

Guide RH

# **Adoption de l'IA :** **les leviers RH clés à activer**

Comment bâtir une culture d'entreprise agile et durable

# Sommaire

<b>Partie 1 - Combler le fossé de l'adoption de l'IA</b>	<b>04</b>
IA : omniprésente dans les discours mais inégalement intégrée	05
Ce que font les pionniers : personnaliser l'apprentissage par le terrain	06
Le passage à l'échelle organique : faire confiance au bouche-à-oreille	07
<b>Partie 2 - Soft skills : la vraie clé de voûte de l'adoption</b>	<b>08</b>
Les soft skills indispensables à une adoption raisonnée	09
Cas concret : l'ancrage éthique et critique chez Sopra Steria	11
Zoom Simundia : Le co-développement pour ancrer l'usage de l'IA	11
<b>Partie 3 - Managers : les leviers silencieux de la transformation</b>	<b>12</b>
Un rôle managérial central : incarner et relayer la transformation	13
Partager la responsabilité de la culture IA	13
Comment accompagner et légitimer ces leviers ?	14
<b>Partie 4 - Le Coaching Situationnel® : l'allié stratégique d'une IA bien intégrée</b>	<b>15</b>
Pourquoi le Coaching Situationnel® est le catalyseur de l'adoption de l'IA	16
L'exemple Simundia : le duo gagnant agent IA + coach humain	16
Exemple de coaching d'un manager : <i>"Faire face à un collaborateur qui refuse un nouvel outil IA"</i>	17
Exemple de coaching d'un collaborateur : <i>"Retrouver sa place face à l'IA en tant que senior"</i>	18



# Comblant le fossé de l'adoption de l'IA

Après une phase d'exploration théorique, les directions RH affrontent désormais les réalités des premières implémentations : l'enjeu principal n'est plus la technologie, mais son adoption par les collaborateurs.



## 1.1. IA : Omniprésente dans les discours mais inégalement intégrée

# 72%

C'est la proportion d'entreprises ayant intégré l'IA dans une fonction métier en 2024 vs 55% en 2023<sup>[1]</sup>.

# 74%

des salariés français souhaitent une régulation de l'IA<sup>[2]</sup>.

### → La fracture de l'agilité numérique

Les plus jeunes (Digital Natives) tendent à adopter l'IA plus rapidement et avec une curiosité et une audace naturelles. Ils sont moins inhibés par l'expérimentation et intègrent l'outil intuitivement.

# 85%

## des 18-24 ans

utilisent régulièrement des outils d'IA générative, contre seulement **31% des personnes de 35 ans et plus**, une fracture générationnelle nette dans l'usage quotidien<sup>[3]</sup>.

Le premier constat est clair : l'IA est un fait établi dans nos outils quotidiens, mais son intégration stratégique et opérationnelle est loin d'être homogène. Beaucoup d'approches initiales, souvent généralistes et descendantes, ont montré leurs limites. L'échec d'une intégration ne réside que rarement dans la performance de l'algorithme ; **il est majoritairement le fruit d'une mauvaise prise en compte de la dimension humaine.**

L'IA n'est pas uniquement une mise à jour logicielle. Elle est intrinsèquement un **sujet culturel, éthique et humain**. Elle modifie la nature même des tâches, des décisions, et par conséquent, le socle de confiance et de responsabilité au sein de l'entreprise

### → La valeur de l'expertise vs. la nouveauté

Inversement, les collaborateurs plus expérimentés peuvent percevoir l'IA comme une menace pour leur expertise ou leur savoir-faire, ou comme une complication (une étape supplémentaire) par rapport à leurs méthodes éprouvées. Leur réticence est souvent liée à un manque initial de confiance envers l'outil ou à une difficulté à identifier la valeur ajoutée dans leur travail quotidien.

### → Le biais de l'inégalité d'accès

Sans intervention RH ciblée, le risque est de voir se renforcer deux extrêmes : d'un côté, des **"pionniers de l'IA"** qui gagnent en productivité et en légitimité ; de l'autre, des collaborateurs qui se retrouvent marginalisés, renforçant la conviction que l'IA n'est pas "pour eux".

