

smartCFO

Edition Française | Une publication Workday | N° 3

L'IA et l'avenir de la finance : le point de vue du DAF



**Dans ce
numéro :**

**Oui, l'IA va révolutionner
le monde**

Javier Delgado, Business Network Builders

**Comment les DAF
réinventent le travail**

Kendall James, Collaborative Solutions

Édito

Nous sommes heureux de vous présenter le dernier numéro de *smartCFO*, où, comme toujours, nous nous efforçons de fournir des informations sur les dernières tendances tech, des opinions, des contextes et des perspectives régionales de la part des responsables IT EMEA.

Ce n'est un secret pour personne : nous assistons à un profond changement technologique à un rythme effréné et sur plusieurs niveaux. L'IA et le Machine Learning (ML) sont plus que des innovations technologiques : ce sont des catalyseurs du changement dans les entreprises et la société.

Dans ce numéro, découvrez ce que l'IA et le Machine Learning signifient pour les DAF. Grâce aux informations collectées, nous espérons répondre à des questions telles que : Comment l'IA et le ML peuvent-ils aider DAF et DRH à mieux collaborer ? Comment les DAF ont recours à l'IA pour en obtenir un avantage concurrentiel ? Quels sont les obstacles à l'adoption de l'IA ?

Nous savons à quel point il est précieux d'entendre le point de vue d'autres DAF et leaders qui font face aux défis de l'entreprise d'aujourd'hui. Retrouvez dans ce numéro les témoignages de Franck Haible Program Manager chez Webedia, Stuart Collins, CFO chez BDO UK, Javier Delgado, COO chez Business Network Builders, Sam Allen, Finance Transformation Director chez Checkout.com, Richard Coombes, Partner chez Deloitte, Ed Downing, Head of FP&A chez Equiniti, Nigel Bryan, Head of Financial Control chez NFU Mutual, et Camillo Werdich, CEO de Sinpex.

Vous découvrirez également l'avis du journaliste Oliver Pickup, ainsi que les éléments clés du rapport récemment publié par Collaborative Solutions, *The future CFO: Leveraging technology to adapt to change* (« Le DAF du futur : exploiter la technologie pour s'adapter au changement » – en anglais).

Nous espérons que, grâce à ce numéro de *smartCFO*, les DAF sauront trouver la confiance nécessaire pour affronter les défis de demain et devenir les acteurs du changement dans l'entreprise.

Angelique De Vries - Schipperijn

President, EMEA, Workday

Sommaire

4

Comment l'IA permet aux DAF et DRH de collaborer plus intelligemment dans une économie incertaine

8

Étude Workday : Le QI de l'IA révèle les obstacles à l'adoption de l'IA

12

L'IA et l'avenir de la finance : le point de vue du DAF

16

Transformation digitale de la comptabilité : l'approche réussie de Webedia avec Workday

20

Business Network Builders : oui, l'IA va révolutionner le monde

24

Comment les DAF réinventent le travail

28

Les CFO cherchent à combler la pénurie de talents en Finance grâce à l'IA et au Machine Learning

3 raisons d'échanger avec nous

SOUMETTEZ-NOUS vos idées de sujets, **RÉDIGEZ** des articles pour le magazine ou **ABONNEZ-VOUS** pour rejoindre la communauté smartCFO et recevoir l'édition digitale trimestrielle ainsi que des infos sur des événements locaux.

Envoyez-nous un mail à cette adresse unique : smartcfoemea@workday.com

Comment l'IA permet aux DAF et DRH de collaborer plus intelligemment dans une économie incertaine

Briser les silos de données pour piloter la stratégie permet aux fonctions RH et Finance de travailler de concert. En supprimant les tâches administratives et en responsabilisant les collaborateurs grâce à des solutions en self-service, l'IA peut leur faciliter la vie.





Par **Oliver Pickup**,
Award-winning Writer,
Pickup Media

Le 22 novembre 2023 marquera les 60 ans de l'assassinat de John F. Kennedy par Lee Harvey Oswald. Le 35e président des États-Unis en savait long sur la manière de gérer la pression en période d'incertitude. JFK a commandé des vedettes-torpilleurs pendant la Seconde Guerre mondiale, a géré la crise des missiles de Cuba et a signé le premier traité sur la non-prolifération des armes nucléaires un mois avant sa mort.

Qu'aurait pensé le plus jeune des présidents américains des changements de notre temps, notamment des progrès de l'IA dans le monde post-pandémique ? L'observation de Kennedy selon laquelle « les Chinois utilisent deux coups de pinceau pour écrire le mot "crise" » est peut-être pertinente. « Un coup de pinceau représente le danger ; un autre, l'opportunité, a-t-il expliqué. En cas de crise, soyez conscient du danger, mais appréciez l'opportunité. »

Les DAF et DRH feraient bien de tenir compte des paroles de JFK et de reconnaître l'opportunité offerte par l'IA. Certes, ils ont dû faire face à de grandes difficultés depuis le début de la crise du COVID-19, ainsi que pendant celle du coût de la vie. De plus, étant donné que ces acteurs ont vu leur liste de responsabilités se multiplier ces dernières années, ils n'auront peut-être pas le temps ni l'envie de s'engager dans une technologie qui, comme beaucoup le prévoient, détruira des emplois humains, ou pire encore.

Pourtant, l'adoption de l'IA permet de mieux gérer la charge de travail, de se concentrer davantage sur l'identification et le développement des talents, raison pour laquelle la plupart des professionnels RH rejoignent le secteur, et de gérer la Finance, la principale préoccupation des DAF.

De plus, avec davantage de données à leur disposition, DAF et DRH peuvent jouer des rôles plus stratégiques, en travaillant en étroite collaboration avec d'autres membres de l'équipe dirigeante.

« Cette vague d'innovation en matière d'IA qui déferle actuellement sur le monde aura un impact pour les générations à venir. Ce sera le point d'inflexion le plus important de notre vie.»

Clare Barclay, UK Chief Executive, Microsoft

Approche globale

« Les meilleures équipes RH ont un impact sur l'ensemble des opérations et de la stratégie entreprise, et analysent ce qui se passe à l'extérieur pour anticiper les défis et les opportunités à venir, déclare Lesley Richards, Head du Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), basé au Pays de Galles. Il est tout à fait vrai de dire qu'une approche plus globale est nécessaire. En fait, il est très difficile de créer l'excellence dans ce type de travail sans que tous les éléments essentiels soient bien alignés. »

Ainsi, dans le rapport «Will AI fix work? (« L'IA va-t-elle venir en aide au travail ? »)», publié en mai par Microsoft, qui a investi des milliards de livres sterling dans OpenAI, créateur de ChatGPT et DALL-E, il a été souligné que ce seront les professionnels RH, travaillant de concert avec les équipes Finance, qui seront les mieux à même de comprendre et d'utiliser l'IA et qui communiqueront le mieux avec les collaborateurs pour améliorer leur expérience.

Après tout, un salarié heureux est un salarié productif. Cela vaut donc la peine pour les DAF de travailler plus étroitement avec les DRH. En effet, l'IA data-driven constitue de plus en plus un atout dans leur métier, permettant de prendre des décisions plus intelligentes en matière de recrutement, de fidélisation, de performance et de développement de carrière des collaborateurs.

Alors que 49 % des quelque 30 000 personnes interrogées dans le cadre de l'enquête Microsoft ont déclaré craindre que l'IA ne détruise leur travail, un nombre bien plus élevé (70 %) souhaitent déléguer autant de travail que possible à l'IA pour alléger leur charge. « La combinaison humain + IA sera le prochain modèle de travail transformationnel », indique le rapport.

Clare Barclay, Chief Executive de Microsoft UK, a élaboré sur ce thème lors de son intervention à la London Tech Week en juin dernier. « Cette vague d'innovation en matière d'IA qui déferle actuellement sur le monde aura un impact pour les générations à venir, s'est-elle enthousiasmée. Ce sera le point d'inflexion le plus important de nos vies. »

Un frein à la dette technologique

L'adoption de l'IA générative (GenAI), en particulier, a été extraordinaire. Clare Barclay a souligné qu'il a fallu sept ans à Internet pour atteindre 100 millions d'utilisateurs. Il n'a fallu que deux mois à ChatGPT pour atteindre le même chiffre (un record qui a depuis été dépassé par Threads, le dernier réseau social de Meta, qui reprend les codes de celui-là même qui portait le nom de Twitter).

