

Sonné par DeepSeek, OpenAI tente de réagir

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE Nouveaux produits, nouveaux partenariats financiers: l'éditeur de ChatGPT, soudainement concurrencé par une IA chinoise, veut montrer qu'il est le leader du marché

ANOUGH SEYDAGHIA

Il y eut d'abord un profil bas, le temps de digérer la nouvelle. Puis des accusations de vol de technologie. Et il y a maintenant la troisième étape, celle de la contre-attaque. En une semaine, Sam Altman, directeur d'OpenAI, a affiché plusieurs visages. Sonné par l'arrivée brutale de l'intelligence artificielle chinoise DeepSeek, le numéro un mondial du marché a commencé à réagir. Et ce, tant sur le domaine de la technologie que celui du marketing.

Le 28 janvier, Sam Altman avait reconnu sur X que «le modèle R1 de DeepSeek est un modèle impressionnant, notamment en raison de ce qu'ils sont capables de fournir pour le prix». En même temps, il affirmait qu'«évidemment, nous allons livrer des modèles bien meilleurs», ajoutant: «Je me réjouis de vous offrir l'intelligence artificielle générale et plus encore», sans donner aucun détail. Alors que DeepSeek semble avoir été créée avec très peu de moyens techniques et financiers, Sam Altman affirmait qu'il allait «continuer à exécuter notre feuille de route de recherche. Nous pensons qu'une plus grande capacité de calcul est plus importante que jamais pour réussir notre mission.»

Changement de stratégie?

Le 1er février, ce fut un début de remise en question face à DeepSeek, modèle open source et donc librement analysable et modifiable. «Personnellement, je pense que nous avons été du mauvais côté de l'histoire et que nous devons trouver une stratégie différente en matière d'open source», déclarait Sam Altman lors d'une séance de questions-réponses sur un forum Reddit, ajoutant qu'OpenAI pourrait, à terme,



«Nous allons livrer des modèles bien meilleurs»

SAM ALTMAN, PATRON D'OPENAI

divulguer les paramètres de certains modèles et publier certaines recherches, mais que ce n'est pas une priorité.

Hier, après qu'OpenAI a suggéré la semaine passée que DeepSeek avait volé une partie de ses technologies, Sam Altman affirmait ceci: «Nous n'avons pas l'intention de poursuivre DeepSeek pour le moment.» Et surtout, l'entrepreneur a relancé la machine à innovation. Après avoir dévoilé le 31 janvier le modèle de langage o3-mini, OpenAI présentait hier un nouveau service intégré dans ChatGPT, appelé outil de «recherche approfondie». Selon la société, ce service, qui se présente sous la forme d'un nouveau bouton activable, «peut travailler pour vous de manière indépendante: vous lui donnez une consigne, et ChatGPT trouvera, analysera et synthétisera des centaines de sources en ligne pour créer un rapport complet du niveau d'un analyste».

Selon Sam Altman, cet outil «peut faire un pourcentage à un chiffre de toutes les tâches économiquement intéressantes dans le monde». Mais il n'est pas proposé à tout le monde: le service est réservé aux abonnés de la version Pro de ChatGPT (côtant 200 dollars par mois), avec une limite de 100 requêtes mensuelles.

OpenAI, qui compte plus de 300 millions d'utilisateurs régu-

liers à ChatGPT, veut ainsi montrer qu'il mène toujours la course côté produits. Mais aussi dans le domaine des investissements. On se souvient que quelques heures après son intronisation, Donald Trump présentait le projet dit Stargate, visant à lever 500 milliards de dollars en quatre ans pour créer des infrastructures d'intelligence artificielle aux Etats-Unis. Hier, en visite au Japon, Sam Altman a annoncé la création d'une coentreprise avec le conglomérat nippon SoftBank, lui aussi à la base de Stargate.