Pour les RH, le défi n'est pas seulement de former à l'outil, mais de **dédramatiser l'usage auprès des plus réticents et de structurer l'expérimentation des plus enthousiastes**. L'objectif est de s'assurer que l'adoption de l'IA soit un facteur d'inclusion et non de marginalisation, en misant sur le développement des soft skills qui permettent de combler cet écart.

[1] Étude McKinsey

[2] Étude d'Impact AI

[3] Enquête menée par Ifop pour Talan

## 1.2. Ce que font les pionniers : personnaliser l'apprentissage par le terrain

Pour dépasser l'écueil des formations génériques et garantir une adhésion durable, les organisations pionnières adoptent une stratégie d'apprentissage radicalement personnalisée et ancrée dans le réel.

### → L'exemple Sopra Steria : des formations hyper-ciblées et clés en main

À l'image de l'approche adoptée chez **Sopra Steria**, la stratégie repose sur un double niveau de formation :

- **Une sensibilisation générique** (ex. : la formation "L'IA pour tous" pour les 50 000 salariés).
- **Des formations personnalisées par population cible** : ce sont des parcours conçus pour répondre aux problématiques métier spécifiques. Chez Sopra Steria, on compte par exemple une quinzaine de formations distinctes pour des populations allant des développeurs aux commerciaux (par exemple : utilisation de l'IA pour décortiquer un appel d'offres), en passant par les assistants et les directeurs généraux.

**sopra steria**

Leader européen du conseil, des services numériques et de l'édition de logiciels, compte parmi ses effectifs, 50 000 collaborateurs présents dans 30 pays avec une diversité de métiers et de profils.

### → L'efficacité du concret et de l'interactif

Le facteur clé de succès réside dans l'approche pédagogique :

- **Ancré dans le quotidien** : La formation doit partir de la réalité terrain pour être pertinente. Les pionniers proposent des prompts clés en main directement applicables.
- **Format court et interactif** : Des sessions courtes (par exemple, 2 heures), favorisent l'engagement et l'application immédiate.

Par ailleurs, l'IA peut elle-même devenir un puissant support pédagogique. Dans l'approche de coaching, comme celle proposée par Simundia, **l'agent IA vient enrichir et soutenir le coaching humain par la recommandation personnalisée de contenus ou d'actions, offrant une disponibilité 24/7 pour ancrer les acquis.**





### 1.3. Le passage à l'échelle organique : faire confiance au bouche-à-oreille

L'adoption n'est pas une injonction, mais une proposition. Les entreprises qui réussissent l'intégration de l'IA comptent sur une diffusion organique et volontaire.

- **L'identification des early adopters** : Il est crucial d'identifier les collaborateurs (par filière ou par sensibilité) qui s'approprient naturellement ces nouvelles pratiques. Leur donner de la légitimité et les rassembler en communauté interne transforme leur enthousiasme en moteur de changement.
- **L'impact comme levier** : Le succès repose sur la capacité d'une formation à générer d'emblée des applications terrain visibles. C'est le fait de voir l'impact concret dans son propre quotidien qui génère le bouche-à-oreille et assure la diffusion progressive. Cet effet est clairement observé dans le coaching : les premiers utilisateurs obtenant des résultats visibles partagent leurs succès, rendant la démarche populaire au sein de leur groupe.

En conclusion, l'adoption de l'IA ne s'impose pas par la règle, elle se propage par l'exemple et la pertinence. Les RH doivent abandonner l'approche du mass market pour **privilégier l'ultra-personnalisation et l'ancrage dans le terrain**. Ce faisant, elles posent les premières pierres d'une nouvelle culture d'entreprise, mais l'enjeu ne fait que commencer : la véritable clé de voûte de cette culture réside dans le développement de l'humain.

# Soft skills : la vraie clé de voûte de l'adoption

L'intégration de l'IA ne réside pas dans l'outil lui-même, mais dans la capacité des collaborateurs à exercer des compétences humaines (soft skills) renouvelées.



