

UNIVERSITÉ ABDEREHMANE MIRA –BEJAIA
FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES, COMMERCIALES, ET
DES SCIENCES DE GESTION
DÉPARTEMENT DES SCIENCES DE GESTION



Mémoire de Fin de Cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en Sciences de gestion

Option : Management

L'impact de l'intelligence artificielle sur les métiers d'entreprises
Cas de cevital

Réalisé par :

HADDAD Salima

BEDHOUCHE Amel

Date de soutenance : le 22 juin 2025

Jury :

Président : Mme Lahlou Hafsa

Examineur : Mme Ghanem Yasmina

Rapporteur : Mme Benkhider Naima

Encadré par :

Mme BENKHIDER Naima

Année universitaire : 2024-2025

Remerciement

En préambule à ce mémoire, nous tenons à remercier le bon Dieu tout-puissant de nous avoir offert l'opportunité de franchir ce stade de savoir et de nous avoir donné le courage et la patience de réaliser ce modeste Travail.

Nous tenons à remercier chaleureusement notre promotrice « Madame BENKHIDER NAIMA » d'avoir accepté de nous guider dans l'accomplissement de ce travail et pour ses précieux conseils, ses orientations éclairées et sa confiance en nous qui ont été des piliers essentiels à notre réussite.

Nous tenons à exprimer vivement nos remerciements aux membres du jury pour l'intérêt qu'ils ont porté à notre travail en acceptant de l'examiner et de l'enrichir par leurs remarques.

Un grand merci également au personnel de Cevital, Nous tenons particulièrement à remercier Mr « MAZOUZ YUCEF » et « AZIB YANIS » pour leurs soutiens.

On adresse nos sincères remerciements à tous les intervenants qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire.

Dédicace

On dédie ce modeste travail à nos familles qui nous ont soutenu, à nos ami(e)s qui ont toujours été là pour nous, à tous ceux et celle qui ont contribué à la réalisation de ce mémoire.

Salima et Amel

Liste des abréviations

IA : Intelligence Artificielle

ANI : Artificial Narrow Intelligence (Intelligence Artificielle Faible)

AGI : Artificial General Intelligence (Intelligence Artificielle Générale)

ASI : Artificial Super Intelligence (Intelligence Artificielle Super-Intelligente)

GPT : Generative Pre-trained Transformer

RH : Ressources Humaines

MKG : marketing

IA générative : Intelligence Artificielle Générative

Liste des tableaux et figure

La liste des figures

Figure1. Niveau de familiarisation de la IA selon le sexe	25
Figure2. Crainte de remplacement par l'IA selon l'âge	27
Figure3. Répartition des métiers selon le niveau d'intégration de l'IA et la formation reçue.....	31
Figure4. Répartition d'échantillon selon l'acquisition des compétences IA selon l'ancienneté et les métiers	34
Figure5. Répartition des niveaux d'intégration de l'IA selon le sexe	36
Figure6. Répartition des niveaux d'information sur l'IA selon l'âge	37
Figure7. Répartition des niveaux d'intégration de la IA selon l'ancienneté des postes et l'âge.....	38
Figure8. Perception de l'impact sur l'emploi selon la formation sur l'IA.....	50

Liste des tableaux

TABLEAU 1 . REPARTITION D'ECHANTILLON DES COLLABORATEURS SELON L'ÂGE.....	22
Figure2. La crainte de remplacement par la IA selon l'Âge :	27
Tableau3. Répartitions d'échantillon des collaborateurs selon l'ancienneté de travail au sein de l'entreprise	23
Tableau4. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon les métiers	24
Tableau5. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon le niveau Degrés de familiarisation avec la IA	24
Figure6. La répartition du niveau d'information selon l'âge des managers :	37
Figure7. Répartition des niveaux d'intégration de la IA selon l'Âge et l'ancienneté des postes :.....	38
Tableau8. Répartition de l'échantillon des collaborateurs selon la crainte de remplacement par la (IA).....	26
Tableau9. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon Les tâches menacées	28

Tableau10. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon les technologies de IA les plus exécutées aux quotidiennes	28
Tableau11. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon les défis lors de la mise en place de la IA.....	29
Tableau12. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon Amélioration IA estimée .	29
Tableau13. Répartition de l'échantillon des collaborateurs selon les Tache IA qui serait bénéfique :	30
Tableau14. Répartition de l'échantillon des collaborateurs selon la Crainte de l'automatisation	30
Tableau15. Répartition d'échantillon selon la Formation reçue pour l'utilisation des outils d'IA.....	31
Tableau16. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon Le Type de formation reçu pour l'utilisation des outils de la IA	32
Tableau17. Répartition d'échantillon selon le Degrés de changements en cas.....	32
d'automatisation :	32
Tableau18. Répartition de l'échantillon selon le Degrés d'acquisition des compétences ..	34
Tableau19. Répartition d'échantillon des managers selon l'A.....	35
Tableau20. Répartition d'échantillon des managers selon le sexe	35
Tableau21 Répartition d'échantillon des managers selon Ancienneté dans l'entreprise : .	36
Tableau22. Répartition d'échantillon des managers selon le degré d'information sur la IA :	37
Tableau23. Répartition d'échantillon des managers selon le Niveau d'intégration des IA dans les tâches quotidiennes.....	38
Tableau24. Répartition d'échantillon des managers selon les outils de la IA les plus bénéfique :	39
Tableau25. Répartition d'échantillon des managers selon le Niveau d'intégration de solution IA aux systèmes.....	40
Tableau26. Répartition d'échantillon des managers selon les tâches pour lesquelles l'intelligence artificielle est la plus bénéfique	40
Tableau27. Répartition d'échantillon des mangers selon le Niveau de collaboration	41
Tableau28. Réparation d'échantillon des managers selon le classement des facteurs lors de la mise en place de la IA :	41
Tableau29. Répartition d'échantillon selon les technologies IA envisager d'intégrer à l'avenir	42

Tableau31. Répartition d'échantillon selon Défis lors de la mise de la IA	43
Tableau33. La politique de la formation adaptées :	44
Tableau34. La perception de l'impact de la IA sur la production :	45
Tableau35. Répartition d'échantillon selon la perception de l'impact de la IA sur le logistique :	45
Tableau36. Répartition d'échantillon selon la perception de l'impact de la IA sur la vente	46
Tableau 37. Répartition d'échantillon selon la perception de l'impact de la IA sur le marketing :	46
Tableau39. Répartition d'échantillon selon la perception de l'impact de la IA sur les coûts	47
Tableau40. Répartition d'échantillon selon la perception de l'impact de l'IA sur la suppression d'emplois :	48
Tableau41. Répartition d'échantillon selon perception de l'automatisation face a la réduction des effectifs.....	49
Tableau42. Répartition d'échantillon selon la perception de l'IA sur les emplois (création / suppression) :	49
Tableau43. Répartition d'échantillon selon la perception des managers de la formation des employés pour atténuer les impacts de IA sur l'emploi	50
Tableau44. Répartition d'échantillon selon la politique de la formation et développements des compétence pour atténuer le licenciement	51

Sommaire

Introduction Générale 01

Chapitre I : Fondements Théoriques de l'Intelligence Artificielle et du Marché de l'Emploi

Section 01 : comprendre l'intelligence artificielle..... 04

Section 02 : l'intelligence artificielle et la transformation du travail 07

Chapitre II : Enjeux et Adaptation des Entreprises et des Collaborateurs

Section 1 : Compétences et productivité à l'ère de l'IA..... 10

Section 2 : Défis et Perspectives..... 12

Chapitre 03 : l'impact de l'intelligence artificielle sur le marché d'emploi

Section 01 : présentation de l'organisme d'accueil et la méthodologie de recherche 14

Section 02 : analyse et interprétation des résultats..... 18

Conclusion générale 53

Bibliographie

Annexe

Introduction général

. Introduction Générale

À l'heure actuelle, l'intelligence artificielle (IA) est devenue le sujet central, elle émerge comme une force de transformation majeure du XXI^e siècle, alimentant la révolution technologique et numérique de nombreux secteurs d'activités allant de la santé à la finance. Son développement rapide a touché l'un des piliers stratégiques des structures économiques et sociales qui est le marché d'emploi, confronté à des changements majeurs en raison de l'automatisation des tâches répétitives, l'apprentissage automatique. Ces changements soulèvent des interrogations importantes sur l'avenir du travail, la redéfinition des compétences des employés et l'émergence de nouveaux métiers. Ce mémoire se concentrera sur l'impact de l'IA sur le marché d'emploi, en analysant les opportunités qu'elle offre et les risques qu'elle représente.

L'étude de l'impact de l'IA sur le marché d'emploi présente une grande opportunité, offrant des intérêts scientifiques et pratiques. Sur le plan scientifique, c'est un thème d'actualité qui s'intéresse à plusieurs disciplines comme l'informatique, l'économie, la sociologie et les sciences du travail, il permet d'étudier les effets de l'automatisation, les transformations des compétences et l'évolution des métiers, offrant ainsi un riche terrain de recherche et produisant des nouvelles connaissances. Sur le plan pratique, l'étude se concentre sur un cas concret celui de Cevital Bejaia qui est un groupe industriel majeur dans le secteur agroalimentaire en Algérie afin de comprendre l'impact de l'IA sur les métiers de cette entreprise permettant à cette dernière d'adapter ses stratégies, faciliter sa prise de décisions, avoir des avantages concurrentiels et rester compétitives sur le marché, elle aide ses employés à acquérir des nouvelles compétences liés à l'IA et de s'orienter aux métiers de l'avenir, fournir des données essentielles pour les gouvernements et les autres entreprises afin d'élaborer des politiques publiques et protéger les réglementations.

Problématique de recherche :

Afin d'approfondir et mieux comprendre notre thème, notre recherche s'articulera autour de la question suivante : " ***Quel est l'impact de l'intelligence artificielle sur les métiers d'entreprise?***"

De cette question principale découlent les questions secondaires suivantes :

1.Comment l'automatisation induite par l'intelligence artificielle transforme-t-elle les métiers dans les entreprises ?

2. Quelles compétences deviennent prioritaires pour s'adapter à ces évolutions ?

Les recherches existantes offrent des perspectives contrastées sur l'impact de l'intelligence artificielle (IA) sur le marché de l'emploi. D'un côté, certains chercheurs considèrent l'IA comme une évolution positive, capable de transformer les métiers en valorisant les compétences humaines. De l'autre, certains travaux soulignent les risques liés à l'automatisation, estimant que l'IA pourrait entraîner la disparition de nombreux emplois. De ces approches divergentes émergent deux **hypothèses principales** :

Hypothèse1 : L'intelligence artificielle modifie la structure du marché de l'emploi en transformant certains métiers existants et en générant de nouveaux emplois.

Hypothèse 2 : Les compétences prioritaires qui deviennent nécessaires pour s'adapter aux évolutions liées à la IA sont la maîtrise des outils numériques, technologies digitales et l'adaptabilité à l'automatisation des tâches.

Méthodologie de recherche :

Pour vérifier les hypothèses et répondre à la problématique posée, une étude de cas a été réalisée au sein de Cevital Bejaia dont nous avons choisi une approche méthodologique mixte, combinant des méthodes de recherche quantitatives et qualitatives, deux outils principaux de collecte de données ont été utilisés : un questionnaire et un guide d'entretien. Nous avons utilisé d'abord des données secondaires issues des sources fiables comme les ouvrages, des articles et des sites web afin d'élaborer le questionnaire et le guide d'entretien mises en œuvre.

Ce mémoire sera organisé en trois principaux chapitres.

Le premier chapitre examine les fondements de base de l'IA, ses différentes formes, ses applications ainsi que son influence sur le marché d'emplois à travers de l'automatisation, la transformation des métiers existants et l'apparition de nouveaux emplois.

Le deuxième chapitre s'intéresse aux enjeux de cette transformation sur les employés et les entreprises, exploration et l'évolution des nouvelles compétences, les impacts sur la productivité et les stratégies d'adaptation mises en place.

Enfin, le troisième chapitre est dédié à une étude de cas au sein de l'entreprise Cevital Bejaia. Il présente d'abord l'entreprise Cevital Bejaia et la méthodologie de recherche utilisée, basée sur un questionnaire et un guide d'entretien. Il propose ensuite une analyse et une interprétation des résultats recueillies afin d'évaluer l'impact de L'IA sur les employés

et sur la production de L'entreprise, recueillir les perceptions des employés et des responsables sur l'automatisation des tâches, les effets sur les métiers existants dans l'entreprise sur l'évolution des métiers et sur le développement des compétences, et enfin d'anticiper les stratégies d'adaptation mises en œuvre par Cevital pour l'intégration de l'IA au sein de ses services ainsi que ses stratégies envisagées dans le futur.

Chapitre I

Fondements Théoriques de l'Intelligence Artificielle et du Marché de l'Emploi

Dans un monde en constante évolution, l'intelligence artificielle (IA) s'impose comme une technologie révolutionnaire qui redéfinit les dynamiques économiques et organisationnelles. Son développement rapide modifie profondément les modes de production, les processus de gestion et la structure même des entreprises. Si l'IA est souvent perçue comme un levier d'innovation et de compétitivité, elle soulève également des questions majeures sur son impact sur l'emploi.

L'objectif dans ce chapitre est d'explorer en deux sections les bases théoriques permettant de comprendre les fondements de l'intelligence artificielle. Dans un premier temps, nous reviendrons sur la définition et l'évolution de l'IA, ses différentes catégories et ses domaines d'application. Ensuite, nous passons à l'impact de cette technologie sur le marché de l'emploi en abordant la transformation des métiers, l'automatisation des tâches et l'émergence de nouvelles compétences requises.

Section 01 : comprendre l'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle est une technologie en constante évolution qui transforme progressivement notre manière de travailler, d'interagir et de résoudre des problèmes complexes. Toutefois, pour appréhender pleinement son impact sur le marché de l'emploi, il est essentiel de commencer par comprendre ce qu'est l'IA, ses fondements et ses différentes formes.

1. Définition et historique de l'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle est une technologie qui permet aux ordinateurs et aux machines de simuler l'apprentissage, la compréhension, la résolution des problèmes, la prise de décision, la créativité et l'autonomie de l'être humain. Selon Marvin Lee Minsky l'IA est « la construction de programmes informatiques capables d'effectuer des tâches habituellement réalisées de manière plus efficace par des humains, car elles impliquent des processus cognitifs complexes tels que l'apprentissage perceptuel, l'organisation de la mémoire et le raisonnement critique ». (Villani, Qu'est-ce que l'intelligence artificielle ? – Livret de vulgarisation, 2018)

L'histoire de l'intelligence artificielle a commencé en 1950 où Alan Turing publie « *Computing Machinery and Intelligence* » et pose la question : « *Les machines peuvent-elles penser ?* ». C'est là qu'il introduit le test de Turing, un moyen de mesurer l'intelligence d'une

machine. **En 1956 lors de la conférence de Dartmouth** : Marvin Minsky et John McCarthy, organisent un séminaire où est utilisé pour la première fois le terme “d’intelligence artificielle”. **En 1959**, Arthur Samuel publie un article sur le “**Machine Learning**” où l’ordinateur opère des choix par lui-même et s’améliore au fil du temps. **En 1966 logiciel ELIZA** : Joseph Weizenbaum développe le logiciel Eliza 1966 Premier programme de dialogue humain-machine. **En 1972** : Ichiro Kato développe Le WABOT-1, premier robot humanoïde, qui est capable de communiquer et de réaliser des mouvements complexes.

À partir des années 2000, l’IA entre dans des applications concrètes comme les véhicules autonomes.

En 2020 : OpenAI lance GPT-3, un modèle de traitement du langage. **En 2021** : DeepMind fait une percée en biologie avec AlphaFold, résolvant le problème du repliement des protéines, ce qui a des implications majeures pour la médecine et la recherche biologique. **En 2023** : Des entreprises comme Tesla et Waymo continuent d’affiner leurs technologies de véhicules autonomes, préparant leur adoption à grande échelle. **Et enfin en 2024** : Les technologies d’IA générative comme ChatGPT et MidJourney deviennent des outils indispensables dans des secteurs variés telle que le marketing, la production, la médecine, l’éducation. (Lejude, 2024)

2. Applications et influence sectorielle de la IA

L’intelligence artificielle s’intègre progressivement dans tous les secteurs d’activité, transformant les méthodes de travail et les modèles économiques. Son impact est particulièrement visible dans des domaines clés tels que la santé, l’industrie, la finance ou encore l’éducation.

2.1. Santé et médecine : L’IA a transformé le secteur de la santé de manière significative. Elle est utilisée pour la médecine prédictive, l’aide à la décision, les robots compagnons, la chirurgie assistée par ordinateur et la prévention. Grâce à l’IA, il est possible de prédire les maladies, de prendre des décisions éclairées en matière de traitement, d’assister les chirurgiens pendant les interventions et de suivre les patients à distance.

2.2. Industrie et production : Dans ce domaine l’IA est utilisée pour la maintenance prédictive. Elle permet de détecter les anomalies sur les machines avant qu’elles ne causent des problèmes majeurs. Cela permet d’éviter les arrêts coûteux de la chaîne de production. De

plus, l'IA est utilisée pour améliorer l'efficacité opérationnelle et optimiser les processus de fabrication.

2.3. Marketing et vente : L'IA est utilisée pour l'acquisition des clients, la transformation et la fidélisation grâce à l'analyse d'audience, la personnalisation, la recommandation de contenus et l'automatisation des campagnes. Des entreprises comme Amazon et Netflix utilisent l'IA pour fournir des recommandations personnalisées à leurs clients.

2.4. Assurance et finance : Dans le domaine de l'assurance, l'IA permet d'analyser les données clients et de calculer automatiquement les primes d'assurance tout en détectant les comportements frauduleux. Dans le secteur financier, l'IA est utilisée pour l'automatisation des tâches, l'analyse des risques et l'amélioration de la gestion des investissements. Elle permet également d'offrir des services de conseil financier personnalisés.

