

Grâce à l'IA, la plateforme française Albert veut révolutionner les ressources humaines

Par Klara Durand

Publié le 16-10-2023 – Le Figaro



Albert est accessible dans 22 pays et vient de lever 2,1 millions d'euros. *Albert*

Cette société aide les RH à mieux anticiper leurs besoins de recrutements en élaborant des scénarios à partir de jeux de données de ses clients.

Anticiper le nombre de salariés qui pourraient démissionner, vouloir une promotion ou partir en retraite dans les dix, quinze ou vingt prochaines années... Ce rêve de tout dirigeant d'entreprise paraît, avec les progrès de l'intelligence artificielle générative (IA), devenir réalité. C'est sur ce créneau qu'a été créée en 2021 la start-up française Albert, accessible dans 21 pays et qui souhaite devenir leader de la planification des ressources humaines en France. Elle compte déjà comme clients le Crédit Agricole, la Société Générale, EDF, Engie, Total, Thales, Monoprix ou encore Danone.

Lancée par Vincent Barat, Albert vient de lever 2,1 millions d'euros auprès d'investisseurs comme French Founders, 50 Partners, BPI France ou encore le fondateur de Qapa, Laurent Delaporte. La société assure être déjà rentable et a atteint 1 million de recettes annuelles en deux ans.

Concrètement, comment fonctionne Albert ? Cet outil agrège différentes données dans le domaine des ressources humaines. Elles concernent « *les salaires, la formation initiale des salariés ou le bilan de leurs entretiens* », détaille au Figaro Vincent Barat.

Cette base est nourrie d'informations fournies par les entreprises clientes sur leurs salariés. Mais aussi de partenariats avec des sociétés comme Visier, un logiciel d'analyse du personnel et de planification de la main-d'œuvre. « *Nous collaborons avec Albert pour l'enrichir de données sur les compétences professionnelles, que nous collectons auprès de nos 35.000 clients* », explique son dirigeant Vincent Lebunetel.