Pour la fonction RH, l'intégration de l'IA ne peut se limiter à une simple formation technique au maniement de l'outil. L'enjeu est plus profond : comment un collaborateur interagit-il avec une réponse générée par l'IA ? Quelle est sa posture face à un résultat potentiellement biaisé ou incomplet ?

**Les soft skills deviennent le facteur conditionnant d'une adoption durable et éthique.** Sans elles, l'IA risque d'entraîner une dépendance aveugle, une perte d'esprit critique et la propagation inconsciente de biais. L'objectif n'est plus de "savoir utiliser un outil", mais de savoir décider, se remettre en question et agir avec discernement à l'ère de l'intelligence artificielle.



## 2.1. Les soft skills indispensables

Pour naviguer dans cet environnement augmenté par l'IA, 4 familles de compétences humaines doivent être prioritairement développées :

### 01 Adaptabilité au changement et agilité

La principale compétence attendue est la capacité à s'ajuster en permanence. L'IA redéfinit les rôles à un rythme inédit. L'adaptabilité n'est pas seulement une question de technique, mais de posture : accepter l'incertitude et considérer l'apprentissage continu comme une norme.



#### LE REGARD DU COACH

**“Les collaborateurs qui refusent une nouveauté comme l’IA ont rarement de mauvaises raisons de le faire...”**

Il peut s'agir d'une peur sincère, d'un manque de confiance, d'une incompréhension... Mais rarement exprimées telles quelles, ces motivations exigent du manager écoute et prise en compte. Parfois, l'entreprise doit avancer sans attendre l'adhésion de tous, en s'appuyant sur ceux qui sont prêts et sur l'effet de contagion.

Le changement se joue donc entre écoute et décision, volontarisme et renoncements. Il ne se pilote pas comme un plan : c'est une situation humaine unique, soumise à des contraintes techniques et économiques.

C'est précisément là que le coaching aide le manager à gagner en adaptabilité. Non pas en donnant des méthodes toutes faites, mais **en créant un espace où il peut clarifier ce qu'il observe, comprendre ce qui se joue réellement et ajuster sa manière de communiquer.** Cela peut signifier apprendre à poser un cadre plus simple, mener une conversation plus honnête, ou décider plus sereinement quand avancer malgré les doutes.

En éclaircissant ces points, le manager développe une agilité qui se diffuse naturellement à son équipe.



**Andrew Maho**

Coach professionnel certifié  
Ingénieur en intelligence artificielle

## 02 Esprit critique et prise de recul

L'IA offre de la vitesse, mais exige de l'humain la remise en question. Le collaborateur doit être capable de vérifier la fiabilité des données, d'évaluer la pertinence de la réponse et de juger du contexte d'application.



### LE REGARD DU COACH

**“S'autoriser à être critique, c'est prendre sa place et développer une véritable hauteur de vue...”**

Dans mon métier de coach, je vois combien le fait d'avoir “la tête dans le guidon” empêche de réfléchir réellement. Sous pression, beaucoup n'ont plus l'espace pour analyser une information, même issue de l'IA. Mon rôle, au travers d'un séminaire, c'est d'offrir cet espace de retrait, de calme et de confidentialité afin que la personne puisse se poser et se déposer. J'accompagne mon client à me décrire sa situation et à la percevoir du dessus pour changer d'angle de vue, on la place “entre nous” comme une œuvre autour de laquelle on tourne.

**Le coaching devient alors un effet miroir : on apprend à faire un pas de côté, à évaluer la pertinence d'une réponse, à questionner un contexte, y compris face à l'IA.**

Le rôle du manager est de valoriser le questionnement comme compétence professionnelle, rappeler que la critique peut être constructive et montrer l'exemple en faisant preuve lui-même de recul, d'écoute active et d'introspection.”



**Blandine de Pailletts**

Coach professionnelle certifiée

## 03 Curiosité et prise d'initiative

L'IA est un champ en constante mutation. Favoriser la curiosité et la prise d'initiative encourage l'apprentissage collaboratif, essentiel pour le développement des roadmaps internes.