« Ce type d'adoption n'a jamais été vu auparavant : cela va réellement disrupter tous les secteurs et leur mode de fonctionnement traditionnel, a affirmé Clare Barclay. Cela aura également un impact significatif sur le monde du travail et notre manière de travailler. » Elle a également cité une étude de PwC selon laquelle l'IA augmenterait le PIB du Royaume-Uni de plus de 10 % d'ici la fin de la décennie, ce qui équivaldrait à 232 milliards de livres sterling supplémentaires.

Toutefois, pour tirer parti de l'IA, les équipes Finance et RH doivent se rendre compte de certaines choses, a exhorté Clare Barclay. Faisant référence à d'autres études Microsoft, elle a averti que 64 % des collaborateurs n'avaient pas assez de temps ou d'énergie pour accomplir leur travail quotidien. « Ils

sont dépassés par le rythme de travail et les défis rencontrés. Le burn-out et le manque de productivité les guettent. Nous appelons ce torrent d'informations la "dette technologique". Elle sape l'énergie, ralentit la capacité de penser clairement et a de graves conséquences sur la réflexion en faveur de l'innovation. »

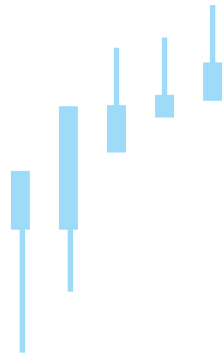
L'IA peut aider. Selon Clare Barclay : « Il y a eu de nombreuses discussions sur les pertes d'emplois et l'impact de l'IA, mais l'étude a montré que les leaders du monde entier ne cherchent pas à utiliser l'IA pour détruire des postes. Au contraire, ils estiment que cela aidera leurs équipes à être plus productives et à se focaliser sur des tâches plus significatives, tout en bénéficiant d'avantages en matière de bien-être, élément qui justement pâtit de cette dette technologique. »

En bref, l'IA fournit aux équipes Finance et RH des assistants numériques, ou « copilotes », comme les appelle Microsoft. Et Clare Barclay d'ajouter : « Ces copilotes aideront les collaborateurs à gérer ce torrent numérique, à prioriser les tâches les plus importantes, à créer du contenu convaincant et à améliorer considérablement leur créativité. En fin de compte, il s'agit d'utiliser cette technologie pour aider les talents à évoluer dans ce qui compte le plus pour eux. »

L'IA, un copilote

Si elle est utilisée correctement, l'IA sous ses différentes formes allégera la charge de travail des équipes RH et Finance, déclare Helen Poitevin, Distinguished VP Analyst, HCM chez Gartner, basée à Paris. « À l'avenir, les professionnels RH pourront compter sur une IA fournissant des recommandations et des informations hyperpersonnalisées sur les collaborateurs. Ils pourront ainsi mieux aider leurs équipes à créer des plans de développement de carrière, à rationaliser la documentation et à améliorer le processus d'onboarding, entre autres. »

Daniel Pell, UKI Country Manager chez Workday, affirme que les fonctions RH mettent



« L'utilisation de l'IA pour identifier et prédire les compétences des collaborateurs, en poste comme futurs, permet une adéquation entre les emplois et un développement de carrière plus efficaces ».

Dan Pell, UKI Country Manager, Workday



déjà en place davantage d'outils en self-service pour les collaborateurs, leur permettant de réduire leur charge de travail administrative. Ainsi; les entreprises encouragent de plus en plus leurs talents à poser des congés via une application pour smartphone ou un portail intranet, sans avoir besoin de demander directement aux RH.

Mais plus important encore, la formation est à la traîne. Selon les projections du Forum économique mondial, 60 % des collaborateurs auront besoin de se perfectionner d'ici 2027, mais moins de la moitié aura accès à la formation nécessaire.

De nouveau, l'IA peut aider les DRH et, par ricochet, les DAF. « L'utilisation de l'IA pour identifier et prédire les compétences des collaborateurs, en poste comme futurs, permet une adéquation entre les emplois et un développement de carrière plus efficaces », explique Daniel Pell. En agissant sur les recommandations formulées par l'IA, les professionnels RH peuvent approcher de manière proactive les talents qui occupent le même poste depuis trois ans, par exemple, pour leur proposer une mobilité interne attrayante.

Cet engagement prolonge le cycle de vie du collaborateur au sein d'une entreprise.

Faire preuve d'un peu de reconnaissance peut aussi être très utile. Une étude de LinkedIn a révélé que simplement dire « merci » aux collaborateurs quatre fois par an augmentait leur taux de fidélisation jusqu'à 96 %. Grâce à l'IA, les équipes RH peuvent inciter les managers à célébrer les contributions des membres de leur équipe.

De plus, des enquêtes fréquentes permettent aux équipes RH de prendre le pouls du ressenti collaborateur, en leur fournissant les données nécessaires pour apporter les améliorations ou les interventions nécessaires avant qu'une situation ne devienne irréparable et coûteuse.

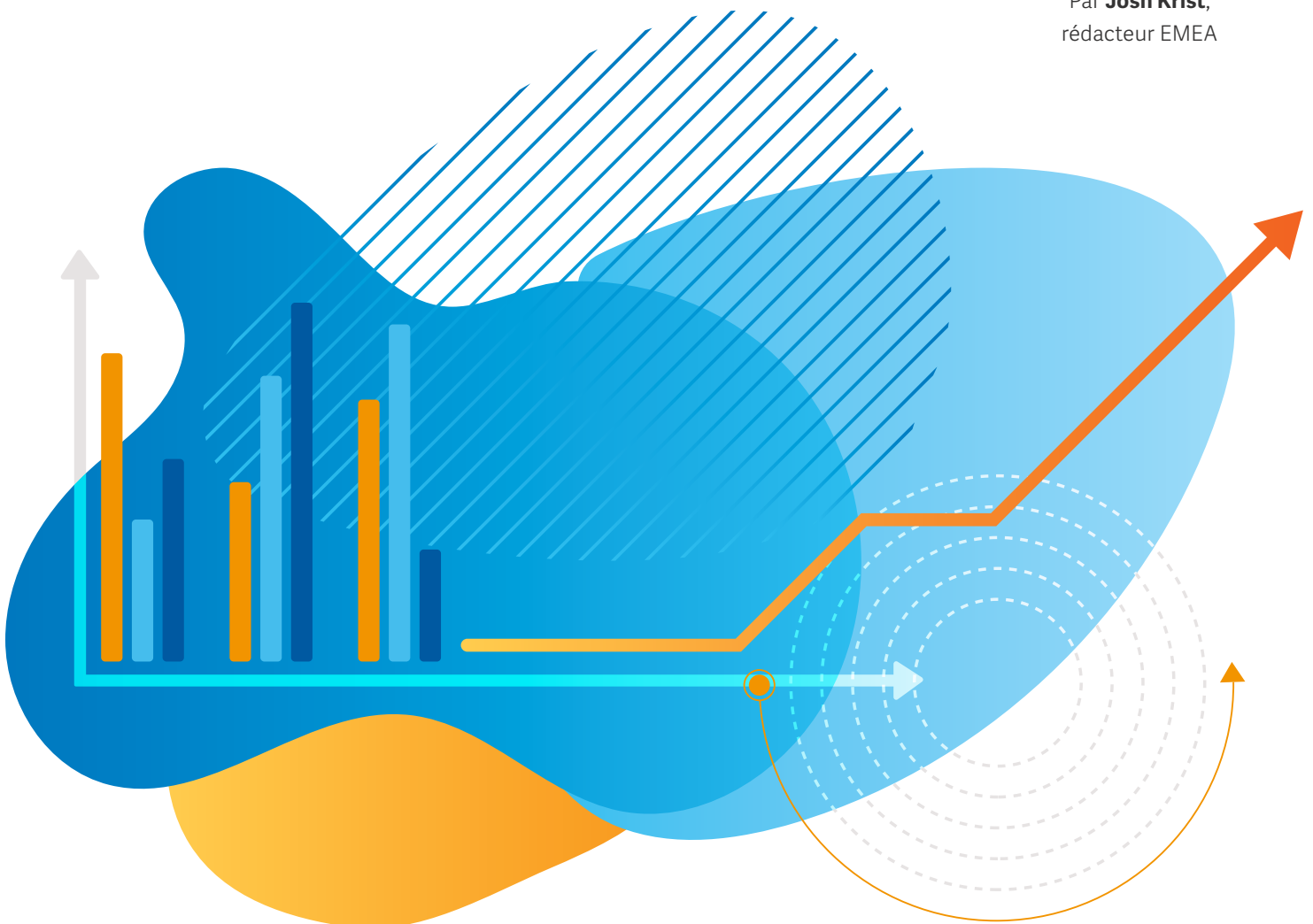
Dans le dernier rapport de Gallup sur l'état du lieu de travail (State of the Global Workplace), il a été révélé que l'implication des collaborateurs se situait à 23 % en 2022, un niveau record. Il existe donc une marge d'amélioration significative dans ce domaine. En utilisant l'IA pour augmenter ce chiffre, le duo DRH-DAF sera au cœur de la stratégie de l'entreprise à l'ère du digital.