2.5. Éducation et formation : dans le domaine de l'éducation. Elle peut aider les élèves dans leur apprentissage en fournissant des ressources adaptées à leurs besoins individuels. De plus, l'IA peut faciliter la correction des évaluations, offrir une orientation professionnelle et améliorer l'employabilité des étudiants par améliorer l'employabilité des étudiants par la maîtrise des outils numériques et les technologies actuelles qui répondent aux besoins du marché du travail, le développement de leurs compétences lors de l'adaptation aux projets académiques avec le gain de l'expérience durant les stages et les formations et améliore les orientations professionnelles des étudiants.

2.6. Environnement et développement durable : L'IA peut aider à développer des solutions pour l'exploration et la production d'hydrocarbures de manière plus efficace et durable. De plus, l'IA permet d'optimiser l'utilisation des ressources naturelles, de protéger l'environnement et de lutter contre le changement climatique. (IA-Insights, 2023)

3. Les types d'IA (ANI, AGI, ASI) et leurs caractéristiques

L'IA se divise généralement en trois types : ANI (IA faible), AGI (IA forte) et ASI (super intelligente), selon des niveaux d'intelligence différents et des capacités distinctes d'apprentissage et d'adaptabilité.

a. L'intelligence artificielle faible ou ANI (Artificial Narrow Intelligence)

L'intelligence artificielle faible (ANI) est un type de IA conçue pour des tâches spécifiques. Elle apprend à partir de données et améliore ses performances grâce à des

techniques d'apprentissage automatique. La majorité des IA actuelles, comme les assistants vocaux, les systèmes de recommandation, les véhicules autonomes, les logiciels de reconnaissance d'images sont des IA faibles.

b. L'intelligence artificielle forte ou AGI (Artificiel General intelligence)

L'IA forte vise à créer une IA capable de comprendre, d'apprendre et d'effectuer toutes les tâches qu'un humain peut réaliser. Elle serait aussi intelligente qu'un humain et pourrait même développer une conscience de soi et des émotions. (IA-Insights, 2023). L'IA forte n'existe pas aujourd'hui, mais c'est la prochaine étape que les chercheurs tentent de développer

c. L'intelligence artificielle super-intelligence ou ASI (Artificiel Super intelligence)

L'ASI est une IA futuriste qui serait plus intelligente que les humains dans tous les domaines. Elle pourrait résoudre des problèmes complexes pour l'humain et même comprendre les émotions. Mais pour l'instant, elle n'existe pas (ISO, s.d.).

En conclusion, cette section a permis de définir l'intelligence artificielle, de retracer son évolution, de distinguer ses types et d'illustrer ses principales applications. Elle introduit ainsi les bases nécessaires à l'analyse de son impact dans les chapitres suivants.

Section 02 : l'intelligence artificielle et la transformation du travail

L'intelligence artificielle transforme en profondeur le monde du travail. Si elle apporte des gains de productivité et de nouvelles opportunités, elle représente également un défi majeur pour l'emploi. L'automatisation, la transformation des métiers et la concentration du pouvoir économique sont autant de risques qu'il est essentiel d'anticiper.

1. Automatisation et suppression des emplois

L'automatisation par l'intelligence artificielle (IA) désigne la capacité des technologies intelligentes d'accomplir des tâches ou des processus traditionnellement exécutés par des humains afin de simplifier des opérations complexes, d'accroître l'efficacité et de réduire les erreurs humaines. L'automatisation IA est devenue un élément essentiel qui joue un rôle important dans différents secteurs d'activité tels que la fabrication, la santé, la finance et le commerce de détail, ils ont particulièrement profité de l'automatisation IA par exemple des robots dotés d'algorithmes avancés optimisent les chaînes de production et en

diminuent les coûts tout en augmentant la vitesse de production. L'automatisation et la robotisation gagnent du terrain dans de nombreux secteurs, des usines aux services. Selon une étude de McKinsey, jusqu'à 800 millions d'emplois pourraient être remplacés par des machines d'ici 2030. Les métiers répétitifs et peu qualifiés sont les plus exposés. Cette évolution suscite des inquiétudes légitimes sur l'avenir de l'emploi. (Champion, 2024)

2. Mutation et adaptation des métiers existants : Collaboration Homme-Machine

L'IA transforme le monde du travail profondément en ouvrant une nouvelle ère : celle de la collaboration entre l'homme et la machine, allant de l'automatisation des processus et des tâches répétitives vers le renforcement des capacités humaines et le développement et l'évolution de nouvelles compétences grâce à la coopération entre l'homme et la machine

2.1. Collaboration Homme-Machine

Elle s'agit de la combinaison des efforts de chaque entité, l'homme apporte son intelligence émotionnelle, créative, son jugement et sa capacité à gérer la complexité, tandis que la machine assure la rapidité de traitement de grandes quantités de données, la précision et l'exécution des tâches répétitives. Cette collaboration permet d'améliorer l'efficacité, l'innovation et la résolution des problèmes en libérant l'homme pour des missions complexes et créatives. (Marty, 2020)

3. Création des nouveaux métiers existants

L'intelligence artificielle s'accompagne aussi dans la création de nouveaux emplois, le plus souvent plus qualifiés et on peut se demander si les préconisations en la matière ne seraient pas cette fois-ci minorées, s'agissant pourtant d'un résultat plus probable en termes d'évolution technologique. Le Forum économique mondial réunissant un millier d'entreprises multinationales, a estimé, en 2018, qu'il y aura plus d'emplois créés que de supprimés, l'affirmation faite sur la base d'une enquête touchant plusieurs secteurs dont ceux de l'automobile, du tourisme, de l'alimentation et de la santé, touchant 20 pays qui représentent 70 % du PIB mondial. Le rapport établi à cet effet mentionne que les nouveaux emplois visés se situent principalement dans des secteurs tels la vente, le marketing, le management d'innovations ou encore le service client. (World Economic Forum., 2018)

En conclusion l'intelligence artificielle est une technologie évolutionniste qui a pu transformer les dynamiques économiques et organisationnelles, définie par sa capacité de simuler l'intelligence humaine, elle est évoluée en 1950 dont elle s'applique dans la santé,

Chapitre I : Fondements Théoriques de l'Intelligence Artificielle et des métiers de l'entreprise

l'industrie, le marketing, la finance, l'éducation et l'environnement. On distingue trois types d'IA : ING (faible IA), l'AGI (forte IA en cours du développement) et l'ASI (super

intelligence, c'est la future IA). L'IA à travers l'automatisation, modifie le marché de l'emploi, entraînant la suppression de certains emplois, mais favorisant la collaboration homme-machine et la création des nouveaux métiers plus qualifiés.

Chapitre 02
Enjeux et Adaptation des Travailleurs
Et des Entreprises

L'intégration de l'IA dans le monde professionnel exige une compréhension approfondie de ses implications sur les employés et les entreprises. Ce chapitre propose d'examiner l'évolution des compétences nécessaires à l'ère de l'IA, en distinguant des compétences techniques (hard skills) et des compétences comportementales (soft skills). Il analysera aussi l'influence de l'IA sur la productivité et la réduction des tâches répétitives, en outre il explorera les défis et les opportunités liés à l'employabilité, incluant l'automatisation des emplois, tout en abordant des questions éthiques des biais et de discrimination algorithmique, enfin il met en lumière les stratégies d'adaptation et l'importance de la formation continue.

Section 1 : Compétences et productivité à l'ère de l'IA

L'intelligence artificielle transforme en profondeur le monde du travail en automatisant des tâches complexes dans de nombreux secteurs. Cette évolution modifie les compétences attendues, en renforçant l'importance des hard skills liés aux outils numériques. Parallèlement, les soft skills deviennent essentielles, car elles représentent des qualités humaines irremplaçables par les machines.

1- Évolution des compétences requises (techniques et soft skills)

Avant que l'évolution de l'intelligence artificielle ne devienne largement répandue, les compétences les plus demandées sur le marché du travail étaient principalement techniques. Les soft skills sont considérés comme des secondaires, de plus l'automatisation se concentrait sur les tâches physiques hard skills. Avec l'avènement de l'IA, l'automatisation ne se cantonne plus aux tâches physiques, Aujourd'hui, l'IA est capable de rédiger du contenu, de traduire des documents, d'analyser des données et même de générer du code (Chen, 2024).

1-1 Les compétences techniques hard skills

Il est désormais nécessaire de maîtriser non seulement un métier mais aussi de comprendre les outils numériques de la IA et de manipuler les données et de collaborer avec des systèmes d'intelligence artificielle telle que la maîtrise des technologies de l'information, des langages de programmation et des outils d'automatisation (Santana, 2021)

1-2- Les compétences comportementales (soft skills)

Prendent une importance cruciale étant donné que l'intelligence artificielle ne peut pas reproduire des qualités humaines telles que l'empathie, la créativité, le jugement ou l'adaptabilité, ces compétences deviennent des éléments différenciateurs. Les entreprises

recherchent désormais des profils capables de s'adapter, d'apprendre en continu, de collaborer avec des technologies intelligentes et d'apporter plus de valeur humaine. (Santana, 2021).

2- Impact sur la productivité et réduction des tâches répétitives

L'IA s'impose comme un véritable moteur de transformation dans le monde professionnel. Son impact sur la productivité se manifeste de manière concrète dans de nombreux secteurs. En automatisant les tâches cognitives structurées et répétitives, tout en augmentant la capacité des travailleurs dans les rôles à composantes mixtes, elle entraîne une réduction de la demande de main-d'œuvre dans les professions fortement automatisables (-17 % d'offres d'emploi par trimestre), tout en stimulant la demande dans les postes où l'IA complète le travail humain (+22 %). Ce repositionnement crée des opportunités de gains de productivité en permettant aux travailleurs de se libérer des tâches routinières pour se concentrer sur des activités à forte valeur ajoutée telle que la résolution de problèmes, la créativité ou l'analyse stratégique. Les auteurs insistent sur le fait que les professions bénéficient d'une complémentarité homme-machine enregistrent des améliorations notables de la productivité grâce à une répartition plus efficace des tâches et à l'introduction de nouveaux outils numériques (Chen, 2024).

3- Stratégies d'adaptation et formation continue

Dans un contexte de transformation accélérée par l'intelligence artificielle (IA), les entreprises sont appelées à repenser en profondeur leurs stratégies d'adaptation. La mise en œuvre efficace de ces technologies ne repose pas uniquement sur l'adoption d'outils numériques mais nécessite surtout une évolution des compétences au sein de la main-d'œuvre. Les cycles de vie des compétences deviennent de plus en plus courts, rendant essentielle l'anticipation des besoins en talents notamment dans les métiers à forte intensité de connaissances. Dans cette dynamique, la gestion des ressources humaines joue un rôle central : elle doit accompagner la montée en compétences des collaborateurs, favoriser une culture d'apprentissage continu et adapter les pratiques en matière de recrutement, de formation et d'évaluation. Les entreprises performantes seront celles capables de mobiliser un capital humain agile, adaptable et proactif, en intégrant dans leurs dispositifs de formation des dimensions à la fois techniques, éthiques, managériales et culturelles. Dès lors, la formation continue n'est plus une simple option, mais devient essentielle pour assurer un changement organisationnel durable, inclusif et orienté vers l'innovation. (Santana, 2021).

En conclusion, l'intelligence artificielle transforme les compétences attendues, en valorisant à la fois la maîtrise des outils numériques et les qualités humaines. Elle améliore la productivité en automatisant les tâches répétitives, rendant ainsi la formation continue essentielle pour s'adapter à ces évolutions rapides.

Section 2 : Défis et Perspectives

L'intelligence artificielle modifie profondément notre façon de travailler, en apportant à la fois des opportunités et des défis. Elle remplace certaines tâches, en crée de nouvelles, et oblige les professionnels à s'adapter rapidement. Cette évolution change le paysage des métiers et pousse à repenser la formation et les compétences. En parallèle, l'IA soulève des questions éthiques importantes, notamment sur les biais et la régulation de son usage. Cette section propose une analyse des principaux risques et bénéfices liés à cette transformation.

1. IA et employabilité : risques et opportunités

L'IA révolutionne le marché du travail, présentant à la fois des défis importants et des opportunités considérables.

1.1. Défis de l'IA pour employabilité

L'intégration croissante de l'IA dans les entreprises transforme les emplois et pose des défis importants pour les emplois qui sont :

- A. Automatisation des emplois : l'IA remplace certaines tâches répétitives faites par des humains, puis certains métiers disparaissent et d'autres changent complètement.
- B. Formation continue et développement des compétences : les employés doivent s'adapter à l'IA et apprendre vite de nouvelles compétences liées aux nouvelles technologies.
- C. Création de nouveaux métiers liés à l'IA : l'IA crée de nouveaux emplois ce qui exige des formations des employés liés à l'IA.

1.2. Opportunités de la IA pour l'employabilité

L'IA offre des opportunités significatives pour les employés pour accéder des emplois meilleurs parmi ces opportunités le suivant

- A. **Accès à des professions plus rémunérées et amélioration de la productivité** : l'IA automatise les tâches simples libérant les tâches complexes et des postes à forte valeur ajoutée.
- B. **Automatisation du recrutement et évaluation des compétences** : les outils de l'IA peuvent analyser des CV, des lettres de motivations et des données des réseaux

sociaux pour identifier les candidats les plus qualifiés, l'automatisation du processus de recrutement aide les entreprises à réduire des couts et du temps de recrutement.

- C. **Réduction du chômage technologique** : l'IA ne fait pas que supprimer des métiers mais elle crée de nouveaux emplois dans la maintenance et le développement de l'IA.
- D. **Gestion proactive des talents** : consiste à anticiper les besoins futurs en compétences et à mettre en place des stratégies pour développer et retenir les talents clés (france strategie., 2018).

2. IA et éthique : biais, discrimination et régulation

L'utilisation de l'intelligence artificielle dans les métiers d'entreprise pose des questions éthiques importantes. Par exemple, lorsqu'un algorithme aide à recruter ou à évaluer des employés, il peut être injuste s'il est mal programmé ou basé sur des données biaisées. Cela peut créer des discriminations ou des inégalités entre les travailleurs. De plus, certaines entreprises utilisent l'IA pour surveiller les employés, ce qui peut nuire à leur bien-être et à leur motivation. Pour éviter ces dérives, il est important de mettre en place des règles claires et justes. Une IA utilisée de façon éthique protège les droits des employés, améliore la confiance au sein de l'entreprise et soutient une transformation numérique plus humaine et durable. (Fauchoux, 2025)

En conclusion, l'intégration de l'IA dans le monde du travail est une transformation profonde, l'IA transforme les compétences essentielles, valorise les soft skills et la maitrise des outils numériques. Si elle automatise les taches augmente la productivité, elle oblige une adaptation des employés et des entreprises par la formation continue. L'IA soulèvent des questions éthiques cruciales nécessitant une régulation rigoureuse pour garantir un développement juste et équitable. Cela nécessite une gestion proactive de talents et une collaboration homme-machine efficace.

Chapitre 03

L'impact de l'intelligence artificielle sur les métiers d'entreprise

Introduction :

Ce chapitre est consacré à la présentation de la démarche méthodologique adoptée dans le cadre de notre recherche. Celle-ci repose sur une étude de cas approfondie menée au sein de l'entreprise CEVITAL Agro, qui a également constitué notre structure d'accueil lors du stage. Dans un premier temps, le cadre général de la recherche est exposé à travers la définition des objectifs poursuivis, la méthode empirique choisie, les outils de collecte de données mobilisés (questionnaire et entretien semi-directif), ainsi qu'une présentation des principales caractéristiques de l'entreprise CEVITAL Agro. Dans un second temps, un entretien réalisé avec un cadre de l'entreprise vient compléter cette approche en apportant un éclairage qualitatif sur la perception interne des enjeux liés à l'intelligence artificielle. Enfin, les données quantitatives recueillies au sein de l'entreprise font l'objet d'une analyse et d'une interprétation, dans le but de proposer une vision globale de l'impact de l'intelligence artificielle au sein de CEVITAL.

Section 01 : présentation de l'organisme d'accueil et la méthodologie de recherche

Dans cette section, nous allons présenter l'organisme d'accueil en bref ainsi les services d'accueil, en deuxième point nous allons présenter méthodologie de recherche suivie

1.Présentation du complexe CEVITAL

1.1 Historique

CEVITAL SPA, est parmi les entreprises algériennes qui ont vu le jour dès l'entrée de notre pays en économie de marché. Elle a été créée par des fonds privés en 1998. Son complexe de production se situe dans le port de Bejaia et s'étend sur une superficie de 45000m².

Le complexe contribue largement au développement de l'industrie agroalimentaire nationale, elle vise à satisfaire le marché national et exporter le surplus, en offrant une large gamme de produits de qualité.

1.2 Activités de CEVITAL

Lancé en Mai 1998, le complexe CEVITAL a débuté son activité par le conditionnement d'huile en Décembre 1998.

En Février 1999, les travaux de génie civil de la raffinerie ont débuté, elle est devenue fonctionnelle en Août 1999.

L'ensemble des activités de CEVITAL est concentré sur la production et la commercialisation des huiles végétales, de margarine et de sucre, ainsi que la production de l'énergie électrique qu'elle est en cours d'études, elles se présentent comme suit :

- Raffinage des huiles (1800 tonnes/jour).
- Conditionnement d'huile (1400 tonnes/heure).
- Production de margarine (600tonnes/jour).
- Fabrication d'emballage (PET) : Poly-Ethylène-Téréphtalate (9600unités/heure).
- Raffinage du sucre (1600 tonnes/jour) et (3000 tonnes /jour).
- Stockage des céréales (120000 tonnes).
- Minoterie et savonnerie en cours d'étude.
- Cogénération (production de l'énergie électrique avec une capacité de 64MW et de la vapeur)

1.3 Missions et objectifs

L'entreprise a pour mission principale de développer la production et d'assurer la qualité et le conditionnement des huiles, des margarines et du sucre à des prix nettement plus compétitifs et cela dans le but de satisfaire le client et le fidéliser.