### LE REGARD DU COACH

**“Dans mon travail de coach, je vois souvent que le manque d'initiative n'est pas un manque de volonté mais le résultat d'un frein qui peut représenter une peur...”**

Quand une personne n'ose pas, c'est qu'elle a toujours une bonne raison. Je décortique ce frein, sans culpabilisation, pour comprendre ce qui l'empêche d'essayer de passer à l'action.

Mon rôle de coach est d'aider la personne à libérer sa parole, à comprendre ce qui bloque et à se reconnecter à ce qu'elle a déjà réussi. C'est en revisitant ces bonnes expériences passées qu'on ravive la curiosité et l'envie d'essayer à nouveau.

**Le coaching devient alors une autorisation : s'autoriser à tenter, à demander de l'aide à ses collègues, à retrouver ce courage et cette envie d'essayer.**

Du côté du manager, il s'agit de responsabiliser, d'apprendre à faire confiance, au lieu de contrôler à tout prix, car cela étouffe l'élan. Quand il se plaint d'un manque d'initiative, je lui demande si cela a toujours été le cas, s'il a le souvenir d'une prise d'initiative, même minime : si oui, on analyse ce qui a permis cette réussite, parce que cela peut se rejouer à nouveau. Nous essayons de repartir de ce qu'il a déjà été capable de faire. Le manager peut ainsi encourager la curiosité en faisant confiance, en valorisant ce qui fonctionne et en créant un cadre qui donne envie d'agir.”

**Blandine de Pailletts**



## 2.2 Cas concret : l'ancrage éthique et critique chez Sopra Steria

Pour ancrer ces compétences dès les premières étapes du parcours collaborateur, certaines entreprises agissent tôt et en profondeur. Chez Sopra Steria, l'intégration de ce volet humain est systématisée :



### avec Cyril Navarro

Directeur de la Sopra Steria Academy, organisme de formation du Groupe depuis plus de 30 ans.

### Le module "Esprit critique à l'ère de l'IA"

Un module dédié est intégré dès l'onboarding des nouveaux salariés. L'objectif n'est pas seulement de partager des bonnes pratiques d'usage, mais surtout de transmettre des réflexes de déontologie et de responsabilité. Il s'agit de prévenir l'utilisation de l'IA "à tort et à travers".

### La puissance de la réflexion collective et du co-développement

Ce module prend la forme de "Work Café" : des ateliers en petits groupes qui privilégient la réflexion collective et le débat sur les aspects éthiques et la responsabilité.

Cette approche de mise en situation collective est un puissant levier d'agilité et de remise en question, s'apparentant aux principes du co-développement :

- Les collaborateurs sont encouragés à trouver eux-mêmes les problématiques et à se poser les questions fondamentales.
- Le partage entre pairs et la résolution de cas concrets favorisent l'infusion progressive d'une culture d'agilité.

L'objectif est de transmettre l'importance d'être conscient de l'impact de l'IA et d'éviter les pièges des biais et de l'usage non réfléchi. L'intégration précoce et l'approche par le débat garantissent que ces soft skills deviennent des réflexes au quotidien.

## Zoom Simundia : Le co-développement pour ancrer l'usage de l'IA

Simundia utilise le co-développement dans ses parcours d'accompagnement pour structurer l'apprentissage entre pairs et l'ancrage des soft skills. Cette méthode permet aux collaborateurs de travailler concrètement sur les défis de l'IA (ex. : "Comment formuler un prompt complexe pour éviter les biais ?", "Comment gérer la résistance de mon équipe ?").

Une séance type est structurée par des rôles clairs et suit un rythme précis :

- **Les Rôles** : Le *Client* présente un cas réel de terrain (ex : difficulté à intégrer l'IA dans une tâche récurrente). Les *Consultants* (les autres participants) questionnent et proposent des pistes d'action. L'*Animateur* garantit le respect du processus.
- **Le Rythme** : Les parcours s'étalent sur plusieurs séances (par exemple, 1h toutes les 3 à 5 semaines) pour permettre à chaque participant de devenir tour à tour *Client*, assurant une pratique réflexive de la posture d'agilité et d'esprit critique.
- **Le Déroulement Type (1 heure)** : L'essentiel du temps est dédié à l'écoute et à la consultation, passant de l'exposé de la situation du *Client* (5 min) à la phase de consultation par les pairs (13 min), pour finir sur l'élaboration d'un plan d'action concret et un temps de régulation.

