

# Futur au travail : S'adapter avec l'IA



# Calendrier Prévention Bien-Être 2026

JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN
Santé mentale	S'adapter avec l'IA	Hygiène de vie	Bien vieillir au travail	Équilibre vie pro / perso	Qualité de vie au travail
● 16.01   Blue Monday	● 07.02   Journée mondiale pour un internet plus sûr	● 17.03   Journée nationale du sommeil	● 28.04   Journée Mondiale de la Sécurité et de la Santé au travail	● 08.05   Journée mondiale des parents	● 15.06 > 21.06 Semaine de la QVCT

JUILLET	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE
Bien-être financier	Maladies cardiovasculaires	Octobre Rose & Movember	Prévenir les addictions	Handicap & aidants
● 01.07   Journée mondiale du bandeau blanc contre la pauvreté	● 07.02   Journée mondiale du cœur	● Mois contre le cancer du sein	● Mois sans tabac	● 08.05   Journée internationale des personnes en situation de handicap

*Les thèmes ont été sélectionnés pour s'adresser à tous, tout au long de l'année.  
Bien entendu cette liste est non exhaustive et les thématiques de notre accompagnement sont multiples*

# Des ressources en Santé publique et Santé et Sécurité au Travail

## POUR CHAQUE THÈME & CHAQUE MOIS



### Campagne prévention

- Eclairage, approche et solutions WTW
- Partenariats : dépistages, webinars, ateliers, formations, diagnostics, enquêtes, solutions d'accompagnement individuel ou collectif, etc



### Appui réglementaire

Veille réglementaire, traduction de la réglementation en recommandations concrètes et adaptées à votre contexte



### Sensibilisation collaborateurs

Mise à disposition de ressources : flyer, emailing, etc

## ET TOUT AU LONG DE L'ANNEE



### Contenu spécialisé

Focus rédigés par nos experts Bien-Être, ingénieur prévention, psychologue du travail : guide pratiques, articles web, etc



### Evènement prévention

Temps de découverte, rencontres et échanges entre pairs



### Webinar employeur

Panorama des tendances décryptées grâce à nos données, nos enquêtes et l'expérience de nos clients



### Entretien conseil

Expertise et conseils de notre équipe  
Prévention : orientation, co-construction, action



### Baromètre bien-être employeur

Scorecard personnalisée avec benchmark pour comprendre la compétitivité et l'efficacité de vos programmes



### Podcast

Interviews ciblées avec des clients / experts / professionnels de santé



## Février : le futur du travail

*Focus sur « s'adapter avec l'Intelligence Artificielle »*

# EDITO

## Intelligence artificielle : des ressources pour le travail, un risque pour l'emploi ?

L'arrivée des intelligences artificielles génératives vient impacter un monde du travail déjà sérieusement ébranlé par une multiplicité de crises : pandémie, réchauffement climatique, inflation sociale, désengagement collectif ... Les professionnels sont aujourd'hui traversés par une injonction double : celle de trouver un travail qui a du sens, de l'impact ; de l'autre, se confronter à une digitalisation mondiale, des tensions gestionnaires croissantes et **une montée de l'IA qui vient questionner chaque jour la place de l'humain et l'éthique au travail.**

Ces inquiétudes sur l'IA sont dans la continuité de celles engendrées par le numérique, qui ont accéléré les usages, qu'ils soient sociaux, économiques, politiques ou affectifs.

L'émergence de ces usages ont eu un impact sur le fonctionnement des organisations mais également sur notre organisation cognitive et notre capacité de raisonner. Nous sommes aujourd'hui nombreux à être au bord de la surcharge mentale, au-delà de nos capacités physiques et psychiques.

Nous proposons ce mois-ci une perspective enthousiaste, non technophobe : celle de considérer les opportunités que peuvent proposer les intelligences artificielles pour améliorer le travail de demain.

**Mais ce, sous certaines conditions que nous vous exposons : celles de stimuler les compétences psychosociales, de multiplier les espaces de dialogue au service de la santé des professionnels et de pouvoir se former à l'esprit critique et à la créativité, des dispositions qui ne pourront jamais être remplacées par l'IA.**

Bonne lecture !