Les objectifs visés par CEVITAL peuvent se présenter comme suit :

- L'extension de ses produits sur tout le territoire national.
- L'importation de graines oléagineuses pour l'extraction directe des huiles brutes.
- L'optimisation de ses offres d'emploi sur le marché du travail.
- L'encouragement des agriculteurs par des aides financières pour la production locale de graines oléagineuses.
- La modernisation de ses installations en termes de machine et technique pour augmenter le volume de sa production.
- Le positionnement de ses produits sur le marché étranger par leurs exportations.

1.4Présentation des trois services d'accueil

Pour mieux comprendre l'impact de l'intelligence artificielle sur le marché de l'emploi, il est important de présenter les services d'accueil de l'entreprise. Ces services assurent des fonctions essentielles comme la gestion de l'énergie, le support informatique et le marketing.

a- Service énergie

C'est la production et la distribution pour les différentes unités, avec en prime une qualité propre à chaque procès : d'environ 450 m³/h d'eau (brute, osmosée, adoucie et ultra pure) ; de la vapeur ultra haute pression 300 T/H et basse pression 500 T/H ; de l'électricité haute tension, moyenne tension et basse tension, avec une capacité de 50 MW.

b- Service informatique

Elle assure la mise en place des moyens et des technologies de l'information nécessaires pour soutenir et améliorer l'activité, la stratégie et la performance de l'entreprise. Elle veille à la cohérence des moyens informatiques et de communication mis à disposition des utilisateurs, à leur mise à niveau, à leur maîtrise technique ainsi qu'à leur disponibilité et leur opérationnalité permanente, dans des conditions de sécurité optimales. Elle définit également, dans le cadre des plans pluriannuels, les évolutions nécessaires en fonction des objectifs de l'entreprise et des nouvelles technologies

c- Service marketing

Pour atteindre les objectifs de l'entreprise, le marketing de Cevital pilote les marques et les gammes de produits. Son principal levier repose sur la connaissance des consommateurs, de leurs besoins, de leurs usages, ainsi que sur une veille constante des marchés internationaux et de la concurrence. Les équipes marketing produisent des recommandations d'innovation, de rénovation, et d'animation Publi promotionnelle sur les marques et métiers de Cevital. Ces recommandations, une fois validées, sont mises en œuvre par des groupes de projets pluridisciplinaires (industriel, approvisionnement, commercial, finances), coordonnés par le service marketing, jusqu'au lancement du produit et à son évaluation.

2. Méthodologie de recherche

Pour mieux comprendre l'effet de l'intelligence artificielle (IA) sur le marché de l'emploi, nous avons choisi d'utiliser l'approche mixte : qualitative (entretiens) et une approche quantitative (avec un questionnaire). Cette démarche nous a permis de recueillir à la fois des informations concrètes et des avis personnels, afin d'avoir une vision complète de la situation au sein de l'entreprise CEVITAL.

Méthodologie et stratégie de recherche

Dans le cadre de notre travail, nous avons utilisé deux outils principaux :

- ✓ **Une enquête qualitative**, basée sur un entretien semi-directif. Cet entretien a été réalisé avec des employés de trois services importants chez CEVITAL : le service Énergie, le service Informatique et le service Marketing. L'entretien contient 33 questions et a pour but de mieux comprendre comment l'IA est utilisée dans l'entreprise, quels sont les changements provoqués, et comment les personnes interrogées vivent-elles cette évolution dans leur travail.
- ✓ **Une enquête quantitative**, à l'aide d'un questionnaire distribué à un groupe de 30 personnes, dont 10 managers, et 20 collaborateurs des trois mêmes services. Ce questionnaire nous a permis de recueillir des données chiffrées sur plusieurs aspects : évolution des tâches, charge de travail, besoin de formation, motivation au travail, ou encore inquiétudes liées à l'automatisation.

Le fait d'utiliser ces deux approches nous a permis de comparer les résultats et de mieux les comprendre. Les entretiens ont donné du contexte aux réponses, tandis que le questionnaire a permis d'identifier des tendances générales à partir de chiffres précis.

Dans cette étude, notre objectif principal est d'explorer et analyser l'impact de l'IA sur le marché d'emplois. Nous avons défini plusieurs objectifs qui s'agissent de comprendre l'intégration de l'IA au sein des services du Cevital Bejaia, les transformations en cours, les opportunités et risque identifiés, la suppression et création des postes, les perceptions d'adaptation des collaborateurs et leur recommandation au futur.

2.1 Etude qualitative

Dans le cadre de notre étude, nous avons mené des entretiens semi-directifs au sein de Cevital Bejaia, ciblant les trois services : énergétique, informatique et marketing. Un guide d'entretiens de 33 questions a été élaboré au sein de ces trois services car ils sont les plus touchés par les transformations liées à l'IA, ils ont plus avancés dans l'utilisation des outils de l'IA par rapport à d'autres services, cette étude a été menée tout au long du mois de mars. Cet entretien a été mené de manière directive avec les différents collaborateurs des trois services. Pour le service énergétique le directeur, le méthodiste et le superviseur ont été interrogés. Pour le service informatique le responsable d'IA, le Data analyste et l'analyste SI. Enfin pour le service marketing, la réponse du responsable du marketing d'événement qui a été interrogé.

2.2. Etude quantitative

Cette étude est réalisée à l'aide d'un questionnaire distribué Via Google Forms, à un groupe de 30 personnes réparties en 10 managers, et 20 collaborateurs des trois mêmes services. Ce

Questionnaire nous a permis de recueillir des données chiffrées sur plusieurs aspects : évolution

Des tâches, charge de travail, besoin de formation, motivation au travail, ou encore inquiétudes liées à l'automatisation. Le questionnaire s'articule autour de plusieurs grands axes : le profil des répondants, la nature de leur métier, leur niveau de familiarité et d'adoption de l'IA, l'impact perçu sur les processus internes (production, logistique, etc.), les actions de formation mises en place, ainsi que les effets anticipés sur l'emploi et l'organisation du travail.

Le recours à ces deux approches nous a permis de comparer les résultats et de mieux les comprendre. Les entretiens ont donné du contexte aux réponses, tandis que le questionnaire a permis d'identifier des tendances générales à partir de chiffres précis.

Dans cette étude, notre objectif principal est d'explorer et analyser l'impact de l'IA sur le marché d'emplois. Nous avons défini plusieurs objectifs qui s'agissent de comprendre l'intégration de l'IA au sein des services du Cevital Bejaia, les transformations en cours, les opportunités et risque identifiés, la suppression et création des postes, les perceptions d'adaptation des collaborateurs et leur recommandation au futur.

Section 02 : analyse et interprétation des résultats

Cette section présente les principaux résultats obtenus du questionnaire et de l'entretien au sein de Cevital , l'objectifs est d'interpréter ces données afin de mieux comprendre l'impact de l'intelligence artificielle sur le marché de l'emploi.

1. Présentation des résultats des entretiens

Nous débutons notre présentation des résultats par les informations fournies par les collaborateurs du service énergétique qui suit : le directeur d'unité énergétique nous a expliqué comme suit : « l'IA est introduite dans mon service depuis un an à l'initiative de la direction générale dans le cadre de la veille stratégique et technologique, et pour moi l'outil le plus utilisé est ChatGpt pour la rédaction des documents », Le directeur a identifié le risque de dépendance(s'appuie trop sur l'IA, et de négliger les compétences humaines) sans modifier et supprimer les postes, tout en mettant l'accent sur un encadrement strict de la DSI pour protéger les données du service. Le service énergétique n'applique pas encore l'IA dans le processus opérationnel mais c'est un projet à prévoir au futur, le directeur souligne que les compétences de maitrise des outils de l'IA sont désormais nécessaires et que l'évolution des métiers avec l'IA se traduira par une automatisation accrue et optimiste, il conseille de former

les collaborateurs sur l'IA dans le futur. Le méthodiste a déclaré : « je suis motivé à utiliser l'IA par l'amélioration de la qualité j'utilise souvent Chatgpt pour la rédaction des courriels et l'optimisation des interventions j'identifie le risque de dépendance, avec des ajustements des compétences sans suppression des postes ». Il a indiqué que la maîtrise des outils de l'IA et l'analyse de données sont des compétences nécessaires pour le futur et il considère que l'évolution des métiers avec l'IA est une décision optimiste et recommande de former les collaborateurs sur les outils de l'IA. Le superviseur s'exprime ainsi : « je suis motivé à utiliser l'IA par la facilitation de la mise en œuvre, j'utilise l'outil Copilotes Teams pour les codes et j'identifie le risque de fuite et divulgation des données (lorsque des données sensibles de l'entreprise sont partagées sans autorisation, à cause des défauts de sécurité ou des fautes humaines) ». Il applique des règles strictes pour une IA responsable et conforme aux lois, les compétences sont désormais nécessaires en matière d'analyse des données. Il considère que l'évolution des métiers avec l'IA est une menace artificielle pour son poste et conseille de former les collaborateurs sur l'IA et ses outils.

Nous poursuivons avec les réponses des collaborateurs du service informatique suivantes : Le responsable de l'IA nous a fourni la réponse suivante : « j'intègre l'IA depuis un an, motivé par la veille technologique et l'optimisation des processus et c'est la direction générale qui a impulsé cette démarche et je mets en avant les opportunités de réduire les coûts, de générer les documents et d'automatiser les tâches chronographes grâce aux outils spécifiques de l'IA (modèles LLM, assistant virtuel de réunion), j'identifie des risques liés à confidentialité des données sensibles à mon service » ; Il a confirmé qu'ils ont poussé à montrer leurs compétences par l'IA, sans suppression de leurs postes car l'IA ne peut pas remplacer l'être humain, mais ce dernier peut être remplacé par une personne qui utilise l'IA et pour lui les métiers qui ne disposent pas de la robotisation seront les plus impactés par l'IA au futur. Il a ajouté que l'assurance de sécurité des données est gérée par des solutions logicielles et développeurs PRIMICE et il a jugé l'évolution de l'IA dans son service positivement et prévoit de lancer des nouveaux projets liés à l'IA au futur.

Le Data analyste a déclaré : « l'IA est un moyen d'amélioration de L'efficacité dont elle nous permet d'automatiser les tâches répétitives, chronographes et de développer des agents intelligent ». Il a identifié des menaces liées à la sécurité des données, il exploite des technologies d'IA pour générer les résumés, analyser les textes, assurer la sécurité des données par la sensibilisation des utilisateurs, et d'après lui les tâches liées à la rédaction

administration et l'analyse de données sont les plus affectés par l'IA. Et pour leur projet à l'avenir se concentre sur des solutions basées d'une IA générative.

L'analyste SI a indiqué : « je trouve l'IA très efficace, j'utilise des technologies d'IA comme machines Learning, les LLM, le NLP pour générer des rapports et des réunions, pour moi la sécurité des données est gérée par la sensibilisation et l'évitement des données personnelles, Il a ajouté que leur futur projet c'est d'automatiser le processus de recrutement de bout en bout et le développement des chats bots pour les données personnelles des employés.

Nous clôturons cette collecte de données par les réponses du responsable de marketing digitale présentées comme suit : « l'intelligences artificielle est introduite dans notre service marketing depuis un an, la veille technologique du marché nous a motivé pour l'intégration de l'IA », cette démarche a été impulsé par la direction générale : «. Et pour l'usage des outils de l'IA, il a souligné : « Nous utilisons l'IA pour analyser les tendances de consommation, segmenter les comportements et créer des contenues publicitaire adaptés à une cible jeune sur le digital, et pour les outils d'IA générative (ChatGpt, Canva AI) sont utilisé pour créer des maquettes publicitaires, le CRM pour analyser les habitudes d'achat et prédire les comportements futurs, des outils de veille stratégique (Talk Walter, Brand Watch) pour suivre l'évolution des tendances du marché, ces outils nous font gagné du temps sur les tâches répétitives, elle nous a permet de se concentrer sur la stratégie et la créativité . « Grâce à l'IA ils ont pu identifier les segments précis de consommateurs et d'ajuster le lancement de leurs produits. Ils n'ont pas recruté des nouveaux profils, mais ils travaillent pour renforcer leurs compétences pour s'adapter aux opportunités de l'IA. Il observe que l'IA peut produire des biais, elle ne peut pas remplacer la créativité humaine et pose des enjeux de protection des données et de dépendances aux outils. Il s'exprime ainsi : « Pour moi l'IA reste un outil d'aide pas un substitut, la créativité humaine, l'émotion et la culture locale restent irremplaçables pour toucher le public

1.1.Analyse et discussion des résultats :

Selon les réponses recueillies lors des guides d'entretien élaborés au sein des trois Services (énergétique, informatique et marketing) de Cevital Bejaia on constate que : L'intégration de l'IA au sein de Cevital Bejaia est motivée principalement par la direction Générale et la veille stratégique et technologique. L'objectif principal est d'optimiser les Processus, automatiser les tâches répétitives et améliorer la productivité. Dans le service énergétique, l'IA a un impact significatif sur le marché d'emplois, bien que les postes ne

soient pas supprimés, mais les compétences des employés sont en développement avec la maîtrise des outils de l'IA comme ChatGpt, copilotes teams.

Certains collaborateurs perçoivent l'IA comme une opportunité pour la gestion intelligente de la demande énergétique, l'automatisation de tâches et la facilitation de la mise en œuvre, identifiant des risques comme la dépendance et la sécurité des données. Et d'autres collaborateurs perçoivent l'IA comme une menace artificielle pour les postes liés à la supervision et contrôle. Tout s'accorde sur la nécessité de former les employés sur l'IA et la maîtrise de ses outils.

Dans le service informatique l'IA transforme progressivement le marché d'emploi, dont les collaborateurs reconnaissent les opportunités de l'IA dans l'automatisation des tâches répétitives et chronographes, et que l'IA ne peut pas remplacer l'être humain mais ce dernier peut être remplacé par la personne qui utilise l'IA. Ils indiquent que les postes liés à la rédaction administrative et l'analyse de données sont les plus impactés par l'IA.

Globalement, elle est jugée positive, avec des projets futurs axés sur l'IA générative Dans le service marketing, l'IA a optimisé les pratiques de ce service, en automatisant l'analyse des tendances et la création des contenues. Les employés confirment qu'il n'y a pas de nouveaux recrutements mais ils renforcent leurs compétences, concentrant sur la créativité. Selon eux l'IA est vue comme un appui, et elle ne sera jamais un substitut pour l'être humain, car la créativité humaine, l'émotion et la culture restent irremplaçables.

En conclusion l'introduction de l'IA au sein de Cevital Bejaia est une décision stratégique qui cherche à renforcer les compétences des employés et non les remplacés, cela nécessite la formation des équipes sur l'IA et la sensibilisation sur son usage. L'avenir de Cevital avec l'IA se traduit par collaboration entre l'humain et la machine, où l'IA soutient les employés mais elle ne peut jamais les remplacer.

2 . Analyse et interprétation de résultat du questionnaire :

le questionnaire administré dans le cadre de cette recherche se structure en plusieurs parties complémentaires partagées sur deux populations qui sont 10 managers et 20 employés, permettant une analyse approfondie de l'impact de l'intelligence artificielle sur les métiers de l'entreprise Cevital.

Il débute par le profil des répondants, se poursuit par l'évaluation de la perception de l'évaluation de l'IA. Puis il aborde les formations et développement des compétences liées à l'usage de la IA. Il mesure l'impact de l'Adoption de la IA sur les processus de l'entreprise.

Il aborde ensuite l'impacts sur l'IA sur les métiers de l'entreprise
Cette structuration permet d'obtenir une vision globale et nuancée de la façon dont l'intelligence artificielle est vécue au sein de l'entreprise Cevital.

Après avoir analysé les réponses obtenues grâce à notre étude de cas par questionnaire auprès des employés et des managers au sein de l'entreprise Cevital nous avons synthétisé les résultats obtenus. Ces résultats nous ont permis de comprendre l'impact de la IA sur les métiers d'entreprise Cevital , répondant ainsi à notre question de recherche quel l'impact de l'intelligence artificielle sur les métiers de l'entreprise. Une fois les données recueillies, nous avons utilisé Microsoft Office Excel pour effectuer un tri à plat, ce qui nous a permis d'obtenir des résultats chiffrés pour une analyse ultérieure. De plus, nous avons utilisé une méthode d'analyse croisée pour comparer entre les variables.

1. **Identification des informations sur les répondants** : nous avons identifié les personnes interrogées.

Tableau1. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon l'Age

Age	Effectifs	Pourcentage
18 – 24	2	10%
25 – 29	7	35%
30 – 34	3	15%
35 – 39	1	05%
40 – 44	3	15%
45 – 49	3	15%
+ 50 ans	1	05%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Le tableau représente les tranches d'âge, ou on trouve la tranche d'âge la plus représentée est celle des **25-29 ans** avec **35 %**, suivie par les tranches **30-34 ans**, **40-44 ans** et **45-49 ans**, qui comptent chacune **15 %** des effectifs. Les jeunes de **18-24 ans** représentent **10 %**, tandis que les tranches **35-39 ans** et **plus de 50 ans** sont les moins représentées, avec seulement **5 %** chacune. On observe donc une majorité de jeunes adultes dans l'effectif, ce qui reflète une population active et relativement jeune

Tableau2.Répartition d'échantillon des collaborateurs selon sexe

Sexe	Effectifs	Pourcentage
Homme	15	75%
Femme	5	25%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Les résultats obtenus de ce tableau indique que le genre masculin est supérieur en termes de pourcentage avec un taux de 75%% par rapport au genre féminin qui ne représente que 25%. Cela peut s'expliquer par les exigences du poste.