Étude Workday : Le QI de l'IA révèle les obstacles à l'adoption de l'IA

Une nouvelle enquête Workday réalisée auprès de 1 000 leaders d'entreprise dans le monde entier révèle leurs actions, pensées et ressenti quant à l'IA, probablement la technologie la plus disruptive de notre vie. Découvrez-en plus dans notre article.



Par **Josh Krist**,
rédacteur EMEA



L'IA est à son apogée : ce qui a toujours été futuriste est tout à coup actuel et ancré dans le réel. En effet, le rapport de Workday Le QI de l'IA : insights sur l'Intelligence Artificielle dans l'entreprise, basé sur un sondage mené auprès de 1 000 leaders du monde entier, a révélé que beaucoup de dirigeants utilisent actuellement une forme d'Intelligence Artificielle (IA) ou de Machine Learning (ML) pour faire progresser leur entreprise, que ce soient de petits projets ou des déploiements à grande échelle.

Si l'on en croit certains spécialistes de l'IA, les changements apportés par la technologie seront si profonds que nous pouvons à peine les imaginer dans notre référentiel actuel. Notre étude Le QI de l'IA vous permet de découvrir les actions, pensées et ressenti des leaders d'entreprise quant à l'IA, probablement la technologie la plus disruptive de notre vie. Voici un condensé de nos résultats.

Les leaders veulent moins d'artificiel, plus d'intelligence

Nous avons découvert que, dans l'ensemble, les dirigeants d'entreprise sont plutôt sûrs que leurs investissements dans l'IA augmenteront dans le temps et que l'IA apportera des avantages tangibles. Mais il y a un mais : ils ne sont pas sûrs de la fiabilité des données qu'ils utilisent pour alimenter l'IA et le ML, voire s'ils déploient ces technologies aux bons endroits, de la bonne manière et à la vitesse dont l'entreprise a besoin. Ils ne savent pas non plus si leurs équipes possèdent les compétences nécessaires pour en tirer le meilleur parti.

Nous avons également constaté, contrairement aux enquêtes précédentes sur les technologies transformatrices, que les personnes interrogées sont presque unanimement d'accord sur le fait que l'IA va effectivement changer la donne, ou du moins la renforcer. Quatre personnes interrogées sur cinq admettent que l'IA et le ML sont essentiels pour rester compétitif, et deux tiers expliquent que l'IA et le ML ont déjà boosté la productivité et l'efficacité opérationnelle de leur entreprise.

Autre point de convergence : une intervention humaine est toujours nécessaire dans les moments clés. Plus de neuf leaders sur dix (93 %) estiment qu'il est important d'intégrer l'humain lors de la prise de décisions importantes, plutôt que de laisser l'IA et le ML agir seuls. Seulement 29 % ont affirmé être extrêmement confiants dans le fait que l'IA et le ML sont actuellement appliqués de manière éthique dans les entreprises.

73 % des décideurs interrogés sont soumis à une forte pression pour augmenter l'adoption ou les investissements dans l'IA et le ML. Même si tous subissent une pression pour adopter rapidement l'IA, et que cette pression vient principalement d'en haut, la motivation derrière cette pression varie. Ainsi, pour les DSI, soutenir la compétitivité globale de l'entreprise est primordial, tandis que l'équipe RH se doit d'améliorer l'expérience collaborateur. De leur côté, les DAF ressentent une certaine pression quant au manque de compétences.

Le fait est : les leaders savent que l'IA et le ML doivent être implémentés dès maintenant. Cependant, ils doivent également déterminer comment le faire de manière durable, afin de générer plus de valeur, aujourd'hui comme demain, le tout influencé par le changement.

Les résultats de notre étude, optimistes sans trop en faire, résument bien le ressenti des chefs d'entreprise sur l'IA.

73 % des décideurs se sentent contraints d'augmenter l'adoption ou les investissements dans l'IA et le ML.

Parmi les résultats de l'étude, voici ce que l'on peut retenir :

Toujours plus de pression

73 % des répondants se sentent contraints d'augmenter l'adoption ou les investissements dans l'IA et le ML.

83 % d'entre eux ont l'intention de maintenir les investissements dans l'IA et le ML ou de les augmenter l'année prochaine.

87 % des leaders affirment que l'IA et le ML influencent les décisions liées aux achats de produits tech.

Risques et obstacles

75 % des leaders interrogés déclarent que de nombreux obstacles empêchent leur entreprise d'implémenter pleinement l'IA et le ML.

Les principaux risques liés à leur implémentation concernent les données et la sécurité (48 %), les inquiétudes quant à la responsabilité (47 %) et l'incapacité de mesurer le ROI (46 %).

77 % des répondants déclarent que l'adoption de cette technologie augmenterait dans leur entreprise si les risques étaient moindres.

Difficultés liées aux données

77 % des répondants s'inquiètent de la ponctualité ou de la fiabilité des données utilisées par leur entreprise pour l'IA et le ML.

29 % des collaborateurs d'entreprises utilisant actuellement l'IA estiment que le volume ou la qualité insuffisante des données est la cause d'une IA non performante.

33 % des décideurs classent la sécurité et la confidentialité des données comme étant le principal obstacle à l'utilisation de l'IA et du ML dans leur entreprise.

Un consensus rare

99 % des répondants conviennent qu'investir dans l'IA présente des avantages.

Entre autres avantages : une meilleure prise de décision (41 %), l'automatisation des processus opérationnels (38 %) et une meilleure fidélisation/expérience collaborateur (35 %).

80 % des décideurs reconnaissent que l'IA et le ML sont nécessaires pour la compétitivité de leur entreprise.

Perspectives d'avenir

L'avenir de nombreuses entreprises et secteurs, et le monde des affaires en général, se joue dès maintenant, c'est pourquoi nous avons mené cette étude. Au moment de la rédaction de cet article, une enquête encore plus riche et ambitieuse sur l'IA et le ML est menée en collaboration avec Longitude Research, a Financial Times company. Nous avons hâte de vous partager les résultats. Nous savons qu'avec une technologie aussi disruptive et en évolution rapide, de nouveaux insights sont toujours les bienvenus.

Jim Stratton, Chief Technology Officer chez Workday, qui s'est clairement exprimé sur la valeur de l'IA pour l'entreprise avec d'autres dirigeants Workday, partage son point de vue. Il écrit ainsi ceci dans l'avant-propos de notre étude Le QI de l'AI :

Lorsque je discute avec les DSI de nos clients et partenaires, des dirigeants d'entreprise et des leaders IT, le défi qui revient le plus souvent quand ils évoquent l'IA et le ML est qu'il est difficile de savoir par où commencer. Les leaders aimeraient avoir une meilleure idée des succès et des obstacles rencontrés par d'autres pendant leur transition. C'est exactement le but de ce rapport. J'espère qu'après avoir lu et pris connaissance de ses insights, les dirigeants et décideurs seront en mesure d'expliquer plus clairement ce qu'est l'IA et leurs propres objectifs pour l'entreprise.

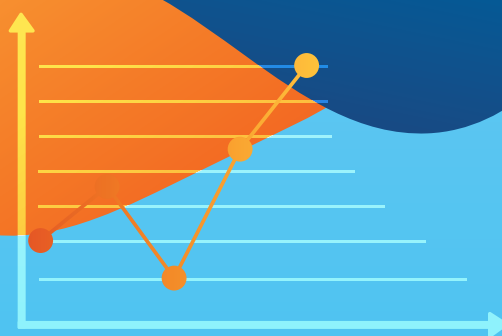
Pour découvrir les résultats du rapport « Le QI de l'IA : insights sur l'Intelligence Artificielle dans l'entreprise », cliquez ici. Vous pouvez aussi télécharger le rapport complet.

