



Analyse

L'IA – opportunités et défis sur le marché du travail

L'IA – opportunités et défis sur le marché du travail

Dans l'univers de l'innovation technologique, l'intelligence artificielle (IA) émerge comme une force de transformation capitale, portant en elle le potentiel de remodeler en profondeur le paysage professionnel.

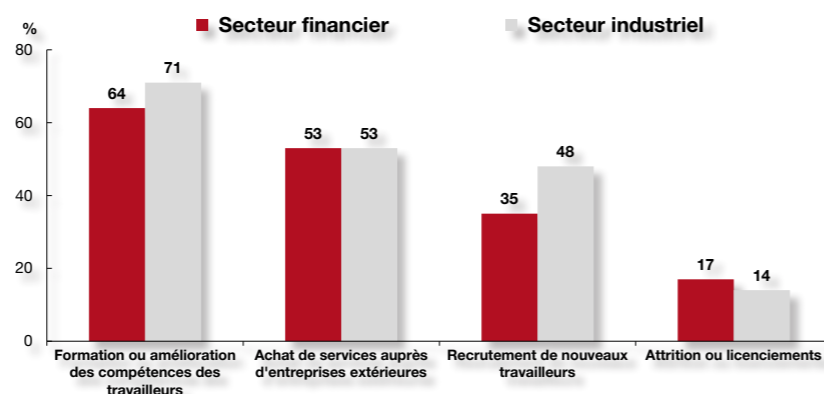
Oscillant entre la promesse de potentialités nouvelles et l'émergence de défis inédits, l'avènement de l'IA suscite de vives interrogations concernant son influence sur la productivité et le marché du travail.

La prévision de l'évolution et de l'intégration de l'intelligence artificielle dans notre économie reste une tâche ardue, tant l'opinion des experts diverge sur la trajectoire de développement de cette technologie. Dès lors, il apparaît judicieux de se concentrer sur l'analyse objective de la situation présente, en écartant toute projection spéculative qui pourrait biaiser notre jugement, afin de mieux appréhender les risques et enjeux futurs.

L'automatisation induite par l'IA conduit à une redéfinition des emplois, forçant certains postes à évoluer ou à disparaître, tout en créant un besoin pour de nouvelles compétences. Bien que les études académiques n'identifient pas encore d'impact négatif majeur sur la demande de main-d'œuvre, certaines spécialisations, notamment dans la création de contenus visuels et textuels, ressentent déjà les effets de l'intelligence artificielle. Ces études suggèrent également que les technologies de l'intelligence artificielle permettraient de réduire les différences de productivité entre les travailleurs de compétences différentes.

Stratégies des employeurs pour renforcer les compétences internes.

Source : OCDE – Enquête auprès des employeurs sur l'impact de l'IA sur le lieu de travail (2022)



Un équilibre délicat : l'IA entre remplacement et création d'emplois

Les recherches académiques montrent que les technologies de l'intelligence artificielle sont en train de transformer divers secteurs d'activité, allant de la santé à la finance, en passant par l'industrie manufacturière. Cette technologie de pointe promet d'apporter d'importants gains de productivité en automatisant les tâches répétitives, permettant ainsi aux employés de se consacrer à des activités générant plus de valeur ajoutée. Par exemple, dans le domaine médical, l'IA révolutionne l'analyse des données des patients, facilitant des diagnostics plus rapides et plus précis, et permettant des traitements personnalisés plus efficaces.

Lors de l'adoption de technologies d'IA au sein des entreprises, les résultats sur l'emploi peuvent être ambivalents influençant la demande de main-d'œuvre de manière positive ou négative. À titre d'exemple, considérons une société de logistique qui automatise l'intégralité de son processus opérationnel, de la réception des commandes à l'expédition des marchandises. Dans ce scénario, il se produit une baisse de la demande de main-d'œuvre pour les opérateurs logistiques, mais également un effet positif sur la demande d'emploi. Premièrement, cela va créer une demande pour des fonctions de maintenance et réparation de ces nouvelles machines.

Deuxièmement, l'IA peut améliorer la productivité permettant aux employés de travailler plus efficacement. Cette augmentation de productivité peut réduire les coûts de production, entraînant une baisse des prix de vente qui, à son tour, peut stimuler la demande pour les produits de l'entreprise et ceux d'autres secteurs, ayant un effet positif sur l'emploi. L'impact final sur l'emploi dépend donc de la capacité de l'entreprise à transférer les réductions de coûts aux consommateurs et de la réactivité de la demande face à ces baisses de prix.

Des réglementations à prévoir

Il est donc essentiel que les décideurs politiques créent un environnement propice à la matérialisation de cet effet de productivité en encourageant une concurrence saine entre les entreprises grâce à une réglementation anti-trust efficace, pour qu'elles soient motivées à répercuter les réductions de coûts de production sur les consommateurs. Aussi, un marché de l'emploi dynamique, caractérisé par un faible taux de chômage, devrait également stimuler la demande et l'accélération du développement de nouvelles technologies. En effet, là où le chômage est bas et la concurrence pour l'acquisition de talents est élevée, les entreprises seront davantage disposées à investir dans les nouvelles technologies et à encourager l'innovation.

