



Accédez au Catalogue des accords d'entreprises par thématiques, secteurs et dates
[Catalogue des accords](#)

Accueil » Outils numériques » Formation / Développement professionnel » Deutsche Telekom va étendre sa plateforme de gestion des compétences "Growth Hub" au niveau mondial

Deutsche Telekom va étendre sa plateforme de gestion des compétences "Growth Hub" au niveau mondial

L'opérateur téléphonique allemand lance le déploiement mondial en 2025 et 2026 de "Growth Hub", sa nouvelle plateforme de gestion des compétences et des carrières, basée sur l'IA. Pour le groupe, le lancement de ce nouvel outil marque un pas supplémentaire dans l'utilisation de l'intelligence artificielle. Une technologie dont la mise en œuvre est désormais encadrée par le "Manifeste IA", un ensemble de règles amené à évoluer et négocié avec les partenaires sociaux de l'entreprise.

Par Thomas Schnee. Publié le 10 mars 2025 à 14h56 - Mis à jour le 10 mars 2025 à 15h21

Lors de la présentation du bilan de son entreprise, fin février dernier, le PDG de Deutsche Telekom (DT) Tim Höttes s'est montré ravi de présenter de bons résultats et d'annoncer le versement d'un dividende historique. Mais il a aussi évoqué avec passion le 30ème anniversaire du groupe et le long chemin effectué par son entreprise de 200.000 salariés, passée du statut et des structures d'administration des télécommunications à celle de "Leading Digital Telco". En autres, DT s'appuie de plus en plus sur l'intelligence artificielle, comme l'expliquait récemment Claudia Nemat, directrice du groupe en charge de l'innovation, dans les pages de la Süddeutsche Zeitung : *"Nos techniciens devaient jusqu'à présent passer plus de trois minutes à saisir et copier des données pour débloquer un raccordement domestique nouvellement posé. Grâce à l'automatisation et à l'intelligence artificielle, ils s'épargnent désormais cette tâche fastidieuse et ont terminé en neuf*

secondes. Par ailleurs, le développement de notre haut débit est impensable dans son ampleur et sa rapidité actuelles sans l'IA", explique-t-elle en citant également le temps gagné par le service juridique grâce aux résumés de textes et de réglementations ou, chez les informaticiens, par les propositions de codage faites par l'IA.

Lire aussi

Comment Crédit Agricole s'appuie sur un partenariat avec LinkedIn Learning pour accélérer sa transformation

Avec Growth Hub, la gestion des compétences sur une base IA

Chez DT, le recours à l'IA concerne désormais de manière renforcée les RH avec la mise en place progressive de la plateforme "Growth Hub", qui s'appuie sur l'IA de Eightfold, éditeur américain spécialiste de l'intelligence artificielle appliquée au recrutement et à la gestion des talents. Elle permet, via une interface informatique accessible aux salariés via l'intranet, de mettre en adéquation leurs compétences, leurs aspirations professionnelles et les besoins RH de l'entreprise. Ce "*matching*" basé sur l'IA permet de fournir aux salariés des recommandations de développement personnalisées, sous forme de cours, d'offres d'engagement dans des projets mais aussi d'options de carrières et de postes disponibles. Membre de l'équipe qui a géré le projet, Selina Belai, du département HR Tech, mesure les progrès réalisés pour le magazine Personalwirtschaft : *"Jusqu'à présent, soyons honnête, notre approche était peu dynamique. Nous utilisions déjà depuis 2017 une gestion stratégique des compétences à l'échelle du groupe. Mais les compétences n'étaient pas régulièrement mises à jour, ce qui ne donnait pas toujours les bonnes recommandations d'apprentissage"*. Grâce à "Growth Hub", le système a pour ainsi dire corrigé les "*défauts*" antérieurs avec une gestion des compétences rapide, simplifiée et actualisée, qui permet des recommandations plus précises. Mais la plateforme offre aussi l'accès à un éventail d'applications et d'offres nettement plus large, notamment grâce à la mise en réseau des bourses d'emploi internes du groupe. *"Les collaborateurs peuvent ainsi gérer plus facilement leurs compétences. Et, le déploiement international va rendre les recommandations plus intéressantes et plus variées puisque nous intégrons progressivement les bourses de l'emploi des pays participants"*, explique Mme Belai qui évoque un taux de satisfaction de 80% chez les utilisateurs. La plateforme fonctionne désormais en Allemagne. Mais son utilisation va être étendue à l'ensemble des filiales nationales en 2025 et 2026. Ceci sous la houlette d'une équipe centrale composée d'une quinzaine de membres aux compétences variées (gestion, conformité, IT, communication, déploiement), en collaboration avec des équipes locales plus réduites pour adapter et mettre en œuvre les projets en fonction des spécificités juridiques, linguistiques et techniques de chaque pays.

Un manifeste IA

Dans le cadre d'un processus standardisé d'accompagnement des grands projets chez DT, "Growth Hub" a aussi fait l'objet d'un suivi spécifique impliquant les partenaires sociaux et les départements concernés (directions informatique, juridique, RH, etc.). Ceci pour prendre en compte l'impact de l'IA sur les processus de travail et de décision mais aussi sur la protection des données. Pour cela, le travail de suivi s'est appuyé sur le "Manifeste IA" du groupe, rédigé à partir de 2018 par le comité d'entreprise central et la direction. *"Les dimensions dont il faut tenir compte avec l'IA sont tout simplement différentes. Les mécanismes actuels de cogestion appliqués à l'informatique ne suffisent plus",* explique Constantin Greve, président du CE central de Deutsche Telekom. Contrairement aux outils informatiques classiques, l'IA peut en effet influencer directement les processus de travail, préparer des décisions et potentiellement avoir un impact sur les salariés, notamment en matière de suivi des performances. : *"Jusqu'à présent, nous ne savons pas encore comment définir les différents niveaux de risque liés à l'IA... C'est pourquoi nous avons opté pour un manifeste évolutif et non pour un accord d'entreprise plus rigide. Nous sommes en phase d'expérimentation",* a-t-il ajouté.

Le manifeste définit quatre principes centraux :

- La protection des employés reste prioritaire (sécurité, santé, droits fondamentaux) et les décisions restent entre les mains des humains.
- L'IA ne doit pas collecter de données sensibles sur les opinions politiques, la religion ou l'appartenance syndicale et ne doit pas être utilisée pour contrôler les performances.
- L'emploi de l'IA se fait dans un cadre transparent avec des règles claires et compréhensibles aptes à créer la confiance.
- Les systèmes d'IA doivent rester non discriminatoires.

Thomas Schnee