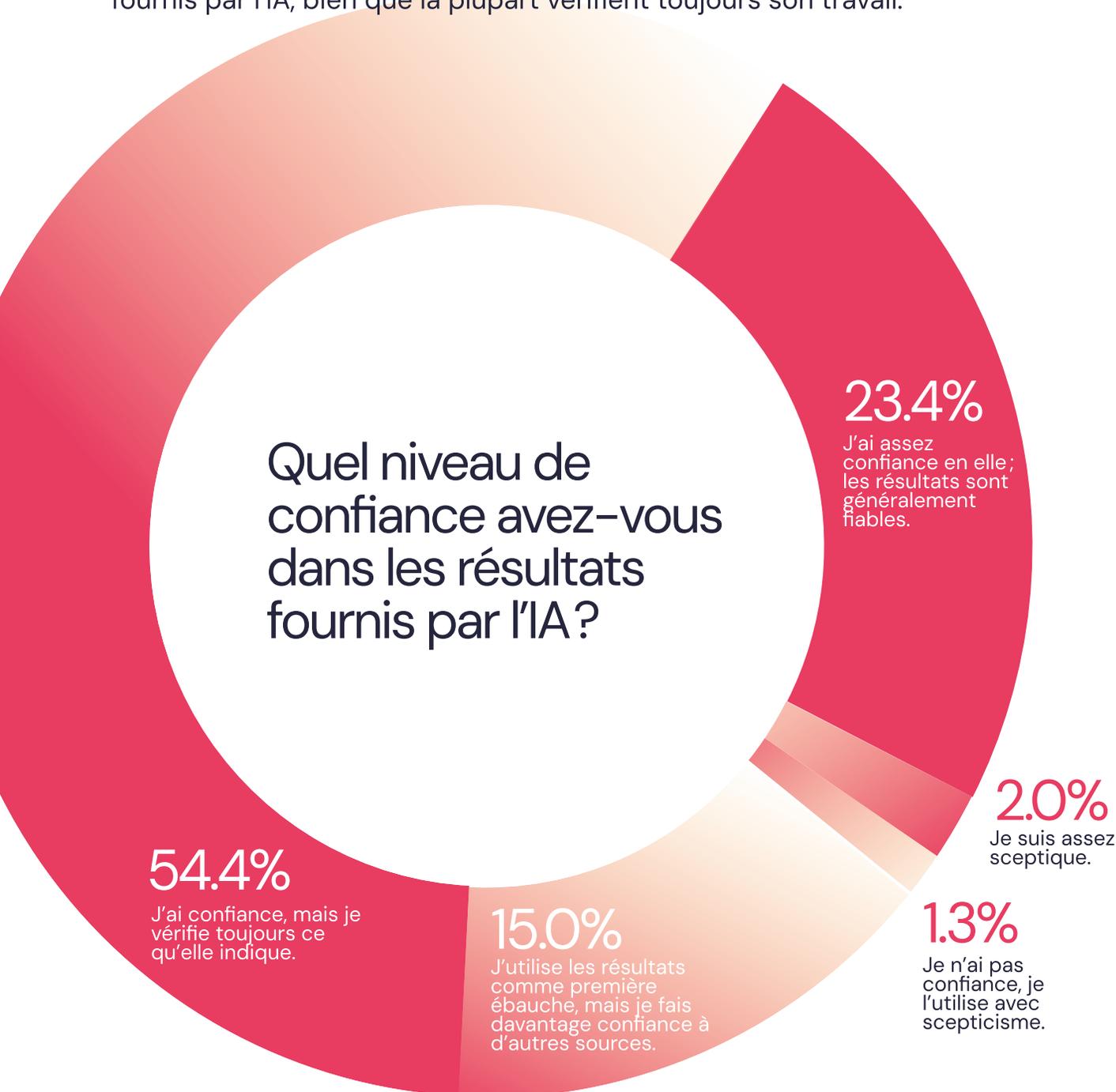
Les professionnels donnent à l'IA une place à la table... mais pas à sa tête. Beaucoup ne rejettent pas l'IA, mais fixent leurs limites. Près de la moitié (48 %) sont prêts à laisser l'IA prendre des décisions, à condition de pouvoir vérifier et valider le résultat au préalable. 30 % supplémentaires se sentent à l'aise de déléguer à la machine des tâches objectives et répétitives. Le message est clair : l'IA peut assister, mais la décision finale reste humaine.

Seriez-vous prêt(e) à laisser une IA prendre des décisions à votre place dans une partie de votre travail ?



Un modèle de « copilote » se dessine de manière constante à travers l'Europe. L'Allemagne prend la tête en matière de confiance envers l'IA pour les tâches objectives et simples (41%), tandis que la France et l'Italie insistent sur la supervision, avec plus de 52% des professionnels préférant valider les résultats avant de les accepter. Le Portugal et l'Espagne restent au centre, adoptant un modèle équilibré de collaboration plutôt que de délégation. Les individus sont optimistes, mais prudents.

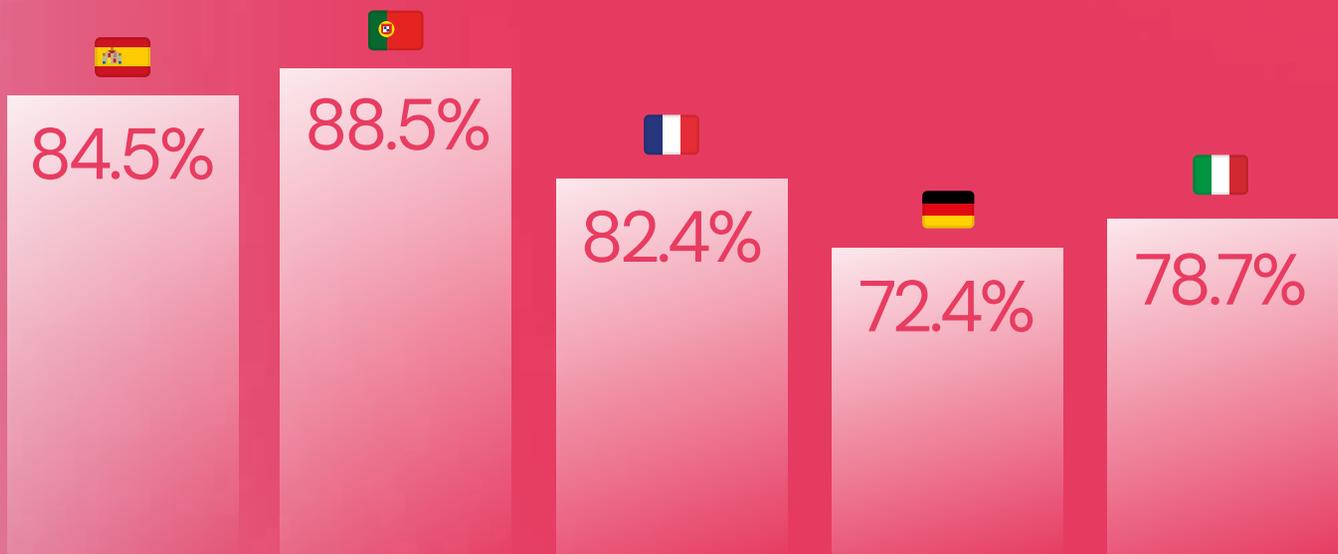
Cette confiance mesurée se reflète également dans le niveau de confiance accordé à l'IA. Une forte majorité – 82% au niveau mondial – fait confiance aux résultats fournis par l'IA, bien que la plupart vérifient toujours son travail.



Seuls 23,4% des professionnels se sentent suffisamment confiants pour utiliser l'IA sans remise en question. Les leaders sont au Portugal (88,5%), en Espagne (84,5%) et en France (82,4%), affichant les niveaux de confiance les plus élevés, tandis que l'Allemagne reste le marché le plus prudent avec 74,2%. Il semble que l'IA gagne la confiance partout, mais toujours sous contrôle et vigilance.

Pour les décideurs, intégrer l'IA dans les flux de travail signifie aussi construire des structures de confiance. Les employés ne veulent pas que les machines aient une autonomie totale : ils veulent des outils intelligents, une logique transparente et le pouvoir de décider. Si vous voulez que votre stratégie IA réussisse, ne remplacez pas les humains – responsabilisez-les.

Faites-vous confiance aux résultats fournis par l'IA ?



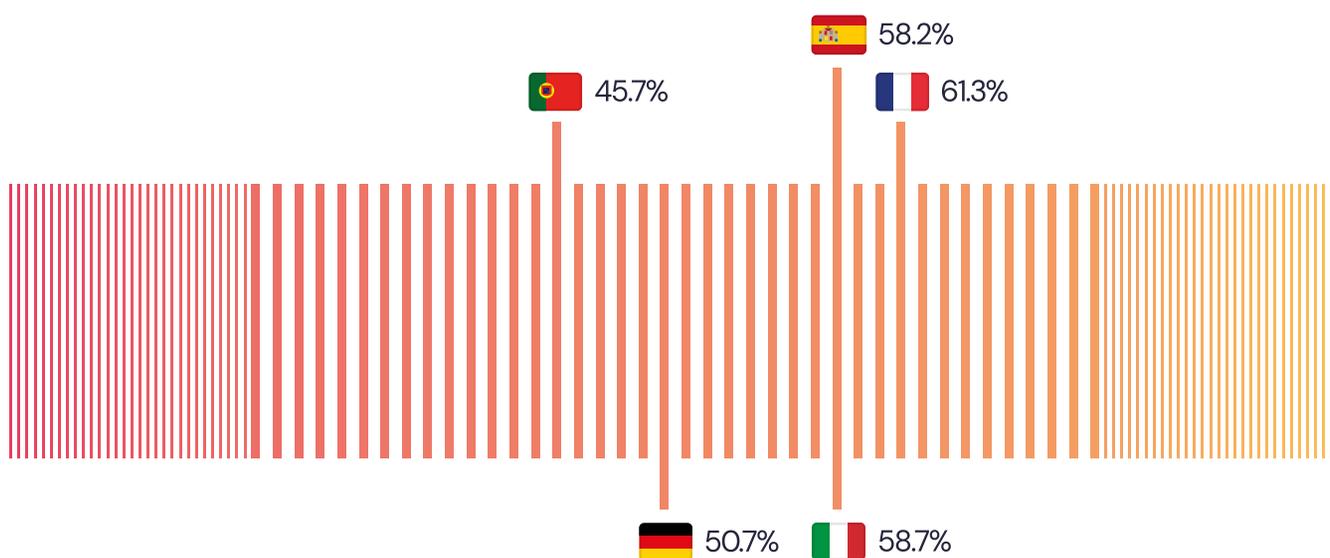
Moyenne globale

81.8%

**Notre plus
grande peur
face à l'IA devrait
être de la perdre.**

Travailler sans IA signifie plus de travail

Bien que l'IA apporte son lot de défis, s'en passer en créerait beaucoup davantage. Plus de 54 % des professionnels européens estiment que leur charge de travail augmenterait si les outils d'IA disparaissaient, 18 % prévoyant même une augmentation significative. L'IA est rapidement devenue un pilier structurel du lieu de travail moderne.