33 % des décideurs classent la sécurité et la confidentialité des données comme étant le principal obstacle à l'utilisation de l'IA et du ML dans leur entreprise.



« Lorsque je discute avec les DSI de nos clients et partenaires, des dirigeants d'entreprise et des leaders IT, le défi qui revient le plus souvent quand ils évoquent l'IA et le ML est qu'il est difficile de savoir par où commencer. Les leaders aimeraient avoir une meilleure idée des succès »

Jim Stratton, Chief Technology Officer, Workday



L'IA et l'avenir de la finance : le point de vue du DAF

Lors de nos événements Workday Elevate en EMEA de cet été, nous avons interrogé des leaders Finance pour comprendre l'impact de l'IA et du ML sur le monde du travail.

Lors d'une conversation avec Terrence Wampler, de Workday, le professeur Erik Brynjolfsson, du Stanford Digital Economy Lab, a récemment prédit l'impact potentiel de l'IA sur les leaders Finance. « L'IA ne remplacera pas les DAF, a-t-il ainsi déclaré, mais ceux qui utilisent l'IA remplaceront ceux qui ne l'utilisent pas ».

Il n'y a pas que les universitaires des grandes universités américaines qui apprécient ce que cela signifie. Les DAF eux-mêmes reconnaissent que l'IA et le ML bouleversent les règles du jeu et constituent un avantage concurrentiel certain. Lors de Workday Elevate, nous avons interrogé des DAF de la communauté Workday afin de savoir comment leurs fonctions évoluent et ce que l'avenir leur réserve.

Réduire la lourdeur administrative

L'IA et le ML aident déjà de nombreuses entreprises à automatiser les transactions et processus manuels et répétitifs, tout en détectant les anomalies et en formulant des recommandations. En conséquence, les équipes Finance peuvent désormais traiter de larges volumes de transactions avec une rapidité et une précision accrues. Ce qui prenait auparavant des mois ou des semaines à accomplir se fait maintenant en quelques heures ou minutes.

« Les tâches manuelles ne devraient pas être effectuées par des êtres humains ; nous avons besoin de leur expertise analytique. Nous n'avons pas besoin d'experts pour collecter des

données », a déclaré Camillo Werdich, CEO et Founder de Sinpex, une société allemande de logiciels de vérification de conformité.

Même si l'automatisation en elle-même a été transformatrice, Sam Allen, Finance Transformation Director chez Checkout.com, estime que ce n'est que le début. « Je pense que l'IA et la robotique feront des choses que nous n'aurions même pas imaginées », a-t-il déclaré. Stuart Collins, CFO chez BDO UK, a partagé ce point de vue : « Nous ne faisons qu'effleurer la surface de ce que ces nouveaux outils peuvent faire. »

Le rôle évolutif du DAF

Pour Brian Montgomery, Senior Director, Finance chez Workday, l'IA et le ML ne sont pas une nouveauté. « En effet, depuis peut-être 30 ans que j'exerce ce métier, l'automatisation et la technologie ont transformé et changé la fonction Finance de manière significative, a-t-il déclaré. L'IA est la prochaine phase de cette évolution. »

Richard Coombes, Partner au sein de la section de consulting Human Capital de Deloitte, abonde en ce sens et voit déjà des clients utiliser l'IA et le ML pour améliorer leur prise de décision : « Il ne s'agit pas seulement d'utiliser des données du passé pour faire émerger les tendances et prendre des décisions, a-t-il déclaré. Il convient de commencer dès à présent à analyser les données prédictives afin



Par **Patrick Evendon**,
rédacteur EMEA

de déterminer quels sont mes futurs besoins RH, et par conséquent de quelles compétences j'ai besoin. En résumé, des décisions futures plus intelligentes.

Brian Montgomery est d'accord et estime que le plus grand impact de l'IA et du ML sera de donner aux DAF des informations en temps réel sur ce qui se passe. « En fait, tous les jours, voire toutes les heures, l'IA commence à nous dire : "voici ce qui se passe actuellement dans votre entreprise ; voyons quelle est la bonne chose à faire compte tenu de ces nouvelles informations." »

Les capacités analytiques de l'IA et du ML aident également les institutions financières à répondre aux exigences réglementaires et à lutter contre les cybermenaces, deux initiatives clés qui impliquent souvent des tâches fastidieuses et chronophages.

« Les tâches manuelles ne devraient pas être effectuées par des êtres humains ; nous avons besoin de leur expertise analytique. Nous n'avons pas besoin d'experts pour collecter des données. »

Camillo Werdich, CEO and Founder, Sinpex



« Lire et analyser la documentation réglementaire et en extraire des informations : voilà ce que l'IA peut faire mieux que les êtres humains », a déclaré Camillo Werdich. Et contrairement aux humains, l'IA ne se fatigue pas.

Un besoin de rapidité

Pour Ed Downing, Head of FP&A chez Equiniti, société de services financiers, la rapidité est primordiale : « Je suppose que tout dépend de la disponibilité des données et de la rapidité de réactivité d'une fonction FP&A ou Ventes, déclare-t-il. « Si vous supprimez une partie de la lourdeur administrative ou du rapprochement des données, toute en améliorant la qualité de celles-ci, vous avez déjà une longueur d'avance. Vous n'avez pas besoin d'attendre que quelqu'un rédige un rapport et vérifie le rapprochement avant de pouvoir examiner les informations et prendre des mesures.

Nigel Bryan, Head of Financial Control chez NFU Mutual, considère également la fonction FP&A comme l'une des premières bénéficiaires de l'IA et du ML, et prévoit qu'ils « feront de plus en plus partie de ce monde ». Il anticipe que la capacité de planifier des scénarios à l'aide de données externes et internes deviendra un élément clé de ce que la Finance doit faire et se traduira par « moins de temps à regarder en arrière, plus de temps à regarder vers l'avant ».

« Comptables, réjouissez-vous ! [La technologie] nous permet de nous focaliser sur la création de valeur pour l'entreprise. Et n'est-ce donc pas ce que nous souhaitons accomplir dans notre travail ? »

Brian Montgomery, Senior Director, Finance, Workday

Une clôture en continu

En plus d'accélérer les processus FP&A, Brian Montgomery voit la vitesse s'accroître dans l'ensemble de la fonction Finance. En conséquence, il pense qu'il est possible de la gérer d'une manière totalement différente. Il s'est notamment concentré sur la clôture, « probablement le problème le plus courant que nous rencontrons tous ».

En effet, il prédit que la clôture pourrait bientôt être une chose du passé. « Nous travaillons actuellement à réduire le temps nécessaire pour clôturer les comptes en contenu, a-t-il déclaré. Le ML transforme notre capacité à le faire d'une manière vraiment efficace, non seulement plus rapidement, mais aussi en améliorant le processus et en nous permettant d'obtenir de meilleures informations dans un laps de temps plus court.»



« Si vous supprimez une partie de la lourdeur administrative ou du rapprochement des données, tout en améliorant la qualité de celles-ci, vous avez déjà une longueur d'avance. Vous n'avez pas besoin d'attendre que quelqu'un rédige un rapport et vérifie le rapprochement avant de pouvoir examiner les informations et prendre des mesures. »

Ed Downing, Head of FP&A, Equiniti

Ed Downing d'Equiniti souligne quelques moyens pratiques par lesquels Workday contribue à améliorer la richesse des données sur les transactions financières. « Lorsque quelqu'un enregistre un bon de commande, où figure un fournisseur ou une description sur celui-ci, [Workday lui] suggère alors un code de projet ou un centre de coûts, explique-t-il. Au moment où cette transaction est enregistrée dans le Grand livre, elle est déjà vérifiée. Cela améliore la qualité des données saisies afin que les rapports sur les performances deviennent plus complets. »

En tant que leader Finance depuis plus de 30 ans, Brian Montgomery sait que cela n'a pas toujours été aussi simple, surtout lorsqu'il s'agit d'obtenir un instantané de l'entreprise. Pourtant, selon lui, l'IA commence à mettre en lumière des aspects difficiles à entrevoir auparavant. « Le ML peut examiner chaque transaction. Il est capable de le faire depuis un certain temps, mais la grande nouveauté est qu'il peut désormais nous donner un aperçu de ce qui se passe dans l'entreprise en examinant toutes les transactions. Je pense que c'est vraiment, vraiment impactant ». Du point de vue de la fonction Finance, cela signifie qu'elle peut non seulement déterminer ce qu'il s'est passé, mais aussi façonner l'avenir et aider l'entreprise à atteindre ses objectifs stratégiques d'une manière beaucoup plus efficace et significative.