Ce format d'apprentissage par l'action et la réciprocité est fondamental pour transformer les connaissances théoriques en réflexes pratiques.

# Managers & RH : les leviers silencieux de la transformation

L'efficacité d'une transformation technologique est souvent proportionnelle à l'engagement de son encadrement de proximité, les rendant les leviers silencieux de la réussite culturelle.



## 3.1. Un rôle managérial central : incarner et relayer la transformation

Les managers de proximité et les décideurs ne sont pas de simples exécutants de la stratégie IA ; ils sont la courroie de transmission essentielle entre la vision du top management et la réalité des équipes. Leur rôle est triple et central à l'intégration culturelle :

01

### Incarner la transformation (Exemplarité managériale)

Pour qu'une initiative soit prise au sérieux, elle doit être adoptée par les leaders. Les managers doivent être les premiers à se former pour que l'usage de l'IA infuse naturellement auprès des collaborateurs.

02

### Relayer l'adoption au plus près du terrain

Le manager est le mieux placé pour traduire les enjeux de l'IA en cas d'usage concrets et pertinents pour son équipe. C'est lui qui traduit la stratégie en pratique quotidienne et qui gère les résistances ou les questions de ses collaborateurs.

03

### Créer une dynamique collective d'apprentissage

En encourageant l'expérimentation, le partage de prompts efficaces et le retour d'expérience, le manager crée un environnement où la curiosité et l'agilité peuvent s'épanouir.

## 3.2. Une responsabilité partagée pour une dynamique collective

La culture IA ne doit pas reposer uniquement sur les managers, déjà très sollicités par d'autres chantiers de transformation. Il est pertinent de repenser la distribution des rôles au-delà de l'approche strictement descendante.

La dynamique d'adoption peut et doit aussi venir "d'en bas", en activant des logiques d'initiative collective et moins hiérarchiques. **Les RH doivent concevoir des mécanismes pour encourager les collaborateurs à s'approprier l'IA de manière autonome et à partager leurs découvertes.**

Ce partage de responsabilité est la clé pour :

- Réduire la charge des managers.
- Multiplier les points d'entrée de l'IA dans l'organisation.
- Favoriser l'agilité en faisant confiance à l'intelligence collective.

Cette approche bottom-up est d'ailleurs directement liée au succès du bouche-à-oreille et à l'identification des early adopters (vu à la partie 1), qui deviennent des référents pairs et non plus des référents hiérarchiques.



### 3.3. Comment accompagner et légitimer ces leviers ?

Pour que les managers puissent jouer pleinement ce rôle d'artisan du changement, ils doivent être eux-mêmes accompagnés, outillés et légitimés :

#### Formations dédiées aux décideurs

L'accompagnement doit commencer par le sommet. Il est vital de proposer des formations sur mesure aux managers et DG, non pas sur la technique pure, mais sur la manière d'utiliser l'IA comme un outil d'aide à la prise de décision et de planification stratégique.

#### Les référents IA et communautés internes

Le fait que les porteurs de projet eux-mêmes se certifient est un double enjeu : cela renforce la légitimité interne du projet de transformation et améliore l'image externe de l'entreprise. Encourager les managers à devenir des référents IA permet de consolider les communautés d'apprentissage.

#### Le coaching personnalisé pour managers

C'est l'outil le plus fin pour accompagner le changement de posture. Simundia est convaincu que le rôle du manager pendant une transformation culturelle ou technologique est particulièrement important. L'accompagnement doit être :

- **Personnalisé** : Basé sur la posture managériale, les situations spécifiques de l'équipe et la capacité à embarquer les collaborateurs.
- **Ancré dans la culture client** : Par exemple, en intégrant l'IA dans des parcours dédiés construits à partir du modèle de leadership et des référentiels de compétences internes des clients.