Tableau3. Repartitions d'échantillon des collaborateurs selon l'ncienneté de travail au sein de d'entreprise

Ancienneté dans l'entreprise	Effectifs	Pourcentage
- 5 ans	12	60%
10-5 ans	0	00%
11-20 ans	7	35%
+ 20 ans	1	05%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Le tableau montre que la majorité des employés (**60 %**) ont une ancienneté inférieure à **5 ans**, ce qui reflète un effectif relativement récent dans l'entreprise. **35 %** des répondants travaillent depuis **11 à 20 ans**, tandis qu'un seul employé possède plus de **20 ans** d'ancienneté (**5 %**). Aucun salarié n'a une ancienneté comprise entre **5 et 10 ans**. Cette répartition met en évidence une dominance de nouveaux employés, accompagnée d'un noyau plus expérimenté.

Tableau4. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon les métiers

Les métiers	Effectifs	Pourcentage
Technologie d'information et analyse des données	9	45%
Ingénieurs et maintenance	8	40%
Marketing et vente	3	15%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Le tableau représente la répartition d'échantillon des collaborateurs selon les métiers , la majorité des répondants appartiennent au service Technologie de l'information et analyse des données avec 45 %, suivis de près par le service Ingénierie et maintenance avec 40 %. Le service Marketing et vente est le moins représenté avec 15 %. Cette répartition s'explique par le fait que le questionnaire a été administré uniquement dans ces trois services.

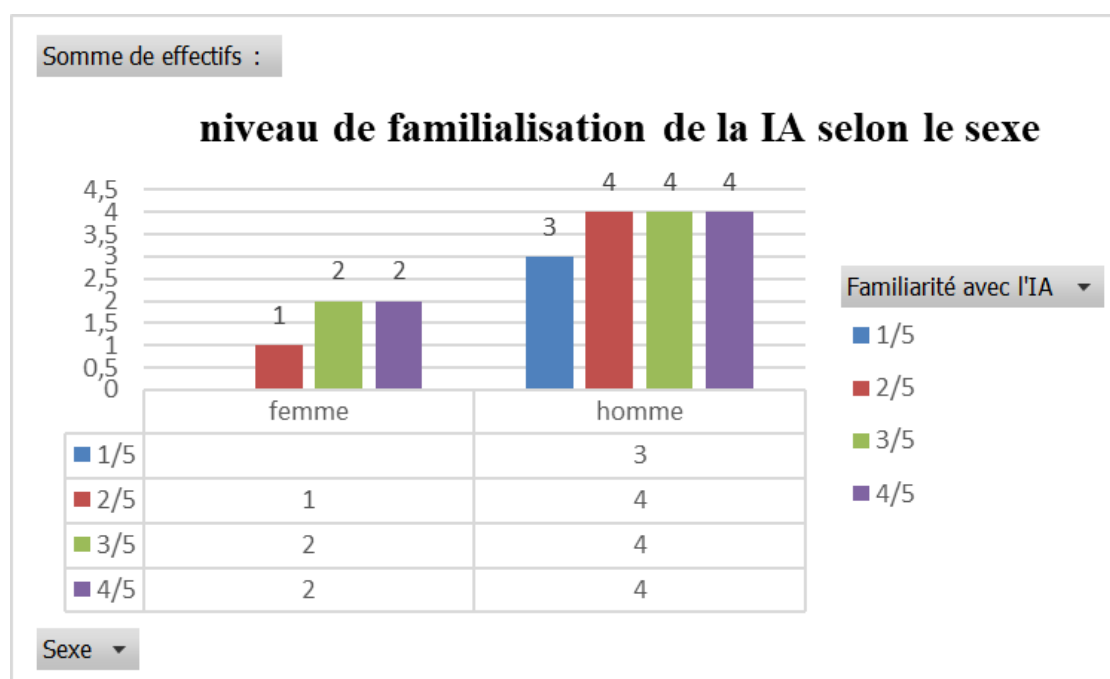
Tableau5. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon le niveau Degrés de familiarisation avec la IA

Degrés de familiarisation avec la IA	Effectifs	Pourcentage
1/5	3	15%
2/5	5	25%
3/5	6	30%
4/5	6	30%
5/5	0	0%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Le tableau montre que la majorité des employés évaluent leur degré de familiarisation avec l'IA entre 3/5 et 4/5, représentant chacun 30 % des réponses. 25 % des répondants se situent à 2/5, tandis que 15 % se déclarent **peu familiers (1/5)**. **Aucun employé n'a estimé avoir une connaissance maximale (5/5)**. **On en conclut que le niveau global de familiarisation reste modéré**

Figure1. Niveau de familiarisation de la IA selon le sexe



Le graphique présente le niveau de familiarisation avec l'intelligence artificielle (IA) selon le sexe. Il en ressort que les hommes sont plus nombreux et représentés à tous les niveaux, du plus faible (1/5) au plus élevé (4/5). En revanche, bien que moins représentées, les femmes se situent uniquement aux niveaux moyens et élevés (de 2/5 à 4/5), sans aucun cas de très faible familiarité (1/5). Cela laisse supposer que, malgré leur sous-représentation dans l'effectif, elles font preuve d'une meilleure appropriation ou d'un usage plus pertinent des outils d'IA.

Tableau6. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon Niveau d'intégration avec la IA :

Niveau d'intégration de la IA	Effectifs	Pourcentage
1 sur 5	4	20%
2 sur 5	8	40%
3 sur 5	5	25%
4 sur 5	3	15%
5 sur 5	0	0%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Le tableau représente le niveau d'intégration de l'intelligence artificielle indique que la majorité des employés perçoivent un faible niveau d'intégration de l'intelligence artificielle dans leur travail. En effet, 40 % l'évaluent à 2 sur 5, et 20 % à 1 sur 5. Un quart des répondants (25 %) jugent l'intégration moyenne (3 sur 5), tandis que seuls 15 % la situent à 4 sur 5. Aucun employé n'a déclaré un niveau d'intégration maximal (5 sur 5). Cela montre que l'usage de l'IA est encore limité et en phase de développement dans l'entreprise.

Tableau7. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon Les outils les plus utilisé

Les outils de la IA les plus utilisé	Effectifs	Pourcentage
Chatgpt, deepseek	5	25%
chatgpt, deepseek, grock	2	10%
IA generative , machine learning	1	05%
Chatgpt, proplexity, deepseek	2	10%
Open IA , deepseek, devin IA	1	05%
Aucun	3	15%
Chatgpt	2	10%
Chatgpt, gemini, canva , gamma	3	15%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Le tableau montre une diversité dans l'utilisation des outils d'intelligence artificielle. Le duo ChatGPT et DeepSeek est le plus fréquemment cité, utilisé par 25 % des répondants. Viennent ensuite des combinaisons plus variées, comme ChatGPT, Gemini, Canva et Gamma (15 %) ou ChatGPT seul (10 %). On note également que 15 % des employés n'utilisent aucun outil d'IA. Ces résultats indiquent une utilisation encore éparse et non généralisée des outils, dominée toutefois par ChatGPT.

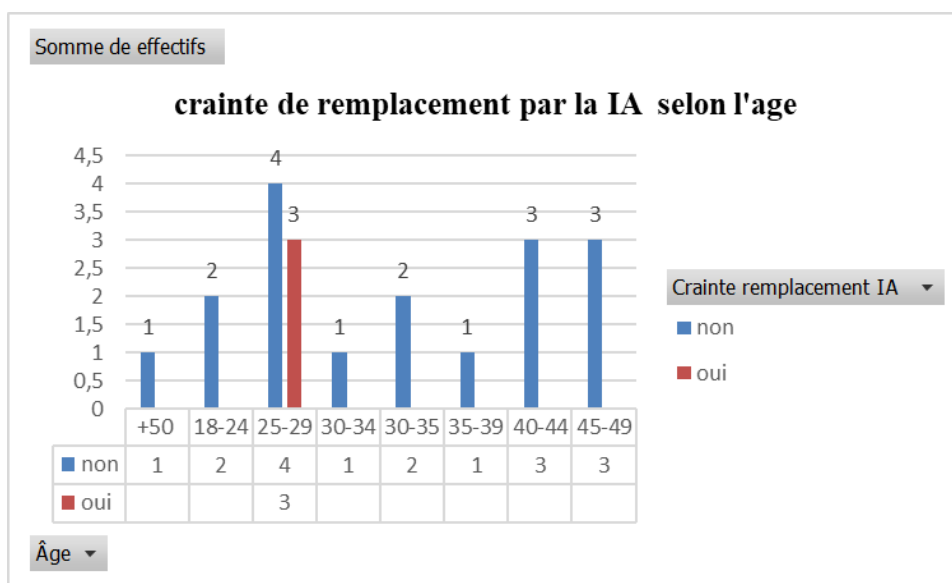
Tableau8. Répartition de l'échantillon des collaborateurs selon la crainte de remplacement par la (IA)

Crainte de remplacement par la IA	Effectifs	Pourcentage
Non	17	85%
Oui	3	15%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

La majorité des répondants (85 %) ne craignent pas d'être remplacés par l'IA, contre 15 % qui expriment cette crainte. Cela reflète une perception globalement rassurante de l'IA, perçue comme un outil complémentaire plutôt qu'une menace, bien que certaines inquiétudes subsistent pour les postes les plus standardisés.

Figure2. La crainte de remplacement par la IA selon l'Age :



Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Le graphique représente la crainte de remplacement par la IA selon l'Age révèle que la grande majorité des employés (85 %) ne craignent pas l'automatisation, quelle que soit leur tranche d'âge. Seuls 3 employés, tous âgés de 25 à 29 ans, expriment cette inquiétude. Ou aucun employé de plus de 30 ans, ni les plus jeunes (18–24 ans), n'a déclaré de crainte. Cela peut indiquer que : Les employés plus expérimentés se sentent plus stables dans leurs fonctions et perçoivent l'IA comme un complément plutôt qu'une menace. Les plus jeunes (18–24 ans), encore en phase d'apprentissage ou d'intégration, ne se sentent pas directement concernés par les effets de l'automatisation sur leurs postes. En revanche, les 25–29 ans, souvent à un moment clé de leur carrière, peuvent ressentir plus fortement la pression de l'évolution technologique, craignant que l'automatisation freine leur progression professionnelle ou rende certaines compétences rapidement obsolètes.

Tableau9. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon Les tâches menacées

Les tâches menacées	Effectifs	Pourcentage
Rédaction des compte rendu, création des visuelles avec un prompt	1	33.33%
Rappel de suivi des tâche et projets, rédaction, présentation	1	33,33%
Analyse des donnés	1	33,33%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Le tableau montre que les tâches considérées comme menacées par l'IA sont variées. Chacune des propositions recueille 33,33 %, ce qui reflète une perception partagée. Il s'agit notamment de la rédaction de comptes rendus, de la création de visuels, du suivi de projets, de la présentation de contenus et de l'analyse des données. Ces résultats suggèrent que les employés identifient principalement les tâches automatisables et basées sur le traitement de l'information comme exposées à l'IA.

Tableau10. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon les technologies de IA les plus exécutées aux quotidiennes

Les technologies de IA les plus exécutées aux quotidiennes	Effectifs	Pourcentage
ChaGpt	3	15%
Tout outils d'analyse des données	5	25%
Outils Automatisation des tâches	1	05%
Outils de génération de compte rendu	3	15%
Aucun	8	40%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Les résultats montrent que l'IA est peu utilisée au quotidien : 40 % des répondants n'utilisent aucun outil. L'analyse de données est la plus répandue (25 %), suivie de ChatGPT et des outils de génération de rapports (15 %). L'automatisation reste marginale (5 %), ce qui traduit une faible intégration de l'IA dans les pratiques des employés.

Tableau11. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon les défis lors de la mise en place de la IA

Les défis e la mise en place de la IA	Effectifs	Pourcentage
Adaptation aux changements, sécurité et confidentialité des données	5	25%
Sécurité et confidentialité des donnés	4	20%
Manque des compétence technique	3	15
Manque des compétences technique, sécurité et confidentialité des données	1	05%
Compétence technique, adaptation aux changements, sécurité et confidentialité des données	2	10%
Adaptation aux changements	5	25%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Le tableau représente que les principaux défis à la mise en place de l'intelligence artificielle, ou on trouve la sécurité et la confidentialité des données (60 % des réponses combinées), l'adaptation aux changements (35 %) et le manque de compétences techniques (30 %). Ces freins révèlent que l'intégration de l'IA ne dépend pas seulement de la technologie, mais aussi de facteurs humains, organisationnels et sécuritaires

Tableau12. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon Amélioration IA estimée

Amélioration IA estimés	Effectifs	Pourcentage
1 sur 5	1	05%
2 sur 5	3	15%
3 sur 5	8	40%
4 sur 5	5	25%
5 sur 5	3	15%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Le tableau représente l'amélioration de l'intelligence artificielle estimé par les employés ou, la majorité des répondants perçoivent une amélioration modérée à élever grâce à l'intelligence artificielle dans leur environnement de travail. En effet, 40 % estiment une

amélioration de 3 sur 5, tandis que 25 % l'évaluent à 4 sur 5, et 15 % à 5 sur 5. Seule une minorité (5 %) considère une amélioration très faible (1 sur 5). Ces données montrent une perception globalement positive de l'apport de l'IA

Tableau13. Répartition de l'échantillon des collaborateurs selon les Tache IA qui serait bénéfique :

Tache IA qui serait bénéfique	Effectifs	Pourcentage
Rédaction des rapport, proposition des solution, aide à la prise de décision	3	15%
Rédaction des rapport	5	25%
Analyse des données de vente et de marché	3	15%
Tache répétitive et chronophage	5	25%
Aucun	2	10%
Automatisation des taches	2	10%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Le tableau montre que 25 % des répondants estiment que l'IA serait surtout bénéfique pour la rédaction des rapports, et autant (25 %) pour les tâches répétitives et chronophages. Par ailleurs, 15 % pensent qu'elle pourrait aider à l'analyse des données et à la prise de décision. Enfin, 10 % ne voient aucun avantage à l'utilisation de l'IA. Ces pourcentages reflètent une perception majoritairement positive quant au potentiel de l'IA pour alléger la charge de travail, notamment sur des tâches répétitives ou à forte dimension analytique, tandis qu'une minorité reste réservée.

Tableau14. Répartition de l'échantillon des collaborateurs selon la Crainte de l'automatisation

Crainte de l'automatisation	Effectifs	Pourcentage
Oui	6	30%
Non	14	70%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Le tableau révèle que 70% des répondants ne redoutent pas l'automatisation, tandis que 30 % en ont des inquiétudes. Cela montre que, si la majorité se sent plutôt confiante face à cette évolution, une part significative reste préoccupée par ses impacts, comme la suppression d'emplois ou la modification des tâches.

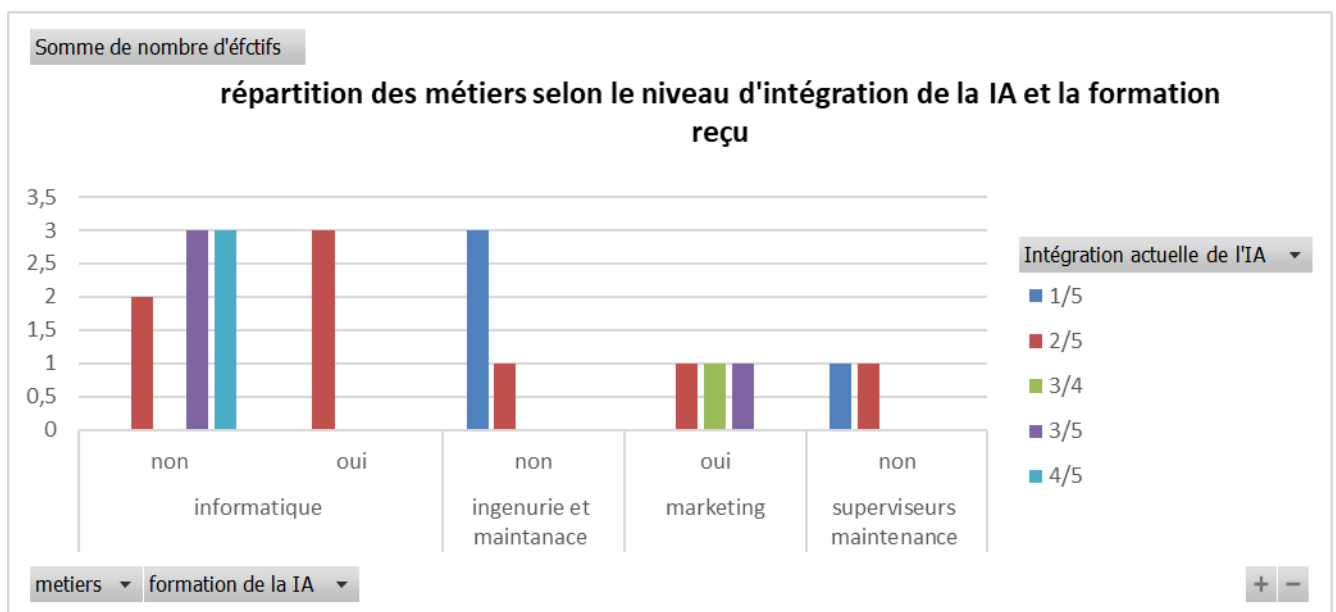
Tableau15. Répartition d'échantillon selon la Formation reçue pour l'utilisation des outils d'IA

Formation reçue pour l'utilisation des outils d'IA	Effectifs	Pourcentage
Oui	10	50%
Non	10	50%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Le tableau montre que la moitié des employés, soit 10 sur 20, ont reçu une formation à l'utilisation des outils d'intelligence artificielle, tandis que l'autre moitié n'en a pas encore bénéficié. Cela peut s'expliquer par le fait que l'IA est encore récente dans l'entreprise, et que les formations ne sont pas encore généralisées à l'ensemble des effectifs.