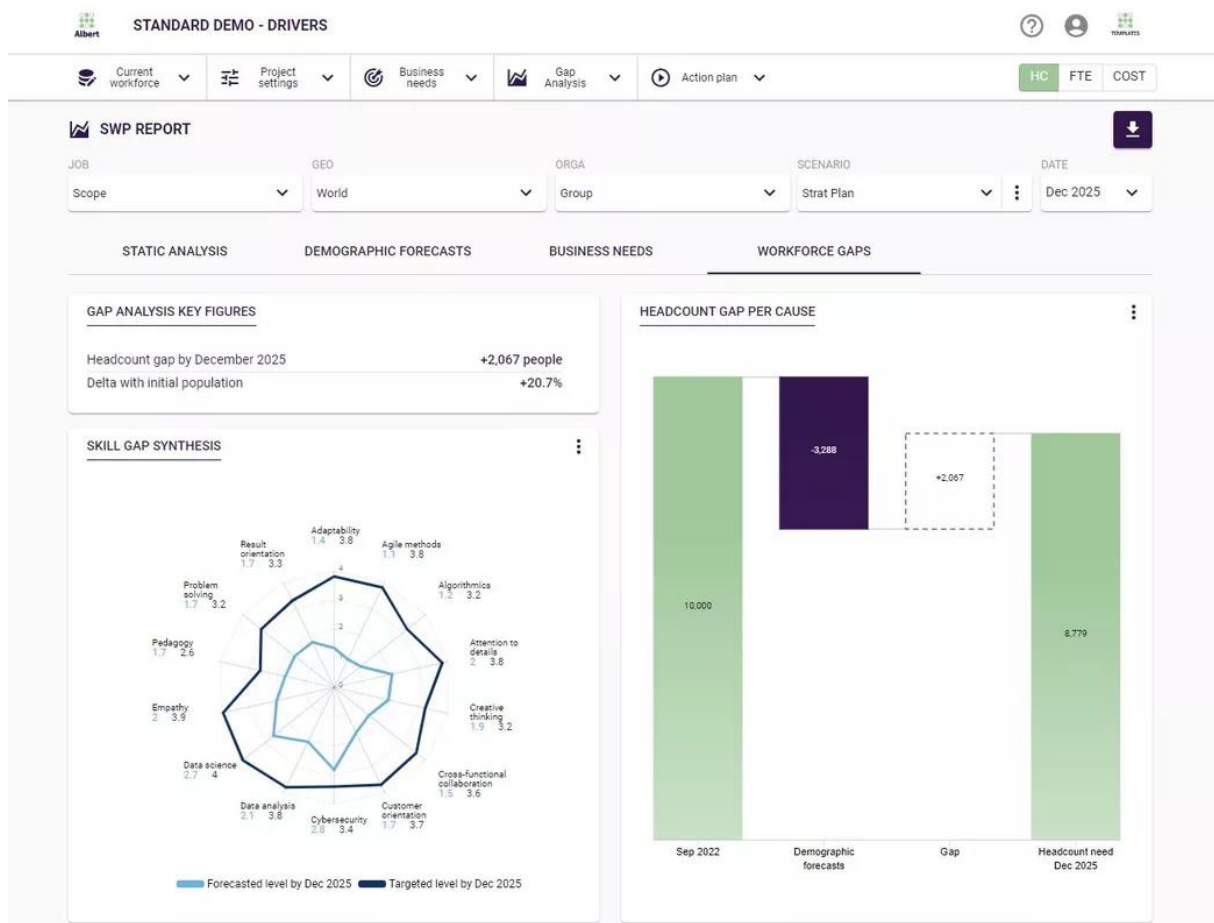
Prévoir l'avenir

Avec ces données, Albert développe des scénarios que pourrait connaître son client, en fonction de la question posée par celui-ci. « *Par exemple, nos clients peuvent demander à l'outil d'envisager ce que leur société deviendra si la guerre en Ukraine perdure sur des décennies ou si la crise des gilets jaunes reprend* », détaille Vincent Barat. « *L'endroit où se trouve l'entreprise est pris en compte pour plus de précision* », ajoute-t-il.

Dans les hypothèses qu'il formule, Albert donne le détail de la masse salariale et des compétences dont aura besoin l'entreprise, en fonction du scénario envisagé. « *Dans un premier temps, nous avons utilisé Albert sur nos sites industriels en Europe* », se souvient Oana Farcasanu, directrice de projet pour la planification des effectifs chez Danone. « *Nous avons un projet, sur trois à cinq ans, d'optimisation et de numérisation de ces sites, poursuit-elle. Albert nous a permis de mesurer combien d'experts dans le digital nous allons avoir besoin. L'avantage de cet outil, c'est qu'il donne les hypothèses rapidement et sans étapes intermédiaires* ».

« Une révolution depuis les débuts du fichier Excel »

Pour la directrice des ressources humaines, cette nouvelle plateforme est même « *une révolution depuis les débuts du fichier Excel* ». « *Albert arrive à donner l'évolution effective des métiers et des mobilités internes*, reprend Oana Farcasanu. *L'IA est d'une précision jamais vue sur un autre outil* ». Un constat partagé par Vincent Lebunetel. « *Jusqu'ici, les entreprises faisaient appel à des cabinets de conseil pour envisager l'avenir de leur structure* », note-t-il. « *Désormais, un outil comme Albert rend la planification accessible aux RH. C'est un véritable choc des cultures* ».



À partir des données fournis par leurs entreprises clientes et leurs collaborateurs, Albert élabore des scénarios sur le futur d'une structure, en fonction de la question posée par celle-ci. *Albert*

Ainsi, loin de venir remplacer ce métier, cette technologie permettrait au contraire de renforcer le rôle des RH. « Cette accessibilité de la donnée sur les effectifs permet aux directions des ressources humaines de s'asseoir à la table d'un comité exécutif et d'être force de propositions », ajoute Vincent Lebunetel. D'autant qu'aujourd'hui, « on demande à ces mêmes RH de concevoir le recrutement sur les compétences des personnes et non plus sur leur seul métier », confirme Mathieu Martin, fondateur de la start-up 365 talents, qui collabore avec Albert.

Enjeux éthiques

Néanmoins, plusieurs enjeux éthiques émergent. D'abord sur la protection des données des salariés que les entreprises renseignent sur Albert. Sur ce sujet, le fondateur de la plateforme l'assure, « avec le règlement européen général sur la protection des données (RGPD), le client reste maître de ses données et peut à tout moment les détruire. Nous ne sommes qu'un hébergeur », insiste Vincent Barat. « Par ailleurs, compte tenu de nos clients, nous appliquons les plus hauts standards en termes de sécurité, ajoute-t-il, nous ne pouvons pas nous permettre que les noms des médecins qui travaillent pour EDF soient piratés par exemple ».

Outre la sécurité, les hypothèses que formule Albert peuvent venir répliquer certains biais sociétaux, que ce soit sur l'âge des salariés ou leur genre. Et, potentiellement, avoir des conséquences sur la façon de recruter. « L'outil vient rationaliser des choses que l'on sait parfois déjà, comme le fait qu'il y a plus d'hommes qui travaillent dans le secteur de

l'industrie », admet Oana Farcasanu. Mais cette dernière y voit, malgré tout, un aspect positif. « *En fonction des analyses tirées de ces chiffres, nous pouvons inverser cette tendance et envisager de recruter plus de femmes* ».

Pour l'heure, Albert reste l'une des rares solutions de ce type disponible sur le marché français. « *En France et en Europe de façon générale, nous sommes très en retard sur cette révolution des ressources humaines. Ce qui explique pourquoi Albert a un tel succès* », assure Vincent Lebunetel.