Le rôle de la RH est de fournir ce cadre **d'accompagnement sur mesure**, transformant le manager d'un simple intermédiaire à un coach capable d'intégrer l'IA dans la performance et la culture de son équipe. Cette approche individualisée et situationnelle est précisément l'objet du dernier levier stratégique.



# Le Coaching Situationnel<sup>®</sup> : l'allié stratégique d'une IA bien intégrée

Il est l'outil stratégique qui permet de transformer l'apprentissage théorique en réflexes durables, au plus près des enjeux réels des collaborateurs.



## 4.1. Pourquoi le Coaching Situationnel® est le catalyseur de l'adoption de l'IA

### Une approche ancrée dans la réalité des collaborateurs

Contrairement aux formations massives, le coaching se concentre sur les situations concrètes et les défis spécifiques rencontrés par l'individu. En matière d'IA, cela signifie travailler directement sur la manière dont le manager ou le collaborateur intègre l'outil pour préparer une réunion, prendre une décision, ou gérer un biais potentiel.

### Un accompagnement humain et agile

Face à une technologie en constante évolution, l'agilité est essentielle. Le Coaching Situationnel® offre un suivi flexible, s'adaptant à l'évolution des besoins de l'utilisateur de l'IA. Il est le garde-fou humain qui assure la qualité de l'intégration, facilitant le passage d'une culture de l'exécution à une véritable culture de l'apprentissage continu

### Un catalyseur des soft skills dans l'action

En partant d'une situation réelle, c'est dans l'interaction coach-coaché que l'on travaille le feedback, l'agilité face à une nouvelle donnée, et la qualité de la décision prise avec l'assistance de l'IA. Les compétences ne sont pas enseignées ; elles sont mises en pratique et validées en temps réel.



## 4.2. L'exemple Simundia : le duo gagnant agent IA + coach humain

Pour répondre aux défis d'adoption de l'IA à grande échelle, l'approche hybride est devenue le modèle de référence, conciliant l'efficacité de la technologie et la profondeur de l'accompagnement humain.

### Le duo gagnant : Agent IA + Coach Humain

L'intervention d'un coach humain garantit l'authenticité, la profondeur émotionnelle et l'adaptation fine aux enjeux culturels de l'entreprise. Il est épaulé par un agent IA, qui assure la disponibilité 24/7, la recommandation de contenus personnalisés et le suivi des actions. Ce binôme permet d'offrir un accompagnement riche, accessible, et ancré dans la réalité des objectifs.

### Un accompagnement sur mesure pour les managers

Simundia propose un accompagnement qui s'adapte aux **référentiels de compétences** des clients et à leur **modèle de leadership**. Le coaching des managers se concentre sur leur capacité à embarquer les équipes et à adapter leur posture face aux changements induits par l'IA, garantissant que l'intégration technologique serve la stratégie humaine.

## Exemple de coaching d'un manager

### Faire face à un collaborateur qui refuse un nouvel outil IA

Cet exemple de coaching illustre comment l'approche situationnelle permet aux **managers** de surmonter la résistance de leurs équipes à l'intégration d'un nouvel outil IA

#### La Problématique

Sophie, manager, fait face à Marc, un collaborateur, qui refuse d'utiliser un nouvel outil IA, bien que celui-ci soit censé optimiser son travail. Sophie se retrouve bloquée :

- **L'échec de la logique performance** : L'argument des gains de productivité ou de la contrainte ne fonctionne pas, car il ne touche pas les motivations profondes de Marc.
- **La posture binaire** : Le manager pense qu'il doit soit contraindre, soit abandonner, ignorant les leviers de motivation internes.

#### L'apport du Coaching Situationnel®

Étapes de Coaching	Objectifs
Décoder la résistance	Sophie découvre que la résistance de son collaborateur est liée à sa valeur de "rendre service" et non à l'outil IA lui-même. L'outil est perçu comme un obstacle à cette valeur.
Identifier les leviers	En tant que manager, Sophie est encouragée à relier l'outil IA à la valeur personnelle du collaborateur. L'IA doit permettre de mieux rendre service (ex. : informations centralisées pour l'équipe), transformant ainsi l'outil en allié des valeurs.
Recadrer la posture	Sophie apprend à trouver l'équilibre et lâche l'idée irréaliste d' <i>embarquer tout le monde</i> pour se concentrer sur l'établissement d'un cadre clair et confiant.