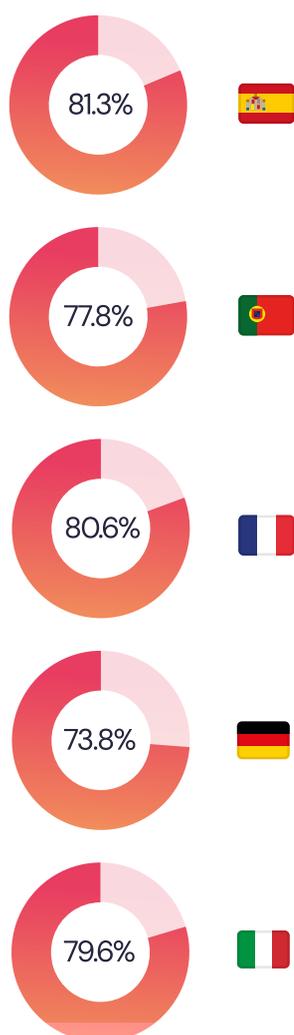
Moyenne globale

54.8%

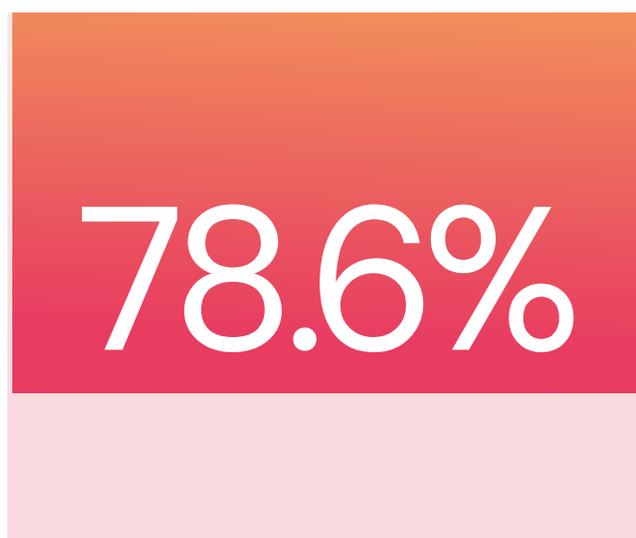
La France mène cette tendance, avec 61% des professionnels déclarant que leur charge de travail augmenterait sans IA. L'Italie (59%) et l'Espagne (58%) suivent de près. Même en Allemagne et au Portugal, où les chiffres sont légèrement plus bas, la dépendance à l'IA reste indéniable.

Productivité globale en hausse

En termes de résultats, l'IA prouve sa valeur. Près de 80 % des professionnels rapportent une augmentation de leur productivité, dont plus d'un quart (28 %) qualifiant cette hausse de significative.



Moyenne globale



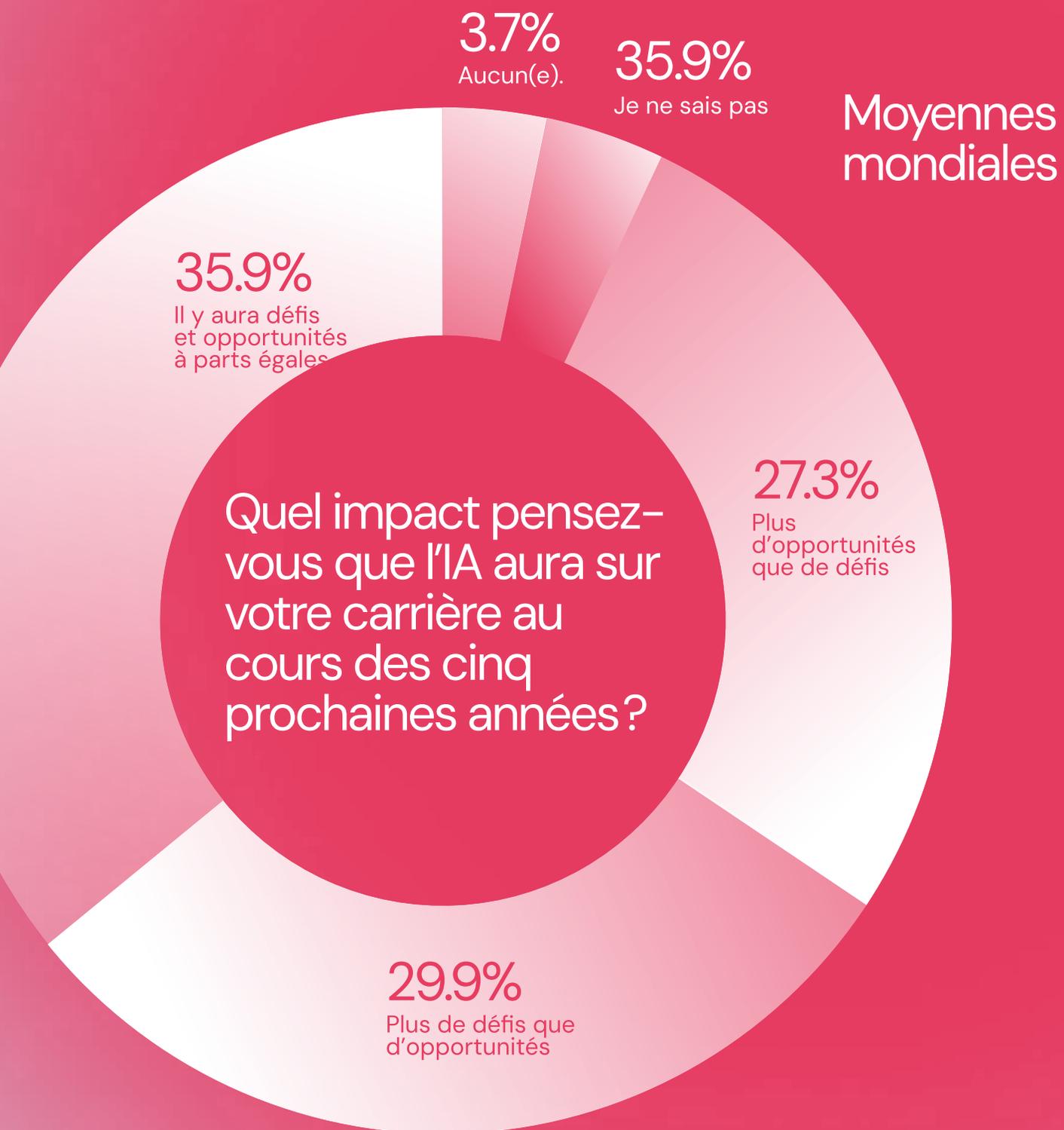
L'Espagne (81%) et la France (80,6%) sont en tête, mais même l'Allemagne, en bas de classement, rapporte qu'une claire majorité bénéficie des outils d'IA.

La question n'est plus «Faut-il intégrer l'IA?» mais «Comment la déployer à grande échelle sans compromettre le système?»

**La question n'est
pas de savoir si
l'IA va changer
votre carrière,
mais comment.**

Demandez aux professionnels ce que l'essor de l'IA signifiera pour leur carrière, et vous n'obtiendrez pas de réponse nette.

30 % voient plus d'opportunités que de défis, 27 % le contraire, et le segment le plus important, 36 %, reste au milieu.



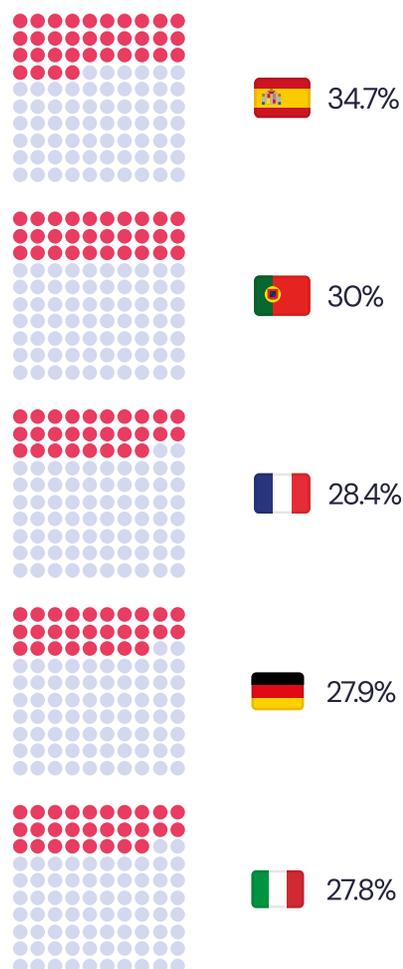
Les perspectives à travers l'Europe changent comme le temps. L'Espagne mène la charge de l'optimisme avec 34,7%, tandis que l'Allemagne reste indécise, 44% estimant que l'IA apporte autant de risques que d'opportunités. La France et l'Italie penchent vers la prudence, tandis que Portugal reste équilibré et ambivalent.

Les professionnels ne se demandent plus si l'IA va changer leur carrière, mais comment.

L'IA apportera-t-elle plus d'opportunités que de défis?



Cette attitude mesurée se reflète également dans la perception quotidienne de l'IA. Plus de la moitié des professionnels (55%) la décrivent comme un « assistant fiable », et non comme un substitut. Seuls 15% la considèrent comme un « superpouvoir », et encore moins la jugent trompeuse. Il y a une conscience généralisée que l'IA est utile, mais pas magique.