La coentreprise doit a priori permettre de diffuser plus largement encore les services d'OpenAI. Selon le communiqué, SoftBank dépensera ainsi «3 milliards de dollars par an pour déployer les solutions d'OpenAI dans les entreprises de son groupe».

Marketing très important

La lune de miel entre SoftBank et OpenAI n'est sans doute pas finie; jeudi passé, le *Financial Times* affirmait que le premier envisageait d'investir jusqu'à 25 milliards dans le second, ce qui valoriserait OpenAI à quelque 340 milliards de dollars. En parallèle, chacune des deux entreprises s'apprete, individuellement, à injecter 15 milliards de dollars dans le projet Stargate.

Que retenir de toutes ces annonces et rumeurs? D'abord, que Sam Altman veut montrer que sa société n'est en rien dépassée par DeepSeek, voire par le géant chinois Alibaba, qui dévoilait lui aussi un modèle de langage mercredi passé. Ensuite, le directeur d'OpenAI doit montrer à tous ses investisseurs, actuels et futurs, la nécessité d'injecter des milliards dans des centres de données, des puces et des sources d'électricité, afin de garder de l'avance sur ses concurrents. En parallèle, Sam Altman devra prouver que ces investissements gigantesques en infrastructures doivent se poursuivre et que sa stratégie de modèles fermés est la bonne. La pression sur ses épaules est ainsi considérable. ■

Accueillant un sommet sur l'IA, la France affiche ses ambitions

TECHNOLOGIE L'événement, qui se déroulera à Paris les 10 et 11 février, sera accompagné de plusieurs annonces, dont la création d'une fondation qui aura pour mission de financer des projets et démarches en faveur d'une plus grande souveraineté technologique

GRÉGOIRE BARBEY

L'Europe est en retard dans le domaine de l'intelligence artificielle. C'est en tout cas le discours qui domine actuellement. Mais le président de la République française Emmanuel Macron est convaincu du contraire. La France accueillera les 10 et 11 février le Sommet pour l'action sur l'intelligence artificielle. Un événement international, que le pays coprésidera avec l'Inde, et qui réunira des géants comme OpenAI, Microsoft et Google et des Etats du monde entier. L'occasion pour le président français d'essayer de faire de Paris la capitale de l'intelligence artificielle et de tenter de démontrer que la résignation européenne n'a pas lieu d'être, au moins le temps d'une semaine. Car si le sommet se concentrera essentiellement sur deux jours, différents événements se dérouleront en amont, de manière à thématiser les enjeux culturels, économiques et diplomatiques de l'intelligence artificielle. Des journées scientifiques se tiendront les 6 et 7 février, car Emmanuel Macron a tenu à placer la science au centre des discussions. Les 8 et 9 février, c'est la société civile qui s'emparera du sujet, avec notamment la tenue d'un contre-sommet pour aborder les questions.

Lever 2,5 milliards d'euros ces prochaines années

Plusieurs annonces seront également faites les 10 et 11 février, parmi lesquelles la création d'une fondation chargée de soutenir des projets et des initiatives qui permettront de diversifier l'intelligence artificielle, afin que cette technologie ne soit pas seulement détenue par un petit nombre d'acteurs. En résumé, le rôle de cette structure sera de favoriser le développement d'une intelligence artificielle souveraine, tant pour l'Europe que pour le reste du monde, afin que cette technologie serve l'intérêt général. Son nom, sa dotation ainsi que l'identité de ses donateurs seront dévoilés lors du sommet. Mais selon plusieurs médias français, les autorités se donneraient comme objectif de lever 2,5 milliards d'euros ces prochaines années. A mettre en parallèle

avec les 500 milliards de dollars visés par le projet américain Stargate pour doter OpenAI de nouvelles infrastructures.

