

COLLOQUE ANNUEL DE LA PREVENTION

Edition 2025



INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, NOUVELLES TECHNOLOGIES ET PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



2 octobre
2025

Commune de Seingbouse – Foyer Socio-Culturel

Programme



08h30

ACCUEIL DES PARTICIPANTS

09h00

DISCOURS D'OUVERTURE

NICOLAS REISCH, MAIRE DE SEINGBOUSE

VINCENT MATELIC, PRÉSIDENT DU CDG57, MAIRE DE ROSSELANGE

09h20

DÉPLOIEMENT DE L'IA EN COLLECTIVITÉ TERRITORIALE : QUELS ENJEUX DE SANTÉ AU TRAVAIL ? CE QUE PLUSIEURS ÉTUDES UNIVERSITAIRES RÉCENTES NOUS ENSEIGNENT

PIERRE SOUCHON, CONSULTANT CARACAL STRATÉGIE – SIACI SAINT-HONORÉ

10h10

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : UNE RÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE QUI BOUSCULE NOS REPÈRES

ADJ.-CH. CÉDRIC KREMER ET ADJ. MATHIEU DUMOULIN, SECTION DE LUTTE CONTRE LES CYBERMENACES - Gendarmerie Nationale

11h00

PAUSE

11h30

TRAVAIL ET IA : QUELLES COMPÉTENCES POUR LE FUTUR

MARYLÈNE KHOURI, PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL - **WILLIS TOWER WATSON**

12h20

CLÔTURE DU COLLOQUE

DISCOURS D'OUVERTURE



Nicolas REISCH

MAIRE DE SEINGBOUSE



Vincent MATELIC

PRÉSIDENT DU CENTRE DE GESTION DE LA MOSELLE

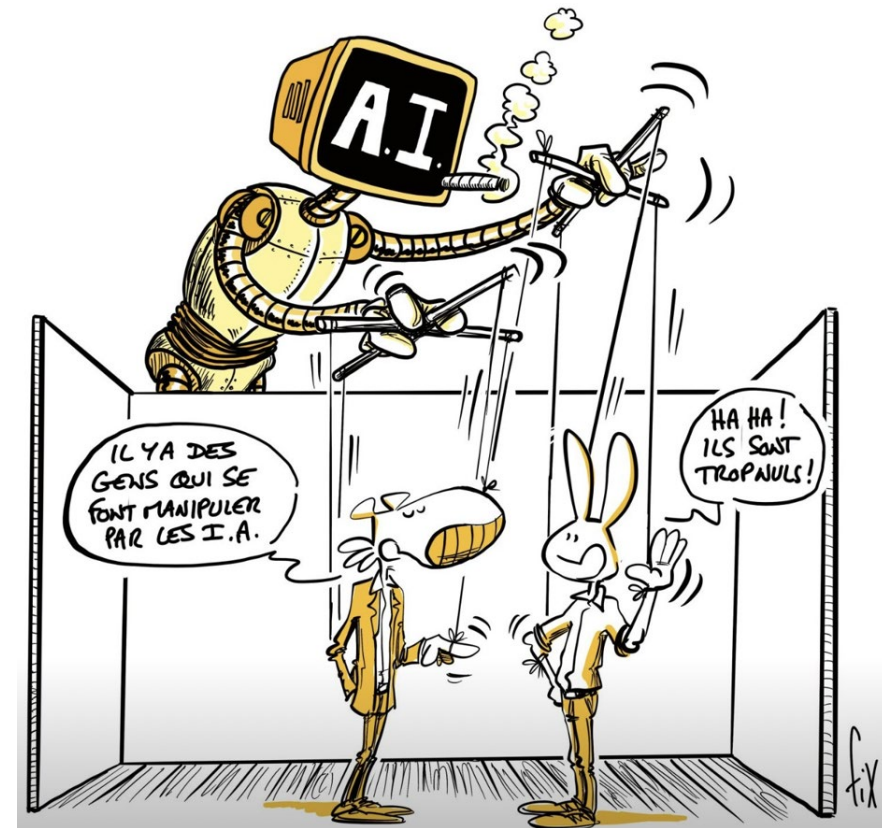
MAIRE DE ROSSELANGE

Déploiement de l'IA en collectivité territoriale : quels enjeux de santé au travail ?

Ce que plusieurs études récentes nous enseignent

Pierre Souchon

Diot-Siaci - Caracal Stratégies



Les enjeux de ce jour

- L'usage croissant de l'intelligence artificielle dans les collectivités territoriales transforme à la fois l'organisation du service public, les métiers et compétences des agents, leurs conditions de travail : *comment qualifier cet impact sur les conditions de travail ?*
- Que nous enseignent quelques études récentes ?
- Quelles actions de prévention *primaire, secondaire* mettre en place pour assurer une transition vers un usage éthique, durable et socialement acceptable de l'Intelligence Artificielle en collectivité ?

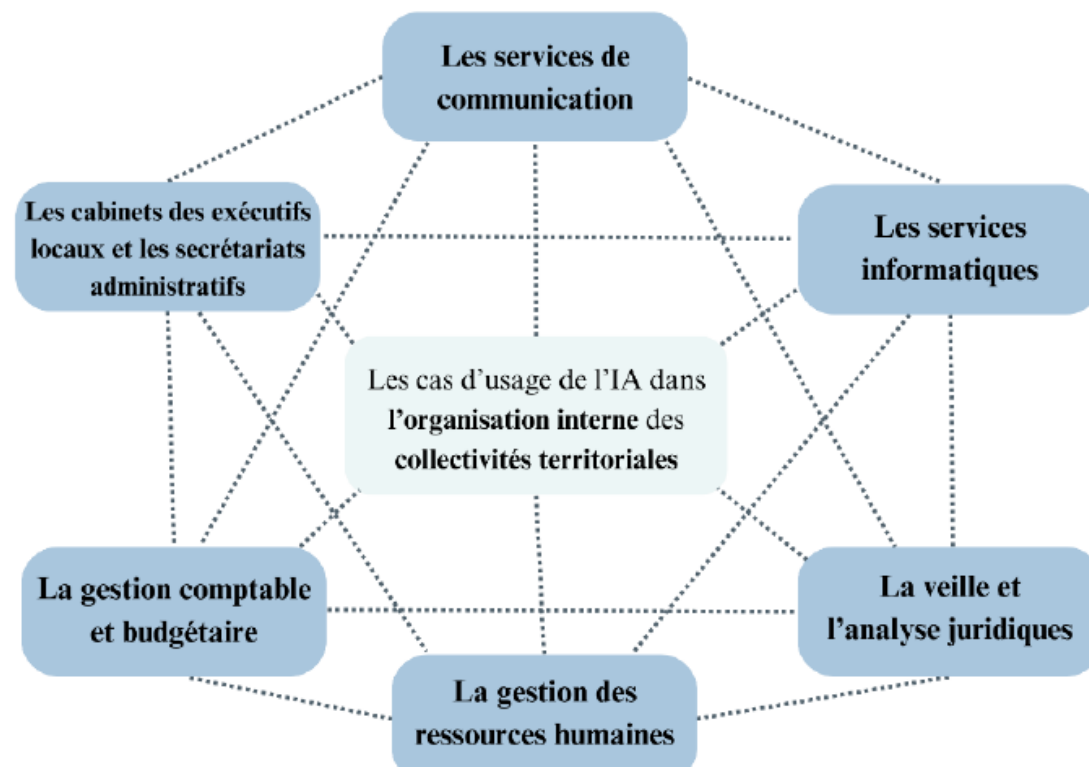
Quelques études

- Travailler avec les IA génératives : outil bureautique ou « game-changer ? », Chaire FIT2, Mines Paris PSL
- Étude des impacts de l'IA sur le travail (2024), Labor-IA (Inria, Ministère du Travail)
- « Boîte à outils pour la déclinaison opérationnelle d'un cadre d'usage de l'intelligence artificielle en GRH publique », Ministère de l'Action Publique, de la Fonction Publique et de la Simplification, DGAFP, 2024
- Rapport d'information du Sénat (2024) « l'intelligence artificielle va-t-elle révolutionner l'univers des collectivités locales ? »
- Le service public à l'épreuve de l'intelligence artificielle, Fondation Jean Jaurès, juillet 2025
- Les cadres et l'IA, APEC, juin 2025
-

L'intelligence artificielle va-t-elle révolutionner l'univers des collectivités territoriales ? Le regard du Sénat

« Le premier domaine dans lequel les collectivités territoriales peuvent pleinement tirer profit des opportunités offertes par l'IA serait celui de leur organisation interne.

