

LE PETIT LIVRE DE L'IA · CHAPITRE 5.4 · FICHE DE RÉVISION, STYLE EXAMEN

Les métiers qui changent : emploi, compétences, dialogue

CO 328 · CO 335 L'IA change les tâches plus vite que les métiers. Certaines disparaissent, d'autres sont assistées, d'autres gagnent en importance : la relation, le jugement, la vérification. Le rôle des RH : anticiper, former, accompagner, et dialoguer, sans promettre ni dramatiser.

1 L'essentiel à savoir par cœur

- Analyser les métiers **tâche par tâche** : ce qui disparaît, ce qui est assisté, ce qui prend de l'importance.
- Les risques RH s'enchaînent : **surcharge** pendant le changement, **perte de savoir-faire** au départ des anciens, jeunes privés de tâches formatrices.
- Former avant de réorganiser ; proposer des **parcours** internes.
- Une suppression de postes liée à l'IA suit les règles ordinaires : **motifs, consultation, égards**.

3
sortes de tâches : disparues, assistées, renforcées

CO 335f
consultation

CO 336
abus

1
parcours par poste touché

2 La base légale, article par article

- Le congé est libre dans les limites de l'abus ; un congé donné à un travailleur âgé de longue date sans égards particuliers peut être abusif (CO 336 ; jurisprudence sur les seniors).
- Licenciement collectif : seuils et consultation préalable du personnel (CO 335d à 335g).
- Protection de la santé et de la personnalité pendant les changements (CO 328 ; LTr 6).
- Le travailleur exécute son travail en personne (CO 321) : remplacer l'essentiel de son travail par une IA change le contrat et se discute.

3 Les règles, cas par cas

Situation	Règle	Article
Poste dont les tâches sont automatisées à 60 %	Former et faire évoluer le poste avant tout	CO 328
Suppression de postes à cause de l'IA	Motif réel, consultation si seuils atteints	CO 335d, 335f
Collaborateur de 58 ans désigné par un algorithme	Égards particuliers, recherche d'une autre solution	CO 336
Surcharge pendant le déploiement	Charge mesurée, priorités revues	LTr 6
Départ à la retraite d'un expert	Transmission organisée du savoir-faire	Bonne pratique

4 La méthode, dans l'ordre

1. Analyser les tâches.
2. Former avant.
3. Proposer des parcours.
4. Respecter la procédure.
5. Annoncer soi-même.

> **« Former avant de réorganiser. »**

6 Les pièges

Annoncer une décision en se retranchant derrière « l'algorithme » : la responsabilité reste humaine.

Côté RH et paie : Pour les RH

- Mener une revue annuelle des postes : tâches automatisées, assistées, renforcées.
- Prévoir mobilité interne, formation et mentorat avant toute réorganisation.
- Voir les seniors, les jeunes, la charge mentale et le licenciement.

7 Le cas type du chapitre

L'algorithme de réorganisation. Un outil d'optimisation désigne le poste d'un collaborateur de 58 ans, 25 ans d'ancienneté, comme « le moins rentable » ; la direction veut le licencier.

a. Quel risque juridique ?

b. Que faire avant toute décision ?

c. Comment l'annoncer ?

Corrigé en fin de fiche.

8 Le coin de l'expert

- L'employabilité devient un sujet de gestion des risques : cartographier les compétences menacées et les compétences critiques, et suivre les départs à la retraite.
- Les jeunes diplômés apprennent souvent par les tâches simples que l'IA absorbe : leur garder des tâches formatrices et un mentorat.
- La transparence sur ce que l'IA fera et ne fera pas réduit les peurs ; les promesses intenables les augmentent.
- Plus un outil est simple à utiliser, plus l'expertise humaine qui vérifie compte : les tâches administratives diminuent, la validation et l'analyse augmentent ; l'écrire dans les descriptions de poste.
- Un rôle nouveau apparaît : la personne qui pilote, maintient et fait évoluer les usages de l'IA dans le service ; l'adoption reste l'affaire de tous (direction, RH, cadres).

10 Questions d'examen

1. Vrai ou faux ? L'IA change d'abord les tâches, avant les métiers.
2. Vrai ou faux ? Une suppression de postes liée à l'IA échappe aux règles du licenciement collectif.
3. Vrai ou faux ? Dire « c'est l'algorithme qui a décidé » protège l'employeur.
4. Vrai ou faux ? Un travailleur âgé de longue date a droit à des égards particuliers.
5. Vrai ou faux ? Le changement d'outils peut créer de la surcharge.
6. Vrai ou faux ? Il faut organiser la transmission du savoir-faire avant les départs.
7. Cas express : Un algorithme désigne un senior à licencier : on suit ?
8. Résolvez le cas type de la section 7, « L'algorithme de réorganisation », questions a à c.
9. Citez les étapes de la méthode, dans l'ordre, et la base légale du chapitre.

11 Corrigés

1. Vrai : Analyse tâche par tâche.

2. Faux : Seuils et consultation (CO 335d).

3. Faux : La responsabilité reste humaine.

4. Vrai : Jurisprudence sur le congé abusif.

5. Vrai : Protection de la santé (LTr 6).

6. Vrai : Perte de compétences sinon.

7. Non. Analyse humaine, égards, autres solutions (CO 336).

8.

1. Congé abusif : âge, ancienneté, absence d'égards et d'examen d'autres solutions (CO 336) ; décision automatisée sur une personne (LPD 21).

2. Analyse humaine du poste, entretien, recherche d'un autre poste, formation, temps partiel ou retraite progressive.

3. En entretien, avec les motifs réels, jamais « c'est l'algorithme » ; voir les collaborateurs seniors et le licenciement.

9. 1) Analyser les tâches. ; 2) Former avant. ; 3) Proposer des parcours. ; 4) Respecter la procédure. ; 5) Annoncer soi-même. Base : CO 321, 328, 335d à 335g, 336 ; LTr 6 ; LPD 21.