Créer de la valeur

Richard Coombes pense que l'IA sera une aubaine pour la productivité, non seulement dans la fonction Finance, mais dans l'ensemble de la société. « La productivité dans le monde occidental est restée quasiment stable au cours des huit à dix dernières années. L'IA offre une opportunité et un potentiel énormes pour stimuler la productivité d'une manière saine, qui profite aux individus dans leur travail et à la société, tout en augmentant la productivité. »

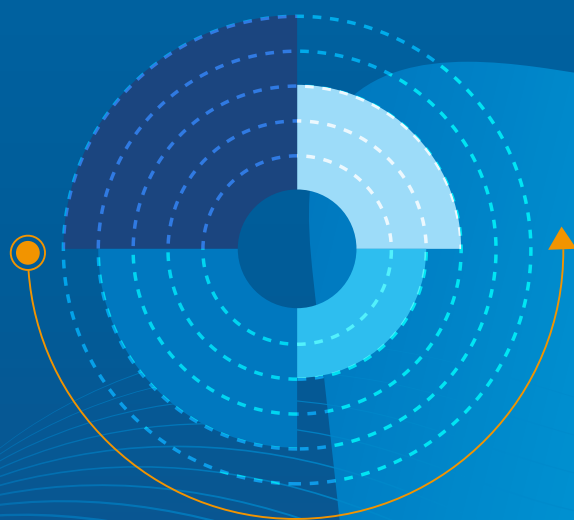
Brian Montgomery estime que les DAF seront à l'avant-garde de ce changement sociétal. « Comptables, réjouissez-vous ! Je pense que c'est une période réellement passionnante pour devenir un professionnel de la finance grâce à la technologie. Cela nous permet de nous focaliser sur la création de valeur pour l'entreprise Et n'est-ce donc pas ce que nous souhaitons accomplir dans notre travail ? »

Transformation digitale de la comptabilité : l'approche réussie de Webedia avec Workday

En 2018, Webedia fait appel à Workday pour mettre en place un système unifié pour les fonctions finance, RH et paie, capable d'offrir une vision globale et de s'adapter à son importante croissance. Le podcast Finance Transfo Hub, consacré aux projets inspirants des directions financières 4.0, décrypte le succès de cette transformation.

La transformation de la comptabilité est un défi majeur pour les entreprises. Pour Webedia, acteur mondial du divertissement en ligne ayant connu une forte croissance externe en France et à l'international, il s'agissait d'internaliser et de digitaliser cette fonction essentielle pour améliorer l'efficacité et la rapidité du reporting financier. Le groupe souhaitait également intégrer les données finance, RH et paie dans un seul système afin d'harmoniser les processus et de partager les informations en temps réel à travers toute l'organisation. Objectifs atteints avec la plateforme Workday !

Dans ce nouvel épisode de Finance Transfo Hub, l'animateur Loïc Vuichard et ses invités, Frédéric Portal, Solution Marketing Director EMEA Financials chez Workday, et Franck Haïble, Program Manager chez Webedia, explorent comment Webedia a réussi la transformation de sa fonction comptable et les bonnes pratiques mises en place.





Internaliser la comptabilité en maintenant des effectifs stables

Au début du projet, Webedia comprenait une trentaine de bureaux en France et à l'étranger dont la comptabilité, pour la moitié d'entre eux, était gérée en externe. Avec Workday, l'entreprise a réussi à intégrer l'ensemble de ces entités, et ce, sans augmenter l'équipe comptable. Elle en a également profité pour internaliser les fonctions RH et paie, avec la même efficacité. « Cette prouesse a été réalisée grâce au passage à un système comptable entièrement digitalisé et à l'optimisation des processus, » raconte Franck Haible. Elle a permis à Webedia d'améliorer l'efficacité de ses opérations (augmentation de 103 % l'efficacité financière et réduction de 25 % du temps de traitement des dépenses) tout en réduisant les coûts associés à l'externalisation.

Une plateforme unique pour une vision partagée

L'intégration de la finance, des RH et de la paie au sein d'une plateforme unique a joué un rôle clé dans la réussite de la transformation chez Webedia. L'entreprise rencontrait d'importantes difficultés pour rapprocher les données en raison d'une architecture fragmentée. Workday lui a permis de résoudre ces problèmes grâce à un système unifié permettant un partage d'informations en temps réel entre les différentes fonctions de l'entreprise. Par exemple, tout changement effectué dans le département RH est automatiquement reflété dans les rapports financiers.

Ces axes peuvent être affinés et ajustés – quasiment à l'infini – en fonction de l'activité et des besoins d'analyse.

« L'un des gros avantages de Workday est le grand nombre d'axes analytiques proposés, qui permet d'avoir une meilleure visibilité sur l'organisation et une vision partagée par la finance, les RH et la paie »

Franck Haible, Program Manager, Webedia

Cette notion de plateforme unique fait partie de l'ADN de Workday. « Lors de sa création en 2005, ses fondateurs se sont demandés comment réinventer l'ERP, ils n'empruntent pas aux systèmes existants. Ils se sont inspirés des géants de la tech pour construire un système autour de la donnée répondant aux besoins spécifiques des directions financières et RH » raconte Frédéric Portal.

Évolutivité, agilité et intelligence

« Workday fournit de nouvelles fonctionnalités tous les six mois, mais les équipes métiers peuvent faire évoluer la plateforme en toute autonomie car elle est no-code. Cela permet d'adapter rapidement l'outil à l'évolution des business models. » Frédéric Portal

Outre la plateforme unique, Franck Haible met l'accent sur l'agilité et l'évolutivité importantes de Workday. De nouvelles fonctionnalités sont régulièrement ajoutées dans la plateforme, qui s'adapte aux besoins en constante évolution de nos clients et délivre une innovation continue leur permettant de réagir rapidement aux

changements dans leur environnement. De plus, Workday intègre des fonctionnalités d'intelligence artificielle et de machine learning afin d'automatiser certains processus et de fournir une analyse avancée. Les algorithmes utilisés sont améliorés en permanence grâce à un apprentissage qui bénéficie à l'ensemble de la communauté Workday.

Un déploiement en six mois : l'approche Webedia

Réalisé en un temps record de six mois, le déploiement de Workday chez Webedia a eu pour particularité d'impliquer les équipes comptables dès les phases de conception et de tests. Cela a permis d'assurer une transition fluide vers l'outil, et une utilisation efficiente dès le go-live. Webedia a fait le choix de faire de tous les chefs de service des stream leaders, garants du suivi du projet dans leur périmètre.

« Cela a eu pour résultat d'augmenter leur engagement. » Pour Frédéric Portal, cette approche favorise également l'agilité : « Les équipes s'approprient mieux l'outil et peuvent ensuite le gérer eux-mêmes, sans avoir besoin de consultants ou de l'équipe IT. C'est une grosse transformation. »

Pour en savoir plus, et découvrir d'autres success stories, écoutez le podcast Finance Transfo Hub.



« Ils ont défini les workflows et les processus qu'ils souhaitaient mettre en place en co-construction avec les consultants externes et ont participé à l'ensemble des tests »

Franck Haible, Program Manager, Webedia

Business Network Builders : oui, l'IA va révolutionner le monde





Par **Jordan Hallam**,
rédacteur EMEA

J'ai récemment rencontré Javier Delgado, Chief Operating Officer chez Business Network Builders (BNB), pour en savoir plus sur la manière dont l'IA et le ML transforment notre monde. Découvrez les moments clés de cet échange ci-dessous.

« L'IA générative révolutionne déjà le monde du travail. »

Javier Delgado, Chief Operating Officer,
Business Network Builders

Tous les deux ou trois ans, une innovation technologique apparaît et devient le nouveau phénomène qui va révolutionner notre façon de vivre et de travailler. Cette fois-ci, la technologie en question est l'IA, qui n'en finit pas de faire parler d'elle et suscite l'intérêt des entreprises du monde entier, prêtes à revoir leur copie pour intégrer l'IA et le ML dans leurs opérations.