En effet, l'IA peut permettre d'automatiser des tâches bien souvent répétitives, fastidieuses et chronophages pour les agents qui les exécutent »



Source : délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation.

A l'origine, un « conflit de rationalité » qui conditionne l'orientation du déploiement de l'IA

L'impact sur les conditions de travail, déterminé par la manière dont les organisations résolvent et dépassent un **"conflit de rationalité"** inhérent au déploiement des SIA.

- **Logique « gestionnaire », ou logique du « travail réel » ?** Un équilibre entre « logique gestionnaire » des décideurs (fondée sur l'optimisation des processus, la productivité et les gains économiques) et « logique du travail réel » des agents (centrée sur la reconnaissance, l'autonomie, la responsabilité et le sens du travail).
- **Des configurations « aliénantes », ou « capacitantes » ?** un compromis défaillant conduit à des configurations humain-machines aliénantes, un compromis de rationalité réussi fait émerger des configurations capacitantes dans lesquelles les IA "augmentent les compétences humaines".

Une « intention organisationnelle » possible pour l'Intelligence Artificielle :
l'amélioration de la qualité de vie au travail et la facilitation du travail, indépendamment des gains de productivité immédiats, pour rassurer, comme condition nécessaire pour ensuite délivrer pleinement la valeur des intelligences artificielles (performance, qualité, productivité) ?

IA et conditions de travail : Quels impacts sur la charge, l'intensité et le rythme de travail ?

Si un objectif majeur de l'IA est la « réduction des tâches fastidieuses » (74% des objectifs énoncés par les décideurs), leur introduction génère de nouveaux risques de surcharge et d'intensification.

- **Réduction du débordement** : l'IA, comme une opportunité pour faciliter le travail et l'amélioration des rythmes pour les personnes « structurellement en surcharge »
- **Intensification** : le temps prétendument gagné grâce à l'automatisation peut être réinvesti par l'organisation pour saturer le temps de travail des agents. Ce phénomène est d'autant plus risqué que, selon une étude citée par Labor-IA, 77% des employés estiment que l'IA a augmenté leur charge de travail au lieu de la réduire.
- **Densification du travail cognitif** : En supprimant les tâches routinières ou simples, les IA peuvent laisser un travail résiduel composé uniquement de tâches intellectuellement exigeantes. Ces tâches simples servaient auparavant d'espaces de délestage cognitif, et leur suppression entraîne un risque de saturation mentale et de risques psychosociaux.

IA et conditions de travail : Quels impacts sur l'autonomie ?

Les IA reconfigurent
l'autonomie des agents,
mais peuvent
également renforcer le
contrôle managérial

- **Renforcement de l'autonomie individuelle** : l'usage des IA augmente l'autonomie individuelle des salariés, leur permettant de se « débrouiller seul » sur des tâches qui nécessitaient auparavant de solliciter des collègues ou des supérieurs.
- **Perte de contrôle et dépendance** : l'autonomie accrue peut être contrariée par une logique productiviste qui impose l'usage des SIA dans des processus normés et cadencés. L'organisation peut créer une dépendance organisée en ne laissant plus aux salariés le temps de réaliser certaines tâches sans l'aide de l'IA.
- **Renforcement du contrôle managérial** : le déplacement de l'activité vers le contrôle de la qualité des livrables (l'aval de la tâche) peut entraîner un renforcement du contrôle managérial, car le manager doit vérifier que l'agent n'a pas fait preuve d'un « excès de confiance » ou d'une « confiance paresseuse » à l'égard de l'IA.

IA et conditions de travail : Quels impacts sur le savoir faire et le sens au travail ?

Les IA impactent
directement l'identité
professionnelle et les
compétences

- **Déplacement de l'activité (Contrôle vs. création) :** le travail intellectuel évolue d'une fonction de *créateur de contenus* à celle d'*éditeur de contenus* (ou contrôleur), déplaçant l'activité humaine vers l'aval de la tâche. Le temps de réflexion et de rédaction diminue, tandis que le temps de révision et de contrôle des contenus augmente considérablement.
- **Perte de sens et d'identité :** ce déplacement vers le contrôle, loin de la création, peut entraîner un risque de perte de sens et une déqualification professionnelle si les tâches historiquement valorisantes sont prises en charge par la machine. Pour certains, cela enlève toute la partie « *challenge du métier, tout le côté un peu intellectuel* ». D'autres y voient un enrichissement, car cela leur permet de se recentrer sur la réflexion stratégique et le cœur de leur métier.
- **Risque de perte de compétences :** le recours à l'IA (métaphore de l'« exosquelette mental ») accélère la montée en capacités sur un poste, mais l'usage précoce des IA, surtout par des personnes inexpérimentées, risque d'altérer négativement l'acquisition des compétences et des savoir-faire à moyen terme. L'absence d'expérience rend les utilisateurs incapables de discriminer les résultats corrects des « hallucinations » de l'IA.

IA et conditions de travail : Quels impacts sur les relations et le climat social ?

Les IA impactent
directement les
relations humaines

- **Réduction du collaboratif** : le renforcement de l'autonomie individuelle peut entraîner une réduction du travail collaboratif et du sentiment d'appartenance collective. L'IA permet de se sentir plus à l'aise et de ne pas déranger ses collègues.
- **Biais des idées** : les IA peuvent nuire à la diversité créative et tendre à l'homogénéisation des contenus et des idées, en raison de leur fonctionnement basé sur la recombinaison de données existantes.
- **Émotions négatives et anxiété** : le déploiement de l'IA est accompagné d'angoisses sociales. Les IA peuvent engendrer un coût émotionnel chez l'utilisateur, manifesté par un sentiment de perte de contrôle, d'anxiété, de stress, de frustration ou même de honte à les utiliser. La perception de ces risques est un point de vigilance critique.

IA et conditions de travail : Quels impacts sur la transparence et la confiance ?

Les IA impactent
directement la
confiance dans le
travail

- **Ambivalence de l'outil :** Les IA sont vues à la fois comme des solutions prometteuses, et comme des logiciels manquant de maturité, de stabilité, de pertinence et de fiabilité.
- **Hallucinations et risques :** Les « hallucinations » (erreurs ou inventions factuelles) des IA génératives posent un risque opérationnel. L'incertitude sur la manière dont l'IA obtient ses résultats (l'opacité de la « boîte noire ») influence le niveau de confiance et peut entraver l'adoption professionnelle.
- **Explicabilité :** Pour améliorer les conditions de travail, il est recommandé de rendre les SIA "explicables" (ouvrir la boîte noire) pour que les travailleurs comprennent leur fonctionnement et que leur pouvoir d'agir soit renforcé (l'« explicabilité située » dans le contexte d'usage).

Intelligence Artificielle et conditions de travail : tentative de reformulation par le référentiel RPS de l'ANACT

Intensification du travail	Le temps prétendument gagné peut être réinvesti par l'organisation pour saturer le temps de travail des agents.
Charge cognitive et densification	L'IA, en automatisant les tâches simples et routinières, peut entraîner un risque de saturation mentale, car il ne resterait que des tâches intellectuellement exigeantes.
Rythme et pression	L'intégration des IA dans un processus productiviste peut renforcer la cadence du travail et exercer une nouvelle pression sur les rythmes.
Autonomie et marge de manœuvre	L'usage des IA renforce l'autonomie individuelle. Inversement, la prescription d'usage de l'IA, visant à rationaliser et standardiser le travail pour obtenir des gains de productivité, peut contrarier cette autonomie.
Savoir-faire et développement des compétences	L'IA est vue comme un « égalisateur de capacités vers le haut » agissant comme un « exosquelette mental ». L'usage précoce ou non encadré peut altérer négativement l'acquisition des compétences, menant à une perte de savoir-faire à moyen terme et un risque de dépendance excessive à la machine.
Sens du travail et identité du métier	Le travail tend à se déplacer de la création vers le contrôle et la révision des contenus produits par l'IA. Ce déplacement vers l'aval de la tâche peut générer un risque de perte de sens et d'identité professionnelle.
Relations sociales, qualité des relations interpersonnelles	L'IA modifie la dynamique collective, le sentiment d'appartenance et la confiance envers l'outil, ce qui a des répercussions sur le bien-être émotionnel. Le renforcement de l'autonomie individuelle permet d'éviter de déranger les collègues, mais risque de conduire à une réduction du travail collaboratif et à un affaiblissement du sentiment d'appartenance collective.
Valeurs professionnelles	L'introduction des IA génère un "conflit de rationalité" opposant la logique gestionnaire (productivité) à la logique du travail réel (sens, autonomie, reconnaissance). L'échec de ce compromis conduit à des configurations aliénantes.
Insécurité de la situation de travail	L'ambivalence des SIA (assistants utiles vs. manque de fiabilité, menaces pour l'emploi) et les risques d'homogénéisation des contenus ou de volatilité de la technologie créent une incertitude et une anxiété. De plus, les SIA peuvent entraîner un risque de déclassement professionnel des moins habiles (fracture numérique).
Exigences émotionnelles et surveillance	Le déploiement des SIA est associé à des émotions négatives (anxiété, stress, frustration) et même un sentiment de honte à utiliser l'outil. Le déplacement du travail vers le contrôle des contenus générés par l'IA augmente le risque de renforcement du contrôle managérial et de surveillance de l'activité.