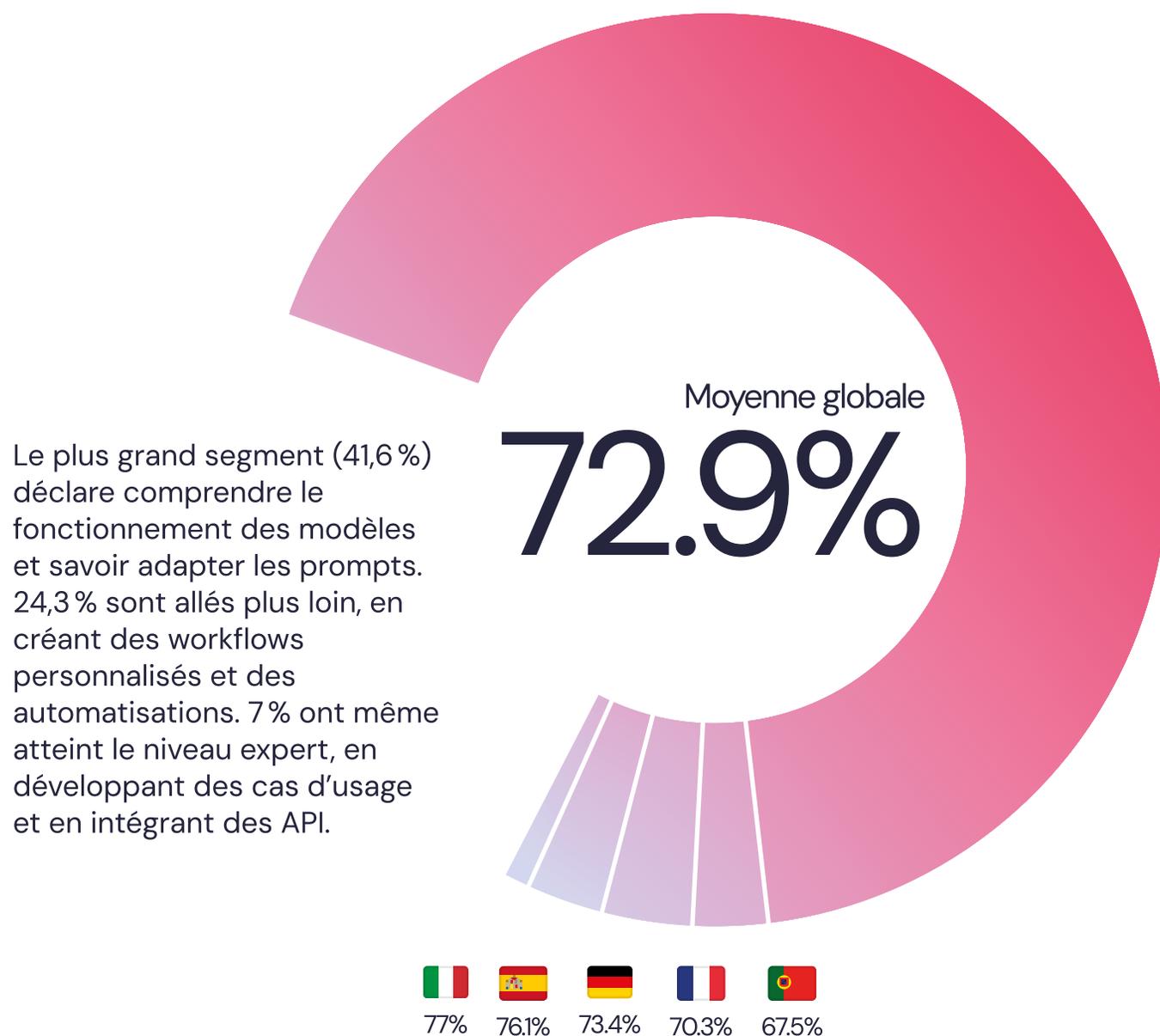


Le potentiel de l'IA ne doit pas être survendu, mais il ne doit pas non plus être sous-estimé.

**Soutenez l'IA ou
prenez du retard
en affaires.**

La maîtrise de l'IA générative n'est plus réservée aux seuls experts techniques. On s'attend désormais à ce que tout le monde en ait une certaine connaissance. À l'échelle mondiale, 73 % des professionnels déclarent posséder un niveau supérieur au niveau de base.

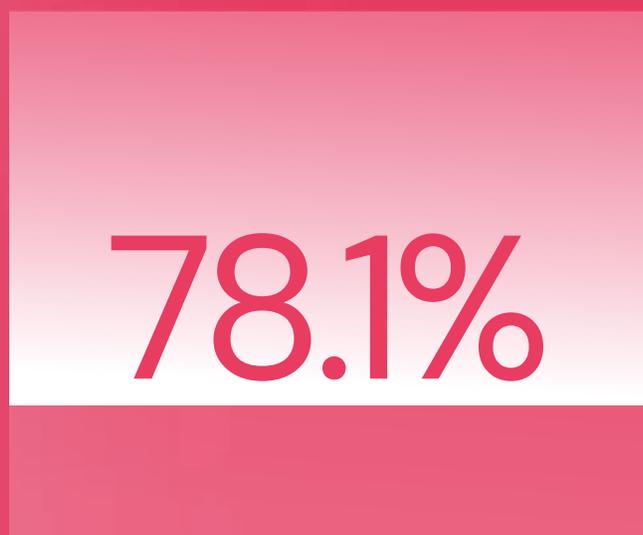
Plus que des connaissances de base



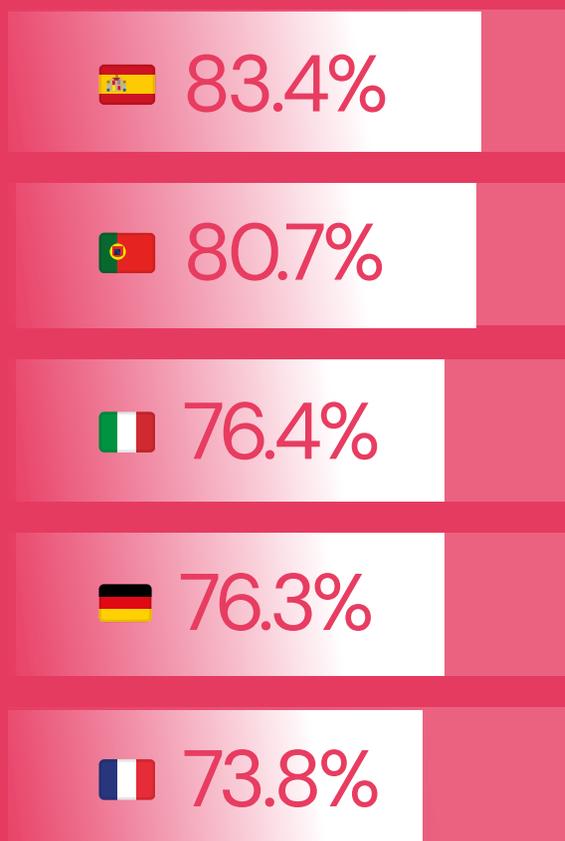
Les tendances d'utilisation confirment cette dynamique: 78 % des professionnels utilisent désormais des outils d'IA au quotidien. Ce chiffre grimpe à 94 % si l'on inclut ceux qui ne les utilisent pas encore mais souhaitent le faire.

Nombre total d'utilisateurs d'IA

Moyenne Globale



Les outils d'IA sont devenus aussi essentiels à la productivité que les emails ou les tableurs. Pour les dirigeants, cela signifie que la conversation doit passer de l'introduction de l'IA à la manière d'en tirer le meilleur parti.

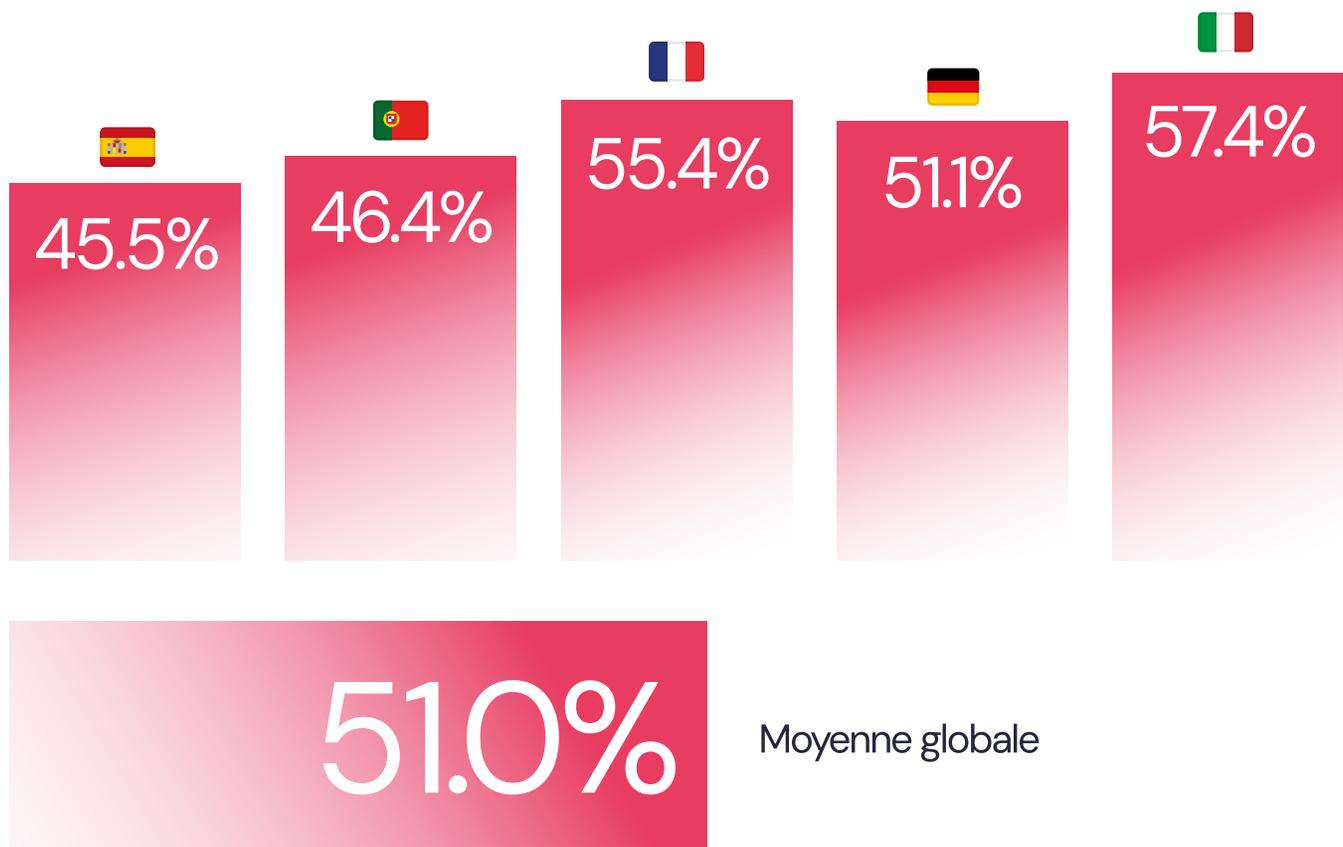


**L'IA n'attend pas,
nous ne pouvons
donc pas nous le
permettre.**

L'IA transforme déjà le lieu de travail et son influence devrait encore croître dans les prochaines années.

Pourtant, seulement la moitié des professionnels (51%) se disent « très » ou « assez » prêts à travailler dans un environnement fortement façonné par l'IA. 13,4% se sentent pleinement prêts, tandis que l'autre moitié varie entre hésitation et incertitude, avec près de 10% qui admettent se sentir « peu » ou « pas du tout » prêts.

Total de ceux « assez » + « très » prêts



Au niveau des pays, l'Italie mène le classement, avec 57,4% des répondants exprimant une forte préparation, suivie de la France (55,4%) et de l'Allemagne (51,1%). L'Espagne et le Portugal (46,5%) sont en dessous de la moyenne, affichant moins de confiance que les autres pays.

En matière de préparation à l'IA, il est important de considérer l'état d'esprit autant que l'adoption. Et bien que beaucoup se sentent équipés, la plupart des professionnels avancent vers l'avenir avec un œil sur la courbe d'apprentissage.

A close-up portrait of a man with short dark hair, a beard, and glasses, smiling. The image is overlaid with a semi-transparent pink gradient. The background of the entire page is a gradient from light blue at the top to pink at the bottom.

Interview

Jaime de Mora

CTO pour les Startups et Digital Natives chez Microsoft EMEA

30% des professionnels sont déjà prêts à déléguer des tâches à l'IA. Auriez-vous cru ce chiffre il y a deux ans? Pensez-vous que la confiance va augmenter à l'avenir?

Non, il y a deux ans, je ne l'aurais pas cru. La courbe d'adoption a été phénoménale. Nous avons également publié le rapport [AI at Work] en mars, et plus de 75% des travailleurs du savoir utilisent déjà l'IA, même si ce n'est que ChatGPT. On observe encore beaucoup de « shadow AI », c'est-à-dire des usages d'IA dont l'entreprise n'a pas connaissance, ce qui contribue également à l'adoption.