**Marylène KHOURI**

*Psychologue du travail*  
**WTW**

“ **L'IA doit être un  
nouvel objet de  
dialogue social.** ”

# Vos supports téléchargeables

Des flyers pour mieux comprendre les compétences à développer depuis l'arrivée de l'IA dans le monde du travail.

## Supports Encadrant

**Flyer IA et prévention**

[Français](#)  
[Anglais](#)

## Supports Collaborateur

**Flyer IA et prévention**

[Français](#)  
[Anglais](#)

**Email IA et prévention**

[Français](#)  
[Anglais](#)



## L'évolution des métiers

**Transformation des tâches:** L'intelligence artificielle peut remplacer certains emplois, mais elle peut aussi transformer les tâches au sein des professions, en permettant aux travailleurs de se concentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée, ce qui peut conduire à de **nouvelles approches et compétences**.

**Demande de compétences:** À mesure que l'IA s'occupe des tâches répétitives ou routinières, **la demande de compétences exclusivement humaines, telles que la résolution de problèmes complexes et la communication interpersonnelle, augmente**

**Développement de compétences techniques** liées à l'IA (intégration, optimisation des prompts, gestion et maîtrise des données).

# Les compétences comportementales

## Des aptitudes cruciales complémentaires à l'IA

**L'IA est porteuse d'une promesse : celle d'« augmenter » le salarié, en le rendant plus efficace et plus performant.**

Or, cette promesse peut se révéler délétère tant elle regorge potentiellement de risques tant pour l'individu comme pour l'organisation : confirmation des biais cognitifs, surcharge, dépendance technologique, délégation excessive...

Alors que l'IA excelle dans le traitement des données et des informations, elle ne possède pas les compétences humaines telles que l'intelligence émotionnelle et la capacité à interagir de manière empathique avec les autres.

**Les intelligences artificielles sont des faussaires automatisés et ne considèrent pas les imprévus de l'activité.**

L'adaptabilité, la collaboration et la communication vont donc devenir des compétences psychosociales cruciales dans un environnement professionnel transformé par l'IA.

- **Adaptabilité** : s'ajuster rapidement aux changements technologiques et réglementaires (normes, environnement, ...).
- **Collaboration** : savoir travailler efficacement dans des équipes composées de profils diversifiés (culture, valeurs, etc.) pour le succès des projets.
- **Communication** : interagir avec les autres pour un haut niveau de performance et d'engagement au travail.



# Les compétences psychosociales (CPS)

Un nouveau référentiel de compétences dans un environnement accéléré

**Les compétences psychosociales sont un ensemble de compétences psychologiques qui permettent de maintenir un état de bien-être psychique. Elles permettent ainsi de meilleures relations à soi et aux autres.**