Ce que les décideurs publics ont à nous dire de l'utilisation croissante de l'Intelligence Artificielle ?



1. Risque de perte d'expertise et de maîtrise publique

L'utilisation de l'IA fait craindre une perte de maîtrise publique dans la conduite des affaires, surtout si cette tendance entraîne la disparition des savoir-faire et des expertises internes.

L'IA crée de nouvelles dépendances (aux pays fournisseurs, aux infrastructures de calcul, aux fournisseurs de solutions) et peut accroître la vulnérabilité des organisations publiques face aux cyberattaques.

2. Déqualification et déresponsabilisation

L'assistance des agents par l'IA peut provoquer une déqualification et une déresponsabilisation.

Il existe un risque de voir les agents publics perdre une partie de leur esprit critique face aux résultats des algorithmes, rendant la garantie de l'intervention humaine illusoire (biais d'automatisation).

3. « Détricotage » du sens du travail

L'agent risque de se retrouver à s'occuper de la machine plutôt que des usagers ou de la mission elle-même, générant de nouvelles activités fastidieuses (préparation des données, vérification des résultats).

La transformation numérique antérieure a déjà généré un sentiment de déshumanisation et d'éloignement du service public.

L'IA risque d'aggraver ce sentiment si elle remplace progressivement les interactions humaines par des interfaces impersonnelles.

4. Tensions sur les métiers

Les métiers et compétences publics se trouvent mis en tension. Il est crucial d'anticiper ces changements et de définir la place des agents publics, qui ne peuvent être simplement considérés comme des superviseurs ou des recours en dernière instance.

Il est recommandé de cartographier les métiers et savoir-faire stratégiques exposés aux effets de substitution de l'IA et d'élaborer des plans de sauvegarde ou de transformation des compétences.

IA et conditions de travail : Comment agir ?

1. Impliquer les travailleurs dès la conception et partir du travail réel

Impliquer les utilisateurs dès le début du processus d'innovation, et non comme une simple consultation a posteriori (Partir du travail réel, puis intégrer les utilisateurs-opérateurs)

2. Garantir la co-conception et organiser le dialogue en continu

Mener des interactions rapprochées et continues entre les différents protagonistes (décideurs, concepteurs, ingénieurs, opérateurs et IRP), continues et collégiales, compte tenu des propriétés dynamiques et apprenantes des IA.

Co-définir la configuration de l'IA : les objectifs immédiats et futurs de l'IA, les règles d'usage de l'IA, l'ergonomie de l'outil, la distribution des rôles et des tâches, y compris l'entretien, l'amélioration, et la supervision. Il faut également déterminer des modes de reconnaissance appropriés pour valoriser ce "travail invisible", le paramétrage de l'algorithme et le niveau d'erreur acceptable dans le travail.

3. Rendre les systèmes d'IA « explicables » (Ouvrir la boîte noire)

L'opacité des IA crée une incertitude et une défiance qui peuvent entraver l'adoption professionnelle. Pour y remédier, il faut chercher à rendre le fonctionnement et les résultats de l'IA compréhensibles pour les travailleurs en situation d'activité.

4. Apprendre chemin faisant et prendre en compte l'imprévisibilité, mobiliser les parties prenantes

Voir le déploiement des IA non comme un aboutissement, mais comme un processus continu d'apprentissage et d'adaptation : accepter une part d'imprévisibilité, gérer les effets inattendus par les retours d'expérience, adapter les postures organisationnelles et organisationnelles (tolérance à l'erreur), porter la formation continue

Intégrer les recommandations pour protéger et accompagner les agents, veiller à la protection des droits, à la formation et à l'adaptation des compétences des agents. Intégrer les risques professionnels induits par l'IA dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Un outil proposé par le LaborIA



L'AUTO-DIAGNOSTIC DES RISQUES DE L'IA

Comprendre simplement l'impact de l'IA sur les 6 critères de responsabilité au travail

Cet auto-diagnostic repose sur les 6 critères de responsabilité de l'IA au travail définis par l'étude "L'IA au travail : propositions pour outiller la confiance" (Ferguson & Pecoste, 2022). Répondez aux questions pour évaluer et comprendre l'impact du système d'IA (SIA) que vous souhaitez expérimenter ou déployer au sein de votre organisation. Puis, consultez ensuite le bilan pour repérer les points de vigilance.

LES RELATIONS HUMAINES

- Dans votre organisation, l'IA pourrait-elle être envisagée comme un moyen de favoriser l'interaction avec les machines, au risque de réduire la communication entre les personnes ? ☐ Oui ☐ Non
- L'IA imposerait-elle des termes, notamment techniques, différents de ceux habituellement utilisés dans l'organisation ? ☐ Oui ☐ Non

LA RESPONSABILITÉ

- L'IA vient-elle affecter une chaîne claire de responsabilité (notamment en cas d'erreur) actuellement en place ? ☐ Oui ☐ Non
- Seriez-vous impliqué dans le processus d'apprentissage de l'IA ? ☐ Oui ☐ Non
- L'IA limiterait-elle la liberté d'initiative des travailleurs ? ☐ Oui ☐ Non

L'AUTONOMIE

- L'IA dicterait-elle le protocole de vos activités ? ☐ Oui ☐ Non
- L'IA vous enverrait-elle des notifications ? ☐ Oui ☐ Non
- Seriez-vous contraint d'utiliser ou d'interpréter les résultats fournis par l'IA ? ☐ Oui ☐ Non

LA RECONNAISSANCE

- L'IA réduirait-elle la distinction entre novices et experts ? ☐ Oui ☐ Non
- Les tâches nécessitant une expertise seraient-elles entièrement ou partiellement automatisées ? ☐ Oui ☐ Non
- L'IA supprimerait-elle des tâches agréables, uniques ou sécurisées ? ☐ Oui ☐ Non

LE SAVOIR-FAIRE

- L'IA compliquerait-elle la réalisation des activités pour tout le monde ? ☐ Oui ☐ Non
- L'IA rendrait-elle les savoir-faire obsolètes ? ☐ Oui ☐ Non
- L'IA créerait-elle de nouvelles tâches au sein de l'organisation ? ☐ Oui ☐ Non

LA SURVEILLANCE

- L'IA que vous utiliseriez collecterait-elle des données vous concernant grâce à des identifiants ? ☐ Oui ☐ Non
- Les données collectées par l'IA seraient-elles utilisées pour mesurer la productivité ? ☐ Oui ☐ Non
- Ressentiriez-vous une gêne à propos de cette collecte de données ? ☐ Oui ☐ Non

Bilan

➤ Dominance de OUI

Dans votre situation, le SIA évalué présente des risques potentiels pour le respect des salariés.

Les résultats de cet autodiagnostic peuvent outiller en première lecture l'évaluation des risques associés au SIA dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), la définition de mesures de prévention adaptées avec l'appui des IRP et des préventeurs, etc. Par ailleurs, des ateliers collaboratifs et des séminaires de sensibilisation peuvent être organisés pour identifier et prévenir ces risques.

↙ Dominance de NON

Dans votre situation, le SIA évalué ne présente pas de risque potentiel pour le respect des salariés.