Emmanuel Macron entend également faire de la France un lieu incontournable en matière de diplomatie technologique, en lançant le Partenariat mondial sur l'intelligence artificielle créé en 2018 avec le Canada. Les détails seront eux aussi communiqués durant l'événement. Il ne s'agira toutefois pas d'un organisme chargé d'élaborer des normes internationales, car il en existe déjà suffisamment, mais d'une plateforme qui permettra aux Etats de discuter sur leur approche en matière d'intelligence artificielle. Une soixantaine de pays en seraient membres, selon l'Elysée.

Les organisateurs ont un objectif en tête: doper l'adoption de l'intelligence artificielle au sein des sociétés

Ce sommet doit aussi être l'occasion d'attirer des investissements. Le chef de l'Etat français devrait communiquer plusieurs partenariats durant l'événement, mais les autorités espèrent aussi que la présence de grandes entreprises soit propice à conclure de nouveaux accords. L'événement devrait également aboutir à des actions concrètes sur le plan international pour favoriser la soutenabilité de l'intelligence artificielle, en particulier dans les domaines du climat et du travail.

Les organisateurs ont également conçu cet événement avec un objectif en tête: doper l'adoption de l'intelligence artificielle au sein des entreprises et changer les mentalités des citoyens à l'égard de cette technologie, en montrant tout son potentiel. C'est pourquoi de nombreuses démonstrations auront lieu au Grand Palais le 10 février ainsi qu'à Station F le lendemain. Des dizaines d'acteurs pourront ainsi présenter leurs technologies devant un large public. Une approche qui nécessitera une bonne dose d'équilibriste, entre la promesse de discussions sans tabou sur les risques de l'intelligence artificielle et l'urgence de s'en emparer le plus vite possible pour se protéger du décalage promis à ceux qui ne s'adapteront pas. ■

Dans les entreprises suisses, les candidats aux hautes fonctions se raréfient

RECRUTEMENT Les élus fédéraux du Centre n'ont pas manifesté un grand enthousiasme concernant la succession de Viola Amherd au Conseil fédéral. Pour les sociétés aussi, il semble toujours plus difficile de trouver le dirigeant idéal. Quelles solutions?

JULIE EIGENMANN

En politique, les désistements de nombreux papables à la succession de Viola Amherd au Conseil fédéral ont montré que le prestige ne suffit pas (plus) toujours à rendre un haut poste irrésistible. Mais ce constat vaut aussi pour le privé: il peut être délicat de trouver la perle rare, pour les PME comme pour les grandes entreprises, pour des raisons qui peuvent toutefois être différentes.

«C'est toujours davantage un défi de trouver quelqu'un qui a les compétences techniques mais aussi culturelles pour s'immerger dans une société, ce qui représente une nécessité croissante et au sommet de la hiérarchie en particulier», observe Olivier Pietrantoni, cadre pour le cabinet de recrutement Robert Walters. Le spécialiste est notamment chargé du recrute-

ment de directeurs et directrices générales, financiers, des opérations etc. Il se souvient, sans pouvoir dévoiler de noms, de cas particulièrement épineux dans les secteurs du négoce de matières premières, des dispositifs médicaux et des services.

«Il s'agit de domaines spécifiques et du sommet de la pyramide, il est normal d'avoir un bassin de recrutement moins large, d'autant plus si on est attentif à avoir par exemple suffisamment de femmes candidates, note pour sa part Alain Salamin, expert en ressources humaines et consultant en rémunération. D'où le recours pour beaucoup d'entreprises à des chasseurs de têtes.»

«Pas une finalité en soi»

A cette réalité s'ajoute une tendance de fond: la considération plus importante de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et l'évaluation du poste de direction en termes d'attractivité, au-delà du prestige qu'il représente, observe Alain Salamin.

Olivier Pietrantoni le rejoint: «Le poste n'est plus une finalité en soi, les candidats ont des attentes. Et mettent aussi leur qualité de vie dans la balance». Le spécialiste a

aussi vu des processus de recrutement s'embarquer en raison d'un conseil d'administration trop autoritaire. «Il faut que le candidat sente qu'il y aura un esprit de collaboration, qu'il aura une marge de manœuvre et ne devra pas être juste un exécutant. Le poste de directeur général est une grande prise de risque, il est très exposé. S'il est trop contraint, il en devient moins attractif.»