## COGNITIVES

Ex : Renforcer la conscience de soi



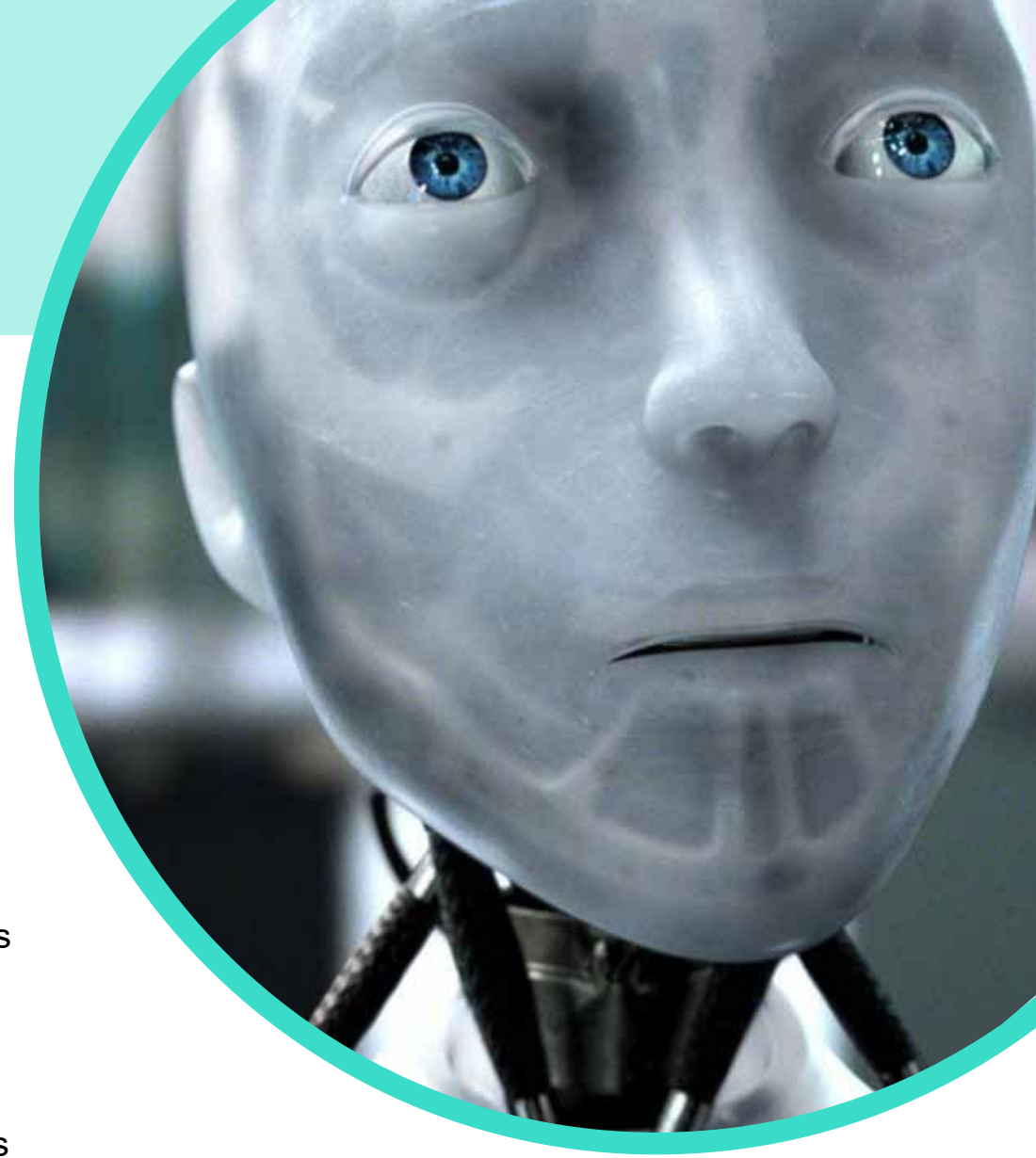
## EMOTIONNELLES

Ex : Renforcer sa conscience des émotions



## SOCIALES

Ex : Développer des relations constructives



# Réduire les Risques Psycho-Sociaux (RPS) à l'ère de l'IA

Liste non exhaustive

ENQUETE RPS	DIAGNOSTIC RPS	FACTEURS DE TENSION & REGULATION
Enquête en ligne ou papier	Sondage, entretiens, constat, recommandations	Atelier
<div><b>Objectif</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Mesurer les facteurs psychosociaux et la santé psychique avec des échelles validées scientifiquement</li><li>• Recueillir librement des axes d'amélioration de la QVCT</li><li>• Mettre à jour votre DUERP</li><li>• Partager un diagnostic quantitatif et des préconisations pour définir les axes de travail</li></ul><b>Contenu</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Cadrage</li><li>• Questionnaire</li><li>• Restitution : analyse quantitatifs et sémantiques + benchmark</li><li>• Préconisations</li></ul></div>	<div><b>Objectif</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Mesurer les facteurs psychosociaux et la santé psychique avec des échelles validées scientifiquement</li><li>• Recueillir librement des axes d'amélioration de la QVCT</li><li>• Mettre à jour votre DUERP</li><li>• Partager un diagnostic quantitatif et des préconisations pour définir les axes de travail</li><li>• Obtenir une vision la plus <b>proche du terrain</b> et la plus factuelle possible</li></ul><b>Contenu</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Enquêtes RPS ci-contre</li><li>• Entretiens individuels (échantillon aléatoire ou non)</li><li>• Diagnostic &amp; analyse</li><li>• Préconisations</li></ul></div>	<div><b>Objectif</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Prévenir et mieux gérer les situations de pratiques professionnelles individuelles ou collectives difficiles ou éprouvantes</li><li>• Questionner les pratiques professionnelles quotidiennes</li><li>• Renforcer le travail collectif et les pratiques communes</li><li>• Trouver des solutions</li><li>• Améliorer sa posture professionnelle à l'aide du travail en collectif et réfléchir aux conséquences ;</li><li>• Développer le sens donné au travail individuel et collectif</li></ul><b>Contenu</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Interactions entre les participants et leur implication</li><li>• L'animateur, guide le processus et aide le groupe à progresser en « intelligence collective »</li><li>• Le groupe de participants est un groupe de pairs, de préférence sans lien hiérarchique</li></ul></div>
Sur devis	Sur devis	½ journée : 1200€ HT / journée : 690€ HT

Les ateliers peuvent avoir également des effets positifs sur les interactions sociales

