

Résistances à l'IA : du choc à l'intégration

Parcours interactif avec autodiagnostic

~20 min

Plus de deux salariés européens sur trois craignent pour leur emploi face à l'IA, souvent reçue plutôt que choisie : le déploiement bute moins sur l'outil que sur ce que traversent les utilisateurs. Loin de vanter l'adoption, le module suit les phrases des équipes à chaque étape, donne le conseil côté manager comme côté collaborateur, et va jusqu'aux questions à poser à celui qui ne se retrouve plus dans le métier que l'IA redessine.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Reconnaître dans le déni puis la colère des mécanismes de protection normaux face à l'IA, et non un manque de professionnalisme.
- 02 Traverser ces premières résistances : informer et écouter sans rassurer trop vite, oser dire ses craintes plutôt que les taire.
- 03 Rester dans la zone neutre décrite par William Bridges sans la fuir, et profiter de cet entre-deux pour tester des usages de l'IA.
- 04 Installer les nouveaux usages quand l'énergie revient : reconnaître ce qui marche déjà et le faire transmettre par les pionniers de l'équipe.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui déploient l'IA dans leur équipe, et collaborateurs qui veulent s'approprier, à leur rythme, un outil qu'ils n'ont pas choisi.

- **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 PARMİ LES SITUATIONS PROPOSÉES

Depuis que l'IA rédige les réponses aux clients, Yohan, technicien support, valide des textes au lieu de leur répondre : il se sent loin d'eux. Ses collègues s'inquiètent à la machine à café, mais acquiescent en réunion. La réunion de service est dans une heure. Que fait-il de ce qu'il pense ?

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

- Zone neutre / nouveaux commencements — William Bridges (consultant américain en transitions organisationnelles), Bridges' Transition Model
- Étapes du deuil (déni, colère, marchandage, perte d'élan, acceptation, intégration) — adaptées du modèle de Kübler-Ross, appliquées au changement organisationnel

SOURCES & RÉFÉRENCES

- William Bridges — créateur du « Bridges' Transition Model » (fins, zone neutre, nouveaux commencements), documenté par les organismes de référence comme Prosci
- ManpowerGroup, Global Talent Barometer 2026 — 43 % des salariés craignent que l'automatisation remplace leur emploi d'ici deux ans, alors que 89 % se disent compétents pour leur poste actuel
- Stouten, Rousseau & De Cremer (2018) — synthèse des facteurs de réussite du changement
- University of Melbourne & KPMG (2025) — confiance, vérification et usages de l'IA au travail