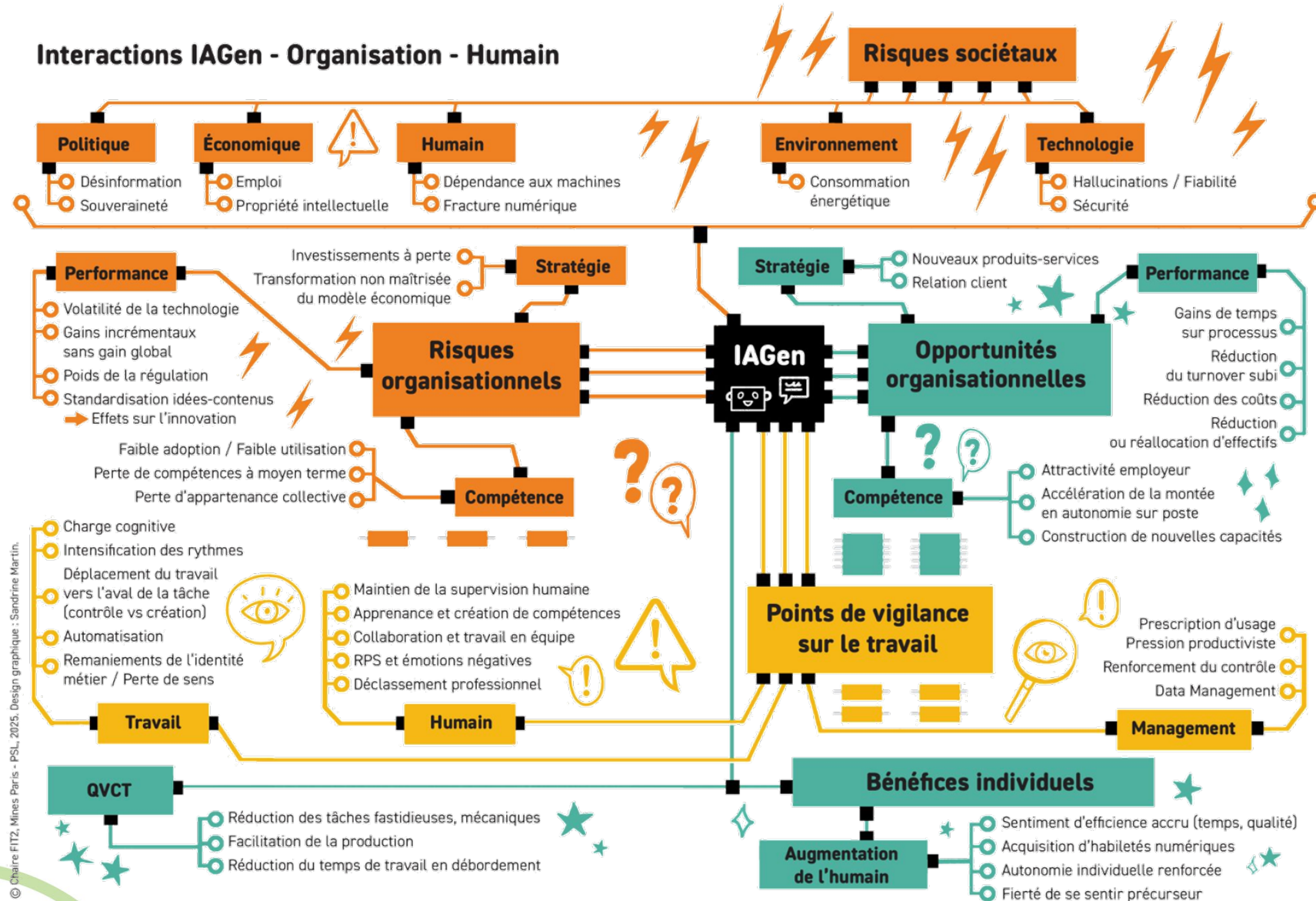
Néanmoins, au-delà des obligations réglementaires (pour plus d'informations sur le cadre juridique applicable aux SIA en matière de prévention des risques professionnels, de dialogue social et de formation professionnelle, rapportez-vous aux annexes du guide), il est recommandé de réévaluer régulièrement les risques, notamment en cas d'évolution du SIA, d'une faible utilisation de ce dernier, de déficit dans le dialogue social technologique, etc.



Explorez plus de ressources pour comprendre les impacts de l'IA

www.laboria.ai

Un schéma dense.... Mais qui dit (presque) tout !



Merci de votre attention !





MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR

*Liberté
Égalité
Fraternité*

cdg57

L'Intelligence Artificielle : une révolution technologique qui bouscule nos repères

*Action de la gendarmerie
Dans le cyberspace*

02 octobre 2025



PLAN DE LA PRÉSENTATION



INTRODUCTION À L'IA

I – L'IA pour améliorer la sécurité et la santé au travail

I.1 – La prévention des accidents

I.2 – La prévention des risques psychosociaux

II – Un défi pour les entreprises et un risque pour la santé mentale

II.1 – L'IA au service de la cybersécurité

II.2 – La cybersécurité, facteur de stress et souffrance au travail

III – Comment concilier IA, cybersécurité et bien être au travail

III.1 – Un atout pour un travail serein

III.2 – Un équilibre entre sécurité et bien être des employés

QU'EST CE QUE L'IA ?

IA = systèmes capables d'apprendre et d'analyser

Machine Learning, Deep Learning = sous-domaines

Exemples : GPS, assistants vocaux, filtres anti-spam

Mythes vs Réalités :

- ❌ **L'IA n'est pas consciente**
- ✔ **Outil d'aide à la décision**
- ✔ **Dépend des données fournies**
- ⚠ **Risques : biais, erreurs, dépendance**

QU'EST-CE QUE
L'INTELLIGENCE
ARTIFICIELLE ?



L'IA POUR AMÉLIORER LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

Prévention des accidents

Évaluation des risques

Surveillance des conditions



Prévention des risques



Surveillance des conditions

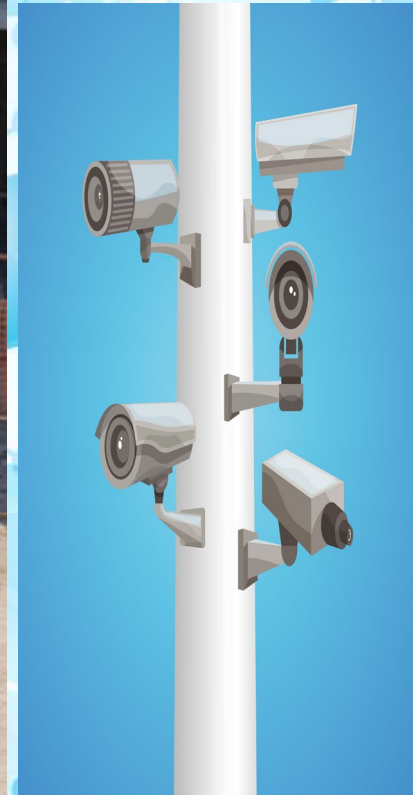
Caméras IA pour détecter les comportements à risque