«Le poste de directeur général est une grande prise de risque»

OLIVIER PIETRANTONI, DU CABINET DE RECRUTEMENT ROBERT WALTERS

Quelles solutions, alors, pour rendre le poste attractif et pour trouver la perle rare? Valentina Gizzi, présidente du Cercle suisse des administratrices, rappelle que les femmes sont parfois moins visibles mais sont pourtant nombreuses à être compétentes pour ces postes. Elle prescrit de faire appel à des cabinets de recrute-

ment spécialisés, dont Ganci Partners, Brodard Search ou encore Artemia, qui propose au moins 50% de candidates lors d'un mandat de recrutement. «Il y a aussi des réseaux, associations et événements qui permettent de mettre en relation entreprises, candidates et candidats.»

Le rôle modèle

Valentina Gizzi souligne aussi l'importance de la promotion de ces postes par les directrices et directeurs généraux eux-mêmes. «Il y a une dimension de rôle modèle. On parle surtout de la pénibilité de ces fonctions, des renoncements personnels. Il faut aussi montrer les côtés positifs, par exemple la façon dont il est possible d'influencer une stratégie, de pérenniser ces sociétés, d'avoir un impact positif sur la société! Il faut donner envie. Christian Petit (ex-directeur de Romande Energie) le fait très bien par exemple sur LinkedIn, où il est très suivi.»

Dans la même logique, elle encourage les sociétés qui sont reconnues pour leur vision en matière de développement durable, par exemple, à mettre de tels atouts en avant.

Mais avant de penser que l'herbe est forcément plus verte ailleurs, Valentina Gizzi rappelle qu'il faut toujours regarder qui est déjà compétent à l'interne, et qu'une reprise se prépare. «Développer des talents, c'est aussi oser déléguer certains projets critiques à l'intérieur de la société. Il peut s'agir d'expériences très formatrices si la personne est bien entourée, et représenter des tests en vue de futures responsabilités.»

Avoir une vision plus large du panel de candidates et candidats: C'est aussi le premier conseil d'Alain Salamin. «Traditionnellement, le réflexe est d'abord d'ouvrir le bassin de recrutement, par exemple géographiquement, mais aussi en élargissant les critères plutôt que de vouloir un mouton à cinq pattes.»

Des aménagements privés et des salaires repensés?

Ensuite, il faut se demander si le poste est suffisamment attractif en termes de contenu, poursuit le spécialiste. «Est-ce que deux postes plutôt qu'un est envisageable, ou même du temps partiel, ce qui est aujourd'hui tabou pour un directeur ou une directrice, qu'on veut voir se consacrer

à 100% à l'entreprise?»

Sur ces aspects liés à la charge de travail, une discussion peut avoir lieu sur les ressources accordées au futur dirigeant, avec la possibilité d'embaucher pour avoir de l'aide, par exemple, indique Olivier Pietrantoni.

Enfin, les conditions salariales doivent être réfléchies. La rémunération fixe, mais aussi la notion de rémunération variable en lien avec la performance. «La composition du salaire a un impact sélectif sur les candidats, commente Alain Salamin. Si la part de bonus est importante, cela intéressera davantage des personnes qui sont confiantes et ont l'habitude de pouvoir influencer leur salaire à travers leur performance. D'autres auront des attentes plus traditionnelles.» Les avantages annexes (pension, vacances), et les conditions de travail (télétravail, bureaux, crèche), par exemple, ont aussi un pouvoir d'attraction et permettent de mettre en avant les valeurs les plus importantes de l'entreprise.

Des pistes qui auront de quoi, peut-être, rappeler que ces fonctions représentent aussi une chance pour celles et ceux qui peuvent y accéder. ■