Quant à la délégation de tâches, aujourd'hui j'y crois, car c'est une conséquence de l'amélioration continue des modèles. Les gens sont de plus en plus convaincus que le résultat obtenu correspond à ce qu'ils souhaitent. Les modèles sont mieux entraînés pour éviter les hallucinations et les faux positifs, qui restent fréquents. C'est là que votre capacité critique entre en jeu, pour décider si le résultat obtenu est correct ou non.

L'intelligence artificielle est-elle la grande révolution technologique après Internet ?

Sans aucun doute. L'IA est en train de créer des écosystèmes entiers. Tout d'abord, c'est une force de transformation pour les pays. Nous voyons des études qui montrent comment l'IA permet à certains pays d'obtenir un avantage compétitif, notamment dans un contexte politique et économique mondial instable, et comment elle influence les chiffres de productivité. Les États-Unis, l'Inde, les pays arabes... l'Europe est un peu en retard, mais cherche aussi à se positionner. En termes d'impact économique, l'effet de l'IA sera bien plus important que celui d'Internet.

80% des personnes interrogées déclarent que l'IA a amélioré leur productivité au travail. Que se passerait-il si l'IA disparaissait demain?

C'est là qu'intervient l'usage responsable de l'IA, lorsqu'on délègue certaines tâches pour se concentrer sur celles qui ont le plus d'impact. Lorsque la délégation devient totale, on risque aussi une atrophie cognitive. Un peu comme il est difficile de remonter sur un vélo après dix ans sans en avoir fait. Cela est déjà arrivé avec notre sens de l'orientation : depuis que nous avons des applications de cartographie, beaucoup ne savent plus retrouver leur chemin sans elles.

Si l'IA nous était retirée demain, nous serions moins productifs, mais ce que nous ne pouvons pas devenir, c'est moins capables en tant qu'individus. La capacité ne se mesure pas uniquement en productivité, elle se mesure aussi en qualité, et c'est cela que nous ne devons pas perdre.

1 professionnel sur 4 craint que l'IA ne lui prenne son emploi. Qu'est-ce que cela signifie pour les dirigeants et leurs stratégies de mise en œuvre de l'IA?

La première chose est de se former à l'utilisation des IA. Un dicton qui est devenu très célèbre ces derniers temps dit que notre emploi ne sera pas remplacé par l'IA, mais par un autre humain qui maîtrise mieux l'IA. Et c'est déjà le cas.

Aujourd'hui, de nombreux PDG et dirigeants se demandent ce que l'IA ne peut pas faire, mais deux points sont essentiels à garder à l'esprit dans ces environnements. Premièrement, la curiosité et la capacité de réflexion doivent être encouragées et développées. Après tout, les IA ont été entraînées sur des ensembles de données, et il est important de comprendre comment elles arrivent à leurs conclusions. Ensuite, vous choisirez d'accepter ou non ces résultats, mais cela dépend de votre capacité critique. Deuxièmement, au-delà de la curiosité et de la pensée critique, les entreprises doivent former leurs collaborateurs à l'adaptabilité, car les rôles vont être redéfinis plus rapidement que jamais sur le lieu de travail.

Il est vrai que de nombreux emplois facilement automatisables pourront être remplacés, mais cela ne signifie pas que ces personnes seront privées de travail pour toujours : une nouvelle économie émergera avec de nouveaux postes. Bien que je pense qu'il y aura une période d'adaptation complexe, de plusieurs années, je ne crois pas que ce sera rapide ; les gens devront repenser leur proposition de valeur, c'est-à-dire identifier leurs points forts et ce qu'ils peuvent apporter.

Si l'IA avait un poste, avec son rôle et sa fiche de poste... quelle position occuperait-elle dans les entreprises d'aujourd'hui? Quel salaire devrions-nous lui proposer?

L'IA s'intégrera mieux dans un poste qui comporte de nombreuses règles et des étapes définies dans chaque partie du processus. Le leadership et la gestion des personnes sont des domaines que l'IA est encore très loin d'atteindre. En parlant de postes, il pourrait y avoir des hordes d'IA prenant en charge des emplois juniors qui nécessitaient autrefois beaucoup de personnes.

Je pense qu'il y aura une évolution dans le cas des équipes Ressources Humaines, où elles auront à gérer deux types de talents : le digital et l'humain. Le talent digital sera constitué d'agents IA dotés de certaines autorisations et capacités. Je pense que le lieu de travail de demain sera un mélange des deux.

Implémenter l'IA dans une entreprise est-ce une décision technologique, culturelle ou managériale ?

Les trois. C'est une très bonne question, car on a tendance à les dissocier.

Si vous souhaitez déployer l'IA, cet engagement doit venir du sommet. C'est donc une décision de leadership. C'est également un choix majeur au niveau culturel, car il impliquera un important accompagnement du changement. Et si c'est évidemment une décision technologique, elle doit être soutenue par une infrastructure solide permettant une intégration fluide dans vos systèmes.

J'ajouterais une quatrième dimension au niveau de la gouvernance et de la conformité, ce qui en fait même une décision juridique. Le changement qu'apporte l'IA tient au fait que sa mise en œuvre nécessite une approche multidisciplinaire.

Allons-nous avoir des entreprises plus humaines avec la révolution de l'intelligence artificielle ?

Plus humain, car l'interaction humaine sera beaucoup plus valorisée. Tout le monde va chercher à être aussi efficace et productif que possible, ce qui poussera les entreprises à mettre en place l'IA à tout prix. Mais il faut aussi réfléchir aux conséquences de second ordre, comme la satisfaction des employés, la culture d'équipe, la culture d'entreprise... quelle culture créez-vous avec l'IA ?

Avez-vous pris une mauvaise décision en faisant trop confiance à l'IA ? Si oui, qu'en avez-vous appris ?

Oui, sans aucun doute. Peut-être que dans mon cas je suis un utilisateur plus avancé, mais comme pour tout, la surutilisation et la dépendance à un outil créent une faiblesse et mènent à un mauvais raisonnement. Nous déléguons et faisons de plus en plus confiance à l'IA, et parfois cela comporte des risques.

Ce n'est pas que j'aie pris une décision très importante à cause de l'IA que je regrette, mais j'ai pris des décisions sur lesquelles j'aurais dû marquer une pause et réfléchir différemment. Parfois, quand on court, l'IA nous aide à courir, mais en courant on a toujours plus de risques de tomber.

Regardons vers l'avenir : d'ici 10 ans, si vous deviez faire un pari risqué, dans quel domaine pensez-vous que l'IA nous surprendra le plus ?

Je dirais deux choses. La première sera l'intégration de l'intelligence dans presque tous les objets ou dispositifs, ce qui aboutira à une véritable démocratisation de l'intelligence. Mais je pense que la grande révolution se produira dans la bio-ingénierie. Le corps humain va évoluer et il ne s'agira pas seulement de disposer d'une médecine personnalisée pour soigner les maladies, mais aussi de médecine de précision.

Je crois que l'intelligence humaine pourra être exportée et que nous pourrions avoir une partie de notre cerveau et de nos souvenirs dans le cloud.

Qu'est-ce qui est le plus dangereux pour un travailleur : résister à l'IA ou lui accorder trop de confiance ?

Résister. C'est une réponse compliquée, car je pense que c'est surtout une question d'état d'esprit. Je fais partie de ceux qui préfèrent échouer plusieurs fois en essayant plutôt que de ne pas avoir essayé. Pour faire une analogie, l'IA est comme le feu : on peut l'utiliser pour cuisiner, pour se réchauffer... ou pour incendier des champs et construire.

Au niveau collectif, un scénario où tout le monde utiliserait l'IA sans contrôle est très dangereux. Mais au niveau individuel, il est encore plus risqué de ne pas l'utiliser et de se retrouver à la traîne.

Si vous deviez donner un conseil au PDG d'une entreprise pour mettre en œuvre l'IA : quelle serait votre règle numéro 1 ? Votre référence absolue non négociable ?

Recruter un Chief AI Officer. Une personne qui comprend l'entreprise et la manière dont l'IA peut la transformer à tous les niveaux. Quelqu'un qui, sur le plan des services, repense les produits, les services et la valeur proposés, et identifie comment l'IA peut les améliorer ou les enrichir. Et aussi, en interne, qui sache comment l'IA peut rendre l'organisation beaucoup plus efficace. En somme, recruter un Chief AI Officer doté du pouvoir de tout transformer, de haut en bas.

A close-up portrait of a middle-aged man with short, graying hair, wearing glasses and a light-colored button-down shirt. He is smiling slightly and looking towards the camera. The background is a soft gradient of light blue and white. A semi-transparent pink overlay covers the left side of the image, where the text is placed.

Interview

Giovanni Giamminola

Conseiller en IA pour la transformation des entreprises

L'IA est en train de transformer les industries. Si vous deviez deviner, quels postes qualifiés sont les plus exposés face à la révolution de l'IA?

Les emplois les plus à risque ne sont pas forcément les moins qualifiés, mais les postes juniors qualifiés reposant sur des tâches cognitives répétitives.

Un récent article, « Generative AI as Seniority-Biased Technological Change », montre que l'IA générative agit comme une rupture biaisée par l'ancienneté : les postes juniors sont les plus affectés, tandis que les postes seniors restent stables, voire se développent. Depuis 2023, les entreprises adoptant l'IA ont fortement réduit le recrutement junior — notamment dans les secteurs de la vente en gros et au détail, où les tâches de communication et de service client sont facilement automatisables.

Ce qui est frappant, c'est que l'emploi senior est resté résilient, et que dans de nombreux cas, les entreprises ont accéléré les promotions des juniors déjà en poste. En d'autres termes, l'IA ne détruit pas les carrières, elle les transforme. Le risque est le plus élevé pour les nouveaux entrants qui dépendent des tâches routinières, tandis que l'opportunité se situe pour ceux qui peuvent faire évoluer leur rôle vers des prises de décision à plus forte valeur ajoutée.

Que diriez-vous à un décideur d'entreprise qui est fermement opposé à l'adoption de l'IA? Soyez aussi direct que possible

Si vous résistez à l'IA, vous n'évitez pas le risque — vous le multipliez. Avec l'IA fantôme (Shadow AI), vos employés utilisent déjà ces outils à votre insu. Cela entraîne des fuites de données non contrôlées, des atteintes à la vie privée et des risques de conformité.

Mais la conséquence la plus profonde est culturelle. Très bientôt, vos collègues et collaborateurs directs deviendront bien plus performants grâce à l'IA. Ils pourront challenger même les dirigeants les plus compétents sur leur propre terrain : analyses plus rapides, communication plus efficace, meilleure préparation. Si le leadership n'évolue pas, il risque d'être contourné de l'intérieur.

Le message est clair : l'IA n'est pas optionnelle. Les dirigeants doivent l'adopter, adapter leur style de management et guider son intégration — sinon, ils seront dépassés par leurs propres équipes.

Une entreprise peut-elle se permettre de ne pas mettre en œuvre l'IA? Quel est le vrai coût de ne pas l'adopter?