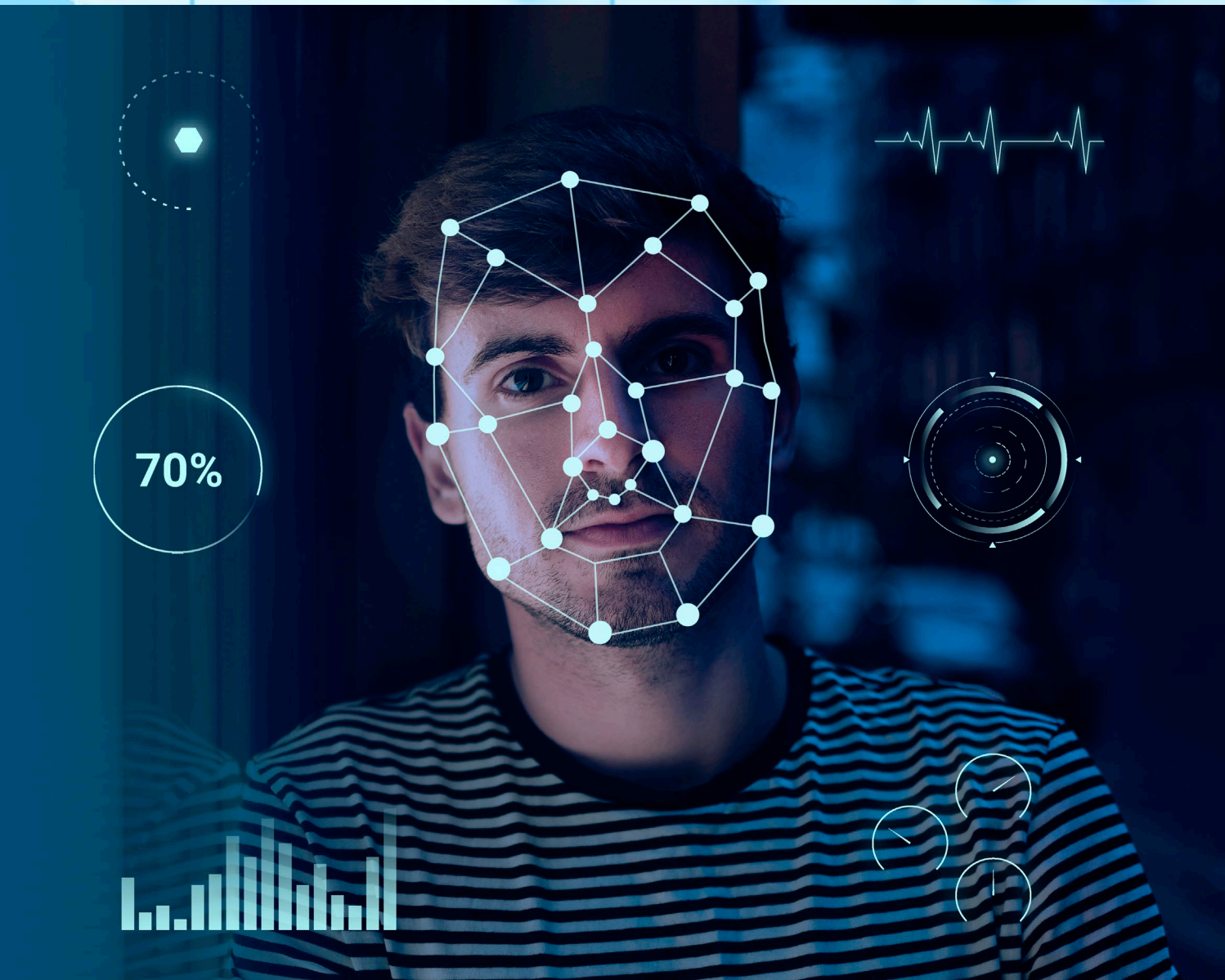
IA détecte : casque oublié, zones interdites, postures dangereuses

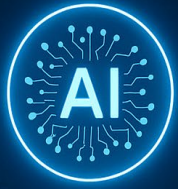


Alerte en temps réel
= accident évité



LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX





IA EN CYBERSÉCURITÉ



Détection des
ransomwares en
temps réel



IA pour la détection
des cyberattaques



IA et protection
des identités



Gestion des risques
de cybersécurité



Prévention des
violations de données

Un défi pour les entreprises et un risque pour la santé mentale

L'IA au service de de cybersécurité

- Détection des menaces
- Systèmes de réponse en réseau
- Surveillance des anomalies



ANGOISSE FACE À LA CYBERSÉCURITÉ



Crainte du phishing



Fraudes au faux
ordre de virement



Pression liée
à la cybersécurité
au travail



Impact de la
cybersécurité sur
la santé mentale
des employés

Cybersécurité et souffrance au travail

Les équipes IT sous pression



Alertes en continu,
charge mentale élevée



Astreintes et
horaires décalés



Burn-out chez les
pros de la cyber



ANGOISSE FACE À LA CYBERSÉCURITÉ



Crainte du phishing



Fraudes au faux ordre de virement



Pression liée à la cybersécurité au travail



Impact de la cybersécurité sur la santé mentale des employés

Cybersécurité et souffrance au travail



IA ET BIENÊTRE AU TRAVAIL



IA pour simplifier
la gestion de
la cybersécurité



IA au service
du bien-être
au travail



Cybersécurité
intelligente pour
un environnement
serein

Comment concilier IA, cybersécurité et bien-être au travail

Un atout pour un travail serein



Automatisation
des tâches



Outils de sécurité
avancés



Encouragement
du dialogue

IA ET BIENÊTRE AU TRAVAIL



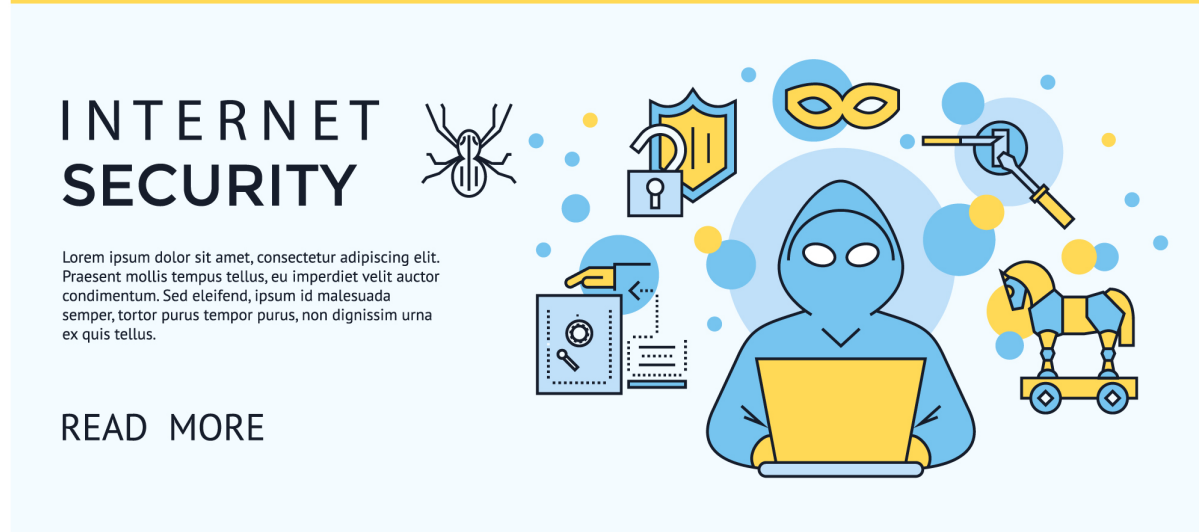
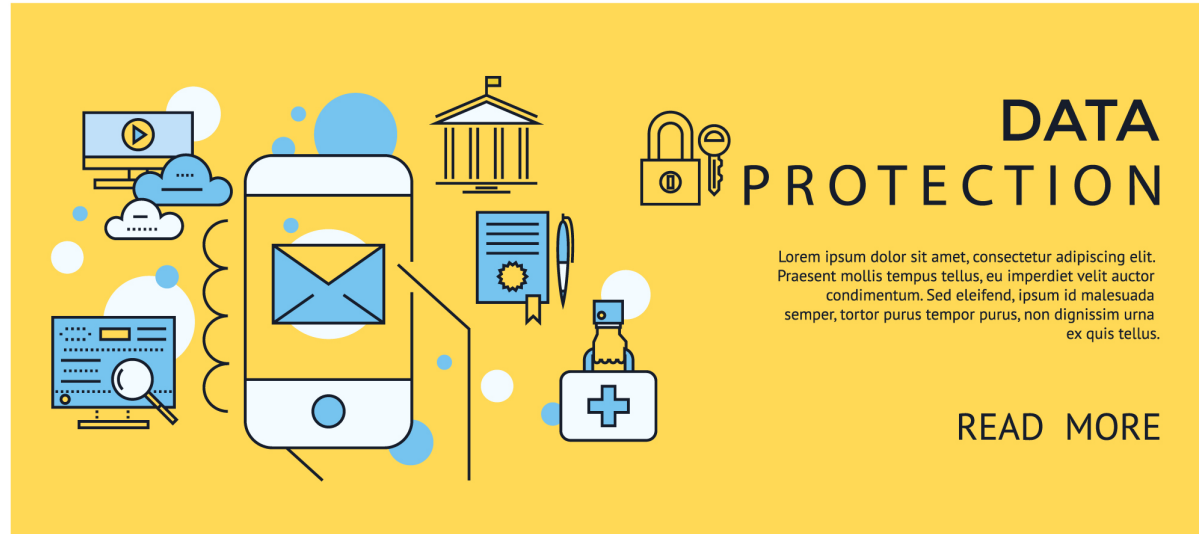
IA pour simplifier
la gestion de
la cybersécurité