Figure3. Répartition des métiers selon le niveau d'intégration de la IA et la formation reçue



Le graphique met en évidence une corrélation entre la formation reçue et le niveau d'intégration de l'intelligence artificielle (IA) selon les métiers. Les métiers informatiques, dans lesquels 2/5 ou les collaborateurs ont bénéficié d'une formation, affichent les niveaux d'intégration les plus élevés. À l'inverse, les métiers liés à l'ingénierie, à la maintenance et à la supervision, où aucune formation n'a été reçue, présentent un faible niveau d'intégration de l'IA. Cela peut s'expliquer soit par l'absence de formation, soit par le fait que les outils d'IA ne sont pas encore jugés utiles ou adaptés à leurs tâches actuelles. Pour le metires du

marketing bien que tous les collaborateurs ayant répondu aient reçu une formation, le niveau d'intégration reste modéré. Cela montre que, si la formation constitue un levier important, elle ne suffit pas à elle seule pour garantir une intégration effective. L'adoption de l'IA dépend également de la pertinence des outils disponibles pour chaque métier, ce qui explique une intégration plus marquée dans les fonctions informatiques et, dans une moindre mesure, marketing.

Tableau16. Répartition d'échantillon des collaborateurs selon Le Type de formation reçu pour l'utilisation des outils de la IA

Le Type de formation de IA reçu	Effectifs	Pourcentage
Optimisation avec la IA et IA générative	7/20	70%
Optimisation de la IA dans le marketing	3/20	30%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Le tableau représente les type de formation reçue pour l'utilisation de l'intelligence artificielle, ou on trouve que la majorité (7 sur 10) a été formée à l'optimisation avec l'IA et à l'IA générative. Les autres (3 sur 10) ont suivi une formation orientée vers l'utilisation de l'IA dans le domaine du marketing. Cela montre que l'accent est principalement mis sur les usages généraux et techniques de l'IA

Tableau17. Répartition d'échantillon selon le Degrés de changements en cas d'automatisation :

Degrés de changements en cas d'automatisation	Effectifs	Pourcentage
1 sur 5	3	15%
2 sur 5	4	20%
3 sur 5	7	35%
4 sur 5	3	15%
5 sur 5	3	15%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente le degré de changement des postes en cas de l'automatisation, ou on trouve que 7 répondants sur 20 estiment leur degré de changement face à l'automatisation à

un niveau moyen (3 sur 5), ce qui représente la majorité. Ensuite, 4 personnes se situent à un niveau 2 sur 5, tandis que 3 personnes se positionnent à chaque niveau suivant : 1 sur 5, 4 sur 5 et 5 sur 5. Ces résultats montrent que, bien que certains employés envisagent des réactions minimales ou plus marquées, la majorité adopterait une attitude modérée face à l'automatisation de leur poste.

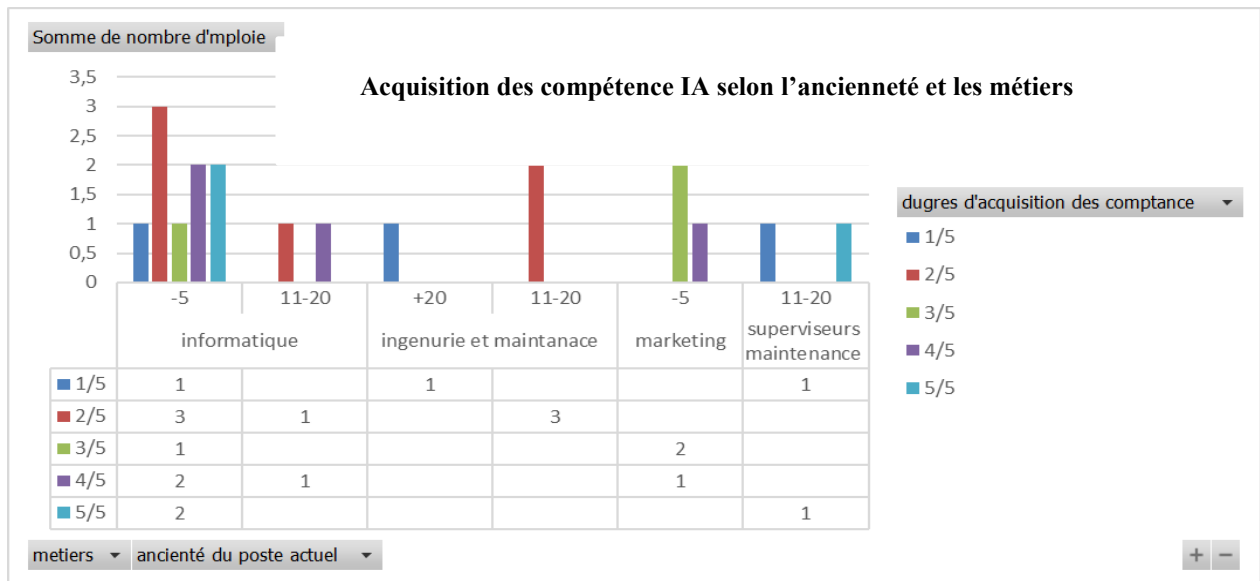
Tableau18. Répartition de l'échantillon selon le Degrés d'acquisition des compétences

Degrés d'acquisition des compétence	Effectifs	Pourcentage
1 sur 5	3	15%
2 sur 5	6	30%
3 sur 5	3	15%
4 sur 5	4	20%
5 sur 5	4	20%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectée Le tableau représente une diversité

Le tableau représente la répartition des employés selon le degré d'acquisition de compétences. En effet, 45 % des répondants déclarent un faible niveau (1 ou 2 sur 5), ce qui traduit un besoin important de formation. À l'inverse, 40 % estiment avoir un bon à très bon niveau (4 ou 5 sur 5), indiquant qu'une partie du personnel commence à bien maîtriser les outils d'IA. Enfin, 15 % se situent à un niveau intermédiaire (3 sur 5). En bref, bien que certains soient déjà à l'aise avec ces nouvelles technologies, une majorité reste en phase d'apprentissage, ce qui met en évidence la nécessité d'investir davantage dans le développement des compétences internes.

Figure4. Répartition des métiers selon le niveau d'intégration de la IA et la formation reçue :



Ce graphique représente acquisition des compétence IA selon l'ancienneté et les métiers. Le service informatique se distingue par un niveau d'intégration élevé, notamment chez les employés les plus jeunes (moins de 5 ans d'ancienneté), dont la majorité perçoit l'IA comme bien implantée dans leurs tâches quotidiennes. Cela reflète une adaptation rapide et une exposition directe à ces nouvelles technologies. Le marketing, composé également des profils ou leur ancienneté est de -5ans, montre une bonne appropriation de l'IA, avec des niveaux d'intégration modérés à élevés (3a 4/5), en revanche les métiers techniques comme l'ingénierie, la maintenance et la superviseurs enregistrent des niveaux d'intégration très faibles, y compris chez les employés expérimentés (11 à 20 ans ou plus), ce qui suggère une faible diffusion des compétences en IA dans ces secteurs. Ainsi, l'impact de l'IA semble encore concentré sur les métiers numérique et récents, Cette situation laisse penser que les outils d'intelligence artificielle intégrés actuellement ne sont pas encore adaptés aux besoins spécifiques des services techniques.

2.2 analyse et discussion du questionnaire des managers**Tableau19.** Répartition d'échantillon des managers selon l'A

Tranche d'Age	Effectifs	Pourcentage
25-29	1	10%
30-34	1	10%
35-39	1	10%
40-44	2	20%
45-49	2	20%
+ 50	3	30%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau montre que la tranche d'âge la plus représentée parmi les managers est celle des plus de 50 ans, avec 30 % des effectifs. Elle est suivie des tranches 40-44 ans et 45-49 ans, qui représentent chacune 20 %. Les autres tranches d'âge (25-29, 30-34 et 35-39 ans) sont moins représentées, avec 10 % chacune. Cette répartition suggère que les postes managériaux sont majoritairement occupés par des profils expérimentés, ce qui peut refléter l'importance de l'ancienneté et de l'expérience dans l'accès à ces fonctions.

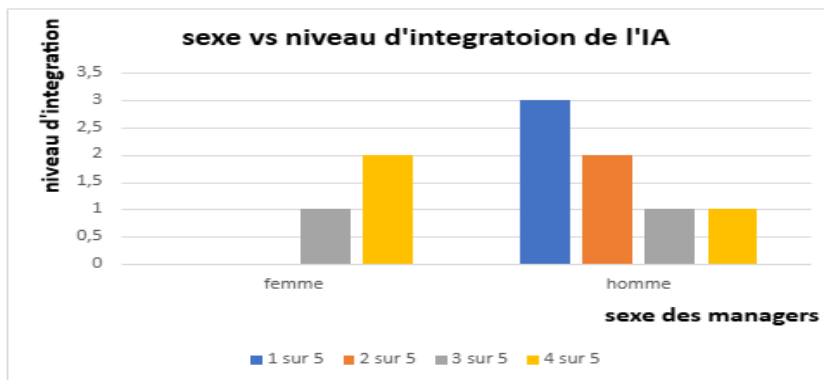
Tableau20. Répartition d'échantillon des managers selon le sexe

Sexe	Effectifs	Pourcentage
Homme	7	70%
Femme	3	30%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente la répartition des managers selon le sexe. Il en ressort que **70 % sont des hommes** contre **30 % de femmes**. Cette différence peut s'expliquer par les **exigences du poste de manager**, souvent associées à une forte disponibilité, à des responsabilités importantes et à une expertise technique, des critères encore fréquemment attribués aux profils masculins dans certaines entreprises.

Figure5. Répartition de l'intégration actuelle de l'IA selon le sexe des manager



Le graphique représente la répartition d'intégration actuelle de l'IA selon le sexe des managers, avec des différents niveaux, les femmes interrogées affichent un meilleur niveau d'intégration de l'IA de 3 sur 5 à 4 sur 5, un niveau faible d'intégration en comparaison avec les hommes 50% d'eux leur niveau d'intégration est globalement faible de 1 sur 5 et 2 sur 5, mais certains d'eux enregistrent des niveaux élevés de 3 sur 5 à 4 sur 5. Ces données montrent une inégalité entre les femmes et les hommes dans l'intégration l'IA, et cette situation peut être liée aux postes qu'il occupe et à leurs compétences.

Tableau21 Répartition d'échantillon des managers selon Ancienneté dans l'entreprise :

Ancienneté par poste	Effectifs	Pourcentage
(-5ans)	3	30%
5-10 ans	1	10%
11 à 20 ans	5	50%
(+ 20 ans)	1	10%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau indique que 50 % des managers occupent leur poste depuis 11 à 20 ans, 30 % depuis moins de 5 ans, et 10 % chacun pour les tranches 5-10 ans et plus de 20 ans. Cela montre une bonne stabilité au sein du management, avec un équilibre entre expérience et renouvellement des postes.

Tableau22. Répartition d'échantillon des managers selon le degré d'information sur la IA :

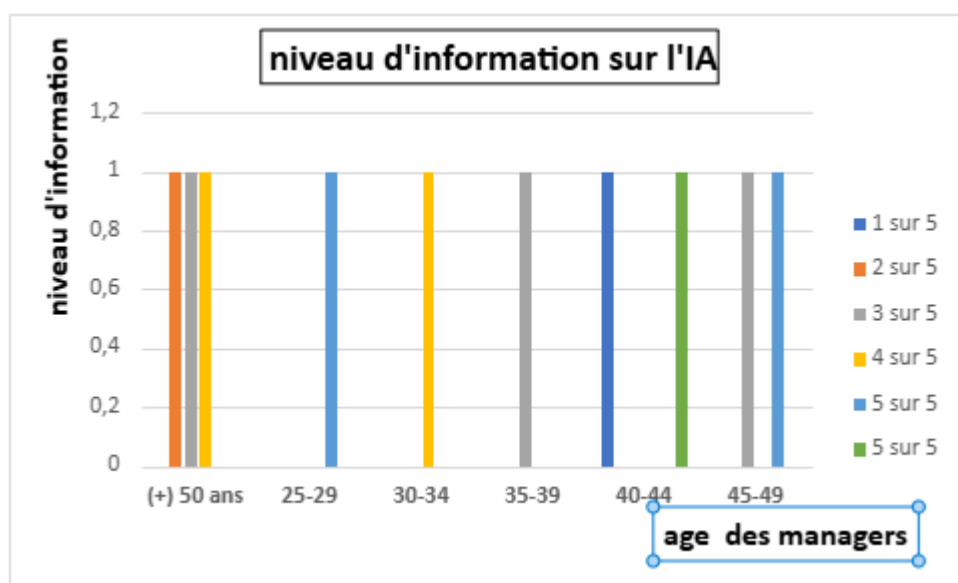
Niveau d'information sur la IA	Effectifs	Pourcentage
1 sur 5	1	10%
2 sur 5	1	10%
3 sur 5	3	30%
4 sur 5	2	20%
5 sur 5	3	30%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau montre que 30 % des managers ont un niveau d'information de 5 sur 5, 30 % un niveau de 3 sur 5, 20 % un niveau de 4 sur 5, et seulement 10 % pour les niveaux 1 et 2 sur 5.

On observe donc que la majorité des managers ont un niveau de connaissance moyen à élever sur l'intelligence artificielle, ce qui peut favoriser une meilleure adaptation aux nouvelles technologies.

Figure6. La répartition du niveau d'information selon l'âge des managers :



Le graphique représente la répartition du niveau d'information sur l'IA selon l'âge des managers. Les niveaux sont notés de 1/5 (très faible) à 5/5 (très bon). On remarque que les managers âgés de 25 à 29 ans affichent un meilleur niveau (trois personnes à 5/5). Les tranches 30-34 et 35-39 ans ont des niveaux d'information variés mais plutôt moyens. Les managers de plus de 50 ans présentent un faible niveau (1/5 et 2/5 uniquement). Le groupe des 45-49 ans à un niveau assez faible également. Globalement, les jeunes semblent mieux

informés sur l'IA que les plus âgés. Cela peut indiquer une meilleure adaptation des jeunes aux nouvelles technologies.

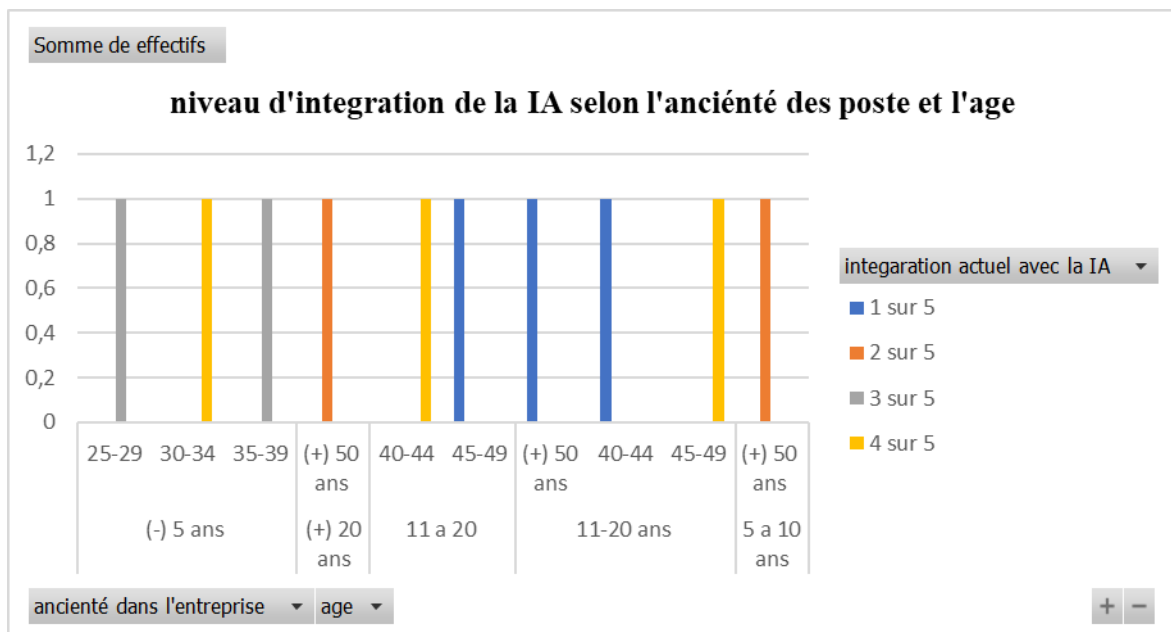
Tableau23. Répartition d'échantillon des managers selon le Niveau d'intégration des IA dans les tâches quotidiennes.

Niveaux d'intégration	Effectifs	Pourcentage
1 sur 5	3	30%
2 sur 5	2	20%
3 sur 5	2	20%
4 sur 5	3	30%
5 sur 5	0	00%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente la répartition des managers selon leur niveau d'intégration dans l'entreprise. On observe que 30 % se situent au niveau 1 sur 5, 20 % aux niveaux 2 et 3, 30 % au niveau 4, et aucun au niveau 5. Cela montre que l'intégration est plutôt moyenne, avec beaucoup de managers encore en train de s'adapter pleinement à leurs fonctions.

Figure7. Répartition des niveaux d'intégration e la IA selon l'Age et l'ancienneté des poste :



Le graphique révèle que le niveau d'acquisition des compétences en intelligence artificielle ne dépend pas uniquement de l'ancienneté ou de l'âge pris isolément, mais plutôt d'un équilibre entre expérience professionnelle et adaptabilité. Les managers ayant entre 11 et

20 ans d'ancienneté, en majorité âgés de 40 à 49 ans, affichent les niveaux les plus élevés (jusqu'à 4 sur 5). Cela suggère que cette catégorie de personnel, bénéficiant à la fois d'une solide expérience et d'une certaine ouverture au changement, s'adapte plus facilement aux évolutions technologiques. En revanche, les employés les plus jeunes (moins de 5 ans d'ancienneté et âgés de moins de 35 ans) présentent des niveaux d'acquisition plutôt faibles à intermédiaires (1 à 3 sur 5), ce qui pourrait s'expliquer par un manque d'opportunités de formation, une expérience encore limitée, ou une intégration récente dans l'entreprise.