Ne pas mettre en œuvre l'IA n'est pas neutre — c'est un recul. Le coût se cache dans le temps perdu, les décisions plus lentes et le désengagement des talents. Le rapport de Factorial montre que 80 % des professionnels constatent déjà des gains de productivité grâce à l'IA. Si votre entreprise ne fournit pas les outils et les cadres nécessaires, vos collaborateurs iront travailler ailleurs, là où ils pourront travailler plus intelligemment.

Bien sûr, je reconnais que l'implémentation de l'IA aujourd'hui comporte aussi des défis : coûts, technologies encore immatures et difficultés d'intégration aux systèmes informatiques existants. Mais c'est précisément pour cela que les entreprises devraient commencer par les gains rapides et faciles à obtenir : de petites améliorations, mais à fort impact, qui donnent des résultats visibles rapidement. Il existe d'innombrables opportunités, de l'automatisation des rapports à l'accélération de la communication avec les clients. Ces premiers succès créent de l'élan et rendent l'adoption durable.

Surestimons-nous ou sous-estimons-nous l'impact de l'IA sur l'emploi?

Nous sous-estimons son impact — non seulement en termes de tâches automatisées, mais aussi dans la façon dont elle transforme profondément notre manière de penser et de travailler.

Dans mon cadre d'analyse, je relie cela aux systèmes de Daniel Kahneman : le Système 1 (pensée rapide et intuitive) et le Système 2 (pensée lente et rationnelle). L'IA introduit ce que j'appelle le « Système Zéro » — un processeur cognitif externe qui aide les deux autres systèmes à travailler plus efficacement, tout en les étendant vers une troisième forme d'intelligence. Le Système Zéro organise les données, simule des scénarios et prépare des insights pour que le jugement humain — Systèmes 1 et 2 — puisse opérer à un niveau supérieur.

Mais cela ne se produit pas passivement. Cela demande de la discipline, presque comme suivre un régime. Pour que notre esprit fonctionne au mieux, il faut investir un effort. Cela se voit très concrètement dans la conception de prompts : créer un prompt structuré peut sembler un surcroît de travail au début, mais le retour est immense : l'IA fournit des résultats plus clairs et pertinents, et la qualité des interactions s'améliore exponentiellement avec le temps.

C'est pourquoi j'insiste : les entreprises n'ont pas seulement besoin d'outils d'IA, elles ont besoin de cadres structurés qui forment les managers à développer cette discipline, transformant le Système Zéro en vrai amplificateur de l'intelligence humaine.

Si vous deviez donner une seule règle d'or aux CEO pour mettre en œuvre l'IA, quelle serait-elle?

Utilisez l'IA vous-même. Ne la déléguez pas à vos équipes : expérimentez, rédigez des prompts, créez un agent. Si les CEO ne s'impliquent pas personnellement, l'organisation ne suivra pas. Le leadership à l'ère de l'IA est pratique, pas théorique.

La mise en place de l'IA relève-t-elle davantage de la technologie, de la culture ou du leadership ?

Il s'agit des trois aspects, mais si je devais choisir un seul mot : leadership. La technologie évolue rapidement, la culture suit, mais le leadership donne le ton. Les CEO et les conseils d'administration doivent s'approprier le sujet, rédiger une position sur l'IA et montrer aux employés, clients et fournisseurs comment l'IA s'inscrit dans la vision, la mission et les valeurs de l'entreprise. C'est ainsi que la confiance se construit.

Pourriez-vous expliquer brièvement la méthodologie "The Augmented Manager" que vous avez développée pour accompagner les entreprises dans une évolution consciente vers l'IA ?

La méthodologie "The Augmented Manager" n'est pas simplement un programme de formation — c'est un parcours de transformation structuré qui commence par le sommet. Le véritable changement débute avec les CEO, les conseils d'administration et les dirigeants, qui doivent expérimenter l'IA de première main. C'est pourquoi je travaille directement avec les dirigeants : ce sont eux qui se transforment en premier, avant de pouvoir diffuser ce changement à l'ensemble de l'organisation.

Nous commençons par des études de cas concrètes, des expérimentations et des pilotes contrôlés dans des domaines spécifiques de l'entreprise. Ensuite, à travers des bootcamps, nous créons des espaces pratiques où les dirigeants et les équipes repensent leur relation avec l'IA : non seulement apprendre à formuler des prompts de manière plus avancée, mais aussi repenser les processus, créer des agents IA et libérer du temps pour des activités à plus forte valeur ajoutée comme la stratégie et l'innovation.

Pour rendre ce parcours sûr et efficace, j'ai également développé une méthode pour cartographier les processus et construire une feuille de route robuste de transformation. Au cœur de cette méthode se trouve une matrice croisant deux dimensions : le potentiel d'automatisation (la capacité de l'IA à remplacer les tâches humaines répétitives) et le potentiel d'augmentation (la capacité de l'IA à renforcer et étendre les compétences humaines).

Ce processus aide les managers et les dirigeants à décider où investir dans la montée en compétences, la reconversion ou la refonte des rôles, évitant ainsi l'erreur de considérer automatisation et augmentation comme des forces indépendantes. En résumé, il transforme l'incertitude en une feuille de route claire pour une adoption consciente de l'IA

A portrait of Francesca Rossi, a woman with long dark hair and glasses, looking directly at the camera. The background is a soft gradient of light blue and pink. The text is overlaid on the left side of the image.

Interview

Francesca Rossi

Fellow d'IBM et Responsable mondial de l'éthique de l'IA

Vous êtes au cœur de l'IA depuis des décennies. Avec du recul, quel moment de votre carrière a le plus changé votre façon de penser l'IA ?

J'ai commencé à travailler dans l'IA il y a 35 ans et, depuis, j'ai exploré différents domaines de cette technologie. Un moment qui a changé ma perspective sur l'IA a eu lieu lors de mon année sabbatique, quand j'ai eu l'opportunité de discuter d'IA au Radcliffe Institute de Harvard. Il y avait environ 50 fellows issus de parcours très différents, et j'ai dû apprendre à m'adresser à des publics variés pour répondre à des questions globales très diverses sur la vision d'ensemble, ce à quoi je n'étais pas habitué. Ils voulaient comprendre l'impact de l'IA sur la société et le futur.

Je considère désormais l'IA comme une discipline sociotechnique, où l'impact de la technologie sur les individus et la société peut orienter la recherche. On peut réaliser une expérience intéressante, mais ce qui compte vraiment, c'est la manière dont ces avancées seront appliquées dans le monde réel. Être amené à travailler avec des personnes aux profils très variés m'a beaucoup appris, et j'ai décidé de passer d'un environnement universitaire à un environnement d'entreprise. C'est ainsi que j'ai rejoint IBM et commencé à travailler sur l'éthique de l'IA.

Réglementation vs innovation : à quoi ressemble la responsabilité en IA dans le cadre concret du développement de l'IA ?

La réglementation a un rôle à jouer pour s'assurer que l'innovation soit soutenue, mais il faut qu'il s'agisse du bon type d'innovation : responsable et durable. Après tout, l'objectif ultime n'est pas seulement l'innovation, mais l'utilisation de cette technologie pour soutenir les capacités humaines. Il ne s'agit pas de rechercher l'innovation technique pour elle-même, mais de promouvoir le progrès de l'humanité grâce à la technologie. Dans ce contexte, la réglementation joue un rôle crucial pour encourager le bon type d'innovation.

L'IA est un assistant, pas un remplaçant. Que devraient faire les entreprises et les gouvernements pour s'assurer qu'il en soit ainsi ?

L'un de nos trois principes principaux est que l'IA doit augmenter l'intelligence humaine plutôt que la remplacer. L'idée générale est que ces automatisations de tâches doivent renforcer nos capacités. Rien ne devrait être imposé aux entreprises, mais elles réalisent que lorsque l'on complète nos compétences avec celles offertes par la technologie, la productivité augmente.

Dans chaque tâche, prenons l'exemple d'un développeur : il y aura toujours un humain aux commandes, et il n'y aura jamais une délégation complète. L'IA peut en revanche accélérer, simplifier et optimiser le flux de travail — tout en restant sous supervision humaine et avec une prise de décision humaine tout au long du processus.

Ce n'est pas quelque chose que les entreprises devraient faire pour des raisons externes ; elles devraient le faire parce que c'est ce qu'elles peuvent faire de mieux pour leur propre organisation, ce qui conduit à de meilleures décisions, résultats et cas d'usage. Cette idée d'augmentation est importante et est parfois associée à l'IA agentive, où l'IA est perçue comme un outil auquel on délègue l'exécution de certaines actions, plutôt que comme un simple générateur de suggestions. Je considère l'IA agentive comme un moyen d'aider, par exemple, les LLM : elle permet de construire des systèmes qui peuvent vraiment nous assister de manière fiable.

En parlant de l'IA, certaines craintes en dehors du lieu de travail viennent du fait que peu importe qu'elle soit consciente ou non, mais que les gens la perçoivent comme telle. Pensez-vous que cette perception soit en train de croître ?

Cette perception a tendance à croître, car les IA génératives et les LLM ont la capacité de dialoguer de manière très similaire à un humain. Nous avons tendance à attribuer à ces entités toutes les autres capacités d'un être humain simplement parce qu'elles parlent comme un humain. Ce n'est pas vrai, mais cela découle de leur incroyable aptitude à traiter le langage naturel et à répondre à nos questions de façon très humaine.

Cette perception de conscience peut entraîner des interactions avec ces systèmes d'IA qui peuvent être délicates pour les humains, surtout pour les plus vulnérables. Parfois, cela peut être utile, mais si l'on ne fixe pas de limites, ces relations émotionnelles peuvent se développer. Avant, il fallait interagir avec ces machines via le codage, ce qui n'est pas accessible à tout le monde. Aujourd'hui, on peut le faire dans notre propre langage, mais il faut toujours garder à l'esprit qu'il s'agit de machines.

Selon vous, quelle est l'innovation apportée par l'IA la plus sous-estimée ?

Il y a de nombreuses choses que l'IA peut accomplir et qui ne sont pas couvertes par les médias, en dehors des craintes. Je pense à ses avancées dans la science, la médecine ou les enjeux climatiques. Ce n'est pas que ces domaines soient nécessairement sous-estimés, mais ces défis nécessitent des révolutions technologiques accompagnées d'évolutions sociétales pour que les gens comprennent qu'il s'agit de la bonne manière d'utiliser cette technologie.

L'IA a aussi besoin de structures sociétales pour pouvoir se développer pleinement. Je pense qu'elle peut également aider des personnes très polarisées à mieux se comprendre et à négocier. Il ne s'agit pas seulement d'avoir la technologie prête ; il s'agit aussi de nous, en tant que société, à nous mettre d'accord pour utiliser cette technologie.

En avançant de dix ans, quel serait le scénario idéal pour le rôle de l'IA dans la société ? Et quel résultat vous semble le plus réaliste ?

Le scénario idéal est celui où l'IA peut être utile à chacun d'entre nous, en nous assistant de manière à vraiment nous permettre de nous épanouir, d'être plus humains et de mieux raisonner et réfléchir à nos actions, sans diminuer nos capacités cognitives. Le scénario idéal est celui où les individus, les communautés et les sociétés sont soutenus par l'IA pour croître et s'améliorer.