La formation est également une variable clé dans une intégration réussie de ces nouvelles technologies. L'impact de l'IA sur les tâches et les emplois entraînera une évolution

des besoins en compétences. Le manque de compétences constitue un obstacle majeur à l'adoption de l'intelligence artificielle. Les politiques publiques joueront donc un rôle important, non seulement pour inciter les employeurs à former leurs employés, mais aussi parce qu'une part importante de la formation requise devra être dispensée dans le cadre de l'éducation formelle.

Les risques associés à l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail, couplé à son déploiement rapide, soulignent la nécessité d'actions décisives pour développer un cadre législatif tirant parti de ses avantages tout en prenant en compte les risques pour les droits fondamentaux et le bien-être des travailleurs. Cependant, l'application de législations liées à l'IA reste incertaine étant donné que la jurisprudence en la matière est limitée. Par conséquent, la clé réside dans une association de directives, qui seront capables de guider les entreprises et d'évoluer aussi rapidement que les nouvelles technologies, et de normes contraignantes qui permettront de prévenir ou réparer les dommages causés par l'IA.

L'IA se présente comme un nouveau paradigme à double tranchant dans l'évolution du marché du travail, oscillant entre la création d'opportunités et l'apparition de défis. L'importance d'un cadre législatif adapté devient cruciale pour maximiser les avantages de l'IA tout en atténuant ses risques, nécessitant une approche holistique qui englobe la formation et la réglementation. Du point de vue d'un investisseur, il est primordial d'identifier les entreprises qui parviendront à gérer cette transition de manière optimale.

Visionnez la vidéo sur
notre site
bonhote.ch/analyse



Ce texte et la vidéo ont été réalisés en collaboration avec *Le Temps*

Auteurs et contact

Julien Stähli

Directeur des investissements
MBF Boston University

Pierre-François Donzé

Licencié HEC

Karine Patron

MScF Université de Neuchâtel

David Zahnd

MScAPEC Université de
Neuchâtel

Bertrand Lemattre

MScF Sciences Po Paris

Pascal Maire

MScF Université de Neuchâtel

Banque Bonhôte & Cie SA - 2, quai Ostervald, 2001 Neuchâtel / Suisse - T. +41 32 722 10 00 / contact@bonhote.ch

Ce document, purement informatif, se base sur des informations recueillies auprès de sources considérées comme fiables et à jour, sans garantie d'exactitude ou d'exhaustivité. Les marchés et produits financiers sont par nature sujets à des risques de pertes importants qui peuvent s'avérer incompatibles avec la tolérance au risque du lecteur. Les performances passées reflétées cas échéant dans ce document ne sont pas des indicateurs de résultats pour le futur. Ce document ne constitue pas un conseil ou une offre d'achat ou de vente de titres ou de quelque produit financier que ce soit à l'intention du lecteur et n'engage ainsi en aucun cas la responsabilité de la Banque. La Banque se réserve le cas échéant le droit de s'écarter des avis exprimés dans ce document, notamment dans le cadre de la gestion des mandats de ses clients et de la gestion de certains placements collectifs. La Banque est une banque suisse soumise à la surveillance et à la réglementation de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Elle n'est ni au bénéfice d'une autorisation, ni surveillée par un régulateur étranger. Par conséquent, la diffusion de ce document hors de Suisse, comme la vente de certains produits à des investisseurs résidents ou domiciliés hors de Suisse, peuvent être soumis à des restrictions ou à d'éventuelles interdictions en vertu de lois étrangères. Il incombe au lecteur de se renseigner quant à son statut à cet égard et de respecter les lois et règlements qui le concernent. Nous vous conseillons de consulter des conseillers professionnels qualifiés notamment en matière juridique, financière et fiscale pour déterminer votre position par rapport au contenu de la présente publication.



Actualités du Groupe Bonhôte



Kim-Andrée Potvin nouvelle directrice des Opérations

La banque Bonhôte est ravie d'annoncer l'arrivée de Kim-Andrée Potvin au poste de directrice des opérations. Elle est canadienne d'origine, au bénéfice d'un MBA de l'Université de Sherbrooke et forte de plus de 15 ans d'expérience en tant que directrice des opérations.

La banque pourra compter sur ses compétences en finance durable pour renforcer son empreinte ESG tant pour compte propre que dans les produits proposés.



Développement des départements des gérants indépendants et de la gestion discrétionnaire

L'activité du service des gérants indépendants (en photo) occupe une place centrale dans le développement stratégique de la banque. Le département est ainsi renforcé par l'arrivée de Nicolas Bader et d'Olivier Christen en tant que gestionnaires seniors.

La gestion discrétionnaire a aussi été étoffée avec l'arrivée d'Esther Halas Budinsky, en qualité de Product Manager, et de Pascal Maire, en tant que gérant de portefeuille.



Lancement du fonds Bonhôte Selection – Global Bonds ESG

Bonhôte annonce le lancement du nouveau fonds de placement Bonhôte Selection – Global Bonds ESG qui adopte une stratégie flexible et indépendante de tout indice de référence.

Le fonds investit dans un large éventail d'actifs obligataires en accordant une importance particulière aux critères ESG dans le choix des investissements.

En savoir plus : bonhote.ch/Global-Bonds-ESG