Les managers de plus de 50 ans, quelle que soit leur ancienneté, se positionnent principalement sur des niveaux bas (1 ou 2 sur 5). Ce constat traduit une possible résistance au changement, un besoin plus fort d'accompagnement ou encore une moindre exposition aux outils numériques au cours de leur carrière.

Tableau24. Répartition d'échantillon des managers selon les outils de la IA les plus bénéfique :

Les outils de la IA les plus bénéfique	Effectifs	Pourcentage
IA générative	2	20%
Chatgpt, deepseek, claude, jasper,	2	20%
Chatgpt, deepssek, canva , capilot	2	20%
Chatgpt, capilot	3	30%
Outils LLM	1	10%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente la répartition des managers selon les outils d'intelligence artificielle jugés les plus bénéfiques. On note que 30 % privilégient l'association ChatGPT et Capilot, 20 % l'IA générative, 20 % des combinaisons incluant ChatGPT, DeepSeek, Claude, Jasper, et 20 % d'autres combinaisons avec Canva et Capilot. Enfin, 10 % mentionnent les outils LLM. Cela montre une préférence marquée pour ChatGPT et ses différentes utilisations, reflétant son importance dans les pratiques actuelles des managers.

Tableau25. Répartition d'échantillon des managers selon le Niveau d'intégration de solution IA aux systèmes

Niveau d'intégration de solution IA aux systèmes	Effectifs	Pourcentage
1 sur 5	3	30%
2 sur 5	4	40%
3 sur 5	2	20%
4 sur 5	1	10%
5 sur 5	0	00%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente la répartition des managers selon le niveau d'intégration des solutions d'intelligence artificielle aux systèmes de l'entreprise. On constate que 40 % des managers évaluent ce niveau à 2 sur 5, 30 % à 1 sur 5, 20 % à 3 sur 5, 10 % à 4 sur 5, et aucun à 5 sur 5.

Cela indique que l'intégration des solutions IA est encore faible .

Tableau26. Répartition d'échantillon des managers selon les tâches pour lesquelles l'intelligence artificielle est la plus bénéfique

Les taches pour lesquelles la IA est la plus bénéfique		Pourcentage
Rédaction et présentation	3	30%
Tache chronophage et répétitive	3	30%
Analyse des donnée	2	20%
Domaines d'automatisme	1	10%
Gestion de la maintenance	1	10%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente la répartition des managers selon les tâches où l'intelligence artificielle est la plus bénéfique. 30 % considèrent que l'IA est utile pour la rédaction et la présentation, 30 % pour les tâches chronophages et répétitives, 20 % pour l'analyse des données, et 10 % pour les domaines d'automatisme ainsi que la gestion de la maintenance.

Cela souligne que l'IA est surtout valorisée pour optimiser les tâches répétitives et faciliter le traitement des informations.

Tableau27. Répartition d'échantillon des managers selon le Niveau de collaboration

Niveau de collaboration	Effectifs	Pourcentage
1 sur 5	0	0%
2 sur 5	2	20%
3 sur 5	5	50%
4 sur 5	4	40%
5 sur 5	0	00%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente la répartition des managers selon leur niveau de collaboration. On n'observe qu'aucun manager ne se situe aux niveaux extrêmes 1 et 5 sur 5. Une minorité de 20 % est positionnée au niveau 2, indiquant une collaboration relativement faible. La majorité, soit 50 %, se trouve au niveau 3, ce qui traduit un niveau de collaboration moyen. Enfin, 40 % des managers affichent un niveau de collaboration élevé (4 sur 5).

Ces résultats suggèrent que la collaboration entre managers est globalement bonne, avec un équilibre entre ceux qui collaborent modérément et ceux qui collaborent de manière plus engagée, ce qui est favorable pour la dynamique d'équipe et la réussite des projets.

Tableau28. Répartition d'échantillon des managers selon le classement des facteurs lors de la mise en place de la IA :

Classement des facteurs	Effectifs	Pourcentage
1. Cout 2. Scalabilité 3. Facilité de la mise en ouvre	3	30%
1. Scalabilité 2. Facilité de la mise en ouvre	2	20%
3. Cout		
1. Scalabilité 2. Cout 3. Facilité de la mise en ouvre	2	20%

1. Facilité de la mise en œuvre 2. Scalabilité 3. Coût	1	10%
1. Facilité de la mise en œuvre 2. Coût 3. Scalabilité	2	20%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente la répartition des managers selon le classement des facteurs importants dans l'adoption des solutions. On constate que 30 % placent le coût en premier, suivi de la scalabilité et de la facilité de mise en œuvre. Pour 40 % des managers, la scalabilité est prioritaire, suivie soit par la facilité de mise en œuvre (20 %) ou le coût (20 %). Enfin, 30 % accordent la priorité à la facilité de mise en œuvre, suivie par la scalabilité ou le coût.

Ces résultats montrent que les managers équilibrent leurs critères entre coût, évolutivité et facilité d'intégration, avec une légère préférence pour la scalabilité et le coût comme facteurs clés.

Tableau29. Répartition d'échantillon selon les technologies IA envisager d'intégrer à l'avenir

Les technologies IA envisager d'intégrer à l'avenir	Effectifs	Pourcentage
IA en local, déployés des agents de l'intelligence locaux	2	20%
Outils de la IA en domaine de l'automatisme	2	20%
Technologie de IA pour pilotage de processus	1	10%
Aucun	5	50%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente la répartition des managers selon les technologies d'intelligence artificielle envisagées pour une future intégration. On note que 50 % des managers ne prévoient pas d'intégrer de nouvelles technologies IA, tandis que 20 % envisagent d'adopter des IA locales et des agents intelligents déployés localement, 20 % ciblent les outils d'automatisation, et 10 % s'intéressent aux technologie IA pour le pilotage des processus. Ces résultats indiquent une certaine prudence dans l'adaptation future des technologie IA, avec un intérêt particulier pour les solutions locales et automatisées

Tableau30. Répartition d'échantillon selon la Période prévue pour l'intégration des technologies d'IA

Période prévue pour l'intégration des technologies d'IA	Effectifs	Pourcentage
Court terme (- 2ans)	2	20%
Moyen terme (entre 2 ans et 5 ans)	5	50%
Long terme (plus de 5 ans)	3	30%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente la répartition des managers selon la période pour l'intégration des technologies d'intelligence artificielle. On observe que 50 % d'entre eux prévoient une intégration à moyen terme, entre 2 et 5 ans. Viennent ensuite 30 % qui envisagent une adoption à long terme, au-delà de 5 ans, tandis que 20 % anticipent une intégration à court terme, dans les 2 prochaines années.

Cette répartition illustre une anticipation prudente et progressive de l'intégration des technologies IA au sein des organisations.

Tableau31. Répartition d'échantillon selon Défis lors de la mise de la IA

Défis lors de la mise de la IA	Effectifs	Pourcentage
Contrainte des ressources	1	10%
Sécurité des données	4	40%
Complexité technique, contrainte des ressources, sécurité des données	1	10%
Complexité technique, manque des compétence	2	20%
Complexité technique	1	10%
Complexité technique, manque d'automatisation	1	10%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collecte

Le tableau représente la répartition des principaux défis identifiés lors de la mise en œuvre de l'intelligence artificielle. La sécurité des données est le défi le plus cité, représentant 40 % des réponses. La complexité technique, souvent associée au manque de compétences ou aux contraintes de ressources, constitue un autre défi majeur, totalisant 50 % des cas. Les

contraintes en ressources et les problématiques d'automatisation sont également présentes, mais de façon moins importante.

Cette répartition reflète les principaux obstacles techniques et sécuritaires rencontrés par les organisations dans le déploiement de l'IA

Tableau32. Répartition d'échantillon des managers selon la Formation de la IA :

Formation de la IA	Effectifs	Pourcentage
Oui	7	70%
Non	3	30%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau montre que la majorité des participants, soit 7 sur 10, ont bénéficié d'une formation en intelligence artificielle, tandis que 3 personnes, représentant 30 % de l'échantillon, n'en ont pas encore reçu. Cela peut s'expliquer par le fait que l'intégration de l'IA est encore en cours dans certains services, et que les actions de formation ne touchent pas encore l'ensemble des employés.

Tableau33. La politique de la formation adaptées :

La politique de la formation adaptées	Effectifs	Pourcentage
Le groupe de l'IA fait des réunions et des séances de sensibilisations	3	37,5%
Nous avons une équipe de la IA à la DSI	1	12,5%
Formation interne et sensibilisation	4	50%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente la politique de formation adaptées ou Le tableau montre que les managers interrogés décrivent une politique de formation à l'IA reposant principalement sur trois dispositifs: 50 % évoquent des formations internes accompagnées de séances de sensibilisation, 37,5 % indiquent que le groupe IA organise régulièrement des réunions d'information, tandis que 12,5 % signalent la présence d'une équipe dédiée à l'IA au sein de la DSI. Cela témoigne d'une stratégie de montée en compétence progressive au sein de l'organisation.

Tableau34. La perception de l'impact de la IA sur la production :

IA/processus de production	Effectifs	Pourcentage
1 sur 5	0	0%
2 sur 5	2	20%
3 sur 5	3	30
4 sur 5	2	20
5 sur 5	3	30

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente l'impact de l'IA sur le processus de production. 30 % des managers estiment que cet impact est très élevé (5 sur 5), 20 % le jugent élevé (4 sur 5), 30 % considèrent qu'il est moyen (3 sur 5), et 20 % le trouvent faible (2 sur 5). Aucun manager ne pense que l'IA n'a pas d'impact (1sur5). Cela montre que la majorité des managers perçoivent l'intelligence artificielle comme un apport positif dans le processus de production.

Tableau35. Répartition d'échantillon selon la perception de l'impact de la IA sur le logistique :

IA/logistique	Effectifs	
1 sur 5	0	0%
2 sur 5	0	0%
3 sur 5	6	60%
4 sur 5	3	30%
5 sur 5	1	10%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente la perception de l'impact de l'IA sur la logistique. 60 % des managers estiment que cet impact est moyen (3 sur 5), 30 % le jugent élevé (4 sur 5), et 10 % le considèrent très élevé (5 sur 5). Aucun manager ne pense que l'IA a un faible ou aucun impact (1 ou 2 sur 5).

Cela montre que la majorité des managers perçoivent l'intelligence artificielle comme ayant un impact modéré à important sur la logistique.

Tableau36. Répartition d'échantillon selon la perception de l'impact de la IA sur la vente

IA/vente	Effectifs	Pourcentage
1 sur 5	00	00%
2 sur 5	00	00%
3 sur 5	08	80%
4 sur 5	03	30%
5 sur 5	02	20%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau montre la perception de l'impact de l'IA sur la vente. 80 % des managers estiment que cet impact est moyen (3 sur 5), 15 % le jugent élevé (4 sur 5), et 5 % le considèrent très élevé (5 sur 5). Aucun manager ne pense que l'IA a un faible ou aucun impact (1 ou 2 sur 5).

Cela indique que la majorité des managers perçoivent l'intelligence artificielle comme ayant un impact modéré à important sur les ventes.

Tableau 37. Répartition d'échantillon selon la perception de l'impact de la IA sur le marketing :

IA / marketing	Effectifs	Pourcentage
1 sur 5	01	10%
2 sur 5	01	10%
3 sur 5	02	20%
4 sur 5	04	40%
5 sur 5	02	20%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente l'impact de l'IA sur le marketing. 40 % des managers estiment que cet impact est élevé (4 sur 5), 20 % très élevé (5 sur 5), 20 % moyen (3 sur 5), 10 % faible (2 sur 5) et 10 % très faible (1 sur 5).

Ces résultats montrent que l'IA est perçue par les managers comme un outil important pour le marketing, avec une majorité qui reconnaît son influence positive sur les activités du service.

Tableau38. Répartition d'échantillon selon la perception de l'impact de la IA sur la RH

IA/RH	Effectifs	Pourcentage
1 sur 5	01	10%
2 sur 5	00	00%
3 sur 5	03	30%
4 sur 5	04	40%
5 sur 5	02	20%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente l'impact de l'IA sur la gestion des ressources humaines. 40 % des managers estiment que cet impact est élevé (4 sur 5), 30 % le jugent moyen (3 sur 5), 20 % très élevé (5 sur 5), 10 % très faible (1 sur 5), et aucun ne le considère faible (2 sur 5).

Ces résultats montrent que l'intelligence artificielle est perçue par les managers comme un outil utile dans le domaine des ressources humaines, avec une majorité qui reconnaît son rôle positif dans l'amélioration des pratiques RH.

Tableau39. Répartition d'échantillon selon la perception de l'impact de la IA sur les coûts

IA/cout	Effectifs	Pourcentage
1 sur 5	1	10%
2 sur 5	1	10%
3 sur 5	5	50%
4 sur 5	2	20%
5 sur 5	1	10%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau montre la perception de l'impact de l'IA sur les coûts. La majorité des managers (50 %) estiment que cet impact est moyen (3 sur 5), tandis que 20 % le jugent élevé (4 sur 5), et 10 % très élevé (5 sur 5). De plus, 10 % considèrent l'impact comme faible (2 sur 5) et 10 % très faible (1 sur 5).

Ces résultats indiquent que, pour la plupart des managers, l'IA a un effet modéré sur la gestion des coûts, même si certains y voient un potentiel plus important de réduction ou d'optimisation.

Tableau40. Répartition d'échantillon selon la perception de l'impact de l'IA sur la suppression d'emplois :

IA/suppression	Effectif	Pourcentage
1 sur 5	7	70%
2 sur 5	1	10%
3 sur 5	2	20%
4 sur 5	0	0%
5 sur 5	0	0%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau montre la perception de l'impact de l'IA sur la suppression d'emplois. 70 % des managers estiment que cet impact est très faible (1 sur 5), 10 % le jugent faible (2 sur 5), et 20 % moyen (3 sur 5). Aucun manager ne considère que l'IA a un impact élevé ou très élevé (4 ou 5 sur 5) sur la suppression d'emplois.

Ces résultats indiquent que la majorité des managers ne perçoivent pas l'IA comme une menace directe pour les emplois existants, ce qui reflète une vision plutôt rassurante de son intégration dans ce vital

Tableau41. Répartition d'échantillon selon perception de l'automatisation face a la réduction des effectifs

Perception de l'automatisation face a la réduction des effectifs	Effectifs	Pourcentage
Oui	5	50%
Non	5	50%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau indique que 50 % des managers estiment que l'automatisation entraîne une réduction des effectifs, tandis que les 50 % restants ne partagent pas cet avis.

Cette répartition équilibrée montre que les perceptions des managers sont divisées. Certains considèrent l'automatisation comme un facteur de suppression d'emplois, tandis que d'autres pensent qu'elle n'a pas nécessairement un impact négatif sur le nombre de postes au sein de l'entreprise.

Tableau42. Répartition d'échantillon selon la perception de l'IA sur les emplois (création / suppression) :

Perception de l'IA sur les emplois (création /suppression)	Effectifs	Pourcentage
Création nouveaux emplois	7	70%
Suppression d'emplois existants	3	30%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau montre que 70 % des managers perçoivent l'intelligence artificielle comme un levier de création de nouveaux emplois, contre 30 % qui pensent qu'elle entraîne plutôt une suppression des postes existants.

Cela suggère que la majorité des managers adoptent une vision optimiste de l'IA, la considérant comme une opportunité pour transformer et faire évoluer les métiers, plutôt qu'une menace pour l'emploi.

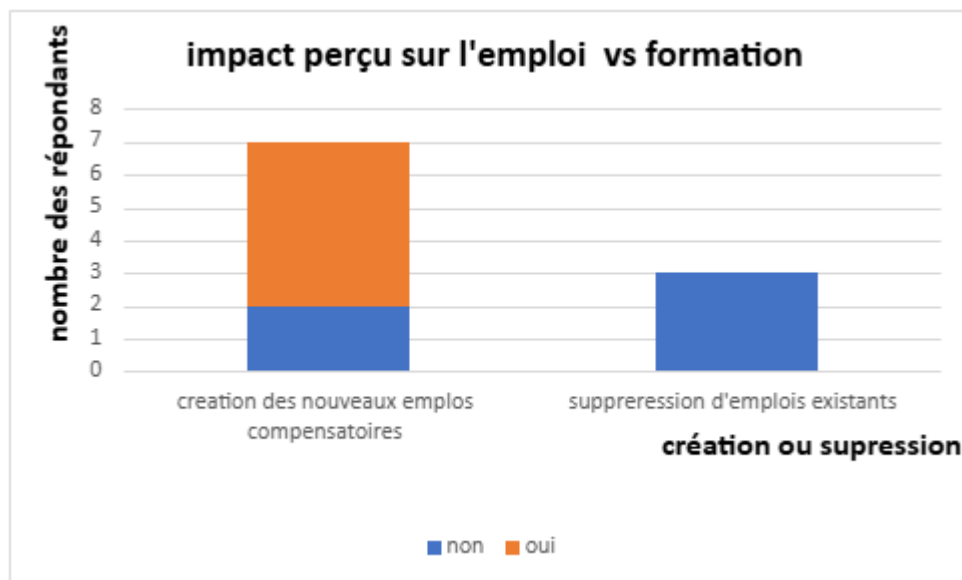
Tableau43. Répartition d'échantillon selon la perception des managers de la formation des employés pour atténuer les impacts de IA sur l'emploi

Formation des employés pour atténuer les impacts de IA sur l'emploi	Effectifs	Pourcentage
Oui	5	50%
Non	5	50%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente Formation des employés pour atténuer les impacts de l'IA sur l'emploi (Managers) Les managers sont également partagés (50% oui, 50% non) sur la nécessité des anciens employés pour atténuer les impacts de l'IA sur l'emploi.

Figure8. Impact perçu sur l'emploi vs formation



Le graphique représente l'impact perçue par les managers sur les emplois selon la formation sur l'IA, les données affichent que 7 managers sur 10 pensent que l'IA change les emplois, soit en en créant, soit en en supprimant. Parmi elles, 5 croient que l'IA crée de nouveaux emplois pour compenser ceux perdus. 3 personnes parlent plutôt de suppression d'emplois.