Lorsque la science progresse, c'est, selon moi, la base pour qu'une société vive mieux et coexiste de manière plus harmonieuse. L'utilisation de l'IA peut potentiellement aider à atténuer cette polarisation extrême qui empêche les gens de réfléchir calmement et les pousse à réagir sans trop penser. Et ce n'est pas ainsi que l'on évolue.

A portrait of Ilya Zayats, a man with short dark hair and a beard, smiling. The image is overlaid with a semi-transparent pink and purple gradient. The text is positioned on the left side of the image.

Interview

Ilya Zayats

CTO chez Factorial

Comment commencer à adopter l'IA dans les processus de mon entreprise ?

L'élément clé ici est l'expérimentation. Considérez l'adoption de l'IA non pas comme un immense « projet de transformation », mais comme la construction d'une culture où l'on essaie quelque chose de nouveau chaque jour. Beaucoup de personnes ressentent un blocage face à la « page blanche » lorsqu'on leur demande de « travailler avec l'IA ».

Donc, si vous voulez leur faciliter au maximum l'intégration de l'IA dans leurs processus de travail, il y a trois manières d'y parvenir. Premièrement, donnez-leur accès à des outils approuvés par l'entreprise. Les gens vont essayer d'utiliser l'IA de toute façon, alors autant le rendre officiel.

Ensuite, facilitez le partage des réussites au sein de l'entreprise pour que les employés soient fiers de leurs progrès et puissent apprendre les uns des autres.

Et enfin, envoyez un message clair indiquant que vous attendez des gens qu'ils apprennent—et qu'ils doivent s'habituer à cela car c'est la nouvelle réalité. Faites-en une attente ferme, mais évitez de générer de la peur ; les employés doivent percevoir que vous investissez dans leur apprentissage..

Quels sont les vrais risques liés à l'utilisation de l'IA ?

Le plus grand risque n'est pas que « l'IA remplace les emplois » — c'est que les dirigeants et les équipes ne comprennent pas ce que l'IA peut ou ne peut pas faire. Réfléchissez-y : aucun manager ne ferait confiance aveuglément à son meilleur employé sans donner des instructions claires, examiner les résultats et poser des questions. Avec l'IA, c'est la même chose.

Si vous vous attendez à ce qu'elle « sache tout » automatiquement, vous allez vous brûler. Il faut gérer le contexte : fournir à l'IA les informations et les instructions pertinentes pour qu'elle puisse accomplir correctement la tâche. Et lorsque vous obtenez un résultat, ne le croyez pas aveuglément — examinez-le et remettez-le en question.

Cela peut sembler plus de travail, mais en réalité, cela reflète le fonctionnement d'un bon leadership. À long terme, cette approche augmente de manière spectaculaire la rapidité, la cohérence et la confiance dans vos processus alimentés par l'IA.

Alors... qu'est-ce que la gestion du contexte ?

La gestion du contexte, c'est simplement expliquer avant de demander. Imaginez que vous donniez une mission à un nouvel employé : si vous laissez des zones d'ombre, il va faire des suppositions — souvent les mauvaises. L'IA fonctionne de la même manière.

Cela signifie que vous devez nourrir l'IA avec des informations : les concepts et la terminologie clés de votre entreprise, les documents et politiques liés à la tâche, l'historique des interactions précédentes (y compris les corrections), ainsi qu'une définition claire de ce à quoi ressemble un travail bien fait.

En résumé, la qualité de la sortie de l'IA dépend de la clarté de votre entrée.

Comment puis-je m'assurer d'obtenir des réponses précises de l'IA ?

Je le répète : la gestion du contexte est essentielle. Mais parfois, c'est difficile : il y a simplement trop de données à mémoriser et à gérer.

C'est pourquoi l'utilisation d'outils conçus pour des missions spécifiques, qui contiennent déjà le bon contexte, peut rendre les choses beaucoup plus simples. Factorial en est un excellent exemple : nous disposons déjà d'informations sur votre entreprise, vos employés et vos processus. Cela nous permet d'alimenter l'IA avec les données les plus pertinentes, maximisant ainsi à la fois la précision et l'utilité des réponses.

Comment puis-je maximiser le potentiel de l'IA dans mon entreprise ?

En résumé, vous devez d'abord vous assurer que vos employés peuvent utiliser l'IA sans obstacles. De plus, veillez à ce qu'ils comprennent ses limites et ses possibilités, et encouragez le partage de connaissances. Il est également essentiel de fournir une définition claire et partagée des concepts et des données de l'entreprise pour une bonne gestion du contexte, afin d'éviter toute incompréhension lors de l'utilisation de l'IA. Et si cela n'est pas possible, vous pouvez vous appuyer sur des outils qui le font pour vous, comme Factorial. Bien utilisée, l'IA ne devient pas seulement un outil, mais un véritable multiplicateur pour vos équipes et vos managers.

A close-up portrait of a man with dark hair, looking slightly to the right. The image is overlaid with a semi-transparent pink and purple gradient. The text is positioned on the left side of the image.

Interview

Javier G. Recuenco

CSO & Fondateur chez Singular Solving

Qu'est-ce que la résolution de problèmes complexes et comment aide-t-elle les entreprises ?

La résolution de problèmes complexes (CPS) est l'ensemble des outils cognitifs nécessaires pour aborder des enjeux sans précédent, lorsqu'il n'existe ni information ni expérience antérieure pour s'appuyer. Elle mobilise la créativité et la pensée latérale pour résoudre des situations totalement nouvelles ou anciennes dans un contexte différent, rendant les anciennes solutions inopérantes.

Appliquée au contexte de l'entreprise, cette approche permet de collaborer avec des sociétés dont la proposition de valeur est devenue obsolète ou qui font face à un problème inédit qu'elles ne savent pas résoudre. Parfois, les entreprises doivent mettre à jour leur proposition de valeur, qui avait un sens à un moment donné mais qui n'en a plus aujourd'hui.

Comment l'IA s'intègre-t-elle dans cet ensemble d'outils utilisés en résolution de problèmes complexes (CPS) ?

Je suis convaincu que tout ce qui n'est pas de la résolution de problèmes complexes (CPS) sera finalement remplacé par l'IA. Cela peut sembler catastrophique au début, mais ouvrira une ère nouvelle pour l'humanité. Bientôt, il paraîtra absurde de vouloir un travail intellectuel qu'une machine peut déjà accomplir parfaitement. L'IA n'est efficace que selon sa base de données. Ce qui reste aux humains, c'est ce que les machines font mal : l'humain et l'empathie.

1. Je ne crois pas que nous atteindrons l'AGI (Intelligence Artificielle Générale).
2. L'IA va complètement révolutionner le marché du travail.
3. Elle mettra beaucoup de travailleurs au chômage.
4. Tout ce qui n'est pas de la CPS sera finalement remplacé par l'IA.

Quels rôles ou métiers sont les plus menacés par l'IA ?

Actuellement, toutes les entreprises font face à des transformations majeures. Les personnes les plus sûres seront celles capables de former une bonne « équipe centaure » avec leur IA. Il est très intéressant que chacun joue son rôle : laisser la machine faire ce qu'elle fait bien et vous faire ce que vous faites le mieux. Ceux qui réussiront sont ceux capables d'isoler et d'identifier les qualités purement humaines et moins mécaniques, et de confier sans effort à la machine les tâches qu'elle accomplit déjà mieux que nous. Cela crée un nouveau joueur, une combinaison de qualités humaines et mécaniques. Nous avons toujours utilisé des outils, mais jamais pensé à eux comme une extension fonctionnelle de nous-mêmes. Ceux qui comprendront cela réaliseront un bond énorme en productivité, mais il est vrai qu'au départ, l'IA mettra beaucoup de gens au chômage.

Quelles compétences humaines les machines ne pourront jamais reproduire ?

Plusieurs choses. La pensée latérale, la pensée créative, l'empathie, la gestion de l'imprévu, la gestion contextuelle en temps réel, la compréhension du facteur humain — il y a un ensemble de domaines où nous atteignons un niveau de transcendance bien supérieur. Cela concerne les subtilités du fonctionnement humain, une machine merveilleuse. Il est incroyable que nous puissions être à la fois si imprécis et si fonctionnels. En même temps, nous pouvons fonctionner avec un simple sandwich, tandis que les besoins énergétiques de nombreux projets d'IA sont absolument délirants. Nous sommes plus efficaces que précis, et cela nous permet de comprendre et de gérer des subtilités hors de portée des machines. Nous devons être prêts à nous adapter le plus tôt possible. La grande bataille des prochaines années sera de développer des mécanismes pour embrasser l'incertitude.

Quelle est la principale erreur que les entreprises commettent lorsqu'elles mettent en place l'IA ?

Je pense qu'il y en a deux : la première est le FOMO (fear of missing out, peur de rater quelque chose) et la seconde est de ne pas admettre qu'ils n'ont aucune idée de ce qu'ils font, car ils sont en phase d'expérimentation. En réalité, il y a une peur énorme de montrer au marché qu'on est à la traîne. Le vrai problème est notre manque d'honnêteté. On peut dire que l'entreprise suit le sujet de près, mais en aucun cas diriger quelque chose qu'on ne comprend pas ou n'a pas intégré. Cela enverrait un message de franchise et faiblesse au marché, ce qui est rare.

Quelle serait votre règle d'or pour un CEO qui souhaite mettre en place l'IA ?

Je ne suis pas en position de donner des conseils, mais je suis clair sur deux points que je suivrais. D'abord, ne vous laissez pas emporter par le FOMO et abordez l'IA de manière stratégique. Ensuite, n'ayez pas peur d'être en retard tant que vous savez ce que vous voulez en tirer. Cela exige vraiment un effort interne pour repenser où vous voulez mener votre entreprise et comment l'IA peut vous y aider.

Quelle est votre métaphore pour définir l'IA ?

C'est un libérateur, comme une armée de minions à votre service. L'IA permet de progresser par force brute, quelque chose pour lequel nous ne sommes pas préparés et qui prendrait beaucoup de temps. Elle nous libère des étapes nécessaires mais coûteuses et invisibles qui mènent à un processus réussi.

Quel rôle pour l'IA ?

L'employé bourreau de travail. Ce n'est probablement pas la personne la plus brillante de l'entreprise, mais elle travaille toujours. Elle est la première à arriver et la dernière à partir, accepte les tâches les plus difficiles sans se plaindre — le type de personne qui accomplit son travail sans se fatiguer. L'IA est ce joueur : pas un élite, mais qui fait parfaitement son travail quand elle est en forme, et absolument nécessaire dans toute entreprise. On ne lui confie pas le destin de l'entreprise. Au final, chacun aura ce type de joueur dans ses équipes.

L'impact de l'IA sur le travail est-il surestimé ou sous-estimé ?

À part les personnes possédant des entreprises à vendre et cherchant à augmenter leur valorisation, tout le monde sous-estime son impact.

A close-up portrait of Moran Laufer, a man with dark hair and a beard, smiling slightly. The image is overlaid with a semi-transparent pink and purple gradient. The text is positioned on the left side of the image.

Interview

Moran Laufer

Directeur financier (CFO) chez Factorial

Comment vous, et les équipes financières de Factorial, abordez-vous la révolution de l'IA au travail? Nous savons que 78% des entreprises européennes l'intègrent déjà dans leurs opérations quotidiennes.