# Renforcer ses compétences à l'ère de l'IA et avec l'IA

## COMPETENCES COMPORTEMENTALES : Formation managers immersive à l'aide d'une IA

### Objectif

**Disposer d'un outil virtuel permettant de se former aux compétences comportementales grâce à une IA conversationnelle.**

En s'habituant à gérer des situations tendues virtuellement, le cerveau apprend à réguler le stress. Moins submergé par ses émotions grâce à l'entraînement, le collaborateur garde sa lucidité et évite l'épuisement ou le conflit en situation réelle. On passe ainsi d'une culture de la "conformité théorique" à une culture de la pratique proactive.



### Contenu

- **La "Safe Zone" immersive : la pratique sans risque réel**

Le collaborateur est projeté dans des univers à 360° (bureaux, magasins, usines, etc.) et interagit à la voix avec, potentiellement, plusieurs avatars autour de lui. L'immersion augmente le sentiment de présence et de réalisme.

Matériel : Accessibles en un clic sur PC, Tablette, Mobile et Casque VR

- **Le droit à l'erreur et les feedbacks à valeur ajoutée**

L'IA génère des scénarios cadrés par vos guidelines, mais les échanges sont sans cesse renouvelés : l'avatar ne réagira jamais deux fois exactement de la même manière. Cela permet de tester différentes approches sans effet de répétition "par cœur". À chaque fin de session, l'IA fournit un feedback pédagogique personnalisé, renforçant l'apprentissage immédiat et la prise de conscience des bonnes pratiques.

- **Différentes thématiques** : Risques psychosociaux, harcèlement, gestion des Incivilités, gestion de conflit, non discrimination à l'embauche, essentiels QVT, burn out, etc

**Immersion 360° > Pratique Vocale > Variabilité des scénarios > Feedback IA**

Sur devis avec tarifs préférentiels WTW  
Christophe Bernoud – [christophe@wixar.io](mailto:christophe@wixar.io) - – 06 88 87 77 06

# Appui réglementaire

## Les obligations de l'employeur relatives à l'IA et les relations de travail



Clément MAES

Ingénieur en prévention  
des risques  
WTW

### Les Normes applicables à l'employeur

1

#### L'obligation de consultation du CSE lors du déploiement d'outils IA en entreprise :

Tout déploiement d'une IA en entreprise, affectant les conditions de travail des salariés doit être précédé d'une consultation complète des représentants du personnel (même en phase pilote) sous peine de suspension du projet. (TJ de Nanterre, 14 février 2025)

2

#### Interdiction partielle des systèmes émotionnels en situation de travail

Le règlement UE n°2024/1689 de 2024 interdit les IA destinées à déterminer l'état émotionnel des personnes sur leur lieu de travail  
**Les systèmes d'évaluation automatisé doivent comportés de la :**