**La résistance n'est pas un défaut, mais un signal d'une motivation non satisfaite.**

Le coaching aide le manager à comprendre que l'adaptabilité au changement ne consiste pas à "développer une compétence d'adaptabilité" générique chez l'autre, mais à déceler la raison profonde du refus. L'outil IA doit être présenté non comme un changement, mais comme **un nouveau moyen de satisfaire une valeur essentielle du collaborateur**, ce qui permet d'ancrer le changement sans coercition.

## Retrouver sa place face à l'IA en tant que senior

Cet exemple de coaching montre comment transformer la peur de l'obsolescence et la résistance au changement d'un collaborateur "historique" en une opportunité de redéfinir son identité au sein de l'entreprise.

### La Problématique

Après 30 ans dans l'entreprise, Guillaume redoute de perdre sa place face aux jeunes générations qui s'approprient l'IA plus rapidement et avec aisance. Dans un contexte de transformation, Guillaume est dans une position d'insécurité.

- **La peur de la disparition** : Il se sent « menacé » par le nouveau monde et a du mal à se projeter autrement, ce qui bloque toute initiative pour se rendre visible.
- **L'impasse émotionnelle** : Face à cette peur, il a tendance à se replier ou à rester dans le contrôle du passé, rendant difficile tout changement de posture et limitant son adaptabilité.

### L'apport du Coaching Situationnel®

Étapes de Coaching	Objectifs
Verbaliser ses peurs	Externaliser l'angoisse de la "disparition" pour réduire la pression interne et se sentir légitime dans son ressenti.
Donner un cadre théorique pour s'auto-évaluer	Le coach propose un exercice à Guillaume, celui de se positionner sur la courbe du deuil. Il est ainsi invité à se voir objectivement et à normaliser son vécu.
Déclencher la prise de conscience	Guillaume comprend qu'il doit accepter de perdre son ancien mode de fonctionnement pour en adopter un nouveau. Il transforme sa vision "Guerre des mondes" en une vision d'intégration et d'évolution.

**La résistance au changement n'est pas tant un refus d'avancer, qu'une incapacité à faire le deuil de ce qui a été. Dans ce cas le blocage n'est donc pas technique mais identitaire.**

Pour un profil expérimenté, l'arrivée de l'IA n'est pas forcément vécue comme une opportunité, mais peut paraître comme une menace existentielle. L'enseignement majeur est que l'adaptation technique ne peut précéder l'acceptation psychologique. Tant que le deuil de l'ancien fonctionnement n'est pas fait, l'énergie du collaborateur est réduite car monopolisée par un mode défensif.

Le coaching permet ici une bascule essentielle en passant d'une posture défensive à une posture adaptative en se rendant visible autrement.



## Conclusion

L'adoption de l'IA est le grand défi RH de la décennie. L'analyse démontre que l'IA est un accélérateur technologique, mais sans un socle solide de soft skills, cette accélération mène à l'essoufflement.

La vraie transformation n'est pas algorithmique, elle est culturelle. Elle repose sur la capacité des managers et des collaborateurs à :

- **Apprendre de manière personnalisée**
- **S'adapter en faisant preuve d'esprit critique et d'agilité**
- **Décider avec discernement et responsabilité**

Le Coaching Situationnel® est aujourd'hui l'un des leviers les plus puissants pour accompagner cette mutation, en offrant une solution humaine, agile et ancrée pour pérenniser la nouvelle culture d'entreprise.



## Pour aller plus loin

Vous souhaitez avoir plus d'informations à ce sujet ?  
Connaître nos programmes d'accompagnement ?



[contact@simundia.com](mailto:contact@simundia.com)

[www.simundia.com](http://www.simundia.com)

Contact