Alors, s'agit-il d'un énième progrès ou d'une vraie révolution ? Pour le savoir, nous avons discuté avec Javier Delgado, COO de BNB, partenaire et client de Workday.

Pour Javier Delgado, il ne fait aucun doute que l'IA va révolutionner le monde et elle a même déjà commencé. « Je pense que l'IA générative révolutionne déjà le monde du travail », dit-il. En permettant l'automatisation et une meilleure analyse des données et en favorisant l'innovation, l'IA a transformé ou est en train de transformer notre façon de travailler, et donc de vivre.

Tout d'abord, par le biais de l'automatisation, l'IA a déjà libéré les collaborateurs des tâches répétitives et chronophages qui freinent la productivité. « En réalité, nous aidons les équipes à devenir plus efficaces », précise Javier Delgado. Le potentiel d'automatisation augmente chaque jour. Pour les leaders, la clé consistera à identifier les domaines les mieux adaptés à l'automatisation, puis à les automatiser. « Nous devons faire preuve de créativité dans la manière dont nous utilisons cette automatisation, car ce n'est pas le type d'automatisation auquel nous sommes habitués. »

L'IA peut même aider les dirigeants d'entreprise à décider quels secteurs doivent être automatisés, grâce à une amélioration de l'analyse des données. La capacité d'extraire de grandes quantités de données non structurées afin d'obtenir des informations exploitables se développe depuis des années. Javier Delgado ajoute que « grâce à l'IA, nous pouvons les structurer d'une manière ou d'une autre », et nous n'avons donc jamais été aussi bien armés pour évaluer ces données et en extraire des informations précieuses synonymes de nouvelles opportunités.

Combinées, cette capacité d'automatiser les tâches et cette capacité d'analyser plus de données que jamais ouvrent la voie à un tout nouveau monde, défini par l'innovation. Javier Delgado utilise des IA génératives, telles que ChatGPT, comme outils de réflexion personnels, afin que son équipe et lui-même puissent créer de nouveaux concepts passionnants.

Un potentiel transformateur encore sous-exploité

Javier Delgado estime toutefois que nous n'avons fait qu'effleurer le potentiel des IA génératives et la manière dont elles aideront les entreprises à fonctionner plus rapidement et plus efficacement.

D'une part, Javier Delgado affirme que les équipes RH seront en mesure de filtrer les CV et même de proposer aux recruteurs de nouvelles questions adaptées aux candidats. « Cela peut vraiment aider à automatiser et à rationaliser le processus de recrutement », déclare-t-il.

Mais cela peut également améliorer l'expérience de travail des collaborateurs en place. L'IA générative peut être utilisée pour présenter des données complexes dans des termes plus simples et plus conviviaux, permettant ainsi aux équipes Finance de les interpréter plus facilement et d'apporter une nouvelle valeur à l'entreprise. L'entreprise BNB a elle-même récemment commencé à utiliser l'IA générative pour aider les responsables à rédiger les évaluations de la performance.

Les chatbots basés sur l'IA pourraient-ils en venir à remplacer les personnes lors du processus d'entretien ? Javier Delgado se montre plus timide sur ce point, du moins en ce qui concerne les services aux entreprises. Chez BNB, le contact humain reste préférable pour la phase initiale des entretiens. Cependant, « dans certains secteurs comme le retail, où les magasins recrutent en permanence de nouveaux vendeurs et autres membres du personnel, il peut être bénéfique de réaliser un premier entretien de cette manière,

« Je pense que l'un des meilleurs moyens d'obtenir des données de bonne qualité est d'en garantir un accès aussi démocratique que possible. »

Javier Delgado, Chief Operating Officer, Business Network Builders

précise Javier Delgado. Mais pour nous qui travaillons dans les services aux entreprises[...], nous valorisons avant tout le contact humain. »

Dans d'autres secteurs de l'entreprise, Javier Delgado estime qu'il existe un grand potentiel pour l'IA générative d'analyser et de résumer les données, puis de mettre en évidence les risques et les opportunités pour l'entreprise. Cela est particulièrement vrai pour la Finance, où elle peut réduire le délai d'exécution des processus standards à un niveau proche de zéro.

Mais la véritable valeur de l'IA ne consiste pas à examiner notre façon de travailler actuelle pour y intégrer l'IA. Il s'agit de repenser toute notre façon de travailler pour repérer de nouvelles possibilités et les mettre ensuite en œuvre.

Pour que le succès soit au rendez-vous, nous avons besoin d'approches plus stratégiques, fondées sur les données et collaboratives en matière d'IA. Pour cela, Javier Delgado précise que nous avons besoin de visionnaires au sein de l'entreprise, de collaborateurs qui connaissent la technologie, qui sont orientés sur l'avenir et qui sont surtout flexibles. Dans le secteur des services aux entreprises, « nous devons repenser notre façon d'aborder les affaires », déclare Javier Delgado, et nous devons le faire rapidement.

L'accès démocratique aux données est la clé du succès du ML

Javier Delgado affirme que pour tirer le meilleur parti de l'IA et du ML, vous devez disposer de données de qualité, et qui plus est de données bien structurées.

Une fois que vous avez développé les capacités nécessaires en termes de qualité, de volume et d'accessibilité, Javier Delgado explique qu'il est alors vital pour vous d'ouvrir ces données à toutes les parties concernées au sein de l'entreprise. « Je pense que l'un des meilleurs moyens d'obtenir des données de bonne qualité est d'en garantir un accès aussi démocratique que possible. » Tout en respectant les normes de sécurité les plus élevées, c'est d'une importance capitale pour le succès futur de votre entreprise.

Les collaborateurs de l'entreprise seront en mesure d'établir des liens que non seulement vous n'avez pas repérés, mais que les algorithmes de ML n'ont peut-être pas encore

déTECTÉS non plus. En substance, il s'agit d'une période porteuse de nouvelles opportunités pour les entreprises, qui pourront explorer de nouvelles voies et réaliser des gains d'efficacité qu'elles ne pouvaient pas imaginer hier.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour le DAF et le DRH ? Javier Delgado affirme que l'IA et le ML leur permettront d'être plus collaboratifs que jamais. Avec une vision plus complète de l'entreprise et une meilleure compréhension, ils seront en mesure de prendre de meilleures décisions concernant l'avenir de l'entreprise.

« Nous devons faire preuve de créativité dans la manière dont nous utilisons cette automatisation, car ce n'est pas le type d'automatisation auquel nous sommes habitués. »

Javier Delgado, Chief Operating Officer,
Business Network Builders





Comment les DAF réinventent le travail

Le rôle du DAF change. Kendall James de Collaborative Solutions partage son point de vue sur l'avenir des DAF et sur comment la technologie peut les aider à s'adapter au changement.



Par **Kendall James**,
Content Marketing Specialist,
Collaborative Solutions

La fonction Finance joue un rôle essentiel en garantissant l'agilité organisationnelle et une adaptation proactive au changement. Ainsi, ses tâches et l'utilisation des outils technologiques sont partagées avec d'autres fonctions : l'interfonctionnel est la clé pour fournir les bons insights pour atteindre ses objectifs. De ce fait, le rôle et les responsabilités des DAF évoluent : leur position unique leur permet d'utiliser des insights et des analyses data-driven pour conseiller d'autres équipes sur les possibilités de croissance, les axes d'amélioration et les risques potentiels.

L'adaptation des processus financiers et, au-delà, ceux de toute entreprise, implique un soutien et des conseils de la part du DAF. Les outils et compétences essentiels à la fonction Finance comprennent entre autres : une technologie intuitive pour obtenir des informations approfondies et percutantes, la capacité de s'adapter aux changements externes, et des connaissances sur la manière de générer de la valeur pour l'entreprise. Toutes ces compétences essentielles peuvent être améliorées en se lançant dans un parcours de transformation digitale pour aller au-delà des ERP traditionnels.

Le DAF a de nombreuses façons de participer à la modernisation des processus opérationnels. Cependant, l'une des principales responsabilités qu'il doit assumer lors d'une transformation est son rôle dans la gestion des données et dans la promotion du changement.