Je crois qu'un élément clé d'une équipe financière moderne réside dans ses systèmes et flux de travail, et nous investissons pour les améliorer et automatiser progressivement. Factorial est en hyper-croissance, doublant presque ses opérations chaque année. Pour suivre le rythme, nous devons être plus productifs et efficaces. L'intégration de l'IA dans notre infrastructure est essentielle pour y parvenir.

Le travail des équipes financières inclut de nombreuses tâches répétitives, comme la saisie et le transfert de données, parfaites pour l'automatisation par l'IA. Mais le potentiel va plus loin : gérer les tickets de facturation, effectuer des rapprochements, aider au recouvrement et au contrôle du crédit. L'IA peut devenir un véritable multiplicateur pour les équipes financières.

Laisseriez-vous l'IA prendre des décisions financières à votre place? Pourquoi?

Si ces décisions sont basées sur des données, prises avec un haut niveau de certitude et que l'IA dispose d'exemples historiques pour appuyer ses choix, je lui ferais confiance. Je ne lui confierais cependant pas de décisions stratégiques, où l'incertitude est élevée et/ou les conséquences peuvent être majeures. Dans ce cas, l'IA est mieux utilisée pour effectuer des recherches et traiter de grandes quantités d'informations afin de générer des insights aidant le décideur à trancher.

Quelle est la frontière de l'IA dans le domaine de la finance?

Dans un avenir proche, je crois que l'IA est un excellent outil pour accroître la productivité des employés. Elle est très efficace pour les tâches répétitives, avec de nombreux exemples historiques pour l'entraîner et des directives claires des décideurs. Elle n'est pas très performante pour répondre à des questions complexes ou prendre des décisions impliquant de nombreuses variables et un large contexte. Pour l'instant, elle ne remplace pas les décideurs expérimentés et hautement qualifiés. Cela dit, le rythme des progrès est incroyable, ce qui rend difficile de prédire où nous en serons dans un ou deux ans.

L'IA va-t-elle creuser l'écart entre les grandes entreprises et les petites, ou aider à égaliser les chances?

Je crois vraiment que l'IA aidera à égaliser les chances. Elle augmente la productivité, ce qui permet d'obtenir des résultats similaires avec moins de ressources. Par exemple, il est désormais possible de réaliser une étude de TAM en quelques minutes, alors qu'auparavant cela nécessitait une société de conseil et coûtait des dizaines de milliers d'euros. Nous entrons dans une ère où les bonnes idées et l'innovation détermineront le succès, plutôt que le montant dépensé pour les exécuter. On voit déjà des entreprises avec de très petites équipes (parfois une seule personne) émerger et gagner en traction.

La mise en place de l'IA dépend-elle plus de la technologie, de la culture ou du leadership?

La technologie existe déjà. Les LLM sont assez faciles à utiliser, et des centaines d'outils sont construits dessus pour tous les cas d'usage imaginables. Il s'agit maintenant de convaincre les équipes que c'est la bonne voie. C'est une question d'acceptation du changement et de travail collaboratif pour l'implémenter dans toute l'organisation.

Qu'est-ce qui est le plus dangereux pour les travailleurs: résister à l'IA ou trop y dépendre?

Je vois le danger de trop se reposer sur l'IA sans la vérifier. Au fond, l'IA est un outil statistique qui peut se tromper de temps en temps. C'est pourquoi je crois qu'actuellement, c'est un excellent outil entre de bonnes mains, mais qu'on ne peut pas la laisser seule sur des tâches à fort impact. Cela dit, dans un avenir proche, dans la plupart des secteurs de cols blancs, les employés qui n'adopteront pas l'IA et n'apprendront pas à l'exploiter seront comme un agriculteur sans tracteur et auront du mal à rester compétitifs sur le marché.

Si l'IA était un employé, quel rôle jouerait-elle dans une entreprise aujourd'hui?

L'IA peut occuper des postes juniors traitant des tâches répétitives à volume élevé, ou agir comme assistant d'un cadre.

Dans dix ans, qu'est-ce qui nous choquera le plus dans l'impact de l'IA sur le travail?

Dix ans, c'est long, et il est très difficile de prévoir. J'imagine que dans dix ans, l'IA s'occupera du travail physique. Elle fabriquera la plupart de nos biens de manière autonome et agira comme assistant domestique, s'occupant du linge, du ménage et de la cuisine. Mais j'espère que ce qui nous surprendra le plus sera sa capacité à faire progresser la science : développer de nouveaux médicaments, guérir des maladies et nous aider à explorer la Terre et l'espace.

**Comment l'IA est
bien plus que
ChatGPT**

Les outils d'IA que vous devriez connaître

Comme le révèle cette étude, la révolution de l'IA est en train de transformer la manière dont les équipes collaborent et accomplissent leur travail au quotidien. Mais nous voulions explorer non seulement à quel point les professionnels européens utilisent l'IA, mais aussi quels outils façonnent leurs routines quotidiennes.

Sans surprise, ChatGPT mène la danse avec 83 % d'adoption en Europe, suivi de Gemini à 45 % et de Copilot à 39 %. La plupart des utilisateurs se reposent presque exclusivement sur des chatbots à usage général. Et si ces outils sont utiles, ils ne font qu'effleurer le potentiel réel de l'IA.

Il existe une immense gamme d'agents et d'assistants spécialisés conçus pour résoudre des problèmes uniques à chaque entreprise : prévoir le churn, détecter les risques de conformité, optimiser la trésorerie ou débloquer de nouvelles sources de revenus.

C'est là que se situe le véritable écart d'opportunité. Trop de dirigeants pensent que dépensant beaucoup dans l'IA, ils deviennent automatiquement des leaders. Ce n'est pas le cas, sauf s'ils investissent dans le bon outil.

Les chatbots peuvent rédiger un email, mais ils ne vous diront pas quel client est sur le point de partir ni pourquoi vos opérations stagnent. Pendant ce temps, les concurrents qui choisissent des outils plus intelligents progressent discrètement : ils concluent plus de contrats, conservent leurs talents plus longtemps et croissent plus vite.

Les entreprises qui prennent de l'avance ne sont pas forcément plus bruyantes ou plus riches. Elles sont plus intelligentes. Elles n'utilisent pas seulement des chatbots, elles utilisent des outils d'IA collaboratifs qui connaissent leur entreprise, des outils qui les aident à mesurer les résultats sans relâche afin de supprimer tout ce qui n'apporte pas de valeur.

Le plus grand danger n'est pas de ne rien dépenser en l'IA, c'est de dépenser une fortune et de rester à la traîne.

Nous avons donc compilé cette liste d'outils d'IA qui transforment le paysage professionnel dans le monde entier. Mais d'abord, voici les points clés par équipe :

- **Ventes** : Les équipes utilisant Clari pour prédire la santé du pipeline ou Gong pour analyser les appels ne se contentent pas de suivre l'activité ; elles concluent plus rapidement et avec plus de précision que leurs concurrents qui se reposent encore sur des chatbots.
- **Finance** : Les outils comme Planful pour la planification de scénarios ou Tesorio pour l'automatisation de la trésorerie offrent aux CFO une visibilité sur plusieurs semaines à l'avance.
- **Ressources Humaines** : Les entreprises utilisant Factorial pour automatiser le recrutement prennent de l'avance sur le talent. Tandis que d'autres rédigent des annonces avec ChatGPT, elles prédissent le risque de turnover et associent les personnes aux postes avant même que des lacunes n'apparaissent.

Direction et Leadership Copilot accompagne la direction et le C-Suite avec des tableaux de bord dynamiques		
Stratégie / Corp Dev Screening M&A et synergies avec l'IA		
Relations Investisseurs Résumé des earnings calls + analyse de sentiment		
Finance (Accounting) OCR des factures + rapprochement automatique		
Finance (FP&A) Modélisation "what-if" instantanée		
Trésorerie Prévision de trésorerie + détection de fraude		
Taxe Déclarations + détection des incitations		
Procurement Agent de sourcing + enchères avec IA		
RH (Aquisition de talents) Classement des CV + entretiens assistés par IA		
HR Formation et Développement Plans de montée en compétences personnalisés		

HR (People Analytics)

Prédiction du turnover + tableaux de bord



Operations (Supply Chain)

Prévision de la demande + optimisation logistique



Operations (Gestion de Projet)

Copilot IA pour la gestion de projet : calendriers + risques



Sales (BDRs)

Génération de leads + prospection automatique



Sales (AEs/CSM)

Résumés d'appels + suivis



Marketing (Content)

Blogs, ebooks, campagnes avec IA



Marketing (Demand Gen)

Optimisation des campagnes + scoring des leads



Marketing (Brand/Creative)

Génération visuelle + rédaction de contenu de marque



Produit (Analytics)

Insights sur les fonctionnalités + facteurs de churn



Ingénierie (DevOps)

Alertes prédictives + débogage



Ingénierie (Data Science)

AutoML + pipelines IA



Support Client

Chatbots LLM + libre-service



Juridique & Conformité

Revue de contrats + détection des risques



Factorial vs ChatGPT

La plupart des professionnels utilisent l'IA uniquement comme un chatbot pour le texte, le brainstorming ou les résumés, principalement ChatGPT (83 %) ou Gemini (45%). Mais que se passerait-il si nous pensions plus grand que cela ?

Peu de personnes connaissent (ou utilisent) des solutions spécialisées comme Cursor, Gong ou Wordsmith AI, alors que ces outils représentent une opportunité énorme. Car la véritable croissance commence lorsque l'IA cesse d'être juste un onglet supplémentaire et devient partie intégrante des flux de travail quotidiens de votre entreprise.

C'est exactement là que Factorial AI entre en jeu. Il est intégré au logiciel et connaît votre entreprise sur le bout des doigts, de sorte que chaque réponse, recommandation et rapport provient directement de vos données en temps réel. Cela signifie des insights exploitables en lesquels vous pouvez avoir confiance.



	ChatGPT	factorial
Contexte	Connaissances générales. Vous devez copier-coller manuellement les données de l'entreprise.	Intégré au logiciel, il connaît vos données ainsi que le contexte de votre entreprise et de vos équipes.
Intégration dans les flux de travail	Fonctionne en isolation. Nécessite de changer d'application.	Intégré dans vos flux de travail : recrutement, planification des shifts, approbation des paies, évaluations de performance, entretiens 1:1, notes de frais, et plus encore.
Conformité & Sécurité	Coller des données sensibles → risqué. Pas orienté UE.	Vos données restent toujours vos données. Conforme au RGPD avec accès basé sur les rôles.
Principaux cas d'usage	Principalement pour rédiger des essais, brainstormer, écrire du code, composer des emails...	Spécialisé pour les PME : génération automatique de descriptions de poste, suggestion et classement des candidats, résumé de CV, planification automatique des shifts, scan des notes de frais avec OCR, création de rapports RH alimentés par l'IA.
Collaboration	Conçu pour un usage individuel.	Approche orientée équipe : RH, managers, finance et opérations partagent les mêmes insights générés par l'IA dans Factorial.
Actionnable	Produit du texte. L'exécution est manuelle.	Suggère, co-crée et déclenche des actions : par exemple, ajuster un planning de shifts, publier une offre d'emploi, signaler des anomalies, lancer des enquêtes.
Accessibilité	Nécessite de rédiger des prompts et de configurer l'outil.	IA en un clic. Suggestions contextuelles, aucune compétence en rédaction de prompts nécessaire.
Valeur pour les PME	Pas adapté aux besoins des entreprises du marché intermédiaire.	Conçu pour les entreprises de 50 à 500 employés en Europe. Travaille avec vous, pas à votre place.

