

Formation : Anticiper les métiers de demain à l'ère de l'IA

Cartographiez les impacts, développez les compétences et conduisez une transformation inclusive

Formation pratique - 2j - 14h00 - Réf. RDU

NEW

L'intelligence artificielle transforme en profondeur les métiers, les compétences et les modes d'organisation. Au-delà de l'automatisation de certaines tâches, elle fait émerger de nouveaux rôles, redéfinit les compétences clés et impose aux entreprises de repenser leurs stratégies de développement des talents. Cette formation permet aux décideurs, responsables RH et managers d'anticiper ces évolutions, d'évaluer les impacts sur leur organisation et de construire une démarche d'accompagnement centrée sur l'humain.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- ✓ Analyser les impacts de l'intelligence artificielle sur les métiers, les compétences et les organisations à horizon 1 à 3 ans
- ✓ Cartographier les effets de l'IA sur les activités, les emplois et le capital humain augmenté de son organisation
- ✓ Élaborer une stratégie d'upskilling IA et de reskilling IA intégrant les compétences techniques, humaines et éthiques
- ✓ Construire une démarche de conduite du changement IA favorisant l'engagement, la confiance et l'appropriation des transformations
- ✓ Déployer une culture IA responsable conciliant performance, inclusion, sécurité et développement des collaborateurs

Public concerné

Directeurs et responsables des ressources humaines, responsables formation, responsables GEPP, responsables transformation, managers, chefs de projet RH, consultants en organisation, dirigeants et toute personne impliquée dans l'anticipation des évolutions des métiers et des compétences.

Prérequis

Aucun

PARTICIPANTS

Directeurs et responsables des ressources humaines, responsables formation, responsables GEPP, responsables transformation, managers, chefs de projet RH, consultants en organisation, dirigeants et toute personne impliquée dans l'anticipation des évolutions des métiers et des compétences.

PRÉREQUIS

Aucun

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques, d'échanges d'expériences et d'exercices pratiques. Études de cas issues de différents secteurs d'activité et basées sur des retours d'expérience documentés. Ateliers collaboratifs, travaux en sous-groupes, mises en situation et jeux de rôle. Utilisation d'outils de cartographie des compétences, matrices d'analyse d'impact et canevas stratégiques.

Modalités d'évaluation

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Programme de la formation

1 Comprendre les transformations du Future of Work à l'ère de l'IA

- Identifier les grandes évolutions de l'IA générative, prédictive, multimodale et des agents IA autonomes
- Analyser les mutations du Future of Work et leurs conséquences sur les métiers de demain
- Comprendre l'émergence des organisations hybrides combinant intelligence humaine, automatisation, IA générative et agents numériques
- Distinguer les activités automatisées, augmentées, supervisées ou arbitrées par l'humain
- Évaluer les impacts de l'automatisation sur les métiers opérationnels, administratifs, tertiaires et intellectuels

Travaux pratiques

Analyse collaborative de scénarios prospectifs à horizon 1 à 3 ans. En sous-groupes, les participants étudient plusieurs cas réels de transformation de métiers sous l'effet de l'IA (RH, finance, marketing, juridique, support client, management). Construction d'une cartographie des nouvelles interactions entre humains, agents IA et systèmes automatisés. Débriefing collectif autour des notions de capital humain augmenté et d'organisation hybride.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les formations pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque formation ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le participant a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse psh-accueil@orsys.fr.

2 Cartographier les impacts de l'IA sur les métiers, les compétences et les organisations

- Décomposer un métier en activités, responsabilités, prises de décision et compétences mobilisées
- Identifier ce que l'IA automatise, assiste, amplifie, déplace ou transforme dans les activités professionnelles
- Repérer les compétences critiques qui gagnent en valeur dans un environnement augmenté par l'IA
- Détecter les fragilités organisationnelles, les risques de dépendance et les nouvelles opportunités révélées par l'IA
- Construire une cartographie des impacts métiers intégrant les dimensions opérationnelles, humaines et stratégiques

Travaux pratiques

Atelier de cartographie appliqué aux métiers des participants. En binômes, réalisation d'une analyse multicritère d'un poste cible à partir d'une grille d'évaluation : automatisation, augmentation, déplacement des activités, risques émergents et opportunités de création de valeur. Production d'une matrice d'impacts et restitution collective permettant d'identifier les priorités de transformation.

3 Construire une stratégie d'upskilling IA et de reskilling IA centrée sur l'humain

- Identifier les compétences techniques nécessaires à l'utilisation des IA génératives et des agents IA
- Développer les compétences humaines renforcées par l'IA : créativité, discernement, intelligence relationnelle et coopération
- Intégrer l'esprit critique, la responsabilité, l'éthique et la capacité d'arbitrage dans les parcours de développement des compétences
- Prioriser les actions d'upskilling IA et de reskilling IA selon les enjeux métiers et les populations concernées
- Élaborer une feuille de route compétences conciliant performance, employabilité et développement humain

Travaux pratiques

Étude de cas fil rouge. En groupes, conception d'un plan de développement des compétences pour une organisation confrontée à la transformation de ses métiers. Les participants définissent les compétences techniques, comportementales et éthiques à développer, sélectionnent les modalités pédagogiques adaptées et construisent un plan d'action progressif. Présentation et discussion croisée des recommandations.

4 Réussir la conduite du changement IA et accompagner les

transformations humaines

- Identifier les mécanismes de résistance et les peurs liées à l'introduction de l'IA dans le travail
- Comprendre les enjeux de déclassement perçu, de perte de légitimité, d'obsolescence professionnelle et de fatigue cognitive
- Développer une communication transparente et mobilisatrice autour des projets IA
- Créer les conditions de confiance favorisant l'expérimentation, l'apprentissage et l'appropriation des nouveaux usages
- Positionner le manager comme facilitateur de la transformation et garant du sens donné aux évolutions

Mise en situation

Mises en situation et jeux de rôle. Les participants travaillent sur différents scénarios de conduite du changement IA : inquiétude sur l'avenir du métier, refus d'utilisation d'un outil IA, perte de confiance dans les compétences acquises ou surcharge cognitive liée aux nouveaux usages. En groupes, élaboration d'un plan d'accompagnement humain intégrant communication, écoute, formation et soutien managérial.

5 Développer une culture IA responsable, inclusive et créatrice de valeur

- Définir les principes d'une culture IA responsable conciliant innovation, sécurité, éthique et inclusion
- Identifier les risques liés au Shadow AI et mettre en œuvre des pratiques de prévention adaptées
- Construire une charte IA claire, opérationnelle et compréhensible par l'ensemble des collaborateurs
- Déployer des indicateurs et un baromètre d'usage raisonné de l'IA afin d'encourager les pratiques utiles et responsables
- Réinterroger la promesse de productivité de l'IA pour créer davantage de valeur, d'autonomie, de qualité de vie au travail et d'engagement

Travaux pratiques

Atelier collaboratif de conception d'une charte IA responsable et d'un baromètre d'usage. En sous-groupes, les participants élaborent des règles concrètes portant sur la confidentialité, la sécurité, l'éthique, l'utilisation des agents IA et la prévention du Shadow AI. Ils définissent également des indicateurs permettant d'évaluer les bénéfices réels de l'IA pour les collaborateurs, l'organisation et la qualité du travail. Restitution collective et formalisation d'un plan d'action directement transférable en entreprise.