- **Transparence**
- **Supervision humaine**

3

#### L'encadrement du licenciement fondé sur une IA

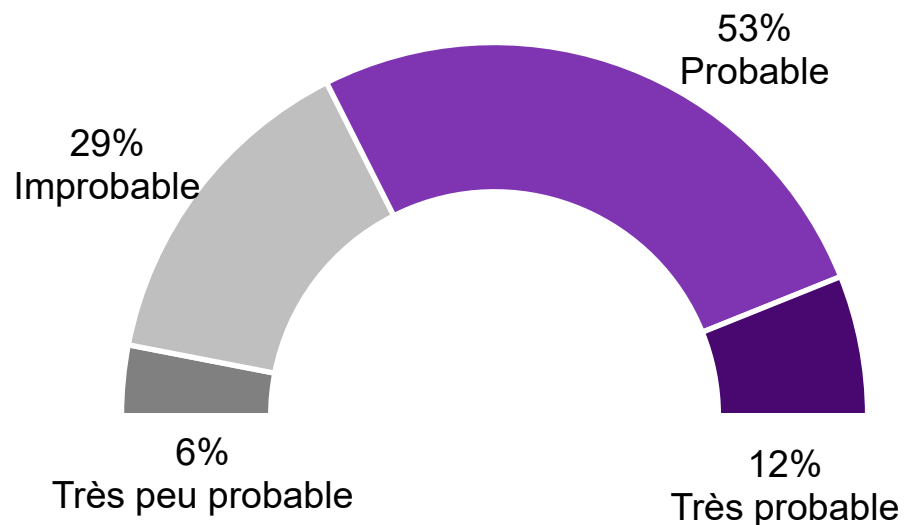
- « L'employeur ne peut justifier un licenciement en se fondant **uniquement sur le score ou une recommandation** issue d'un système d'évaluation d'IA »
- La décision doit être **contrôlée, comprise et assumée** par un humain. (**critères cumulatifs**). (Cass 17 septembre 2024 n°24-12.213)
- **L'article 22 du RGPD énonce l'interdiction des décisions reposant exclusivement sur un traitement automatisé** ayant un effet significatif direct sur le salarié (embauche, promotion, licenciement.)



# IA et fonction RH : les avantages sociaux sont-ils en train de se réinventer?



**L'IA générative changera fondamentalement la façon dont les avantages sociaux sont gérés, communiqués et livrés au cours des trois prochaines années**



**Qu'est-ce qui décrirait le mieux l'approche de votre organisation en matière d'adoption de l'IA dans la gestion, la communication et la fourniture d'avantages sociaux ?**