Le guide des Prompts

[Guide complet ici](#)



L'art (et la science) de l'ingénierie des prompts

Toute grande conversation commence par la bonne question. Avec l'IA, cette question s'appelle un prompt. Cela peut sembler simple, mais dans cette phrase réside la différence entre un résultat qui semble magique et un autre qui ressemble à du bruit.

Bienvenue dans l'ingénierie des prompts : l'art (et la science) de transformer des idées vagues en instructions claires comme de l'eau de roche que les modèles de langage peuvent comprendre, exécuter et sublimer.

Pourquoi les prompts sont importants

L'IA ne « pense » pas comme nous. Elle n'infère pas et ne suppose rien. Elle suit des schémas et des probabilités. Si vos instructions sont floues, vos résultats le seront aussi. Si vos instructions sont précises, structurées et intentionnelles, alors l'IA répond comme un partenaire de classe mondiale.

Pensez-y comme à de l'architecture :

- Un prompt vague revient à dire à un constructeur : « Fais-moi une maison. »
- Un prompt soigné revient à remettre des plans, des mesures et un style clair : « Construis-moi une maison de trois chambres dans un style minimaliste, avec des baies vitrées du sol au plafond, conçue pour une famille de quatre personnes. »

Même matériaux. Même constructeur. Résultat totalement différent.

Les 5 règles d'or du prompt



Une IA qui connaît votre équipe, pour que vous sachiez que vous pouvez lui faire confiance

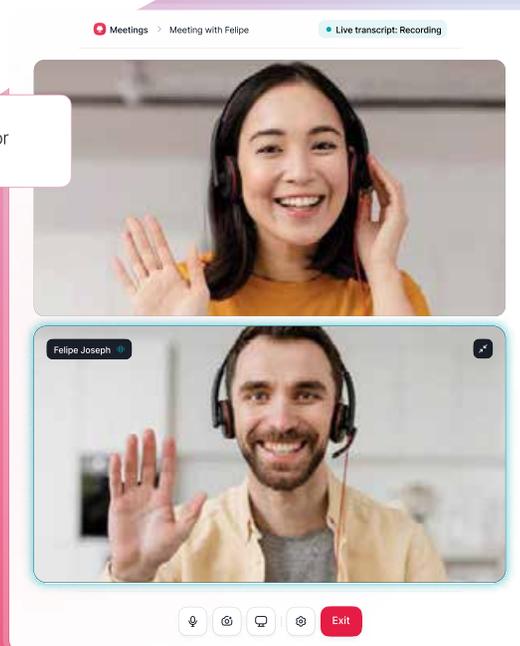
Factorial AI comprend réellement votre entreprise, vos équipes et leurs objectifs. Il réduit par trois le temps passé sur les tâches manuelles et vous fournit les insights nécessaires pour croître, afin que vous puissiez maximiser l'impact tout en minimisant les coûts.

Engagement

Les entretiens 1:1 significatifs demandent du temps de préparation et il peut être difficile pour les managers d'avoir toujours le contexte complet. Les prochaines étapes peuvent également se perdre dans la conversation, rendant les suivis peu clairs.

Insight
Max highlighted the need for more training.

Tip!
Ask which specific areas or skills they'd like more training on.



Marta / Max 1:1 (August)

Meeting Prep

- Max shared that having clearer priorities would help reduce stress and make daily tasks feel more manageable.
- Additional training could give more confidence in handling different customer needs.
- We also reviewed sales performance, customer feedback, and how the store experience can be...

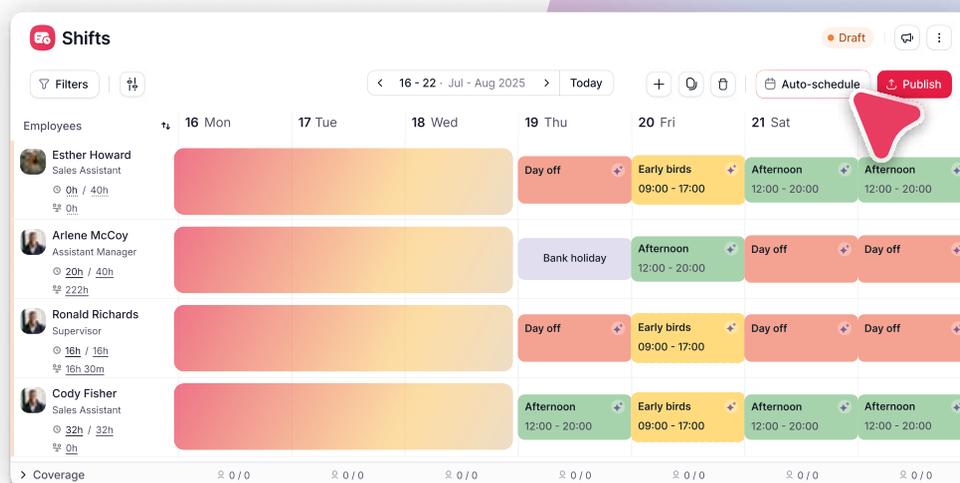
Next Steps

- Arrange a quick training session (e.g. handling challenging customers) to boost confidence.
- Continue tracking sales performance and customer feedback together.

Mais Factorial AI transcrit et structure les entretiens 1:1 avec contexte et plans d'action. Lorsque vous planifiez un 1:1, Factorial AI récupère le contexte depuis la plateforme, comme les derniers signaux du pulse, les notes de la réunion précédente ou les changements de métriques. Pendant l'appel, il transcrit en direct, structure le compte rendu et propose un plan d'action que vous pouvez accepter ou modifier.

Operations

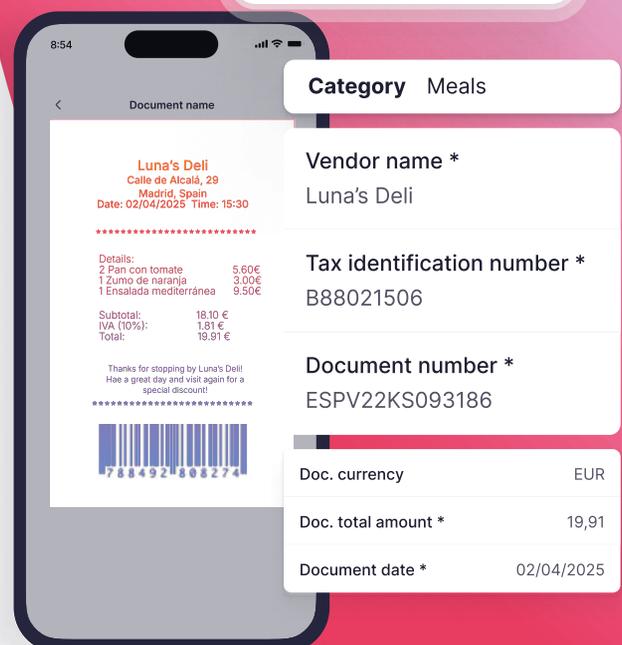
La planification manuelle est lente, sujette aux erreurs et difficile à aligner avec les contraintes légales et les besoins des employés. Avec Factorial AI, vous n'avez à faire que 3 choses : définir les besoins en couverture, établir les règles de planification, puis planifier et publier automatiquement. L'IA propose un plan, vous n'avez plus qu'à le réviser et ajuster.



Finance

La saisie manuelle des notes de frais augmente le risque d'erreurs et de retards. Désormais, les employés scannent leurs reçus via mobile et notre IA OCR extrait le commerçant, la date, les montants et les taxes. Factorial les associe ensuite aux politiques et aux centres de coûts et incite les employés à les soumettre.

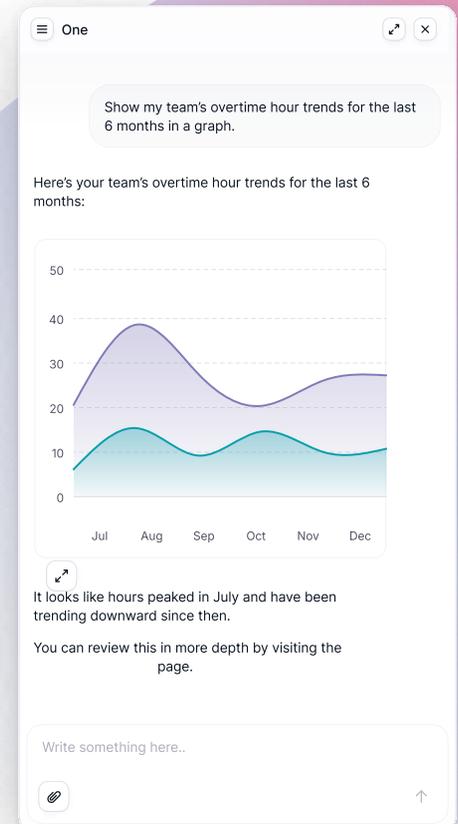
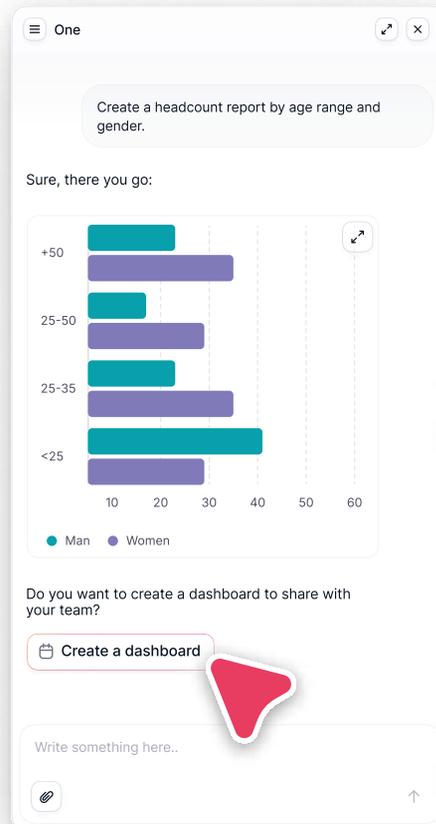
Reading expense with AI



Reporting

Les dirigeants attendent souvent des analystes ou se débattent avec des tableurs. Les réponses sont lentes, fragmentées ou obsolètes.

Désormais, vous pouvez interroger Factorial et obtenir des réponses précises instantanément. Que ce soit : « Montre le turnover des 90 derniers jours par rapport au trimestre précédent, par site » ou « Coût de l'équipe commerciale au T2 », Factorial AI génère le rapport instantanément à partir de vos données en temps réel.



Factorial est conçu pour les PME, intégré à vos flux de travail et pensé pour aider les managers, les équipes RH et financières à se concentrer sur l'essentiel : les personnes et la stratégie

C'est un logiciel d'entreprise IA qui multiplie votre potentiel.

[Demander une Démo](#)



Le logiciel qui regroupe tout ce dont vous
avez besoin pour gérer votre équipe