IA au service
du bien-être
au travail



Cybersécurité
intelligente pour
un environnement
serein



CYBERSÉCURITÉ ET ÉTHIQUE



Formation et sensibilisation des employés en cybersécurité



Mise en place d'une IA éthique et transparente



Combiner l'humain et la technologie IA



Un équilibre entre sécurité et bien-être des employés



Cybersécurité efficace



Travail sain et épanouissant



Prévention des risques et qualité de vie



CYBERSÉCURITÉ ET ÉTHIQUE



Formation et sensibilisation des employés en cybersécurité



Mise en place d'une IA éthique et transparente



Combiner l'humain et la technologie IA

L'IA pour simplifier la gestion de la cybersécurité



IA automatise la gestion des risques



Prise en charge des alertes pour réduire la pression



Tranquillité d'esprit pour les employés

Moins de stress, plus de productivité

CYBERSÉCURITÉ ET ÉTHIQUE



Formation et sensibilisation des employés en cybersécurité



Mise en place d'une IA éthique et transparente



Combiner l'humain et la technologie IA



L'IA POUR SIMPLIFIER LA GESTION DE LA CYBERSÉCURITÉ

-  IA automatise la gestion des risques
-  Prise en charge des alertes pour réduire pression

CONCLUSION

L'IA, une solution concrète. Elle prévient les accidents physiques et détecte les signaux de détresse psychologique.

La cybersécurité peut être un facteur de stress. Le déploiement de l'IA en cybersécurité, s'il est mal géré, peut nuire à la santé mentale des employés.

L'objectif : un équilibre. Il faut utiliser l'IA pour protéger et libérer les employés, non pour les contrôler.

Le bien-être d'abord. L'humain doit rester au cœur de toute stratégie technologique pour que la sécurité devienne un atout, pas une contrainte.

NOS ACTIONS

SENSIBILISATIONS AUX CYBERMENACES

- PHISHING
- RANSOMWARE
- PIRATAGE DE COMPTE

CONSEILS ET BONNES PRATIQUES

DIAGNOSTIC CYBER «MONAIDECYBER»

ADC KREMER Cédric
cedric.kremer@gendarmerie.interieur.gouv.fr
06.09.79.18.48

ADJ DUMOULIN Matthieu
matthieu.dumoulin@gendarmerie.interieur.gouv.fr
06.09.79.18.07



Merci pour votre attention – Avez-vous des questions ?



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



C'est l'heure de la pause !



Quelles compétences à l'ère de l'IA ?

Octobre 2025

WTW – Notre service Prévention



Marylène **Khour**i

Psychologue du travail



Depuis maintenant 25 ans, le service Prévention accompagne ses clients dans la maîtrise de l'absentéisme et la prévention des risques professionnels.

Nos métiers : réduire les risques + promouvoir les ressources

Expertises juridique, formation à la prévention, soutien psychologique, accompagnements collectifs, conseils RPS...

Entre promesses et inquiétudes



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).

L'IA, entre innovation et nouvelles compétences

Notion d'adaptation : le défi consiste à s'éloigner d'un monde où les gens ne sont éduqués que lorsqu'ils sont jeunes, en pensant que leurs compétences dureront toute leur vie professionnelle.

ChatGPT

Dois-je m'inquiéter pour mon métier ?

Joindre

Rechercher

↑

Surprends-moi

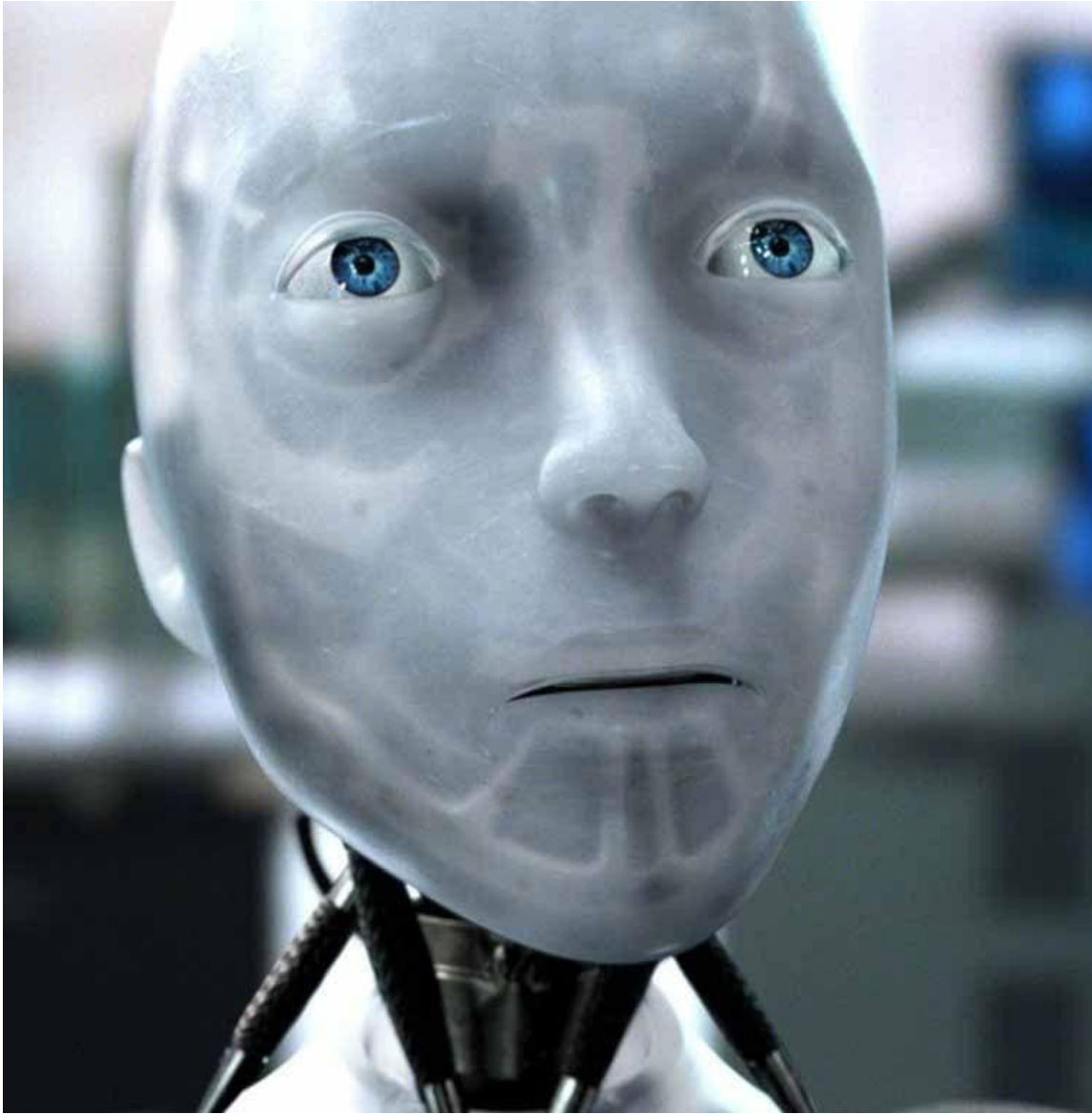
Obtenir des conseils

Encoder

Proposer

M'aider à écrire

Plus



La “faiblesse” de l’IA

Caractéristiques	IA faible	IA forte
Capacités	Spécialisées, limitées à des tâches précises	Générales, adaptatives à différents contextes
Conscience	Aucune, fonctionne sur la base de règles	Potentiellement consciente, capable de comprendre et d'apprendre
Applications	Assistants vocaux, systèmes de recommandation, voitures autonomes	Résolution de problèmes globaux, assistance médicale avancée, décisions éthiques autonomes
Défis	Amélioration des algorithmes, protection des données	Questions éthiques, sécurité, coexistence avec les humains

Une évolution incontournable



“

Quelles sont les compétences qui ne seront jamais remplacées par l'intelligence artificielle ?

”

Les CPS : késako ?