Le graphique montre que la plupart voient la formation comme une solution utile.

Mais certains pensent que la formation seule ne suffit pas. En résumé, l'IA a un vrai impact, et la formation aide pour atténuer l'impact de l'IA sur l'emploi.

Tableau44. Répartition d'échantillon selon la politique de la formation et développements des compétence pour atténuer le licenciement

La politique de la formation et développements des compétence pour atténuer le licenciement	Effectifs	Pourcentage
Lancements de la formation et de la sensibilisation	4	40%
La IA va transformer les postes	1	10%

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées.

Le tableau représente Politique de formation et développement des compétences pour atténuer le licenciement (Managers) Les managers envisagent des formations et sensibilisations (40%) pour atténuer les risques de licenciement liés à l'IA.

3.Synthèse de l'étude sur l'intelligence artificielle dans l'entreprise Cevital

Cette synthèse présente les résultats d'une étude menée auprès des employés et managers de l'entreprise Cevital, dans les services informatique, énergétique et marketing, afin d'évaluer l'impact de l'intégration de l'intelligence artificielle (IA) sur les métiers, les compétences, et l'organisation du travail.

3.1Impact de l'intelligence artificielle sur les employés :

- L'IA est perçue majoritairement comme un outil de soutien, non comme une menace : 85 % des collaborateurs ne craignent pas d'être remplacés.
- les jeunes employés techniques (informatique, marketing) affichent une familiarisation plus élevée avec l'IA que les métiers traditionnels (énergie, maintenance).
- L'usage de l'IA reste encore modéré (intégration estimée à 2 ou 3 sur 5 pour la majorité)
- Les outils les plus utilisés sont ChatGPT, DeepSeek, et des outils de génération de contenu ou d'analyse des données.
- 50 % des collaborateurs n'ont pas encore reçu de formation à l'IA, ce qui freine son adoption.
- Les compétences en analyse de données, maîtrise des outils IA, et adaptabilité sont considérées comme essentielles à développer.
- L'IA a contribué à réduire les tâches répétitives et à améliorer la qualité du travail, notamment pour la rédaction, l'analyse, et les suivis de projets.

3.2.Perceptions managériales et transformation des métiers

- Les managers affichent un niveau d'information élevé sur l'IA, mais une intégration limitée dans les systèmes (majoritairement évaluée à 2 ou 3 sur 5).

- Les tâches jugées les plus affectées par l'IA sont : analyse de données, rédaction de rapports, tâches chronophages.
- La majorité des managers perçoivent l'IA comme bénéfique, à condition qu'elle soit bien encadrée.
- Il existe une corrélation entre le niveau de formation et le niveau d'intégration : les services formés utilisent plus efficacement les outils IA.
- L'IA est jugée plus utile comme appui décisionnel que comme outil autonome.

3.3.Enjeux, défis et perspectives

- Les principaux freins à l'adoption de l'IA sont : la sécurité des données, le manque de compétences, et la résistance au changement.
- L'évolution des métiers se fait dans une logique de complémentarité homme-machine, et non de substitution.
- La moitié des répondants estiment que l'IA a déjà amélioré leur travail, notamment sur le plan de l'efficacité et de la stratégie.
- Les métiers techniques et récents (informatique, marketing digital) intègrent l'IA plus facilement que les métiers traditionnels (énergie, maintenance).
- L'automatisation est perçue avec prudence : 70 % des répondants n'en ont pas peur, mais 30 % expriment des inquiétudes quant aux changements profonds dans leur métier

3.4 Conclusion générale des résultats de l'entretien :

L'IA est perçue globalement de manière positive au sein de Cevital.

Elle est vue comme une opportunité d'amélioration des performances sans menace immédiate pour l'emploi.

Toutefois, elle impose un changement des compétences et une sensibilisation accrue à la sécurité des données.

La collaboration homme-machine est privilégiée : l'IA assiste mais ne remplace pas.

Formation continue et culture d'innovation sont les deux leviers-clés recommandés pour tirer profit de l'IA.

Conclusion générale

Conclusion générale

Ce mémoire a été réalisé dans un contexte où l'intelligence artificielle (IA) constitue un vecteur majeur de transformation des dynamiques économiques et sociales, en particulier dans le monde du travail. La problématique centrale à laquelle nous avons tenté de répondre est la suivante : **Quel est l'impact de l'intelligence artificielle sur le marché d'emploi ?** avec un accent particulier mis sur les métiers d'entreprise à travers une étude de cas de l'entreprise Cevital Bejaia.

Pour répondre à cette problématique, nous avons adopté une méthodologie mixte combinant à la fois des approches qualitative (entretiens semi-directifs) et quantitative (questionnaire), permettant une analyse complète des avis différents et des données chiffrées.

Les résultats de cette recherche mettent en évidence plusieurs points clé. Premièrement, l'IA n'est pas perçue uniquement comme une menace mais aussi comme une opportunité pour améliorer la productivité, réduire les tâches répétitives et accompagner les employés vers des rôles à plus forte valeur ajoutée. L'étude de terrain menée chez Cevital montre que l'intégration de l'IA est à ses débuts, elle commence à transformer les pratiques au sein des services énergétique, informatique et marketing. Les technologies utilisées (comme ChatGPT, outils de veille ou CRM intelligents) sont employées pour automatiser certaines tâches, améliorer la qualité du service, et faciliter la prise de décision. Deuxièmement, aucune suppression de poste n'a été constatée, mais une évolution des métiers est en cours, confirmant ainsi que l'IA modifie la structure de l'emploi en transformant certains métiers existants et en générant de nouveaux emplois. Cette transformation s'accompagne d'une montée en compétences et d'une formation continue, notamment autour des outils numériques, des technologies digitales et de la capacité d'adaptation à l'automatisation des tâches, ce qui valide également l'hypothèse selon laquelle ces compétences deviennent prioritaires pour s'adapter aux évolutions liées à l'IA aucune suppression de poste a été constaté, mais une évolution des métiers est en cours, exigeant une montée en compétences et une formation continue. Enfin, les résultats indiquent que les collaborateurs perçoivent majoritairement l'IA comme un outil complémentaire, et non comme un substitut à l'humain, notamment dans les fonctions créatives ou relationnelles.

Cette étude présente toutefois certaines limites qu'il convient de souligner. D'une part, l'échantillon étudié issu d'une seule entreprise, en termes de fonctions et d'expérience, reste restreint et centré sur une seule entreprise, ce qui limite la généralisation des résultats à d'autres contextes organisationnels ou géographiques. D'autre part, comme l'intelligence

artificielle évolue très vite rends certaines données rapidement obsolètes. En outre, l'étude n'aborde pas de manière approfondie les enjeux juridiques et éthiques liés à l'utilisation de l'IA, comme la régulation, la transparence des algorithmes et la protection des données.

Enfin, ce travail ouvre la voie à plusieurs orientations de recherche futures. Il serait intéressant d'élargir l'étude à d'autres entreprises ou secteurs afin de comparer les stratégies d'adaptation à l'IA et d'évaluer leur efficacité à plus grande échelle. Par ailleurs, l'étude des effets de l'IA à long terme sur les carrières, la qualité de vie au travail ou encore les inégalités sociales constitue une dimension encore peu explorée. De même, une approche plus large, incluant des points de vue psychologiques, sociologiques et éthiques de l'IA dans le monde du travail permettrait d'enrichir les approches principalement économiques et technologiques. L'intelligence artificielle, loin d'être une évolution technique, représente un enjeu stratégique et humain majeur pour le futur du travail. C'est à ce titre qu'elle mérite une attention constante et un cadre adapté.

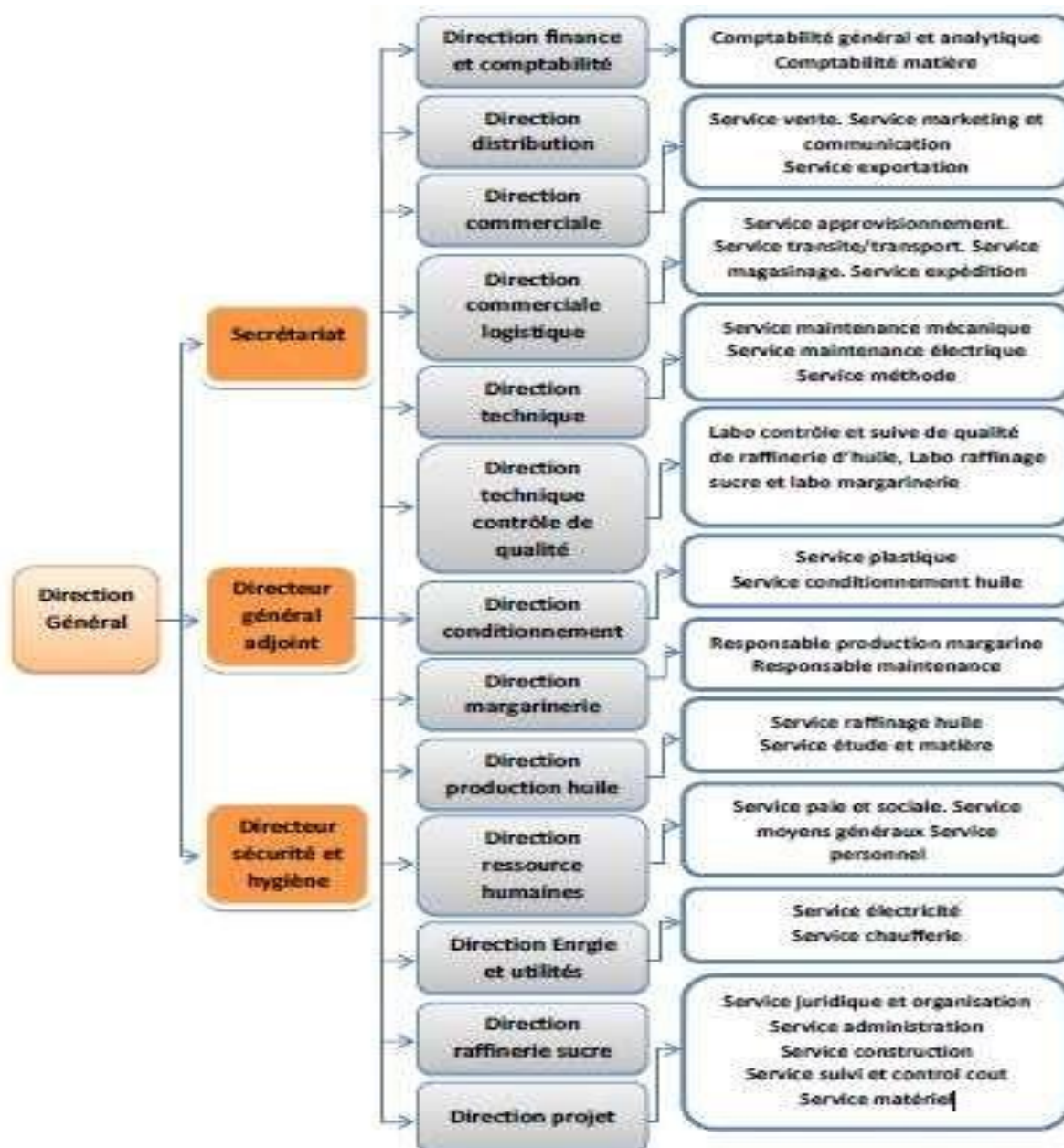
Bibliographie

Bibliographie

- Champion, D. (s.d.). Récupéré sur L'automatisation bouleverse le monde du travail : quels défis et opportunités pour l'emploi ? : <https://www.durrlleman-colas-avocats.fr/lautomatisation-bouleverse-le-monde-du-travail-quels-defis-et-opportunités-pour-lemploi/>
- Chen, W. X. (2024). *Displacement or Complementarity? The Labor Market Impact of Generative AI (Working Paper No. 25-039)*. Harvard Business School.
- Fauchoux, V. (2025). Récupéré sur L'IA act, une alchimie réussie combinant règles de droit et normes éthiques ? : <https://www.ddg.fr/actualite/lia-act-une-alchimie-reussie-combinant-regles-de-droit-et-normes-ethiques>
- france strategie. (2018). *france strategie*. Récupéré sur Intelligence artificielle et travail : risques et opportunités: www.strategie.gouv.fr/intelligence-artificielle-et-travail-risques-et-opportunités
- IA-Insights. (2023, juin 26). *IA-Insights*. Récupéré sur L'impact de l'intelligence artificielle (IA) dans divers secteurs d'activité: <https://www.ia-insights.fr/l-impact-de-l-intelligence-artificielle-ia-dans-divers-secteurs-d-activite/>
- ISO. (s.d.). *Qu'est-ce que l'intelligence artificielle (IA) ?* Récupéré sur <https://www.iso.org/fr/intelligence-artificielle/quoi-ia>
- LEJUDE, B. (2024, avril 19). *Co-IA*. Récupéré sur Chronologie – Histoire: <https://co-ia.fr/chronologie-histoire/>
- Marty, A. (2020, Mars 2). *La collaboration homme-machine : Réinventer les processus métiers avec l'IA*. Récupéré sur Forbes France: <https://www.forbes.fr/technologie/la-collaboration-homme-machine-reinventer-les-processus-metiers-avec-l-ia/>
- normalisation), I. (. (s.d.). Récupéré sur <https://www.iso.org/fr/intelligence-artificielle/quoi-ia>
- Santana, M. &-F. (2021). Compétences à l'ère de l'intelligence artificielle : Visualisation de l'état de l'art et perspectives d'avenir. *Review of Managerial Science*.
- UNESCO. (2022). *UNESCO*. Récupéré sur Recommandation sur l'éthique de l'intelligence artificielle.: <https://www.unesco.org/fr/artificial-intelligence/recommendation-ethics>
- Villani, M. (2018, mars). *WATHI*. Récupéré sur Qu'est-ce que l'intelligence artificielle ? Livret de vulgarisation: <https://www.wathi.org/quest-ce-que-lintelligence-artificielle-livret-de-vulgarisation-mission-villani-sur-lintelligence-artificielle-mars-2018/>
- World Economic Forum. (2018). *The Future of Jobs Report 2018*. Récupéré sur World Economic Forum.: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf

Annexe

Annexe 01 : organigramme de l'organisation d'accueil Cevital



Annexe 02 : compte rendu de la réunion sur l'intelligence artificielle

Le 13 février 2024 de 09h à 11h

Compte Rendu de la Réunion sur l'Intelligence Artificielle

1. Présentation de l'Intelligence Artificielle: La réunion a débuté par une introduction aux concepts fondamentaux de l'IA et à son application dans les processus métier. Une présentation des équipes et de leurs rôles respectifs a ensuite suivi.

- **Introduction à l'IA :** L'objectif de la réunion était de vulgariser les concepts de l'IA et d'examiner son application dans les processus métier. L'IA tente de reproduire les comportements humains en utilisant des algorithmes et des données massives.

- **Présentation de l'équipe :** analyste en cybersécurité et doctorant en intelligence artificielle, data analyste en formation en IA, analyste SI spécialisé en GMAO,

- **Concepts IA :** Expliquer des techniques de machine learning et de deep learning, qui utilisent des réseaux de neurones artificiels pour analyser de grandes quantités de données.

2. Utilisation de l'IA dans les Processus Métier

- **Directives IA :** Les directives d'application de l'IA dans les processus métier sont des orientations stratégiques définies par la direction générale.

- **Importance de l'IA :** L'IA permet d'améliorer la productivité et de réduire les coûts.

3. Niveau de Familiarité avec l'IA

- **Tour de table :** Évaluer le niveau de connaissance des participants concernant l'IA et ses outils.

- **Retours des participants :** partage d'expériences sur l'utilisation de ChatGPT pour la rédaction, la résolution de problèmes mathématiques et d'autres tâches.

4. Exemples d'Utilisation de l'IA

- **Rédiger des documents :** utiliser de ChatGPT pour rédiger des documents et des comptes rendus de réunion.

- **Résoudre de problèmes mathématiques :** Assistance dans la résolution d'équations et d'analyses complexes.

- **Améliorer la productivité :** Automatiser les tâches répétitives pour optimiser le temps de travail.

5. Confidentialité des Données

- **Protection des données** : Respect de la loi 18-07 sur la protection des données à caractère personnel.
- **Risques liés au transfert de données** : Problèmes potentiels liés au stockage et à l'échange d'informations sensibles à l'étranger.
- **Solutions locales** : Proposition de déployer des serveurs internes pour garantir la confidentialité des données.

6. Applications Industrielles de l'IA

- **Maintenance prédictive** : prévenir des pannes à partir des données des capteurs pour anticiper les défaillances.
- **Optimiser la production** : analyse des données historiques pour ajuster les paramètres de production en temps réel.

7. Optimisation Logistique

- **IA et blockchain** : Utiliser ces technologies pour assurer la traçabilité des données et optimiser la chaîne d'approvisionnement.

8. Cas d'Usage Concret

- **Cahier des charges**:définir des exigences techniques pour analyse physico-chimique du sucre.
- **Optimiser des analyses**: Intégrer de nouveaux paramètres pour améliorer le contrôle qualité.

9. Analyse des Offres

- **Comparer des offres** :Évaluer des critères techniques et commerciaux des différentes propositions.
- **Classer des offres**:utiliser de l'IA pour attribuer des notes objectives et justifier les choix finaux.

10. Utilisation de ChatGPT

- **Générer des résumés** : exploiter ChatGPT pour condenser des documents longs.
- **Pertinence des questions** : **il faut** poser des questions claires pour obtenir des réponses précises.
- **Fiabilité des informations** : Plus les données fournies sont détaillées, plus les réponses sont pertinentes.

11. Intégration de l'IA dans Teams

- **Assistant copilote** : Génération automatique de comptes rendus de réunion.
- **Analyse de documents** : Lecture et synthèse des fichiers partagés pour fournir des réponses contextualisées.

