

Manager le déploiement de l'IA dans son équipe

Parcours interactif avec autodiagnostic

~20 min

L'IA est déjà dans les équipes, souvent entrée sans règles ni méthode. Or son déploiement se joue moins sur l'outil que sur les personnes : Klarna, qui avait remplacé 700 agents par une IA avant de réembaucher, l'a appris à ses dépens. Le module outille donc le manager : pratiquer soi-même, poser le cadre — dont la transparence exigée par l'AI Act —, répondre à la peur d'être remplacé, et faire durer la dynamique.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Pratiquer l'IA soi-même pour piloter en connaissance de cause, puis fixer les règles du jeu : outils autorisés, données protégées, vérification humaine.
- 02 Embarquer l'équipe : répondre à la peur d'être remplacé, puis cartographier ensemble ce que l'IA absorbe et ce qui reste humain.
- 03 Créer la sécurité psychologique décrite par Amy Edmondson : demander « quel est le risque que je n'ai pas vu ? », accepter sa vulnérabilité.
- 04 Tenir la dynamique dans la durée : rythme d'apprentissage régulier, diversité de pensée protégée, temps sans écran et soutien entre collègues.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent faire de l'IA un levier pour toute leur équipe, des plus enthousiastes aux plus prudents.

- **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 PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Vous managez sept assistants de gestion dont les tâches passent par plusieurs mains. La direction attend sous quinze jours la liste des tâches à confier à l'IA. Vous en avez déjà repéré douze. Comment aborder ce choix lors de la prochaine réunion d'équipe ?

— 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

- Agent boss — Microsoft (Work Trend Index 2025, Frontier Firms)
- Sécurité psychologique — Amy Edmondson (Harvard)
- AI brain fry — HBR/BCG
- Transparence des contenus IA — Règlement européen sur l'IA (AI Act), article 50

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Harvard Business Review & Boston Consulting Group — étude sur l'« AI brain fry », surcharge cognitive liée au travail intensif avec l'IA (HBR, mars 2026)
- Microsoft — Work Trend Index 2026 : quand le manager utilise ouvertement l'IA devant son équipe, la valeur perçue de l'IA gagne 17 points, l'esprit critique 22 et la confiance dans l'IA agentique 30
- Klarna — déploiement en 2024 d'une IA équivalente à 700 agents, puis réembauche d'humains un an plus tard face à la dégradation de la qualité
- Règlement européen sur l'intelligence artificielle (AI Act), article 50 — obligations de transparence, applicable à compter du 2 août 2026