Rôles et responsabilités du DAF dans la gestion et l'interprétation des données

La collecte de données est plus complexe et plus rapide que jamais. Le DAF doit utiliser ces données pour conserver un avantage concurrentiel et prendre des décisions éclairées. L'eBook *The future CFO* de Collaborative Solutions, liste les différentes responsabilités du DAF qui évoluent ou s'étendent. Parmi elles, l'importance pour les leaders Finance d'être à la fois les gardiens des données et de leur donner un sens. Si les données organisationnelles sont cloisonnées, il est difficile de réagir rapidement au changement.

Le Rapport Gartner Predicts 2022 nous apprend que, d'ici 2025, 40 % des entreprises des secteurs orientés services consolideront leurs solutions financières et opérationnelles centrales dans un seul système ERP. En conséquence, la fonction Finance a besoin d'outils de planification et de prévision améliorés en continu, avec la possibilité de générer facilement de nouveaux rapports.

Pour le DAF, l'adoption d'un ERP Cloud lui permet de consolider, de générer des rapports, d'analyser et d'élaborer des stratégies plus efficacement dans un seul système, pour une plus grande agilité et adaptabilité. De plus, ce dernier devrait se concentrer sur l'utilisation de solutions de planification intuitives telles que Workday Adaptive Planning, ainsi que sur la gestion des données qui en découle.

Pour aider l'entreprise à planifier des scénarios financiers plus complexes, à améliorer la gestion des liquidités ou à répartir au mieux les actifs, les DAF doivent collecter rapidement des données fiables et de meilleure qualité. En raison de son rôle central dans une entreprise, la fonction Finance est la mieux placée pour soutenir la stratégie globale en matière de données.

Afin d'intégrer, simplifier et améliorer les données, les DAF peuvent :

- *Souligner l'importance de la qualité et de la stabilité des données* : le DAF est un acteur de la transformation. En guidant le développement des décisions en matière de gouvernance et de suivi des données, il peut renforcer la gestion du changement et donner la priorité à la cohérence de celles-ci dans l'ensemble de l'entreprise.
- *Diriger la normalisation et l'unification des données entre les services* : dans de nombreuses entreprises, le responsable principal des données fait partie du service IT. Cependant, le DAF possède une expérience unique en tant que consommateur et fournisseur d'informations pour toute l'entreprise. Même si la fonction Finance ne peut pas piloter seule ces efforts en matière de données, elle peut s'efforcer de promouvoir la collaboration entre les leaders, notamment avec le DSI et le DRH.
- *Mettre en œuvre une technologie d'amélioration des données* : la maintenance et la gestion des données ont toujours été cruciales, mais dans le passé, elles impliquaient des tâches manuelles fastidieuses. Se lancer dans un parcours de transformation numérique permet d'apporter des réponses modernes. Parmi elles, l'automatisation, qui garantit que des tâches simples et répétitives peuvent être effectuées sans intervention humaine, et réduire ainsi la charge de travail. Le Machine Learning peut également permettre d'authentifier et de croiser les données, réduisant les erreurs et écourtant le temps nécessaire à la validation de celles-ci.

Responsabiliser les équipes et promouvoir le changement

Selon l'étude Workday CFO and CIO Indicator, plus de la moitié (54 %) des DAF affirment que les ERP traditionnels ne sont pas suffisamment agiles pour répondre aux exigences de l'environnement actuel. En conséquence, le DAF ne peut pas maximiser l'impact de son travail, et les données collectées à partir de ces systèmes sont moins efficaces.

La mise en œuvre d'un outil Cloud aide les DAF à responsabiliser leurs équipes et à promouvoir le changement. Se focaliser sur la manière dont les nouveaux logiciels feront le lien entre données RH, Finance et Opérations pour engendrer plus de valeur relève de la responsabilité de leaders ayant une grande influence. Le DAF est l'un d'entre eux.

Le changement technologique peut parfois susciter de l'appréhension. Il appartient aux leaders de l'entreprise de s'assurer de l'accueil et de l'adoption des nouveaux processus, auxquels s'ajoute la mesure de la satisfaction collaborateur. Ces trois indicateurs peuvent être améliorés en utilisant une plateforme d'adoption digitale (DAP), telle que AppLearn, qui peut suivre les interactions des utilisateurs avec les nouvelles technologies et offrir une assistance tout en identifiant les problèmes. Les données collectées améliorent la connaissance du système et aident à définir une stratégie d'adoption.

D'ici 2025, 40 % des entreprises des secteurs orientés services consolideront leurs solutions financières et opérationnelles centrales dans un seul ERP.

En déployant Workday Financial Management et en donnant aux équipes les moyens de faire face au changement de manière positive, les DAF peuvent utiliser une seule source de données pour différents outils et processus métier. Workday Enterprise Management Cloud offre cette source unique. Facilement accessible, et combiné à un socle de données intelligent, les entreprises peuvent obtenir de puissants insights pour booster leur productivité. Sa plateforme intuitive autorise la modernisation des processus de gestion : les DAF peuvent ainsi recentrer la stratégie technologique en offrant la possibilité de créer de nouvelles fonctionnalités et applications.

Pour en apprendre plus sur l'évolution du rôle du DAF, téléchargez l'eBook [The future CFO: Leveraging technology to adapt to change](#)

54 % des DAF affirment que les ERP traditionnels ne sont pas suffisamment agiles pour répondre aux exigences de l'environnement actuel.



Les CFO cherchent à combler la pénurie de talents en Finance grâce à l'IA et au Machine Learning

L'IA et le ML pourraient encourager les DAF à adopter l'automatisation à plus grande échelle et à repenser comment apporter de la valeur à l'entreprise. Un récent webcast de *Fortune* met en lumière les possibilités offertes par ces nouvelles technologies.





Par **Bruno J Navarro**,
rédacteur Workday

L'IA et le ML, avec tout leur potentiel de dynamisation des activités d'entreprise, ont à juste titre attiré l'attention des acteurs cherchant à préparer un avenir qui se rapproche à grands pas.

Parallèlement, il existe de nombreuses opportunités pour les entreprises d'utiliser l'IA et le ML dans le cadre de leur parcours de transformation digitale – en particulier au sein de leurs fonctions financières.

« La Finance risque de devenir un vraie retardataire dans le domaine de l'IA et même de l'analyse traditionnelle » a déclaré Tom Davenport, auteur de *All in on AI: How smart companies win big with artificial intelligence*.

Lors d'un récent webcast organisé par Fortune et sponsorisé par Workday, Tom Davenport, entouré de Vanessa Kanu, CFO chez TELUS International, Katie Rooney, CFO chez Alight Solutions, et Philippa Lawrence, Vice President et Chief Accounting Officer chez Workday, a abordé les technologies avancées mises en œuvre par les entreprises pour remédier à la pénurie de talents dans le domaine de la Finance.

Tom Davenport mentionne un sondage mené il y a quelques années qui suggérait que les départements RH étaient « largement en avance par rapport à leurs homologues de la Finance en termes d'utilisation d'analyses prédictives et de Machine Learning ».

Cependant, malgré toutes les possibilités offertes par l'IA et le ML pour transformer une entreprise, il ajoute que les technologies existantes pouvaient libérer du temps pour des fonctions de plus haut niveau. Selon lui, la technologie ne remplacera pas les humains.

« L'IA est généralement un outil axé sur les tâches. Elle ne remplace pas des fonctions entières et encore moins des processus de gestion entiers, a-t-il ajouté. Pour avoir un impact significatif, vous devez réaliser une variété de petits cas d'usage et les empiler les uns sur les autres. »

Les organisations financières ont également commencé à examiner les cas d'usage de l'IA et du ML pour évaluer comment les activités de service client et de formation des collaborateurs stimulent la performance financière et quantifier la valeur qu'elles apportent à l'entreprise, note Tom Davenport.

Selon lui, les organisations d'audit utilisent déjà l'automatisation pour lire les contrats afin de déterminer les obligations et de mesurer la performance, ajoutant que les directeurs financiers et les auditeurs devront toujours examiner le produit final et approuver les résultats. « Nous ne confierons jamais cette tâche à un système d'IA, parce que nous ne le pouvons pas », précise-t-il.