12. Conclusion et Remerciements

La réunion s'est conclue par des remerciements aux participants et une invitation à partager leurs besoins pour améliorer les processus métier grâce à l'IA.

Annexe 03 : guide entretiens

Contexte d'intégration

1. Depuis quand l'intelligence artificielle a-t-elle été introduite dans vos activités ?
2. Quelles ont été les motivations principales de cette démarche ?
3. Qui a impulsé cette intégration ? (Direction générale, service informatique, management opérationnel...)
4. Utilisez-vous ou avez-vous accès à des outils comme ChatGPT, copilotes Teams, etc.
? À quels usages sont-ils appliqués ?
5. Quelles sont, selon vous, les opportunités offertes par l'IA pour votre métier ?
6. Quelles menaces ou limites identifiez-vous ?
7. L'introduction de l'IA a-t-elle modifié les compétences nécessaires dans votre poste ?
8. Certains postes ont-ils été supprimés, modifiés ou créés ?
9. Existe-t-il un cadre éthique ou légal de référence dans votre organisation concernant
L'usage de l'IA (ex. : protection des données) ?

Service Informatique

1. Quels types de technologies ou d'algorithmes IA utilisez-vous ? (Machine Learning, Deep Learning, NLP, etc.)
2. Quelles sont les principales applications concrètes actuellement en place ?
3. L'IA a-t-elle permis d'automatiser certaines tâches ? Lesquelles ?
4. Quels impacts avez-vous constaté sur la productivité et l'organisation des équipes ?
5. Quels sont les métiers ou compétences les plus affectés par l'IA dans votre périmètre ?
6. Comment assurez-vous la confidentialité et la sécurité des données manipulées par ces outils ?
7. Des serveurs internes ou solutions locales ont-ils été déployés pour gérer les données sensibles ?
8. Quels sont les projets IA à venir dans votre service ?

Service Marketing

1. Utilisez-vous l'IA pour le ciblage client, la création de contenu, l'analyse des tendances ?
2. Quels outils spécifiques utilisez-vous ? (CRM prédictif, IA générative, plateformes automatisées...)
3. Comment ces outils ont-ils transformé votre organisation du travail ?
4. L'IA permet-elle une meilleure personnalisation de l'offre ou une amélioration de la prise de décision ?
5. Avez-vous vu apparaître de nouveaux profils (data marketer, analyste IA...) ?
6. Quelles sont, selon vous, les principales limites à l'utilisation de l'IA dans le marketing ?
7. Craignez-vous une perte de créativité ou une dépendance aux outils automatisés ?

Service Énergétique

1. L'IA est-elle utilisée dans vos processus opérationnels ? Si oui, pour quels usages ?
(Maintenance prédictive, contrôle qualité, optimisation énergétique...)
2. Ces outils ont-ils permis une amélioration mesurable des performances ?

3. L'IA permet-elle d'anticiper les pannes ou d'optimiser les coûts de maintenance ?
4. Certains postes ont-ils été supprimés, requalifiés ou créés suite à l'introduction de l'IA?
5. Quelles compétences nouvelles sont désormais nécessaires ?
6. Avez-vous rencontré des freins ou des difficultés techniques dans le déploiement de l'IA ?
7. Utilisez-vous d'autres technologies complémentaires (blockchain, IoT) en lien avec l'IA ?
8. De manière générale, comment percevez-vous l'évolution des métiers dans votre domaine avec l'IA ?
9. Quelles recommandations feriez-vous à l'entreprise pour accompagner ces transformations ?

Annexe 04 : questionnaires destinés aux collaborateurs :

Questionnaire pour collaborateurs

Chers collaborateurs,

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin d'études pour l'obtention du Diplôme de Master en Management, nous vous invitons à participer à cette enquête qui vise à étudier l'impact de l'intelligence artificielle (IA) sur les métiers au sein de votre entreprise. Votre contribution est précieuse, car elle nous permettra de mieux comprendre comment l'introduction de l'IA transforme votre environnement de travail, vos tâches quotidiennes, vos compétences, ainsi que vos perceptions et attentes face à ces évolutions technologiques.

Axe 01 : information sur le répondant

1. Votre Age

18-25 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49
+de 50

2. Votre sexe

1.homme 2. Femme

3. Depuis combien d'années travaillez-vous dans l'entreprise :

- 5ans 5-10ans 11-20ans + 20ans

Axe 02 : information générale sur votre métier

1. Sélectionnez les catégories générales de votre profession : si elle n'existe pas dans la liste, veuillez-la mentionner en choisissant autre : à préciser dans la section suivante

- ☐ Technologie d'information et analyse des données
- ☐ Ingénieurs et maintenance
- ☐ Marketings et vente
- ☐ Autre

Axe 3. Perceptions et adoption de l'intelligence artificielle (IA)

1 2 3 4 5

Peu familiarisé
familiarisé

Très

2. À quel point êtes-vous familiarisé avec l'utilisation de l'intelligence artificielle dans notre entreprise ?

1 2 3 4 5

Peu familiarisé

Très familiarisé

3. Dans quelle mesure avez-vous actuellement intégré et utilisé des outils ou technologies basées sur l'IA dans l'exercice de vos tâches quotidiennes ?

1 2 3 4 5

Aucune intégration

Intégration complète

4. Quelles sont les technologies basées sur l'IA que vous employez dans l'exécution de vos tâches quotidiennes ?

.....

5. Craignez-vous que l'intelligence artificielle puisse potentiellement remplacer certaines de vos tâches ?

Oui

Non

Si oui, quelles sont ces tâches ?

.....

6. Quelles technologies IA souhaitez-vous que l'entreprise intègre à l'avenir pour améliorer l'efficacité de vos tâches ?

.....

7. Quels défis ou obstacles avez-vous rencontrés lors de la mise en place de l'intelligence artificielle dans vos systèmes existants ?

- Complexité technique
- Adaptation au changement
- Manque de compétences techniques
- Sécurité et confidentialité des données
- Autre

:.....
.....

Axe 4. L'impact de l'IA sur votre poste

Répondez sur une échelle de 1 à 5

1. Dans quelle mesure pensez-vous que l'IA pourrait améliorer l'efficacité ou la productivité de votre travail actuel ?

1 2 3 4 5

Aucune amélioration

Amélioration significative

2. Pour quelles tâches spécifiques pensez-vous que l'IA pourrait être le plus bénéfique ?

.....
.....

3. Craignez-vous que l'automatisation par l'IA puisse rendre certaines parties de votre travail obsolètes à l'avenir ?

Oui

Non

4. Avez-vous reçu une formation spécifique pour utiliser des outils ou des technologies basées sur l'IA dans le cadre de votre travail ?

Oui

Non

Si oui, quelles sont ces formations ?

.....
.....

5. Dans quelle mesure seriez-vous prêt à changer de travail si celui-ci était entièrement automatisé ?

1 2 3 4 5

Pas du tout prêt
prêt

Tout à fait

6. À quel point êtes-vous prêt à acquérir de nouvelles compétences pour obtenir un emploi qui ne peut pas être automatisé ?

1 2 3 4 5

Pas du tout prêt

Tout à fait prêt

Questionnaire pour les managers

Chers managers,

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin d'études pour l'obtention du Diplôme de Master en Management, nous vous invitons à participer à cette enquête qui vise à étudier l'impact de l'intelligence artificielle (IA) sur les métiers au sein de votre entreprise. Votre contribution est précieuse, car elle nous permettra de mieux comprendre comment l'introduction de l'IA transforme votre environnement de travail, vos tâches quotidiennes, vos compétences, ainsi que vos perceptions et attentes face à ces évolutions technologiques.

Axe 01 : information sur le répondant

1. Votre Age

18-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49
+de 50

2. Votre sexe

1.homme 2. Femme

3. depuis combien d'années travaillez-vous dans l'entreprise :

- 5ans 5-10ans 11-20ans + 20ans

Axe02 : Perception et adaptation de la IA

1. A quel point estimez-vous que votre entreprise soit-elle informée sur la technologie de la IA ?

1 2 3 4 5

Pas de tout informée

très informée

Dans quelles mesures avez-vous actuellement intégrés et utilisé les outils ou technologies basées sur l'IA dans l'exercice de votre tâches quotidiennes

1 2 3 4 5

Faible intégration

pleinement intégrés

2. Quelles sont les technologies basées sur la AI que vous employés au sien de votre entreprise

.....
.....
.....

3. A quel point pensez-vous que les solutions de la IA peuvent s'intégrer à vos

systèmes existants ?

1 2 3 4 5

Aucun intégration

intégrations complets

4. Pour quelles taches spécifiquement pensez-vous que la IA pourrait être le plus bénéfique

.....
.....
.....

5. Dans quelle mesure le processus de décisions est-il collaboratif entre le top management, le service technologie d'information, et les unités opérationnelles ?

1 2 3 4 5

Aucun collaboration

collaborations intègres

6. Classez les facteurs suivants par ordre d'importance lors de la décision de mise en œuvre de l'IA. Exemple : [Coût ; Scalabilité (Potentialité de se développer) ; Facilité de mise en

Œuvre] ?

- Coût,
- Scalabilité
- Facilité de la mise en œuvre

7. Quelles technologies IA envisagez-vous d'intégrer à l'avenir ?

.....

8. Sur quelle période estimez-vous nécessaire d'intégrer l'ensemble des outils basés sur l'intelligence artificielle au sein de votre entreprise ?

- Court Terme (Moins de 2 ans)
- Moyen Terme (Entre 2 et 5 ans)
- Long terme (Plus de 5 ans)

9. Quels défis ou obstacles avez-vous rencontrés lors de la mise en place de l'intelligence artificielle dans vos systèmes existants ?

- Complexité technique
- Manque de compétences
- Manque d'automatisation
- Contraintes de ressources
- Sécurité des données

- Autre :

Axe 03 : formation et développement des compétences liées à l'usage de la IA

1. Votre entreprise a-t-elle prévu de former les employés à l'utilisation des technologies de l'IA ?

○ Oui

Non

2. Si oui, Comment votre entreprise a-t-elle adapté ses politiques de formation et de développement des compétences pour répondre aux besoins liés à l'IA ?

.....

AXE 04 : impact de l'adoption de la IA sur les processus de l'entreprise

1. Dans quelle mesure pensez-vous que l'adoption de l'IA dans votre entreprise améliorera le processus de production ?

1

2

3

4

5

Légère amélioration

Amélioration majeure

2. Dans quelle mesure pensez-vous que l'adoption de l'IA dans votre entreprise améliorera le processus logistique ?

1

2

3

4

5

Légère amélioration

Amélioration majeure

3. Dans quelle mesure pensez-vous que l'adoption de l'IA dans votre entreprise améliorera les processus de vente ?

1

2

3

4

5

Légère amélioration

Amélioration majeure

4. Dans quelle mesure pensez-vous que l'adoption de l'IA dans votre entreprise améliorera les processus Marketing ?

1

2

3

4

5

Légère amélioration

Amélioration majeure

5. Dans quelle mesure pensez-vous que l'adoption de l'IA dans votre entreprise améliorera les processus Ressources Humaines ?

1

2

3

4

5

Légère amélioration

Amélioration majeure

6. Dans quelle mesure croyez-vous que l'adoption de l'IA dans votre entreprise puisse réduire les coûts ?

1	2	3	4	5
Aucune réduction de coûts			Réduction majeure des coûts	

AXE 05 : l'impact de la AI sur les métiers de l'entreprise :

1. A quel degré pensez-vous que l'intégration de l'IA dans votre entreprise pourrait conduire à la suppression d'emplois humains ?

1	2	3	4	5
Aucune suppression d'emplois humains			Possibilité majeure de suppression d'emplois humains	

2. Êtes-vous en faveur de l'automatisation des tâches répétitives même si cela pourrait entraîner la réduction du nombre d'employés ?

Oui Non

3. Croyez-vous que l'introduction de l'IA puisse conduire à la création de nouveaux emplois compensatoires, ou pensez-vous principalement à la suppression d'emplois existants ?

- Création de nouveaux emplois compensatoires
- Suppression d'emplois existants

4. Pensez-vous que la formation et le développement des compétences de vos employés actuels pourraient atténuer le besoin de licenciements liés à l'introduction de l'IA ?

Oui Non

Si oui, de quelle manière ?

.....

Table des matières

Remerciement

Dédicace

Liste des abréviations

Liste des tableaux et figure

Introduction Générale	01
-----------------------------	----

Chapitre I : Fondements Théoriques de l'Intelligence Artificielle et du Marché de l'Emploi

Section 01 : comprendre l'intelligence artificielle.....	04
--	----

1. Définition et historique de l'intelligence artificielle	04
--	----

2. Applications et influence sectorielle de la IA	05
---	----

2.1. Santé et médecine	05
------------------------------	----

2.2. Industrie et production	05
------------------------------------	----

2.3. Marketing et vente	06
-------------------------------	----

2.4. Assurance et finance	06
---------------------------------	----

2.5. Éducation et formation.	06
-----------------------------------	----

2.6. Environnement et développement durable	06
---	----

3. Les types d'IA (ANI, AGI, ASI) et leurs caractéristiques	06
---	----

a. L'intelligence artificielle faible ou ANI (Artificial Narrow Intelligence)	06
---	----

b. L'intelligence artificielle forte ou AGI (Artificiel General intelligence)	07
---	----

c. L'intelligence artificielle super-intelligence ou ASI (Artificiel Super intelligence)	07
--	----

Section 02 : l'intelligence artificielle et la transformation du travail	07
--	----

1. Automatisation et suppression des emplois	07
--	----

2. Mutation et adaptation des métiers existants : Collaboration Homme-Machine.....	08
2.1. Collaboration Homme-Machine.....	08
3. Création des nouveaux métiers existants.....	08

Chapitre II : Enjeux et Adaptation des Entreprises et des Collaborateurs

Section 1 : Compétences et productivité à l'ère de l'IA.....	10
1.Évolution des compétences requises (techniques et soft skills)	10
1.1 Les compétences techniques hard skills	11
1.2Les compétences comportementales (soft skills)	11
2 .Impact sur la productivité et réduction des tâches répétitives	11
3.Stratégies d'adaptation et formation continue	11
Section 2 : Défis et Perspectives.....	12
1. l'intelligence artificielle et employabilité : risques et opportunités	12
1.1. Défis de la l'intelligence artificielle pour l'employabilité	12
1.2. Opportunités de l'intelligence artificielle pour l'employabilité	12
2. IA et éthique : biais, discrimination et régulation	13

Chapitre 03 : l'impact de l'intelligence artificielle sur le marché d'emploi

Section 01 : présentation de l'organisme d'accueil et la méthodologie de recherche	14
1. Présentation du complexe Cevital	14
1.1. Historique	14
1.2. Activités de Cevital	14
1.3. Mission et objectifs	15
1.4. Présentation des trois service d'accueil	15
a– Service énergie	15
b– Service informatique	16

c– Service marketing	16
2. Méthodologie de recherche	16
✓ Une enquête qualitative	16
✓ Une enquête quantitative	17
2.1. Etude qualitative.....	17
2.2. Etude quantitative	17
Section 02 : analyse et interprétation des résultats	18
1. Présentation des résultats des entretiens	18
1.1. Analyse et discussions des résultats	20
2. Analyse et interprétation des résultats	21
3. Synthèse de l'étude sur l'intelligence artificielle dans l'entreprise Cevital	51
3.1. Impact de l'intelligence artificielle sur les employés	51
3.2. Perception managériale et transformation des métiers	51
3.3. Enjeux et perceptive	52
3.4. Conclusion générale des résultats de l'entretien	52
Conclusion générale	53
Bibliographie	
Annexe	

Résumé :

Ce mémoire étudie l'impact de l'intelligence artificielle (IA) sur le marché de l'emploi, en particulier dans les métiers d'entreprise, à travers une étude de cas menée chez Cevital Bejaia. Il met en évidence comment l'IA transforme les fonctions internes à travers l'automatisation, la création de nouvelles compétences et la modification des métiers existants. La méthodologie adoptée combine une approche qualitative (entretiens) et quantitative (questionnaire) auprès des services Énergie, Informatique et Marketing. Les résultats montrent que l'IA est perçue comme une opportunité pour améliorer la productivité et renforcer les compétences, tout en suscitant des craintes sur la sécurité des données et l'automatisation. Ce travail conclut que l'avenir de l'emploi chez Cevital repose sur une collaboration équilibrée entre l'homme et la machine.

Mots clés : intelligence artificielle, emploi, compétences, automatisation, Cevital

Abstract:

This thesis explores the impact of artificial intelligence (AI) on the labor market, focusing on business professions through a case study at Cevital Bejaia. It highlights how AI transforms internal **functions through** automation, new skill development, and changes to existing roles. The research methodology combines qualitative (interviews) and quantitative (questionnaire) approaches within the Energy, IT, and Marketing departments. Results reveal that AI is seen as an opportunity to enhance productivity and upskill employees, though concerns remain over data security and job automation. The study concludes that the future of employment at Cevital lies in balanced collaboration between humans and machines.

Keywords : Artificial intelligence, employment, skills, automation, Cevital

ملخص:

تتناول هذه الدراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل، لا سيما في المهن داخل المؤسسات، من خلال دراسة حالة بشركة سيفيتال بجاية. توضح الدراسة كيف أن الذكاء الاصطناعي يسهم في تحويل الوظائف الداخلية عبر الأتمتة، وتطوير لمهارات، وتعديل المهن الحالية. تم اعتماد منهجية تجمع بين المقاربة النوعية (مقابلات) والكمية (استبيان) على مستوى خدمات الطاقة، الإعلام الآلي والتسويق. أظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي يُنظر إليه كفرصة لتعزيز الإنتاجية وتطوير المهارات، مع وجود مخاوف بشأن أمن البيانات وأتمتة الوظائف. وتخلص الدراسة إلى أن مستقبل العمل في سيفيتال يركز على التعاون المتوازن بين الإنسان والآلة.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي، سوق العمل، المهارات، الأتمتة، سيفيتال