## Attendre et voir

Adopter lorsqu'on est assuré de risques limités



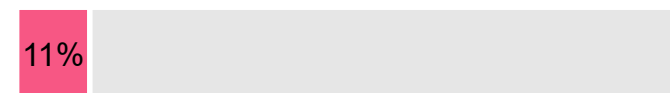
## Deuxième arrive

Adoptez quand peut construire une analyse de rentabilité solide



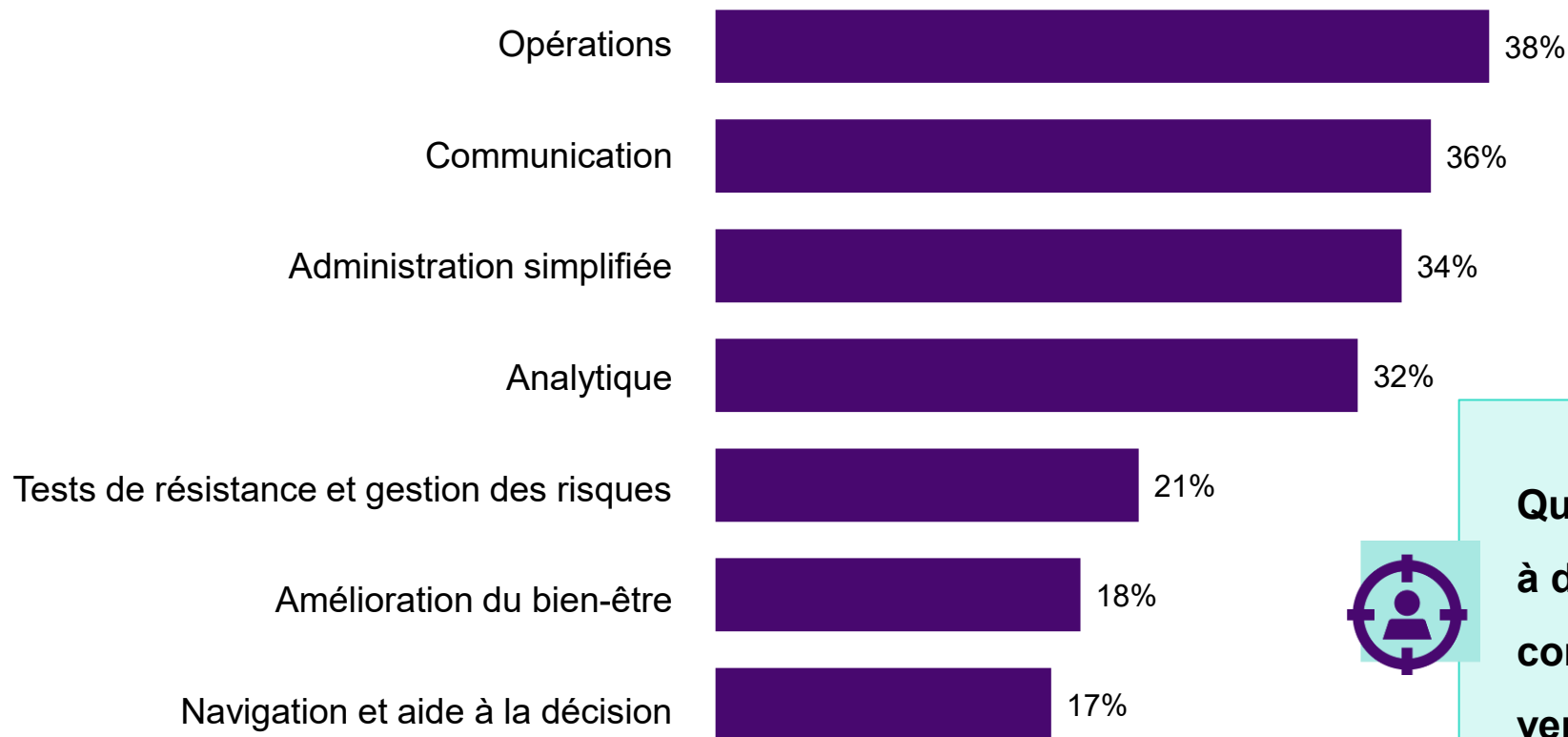
## Adopteur précoce

Prêt à être un précurseur



Source: Enquête mondiale 2025 sur les tendances des avantages sociaux, France

# Les opportunités de l'IA en matière d'avantages sociaux



**Quelle sont les sujets qui demanderont à développer d'avantages vos compétences psychosociales pour venir compléter le travail de l'IA?**

**Q : Où voyez-vous les plus grandes opportunités pour l'IA de soutenir la manière dont votre organisation gère, communique et offre des avantages au cours des trois prochaines années ?** Sélectionnez au maximum deux réponses.

Remarque : Un maximum de deux options peut être sélectionné. 0% pour « autre ».

Source: Enquête mondiale 2025 sur les tendances des avantages sociaux, France

# Votre situation est unique. Votre réponse doit l'être aussi

Approche WTW



Parlons-en!