Selon Tom Davenport, l'IA et le ML restent des fonctions probabilistes. « Le Machine Learning est basé sur des statistiques et des prédictions statistiques, a-t-il affirmé. Lorsqu'il y a un domaine où vous devez absolument avoir la bonne réponse, un humain devra toujours s'en charger. »

Si ChatGPT a fait les gros titres ces derniers mois, les plus grandes avancées apportées par la technologie pour les entreprises dans un avenir proche viendront probablement de l'automatisation des tâches répétitives. « L'automatisation des processus robotisés (RPA) offre de nombreuses possibilités pour les tâches financières prévisibles et relativement structurées, qui consistent à extraire des informations d'un système et à les intégrer dans un autre, explique Tom Davenport. C'est vraiment très utile dans ces contextes. »

Établir un socle de données solide et adapté à l'IA

« L'IA ne vaut, et les insights ne valent, que ce que valent les données sous-jacentes », explique Katie Rooney, ajoutant que le maintien d'un socle de données solide est une priorité pour Alight Solutions, un fournisseur de technologies et de services de gestion du capital humain basé dans l'Illinois, qui compte parmi ses clients 70 % des entreprises du classement Fortune 100. « Nous nous sommes d'abord concentrés sur la

« Notre stratégie consiste à nous assurer que nous disposons d'une source de données unifiée – et celle-ci ne se limite pas à la Finance. Elle doit couvrir le plus de domaines possible afin que nous puissions l'utiliser dans toute l'entreprise. »

Katie Rooney, Chief Financial Officer, Alight Solutions

rationalisation de l'infrastructure de données, a-t-elle déclaré. Tous nos systèmes – Finance, RH, tous les pays – reposent en fait sur Workday, ce qui a permis d'uniformiser les équipes. »

Ce socle de données est toutefois essentiel pour permettre une prise de décision claire et data-driven. « Notre stratégie consiste à nous assurer que nous disposons d'une source de données unifiée – et celle-ci ne se limite pas à la Finance, précise Katie Rooney. Elle doit couvrir le plus de domaines possible afin que nous puissions l'utiliser dans toute l'entreprise. »

Comment l'IA et le ML peuvent soutenir vos équipes

Vanessa Kanu a évoqué l'automatisation pour soutenir les collaborateurs de TELUS International, une entreprise technologique canadienne qui fournit des services informatiques et des solutions digitales de nouvelle génération, « en les rendant plus efficaces et en leur permettant de se concentrer sur des tâches plus engageantes et plus significatives ». Par exemple, TELUS International utilise un bot RH qui traite plus de la moitié des demandes des collaborateurs, ce qui permet à l'équipe RH de se consacrer à d'autres tâches prioritaires.

« Recruter des membres d'équipe hautement qualifiés et talentueux à l'échelle mondiale pour répondre aux demandes de nos propres clients est notre travail », déclare Vanessa Kanu, et la technologie a aidé l'entreprise à accélérer le recrutement, à élargir son accès aux viviers de talents mondiaux et à accroître l'engagement des candidats. À une époque où les comptables se font rares, ajoute-t-elle, l'IA et le ML peuvent améliorer les processus de recrutement et de fidélisation.



« Nous embauchons des diplômés à peine sortis de l'université. Nous embauchons des personnes très intelligentes, puis nous les abrutissons plus ou moins en les transformant en techniciens Excel, a déclaré Vanessa Kanu. Il n'y a rien de mal à utiliser Excel. J'apprécie son utilité, mais ce n'est pas la plus grande valeur que nous puissions tirer des membres de nos équipes Finance et Comptabilité. »

Selon Vanessa Kanu, il est possible de développer les talents Comptabilité et Finance en améliorant l'expérience collaborateur, en remplaçant des tâches répétitives par des activités stratégiques et en devenant de meilleurs partenaires pour les autres fonctions de l'entreprise. Gérer des cellules dans une feuille de calcul, précise-t-elle, n'engage pas les capacités intellectuelles supérieures des collaborateurs, et l'automatisation via l'IA et le ML peut aider à changer cela.

« J'en fais une affaire personnelle, car l'automatisation est essentielle pour maximiser la valeur ajoutée des membres de notre équipe, a-t-elle déclaré. Nos collaborateurs veulent faire la différence. »

Les effets de l'automatisation sur les emplois

« L'automatisation incitera probablement les directeurs financiers à penser différemment les talents », déclare Katie Rooney, citant les effets potentiels des technologies d'IA et de ML sur les talents à l'étranger. « Mais il ne s'agit pas simplement d'une automatisation qui déplace les personnes géographiquement. Elle concerne davantage les rôles et les processus, à savoir déterminer où nous pouvons impulser la plus grande normalisation pour tirer le meilleur parti de nos tâches quotidiennes. »

Selon Katie Rooney, les êtres humains resteront indispensables pour évaluer les implications des décisions data-driven sur les clients et la culture. « Quoi que le modèle vous dise aujourd'hui, demain sera probablement un autre jour, ajoutez-elle ajouté. Une intervention humaine est donc essentielle pour interpréter les données et prendre les mesures adéquates. »

Selon Vanessa Kanu, l'IA n'éliminera pas le besoin d'intelligence humaine. « Seulement, le type de travail que nous effectuons tous évoluera avec le temps, ajoute-t-elle. Tout ce qui exige un niveau supérieur de réflexion complexe, tout ce qui nécessite d'établir des relations, de passer du temps avec des investisseurs et des acteurs impliqués clés, la façon dont vous gérez votre conseil d'administration : tous ces types de compétences ne disparaîtront pas de sitôt avec l'automatisation. »

Gérer efficacement le changement technologique

« Nous avons adopté cette approche centrée sur l'humain en matière d'IA et de ML, en positionnant les machines comme des collègues, et non comme des remplaçants », a déclaré Philippa Lawrence, laissant entrevoir la vision de Workday pour l'IA.

« J'en fais une affaire personnelle, car l'automatisation est essentielle pour maximiser la valeur ajoutée des membres de notre équipe. »

Vanessa Kanu, Chief Financial Officer, TELUS International

Philippa Lawrence a également demandé comment les directeurs financiers travaillent avec leurs équipes pour adopter l'IA et le ML.

« En fait, il doit s'agir d'un outil qui nous aide à travailler différemment, à fournir des informations différemment et à libérer du temps pour collaborer différemment avec nos équipes, affirme Katie Rooney. Le changement est difficile, surtout dans la Finance, mais lorsque vous aidez les équipes à comprendre la valeur d'une nouvelle façon de travailler, cela leur parle. Je pense que se lancer avec honnêteté et montrer le potentiel peut vraiment aider. »

Pour Vanessa Kanu, le rythme du changement peut être impressionnant, en particulier avec le buzz autour de l'IA générative et de l'utilisation d'outils tels que ChatGPT, ajoutant que la meilleure approche pourrait être de commencer petit.

« Concentrez-vous sur les cas d'usage les plus pertinents pour votre entreprise et votre secteur d'activité, puis développez progressivement vos connaissances au fil du temps, conseille-t-elle. Nous n'essayons pas de transformer notre équipe Finance en spécialiste du digital. Elle ne va pas travailler pour l'IT ou créer ses propres applications de sitôt, même si cela pourrait arriver un jour. Donc, lorsque vous divisez l'expérience en blocs plus petits, vous rendez les choses beaucoup plus faciles à assimiler pour l'équipe. »

Vanessa Kanu a ajouté que son organisation financière était en train de former une équipe chargée de faciliter le processus de transformation et d'accroître l'utilisation des outils d'automatisation existants. « Ce que j'ai constaté, c'est que même s'il y a une résistance au changement, en règle générale, tout le monde veut une solution qui facilitera son travail, explique-t-elle. Le plus grand obstacle est généralement le temps. »

Regardez l'intégralité du webcast Fortune Emerging CFO, intitulé Addressing the Talent Gap With Advanced Technologies.

Contactez-nous

SOUMETTEZ-NOUS vos idées de sujets,
RÉDIGEZ des articles pour le magazine
ou **ABONNEZ-VOUS** pour rejoindre la
communauté smartCFO et recevoir l'édition
digitale trimestrielle ainsi que des infos sur
des événements locaux.

Envoyez-nous un mail à cette adresse unique :
smartcfoemea@workday.com

workday.com/fr



© 2023, Workday, Inc. Tous droits réservés. Workday et le logo Workday sont des marques déposées de Workday, Inc.
Tous les autres noms de marques et de produits sont des marques ou des marques déposées de leurs propriétaires respectifs.
20231010-smartcfo-volume3-magazine-fr