Un nouveau référentiel



COGNITIVES



EMOTIONNELLES



SOCIALES

Source : classification opérationnelle des CPS, structurée autour de deux phases de développement (1. Compréhension et acceptation 2. Régulation et accomplissement)

Les CPS, un nouveau référentiel



Renforcer la conscience de soi

Accroître sa connaissance de soi

Savoir penser de façon critique

Connaître ses valeurs, ses besoins et ses buts personnels

Prendre des décisions constructives

S'auto-évaluer positivement

Renforcer sa pleine attention



Renforcer sa conscience des émotions

Comprendre les émotions

Identifier les émotions



Développer des relations constructives

Communiquer de façon efficace et positive

Communiquer de façon empathique

Développer des liens et des comportements prosociaux

Muscler son esprit critique

Faire le ménage dans ses biais

LES BIAIS COGNITIFS: LE BIAIS DE CONFIRMATION



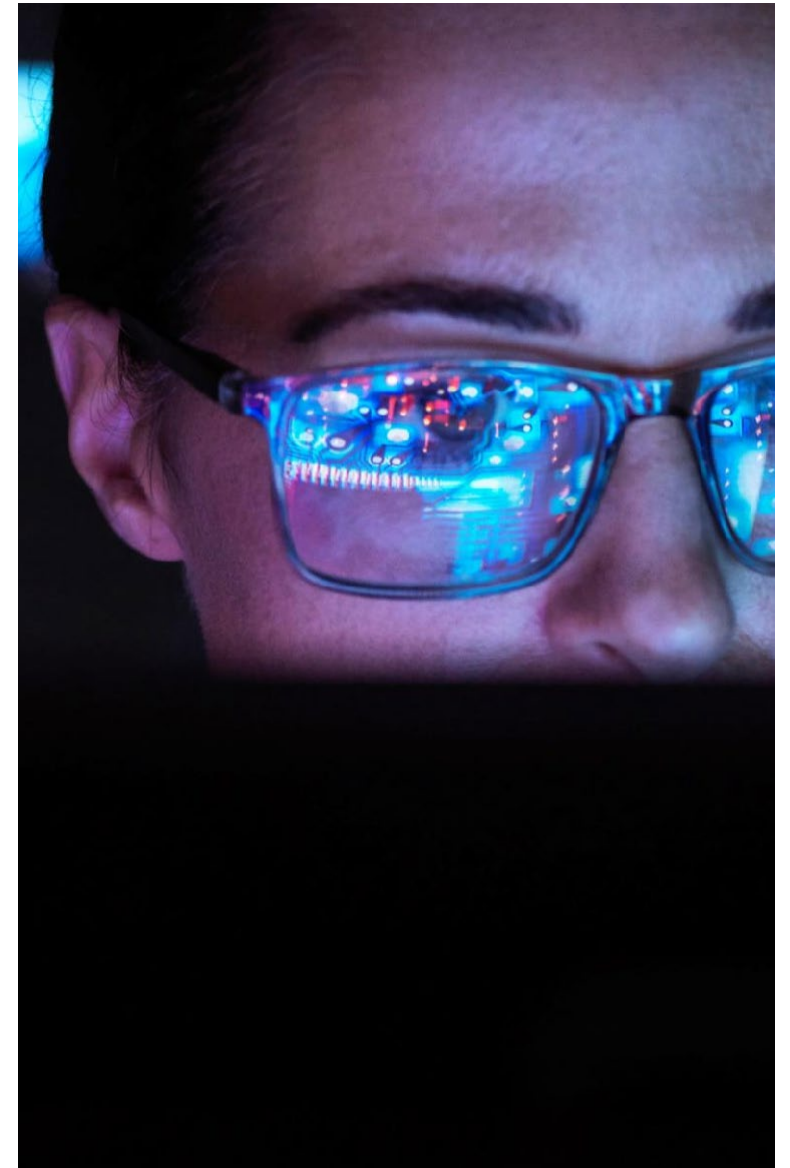
« **Nous croyons ce que nous voulons croire** »
notre tendance à sélectionner uniquement les informations qui confirment des croyances ou des idées préexistantes.

Préambule : notre cerveau est paresseux

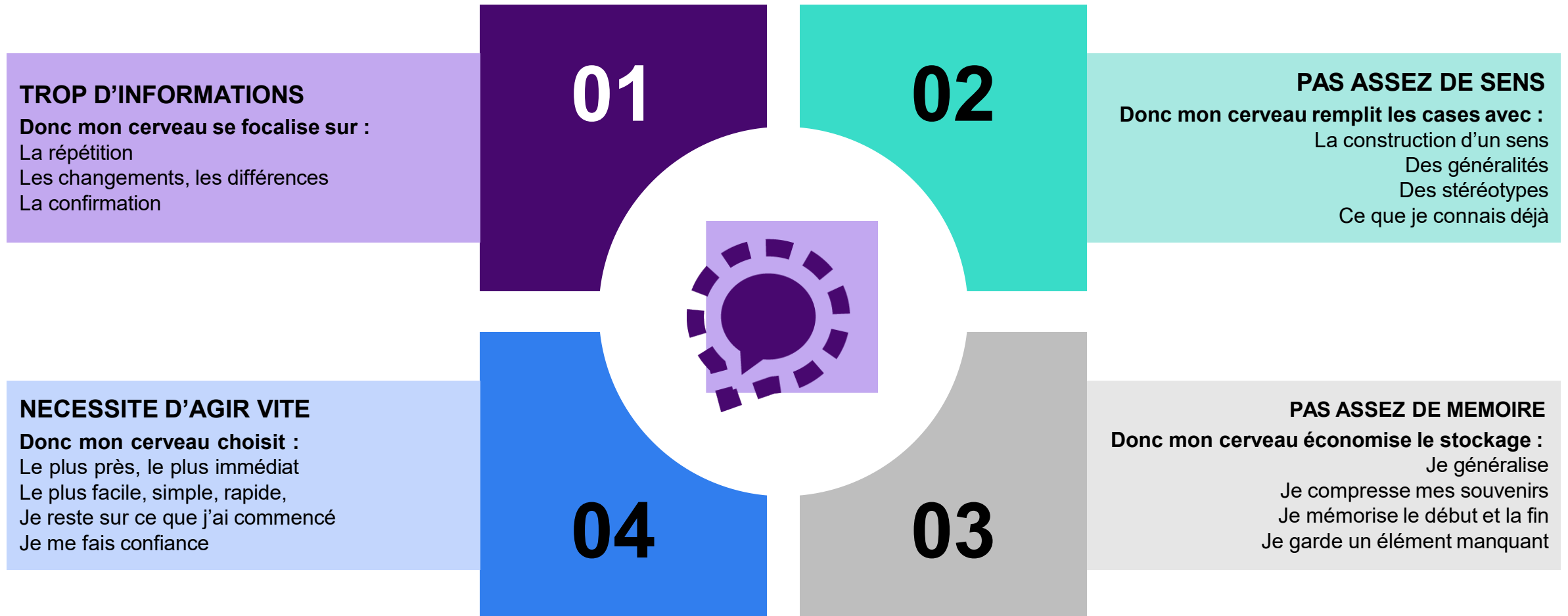


Les représentations nous permettent de catégoriser le réel qui nous entoure et d'adapter (ou non) notre comportement en fonction de situations, de personnes ou d'objets, sans trop passer de temps au tri et à l'analyse de la masse d'informations auxquelles nous sommes confrontés.

Les représentations sont un outil pour permettre à notre cerveau de se concentrer sur les informations essentielles.



Les biais cognitifs



Quelques exemples de biais

Le biais du survivant

Une forme de biais de sélection consistant à surévaluer les chances de succès d'une initiative en concentrant l'attention sur les sujets ayant réussi mais qui sont des exceptions statistiques.

Le biais de confirmation

La tendance à rechercher en priorité les informations qui confirment sa manière de penser, et à négliger tout ce qui pourrait la remettre en cause.

Le biais de récence

Le fait de se souvenir plus facilement des dernières informations auxquelles on a été confronté.

Le biais de conformisme

La tendance à penser et agir comme les autres le font.

