

Expérimenter et choisir sa place à l'ère de l'IA

Parcours interactif avec autodiagnostic

~20 min

Près d'un salarié sur deux n'utilise jamais l'IA au travail, alors que les agents autonomes entrent déjà dans les outils du quotidien. Le module aborde le sujet par la place de chacun : où j'en suis sur la courbe d'adoption, jusqu'où je monte l'échelle des usages, et quel scénario j'anticipe pour mon métier — disparition, transformation ou changement choisi.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01** Situer son usage réel de l'IA sur la courbe d'adoption de Rogers, sans jugement mais avec lucidité.
- 02** Graver les trois niveaux d'usage : l'assistant qui exécute, le partenaire qui pense avec nous, l'agent à qui l'on délègue.
- 03** Nourrir l'IA de son contexte pour obtenir des réponses justes, et rester l'humain dans la boucle.
- 04** Anticiper les trois scénarios d'avenir — poste supprimé, transformé ou quitté par choix — et repérer ses compétences transférables.

— PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne qui veut choisir sa place face à l'IA, du curieux débutant à l'utilisateur quotidien.

- **Prérequis** : aucun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMIS LES SITUATIONS PROPOSÉES

Depuis six mois, l'IA rédige les devis standards, la moitié du travail d'Anouk, assistante commerciale. Restent ses quinze clients aux conditions particulières et les litiges. Son manager n'a rien dit de son poste. Son entretien annuel est dans trois semaines. Comment penser la suite ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Courbe de diffusion de l'innovation en 5 catégories (Everett Rogers, 1962)
- Méthode Afthonios de l'échelle des 3 niveaux d'usage de l'IA (assistant qui exécute, partenaire qui pense avec nous, agent à qui l'on délègue)
- Posture de l'humain dans la boucle (human in the loop)
- Méthode Afthonios des 3 scénarios d'avenir professionnel (poste supprimé / transformé / changement choisi), inspirée de la planification par scénarios

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Gallup, 4e trimestre 2025 : 49 % des salariés américains n'utilisent jamais l'IA au travail, 12 % (environ 1 sur 8) chaque jour
- World Economic Forum, Future of Jobs Report 2025 : 39 % des compétences-clés transformées d'ici 2030
- World Economic Forum, Reskilling Revolution (citant l'OCDE) : 1,1 milliard d'emplois radicalement transformés par la technologie en une décennie
- BCG Henderson Institute, « AI Will Reshape More Jobs Than It Replaces » (2026)