*L'entretien-conseil aide à comprendre votre situation afin de transformer un problème individuel en opportunité d'amélioration organisationnelle.*

- **Comment accompagner le collaborateur ?**
- **Comment protéger l'équipe?**
- **Comment éviter le réflexe « pansement » et construire une réponse durable?**

Rapprochez-vous de votre interlocuteur habituel  
pour prendre rendez-vous avec notre équipe prévention

# Ressources utiles



Le site de l'ANACT\* : Retour sur le séminaire « Les IA génératives au travail : de l'ensauvagement des pratiques à la domestication des usages ? »

<https://www.anact.fr/retour-sur-le-seminaire-les-ia-generatives-au-travail-de-lensauvagement-des-pratiques-la>



Un MOOC complet sur le management par le Care réalisé par France Université Numérique

<https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/care-management-pour-soi-et-ses-equipes/>



Podcast Next – Emission « Entre la chaise et le clavier »

Episode « ce que l'IA fait au travail »



# Accompagnement & formats

## Notre accompagnement

**Nous sommes en capacité de vous accompagner sur l'ensemble des items ci-après :** via notre équipe interne ou nos partenaires avec tarifs négociés.

**N'hésitez pas à vous rapprocher de votre interlocuteur habituel** pour :

- Préciser votre demande afin que nous puissions revenir vers vous avec une réponse sur-mesure
- Demander un rendez-vous avec notre équipe Prévention Bien-Etre

## Les formats adaptables à vos besoins

- Audit
- Enquêtes quantitative / qualitative
- Aménagements postes de travail, équipements, espace
- Formation
- Ateliers participatifs (exercice, fresque à réaliser, groupe de parole...)
- Escape game / Serious game
- Sensibilisation : distanciel (webinar) / présentiel (conférence) / pack de communication
- Entretiens collectifs ou individuels
- Etc

Le champ d'actions étant très large, et les besoins tous spécifiques, parlons-en!



# Notre offre d'accompagnement pour la mise en place de solutions

## Concrètement ?



### Le + : un pack de communication

- L'ensemble des actions est proposé avec un pack de communication (email, affiche, flyer, guide...) et un pilotage des inscriptions par WTW ou le partenaire retenu



### Quelle durée ?

Les sessions sur une ½ journée ou la journée peuvent être décomposées de manières à proposer des créneaux de 30 minutes, par exemple, pour sensibiliser un plus grand nombre de collaborateurs

L'ensemble des actions est proposé **France entière.**

Une majoration est à prévoir pour une intervention nuit, week-end ou jour férié.

La liste proposée est non exhaustive.

# Baromètre Bien-Être employeur

Inclus dans notre offre conseil / gestion

## Connaître

### Rapport global

**Des chiffres clés** du Bien-Etre vus et constatés par les employeurs répondants mis en perspective avec les résultats de notre enquête employés sur les mêmes sujets

### Benchmark

Par rapport :

- aux **entreprises localisées en France**
- à une **région donnée** (ex : Europe de l'ouest)
- à une vision **monde**

**Et si un seuil de 30 répondants par catégorie est atteint :**

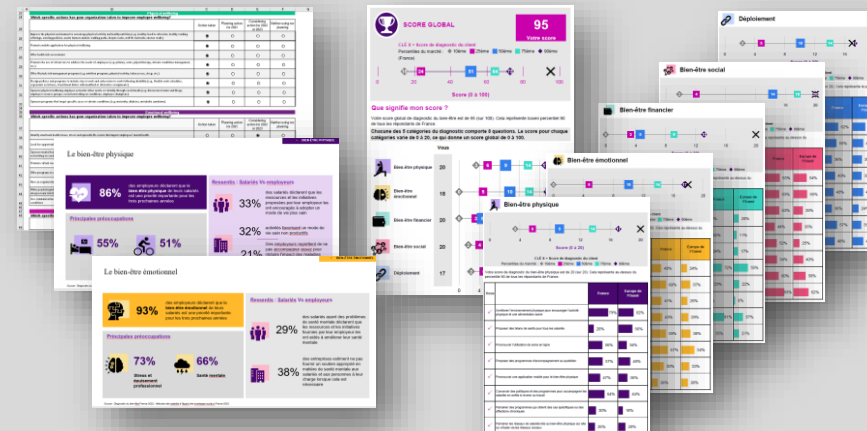
- à sa **taille** d'entreprise
- à son **secteur d'activité**
- au **statut** d'entreprise :
  - *Entreprise à but lucratif, cotée en bourse*
  - *Entreprise à but lucratif, privée*
  - *Organisme à but non lucratif*
  - *Organismes publics*
  - *Autre*

\* Mission conseil additionnelle

## Comprendre

### Scorecard personnalisée

- **Comprendre la compétitivité et l'efficacité** des programmes dans les dimensions physiques, émotionnelles, financières et sociales du bien-être\*
- **Evaluer l'expérience** des employés et leur engagement
- **Examiner la culture** de l'organisation et leurs initiatives sociales/ESG



## Agir\*

### Identification

Des manques et opportunités

### Examen

Des recommandations

### (Re)définition

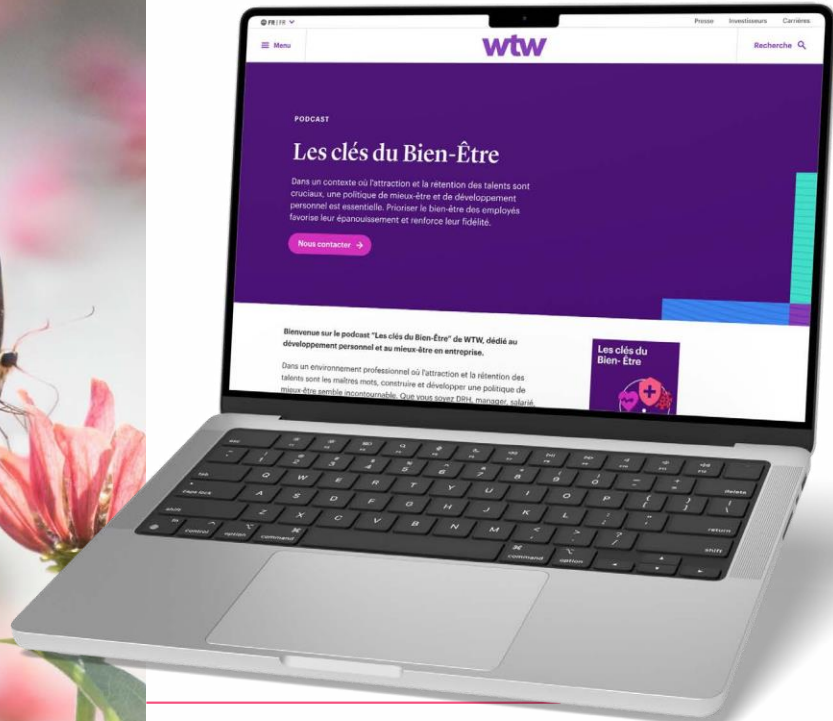
Du programme Bien-Être (priorités, actions, objectifs...) ou de mise en place d'actions ponctuelles

### Déploiement

Des solutions et actions concrètes via les partenariats WTW



Accéder à l'enquête



Votre  
expérience  
compte

## Les clés du Bien-Être

Rapprochez-vous de votre interlocuteur habituel et prenons rendez-vous pour un moment de partage

## Accédez au replay Saison 1

Épisodes sur [wtwco.com](https://wtwco.com) et sur toutes les plateformes d'écoutes

### ÉPISODE 1

Soutien et Prévention  
Cancer

### ÉPISODE 2

Réussir sa semaine  
de la QVCT

### ÉPISODE 3

Santé mentale : une démarche  
holistique de l'employeur

### ÉPISODE 4

Les fondamentaux de l'ostéopathie  
et ses bienfaits en entreprise

### ÉPISODE 5

Vision du bien-être et leviers  
majeurs au sein d'une organisation



### ÉPISODE 1

Soft skills : comment favoriser son  
épanouissement professionnel ?

### ÉPISODE 2

Accompagner les collaborateurs  
atteints de maladies chroniques

### ÉPISODE 3

Parcours de soin et cancer :  
éclairages sur le second avis

### ÉPISODE 4

Intégrer la QVCT au cœur  
de la stratégie RH

### ÉPISODE 5

Concilier son rôle d'aidant  
et sa vie professionnelle

## Saison 2