L'erreur fondamentale d'attribution

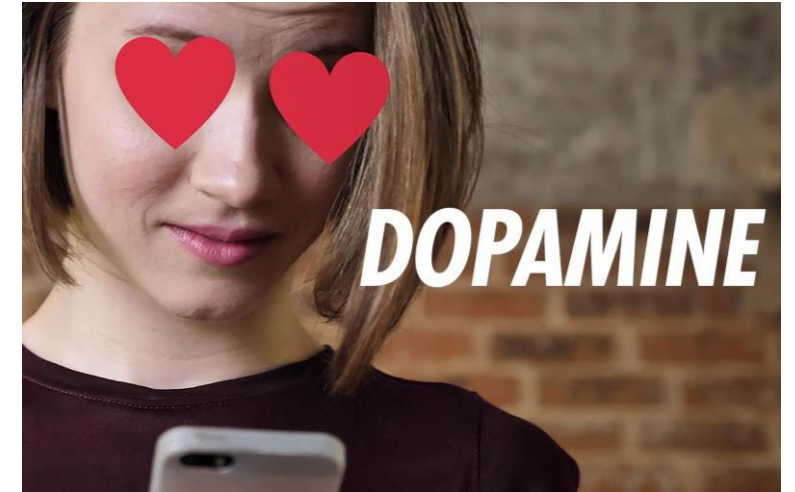
L'erreur fondamentale d'attribution est la tendance à surestimer les facteurs personnels pour expliquer le comportement d'autres personnes et à sous-estimer les facteurs conjoncturels.

Le biais de Dunning-Krueger

(effet de surconfiance) est un biais par lequel les moins qualifiés dans un domaine pourraient surestimer leur compétence

Les compétences de centrage

Developper ses capacités d'attention et de concentration



Travailler en mode “hybride”

Présentiel, digital, virtuel

AUTONOMIE

Autonome et rendre autonome

SYNCHRONICITE

Se réorganise et laisse les collaborateurs le faire

ECRIT VS ORAL

Crée des modes de décision basé sur l'écrit

COMMUNICATION DISTANCIELLE

Réinvente la proximité et l'influence

CENTRAGE

Mobilise des compétences de centrage

Développer son intelligence relationnelle

Le modèle des 5R : un modèle d'engagement



RESPECT



RECONNAISSANCE



REGLES



ROUTINES



RÔLES

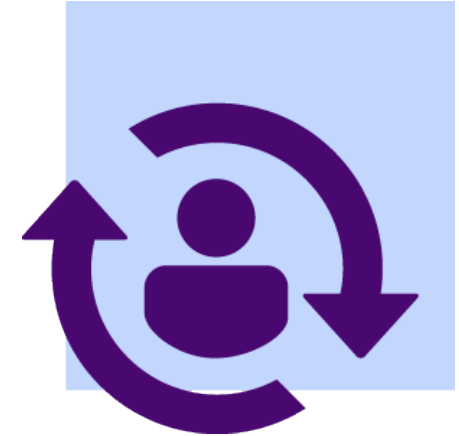
Les Nouvelles compétences managériales



**Manager
à la pagaie**



**Manager
modélisateur**



**Manager
hybride**

Encadrer à la pagaie

Naviguer avec l'incertitude

- Intelligence **délibérative**
- Capacité d'analyse et d'adaptation
- **Décide vite, engage** ses équipes.

Nouveaux **métiers**

Nouveaux **profils**



Accélération des stratégies, des modèles économiques et du marché du travail

Encadrer et savoir modéliser

Faire valider les hypothèses

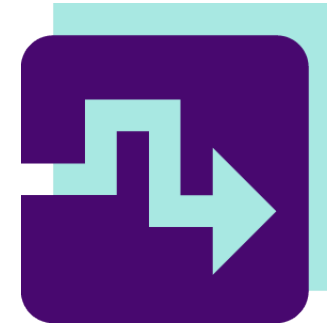
Adapte sa prise de décision à sa capacité à lire et analyser des données.

- Interprétation des small datas
- Intelligence IA compatible

Analyse prédictive

Animer le reporting

Data visualisation



Arbitrer une orientation stratégique



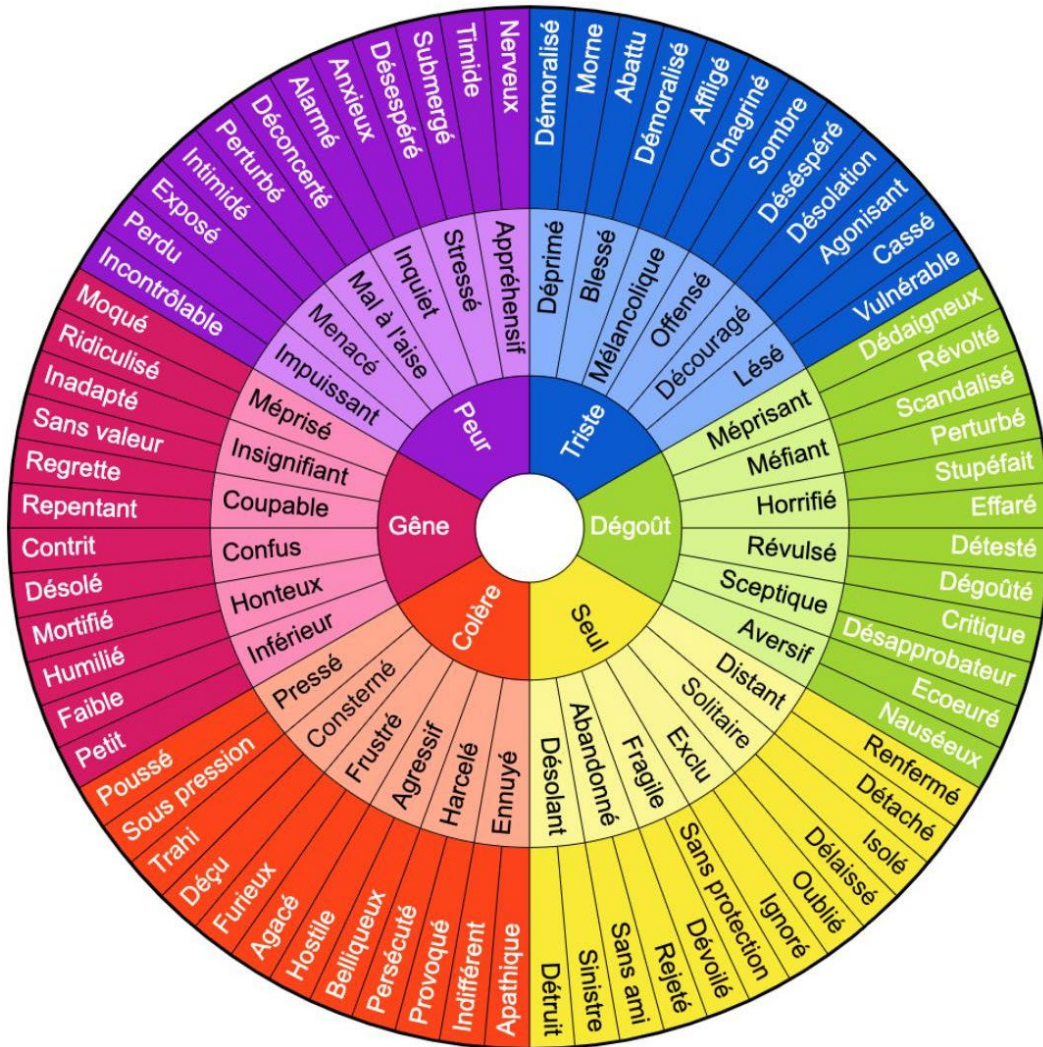
L'intelligence délibérative

... ou l'art de faire des choix

- Arbitrer parmi ses tâches en fonction de leurs sens et importance
- Prioriser, organiser, matrice de décision...

Développer son intelligence émotionnelle

Savoir identifier ses émotions



Physique

- Rougeissement
- Agitation
- Accélération du rythme cardiaque et du rythme respiratoire
- Boule au ventre ...

Psychologique

- Pensées négatives ou positives
- Changement d'humeur

Comportementale

- Fuite
- Ton de la vox
- Expression du visage

Sources : OutilsPsy

Le rôle de l'émotion – nos 6 besoins

Sécurité

- Physique
- Matérielle ou morale
- Protection
- Repos

Stimulation

- Physique (sport, contact avec autrui, ...) ou mentale (idées créatives, apprentissages)

Affectif / Social

- Echanges avec les autres
- Appartenance à un groupe
- Proximité
- Soutien

Reconnaissance

- Sentir que l'on a de la Valeur
- Sentir que l'on est compétent
- Considération

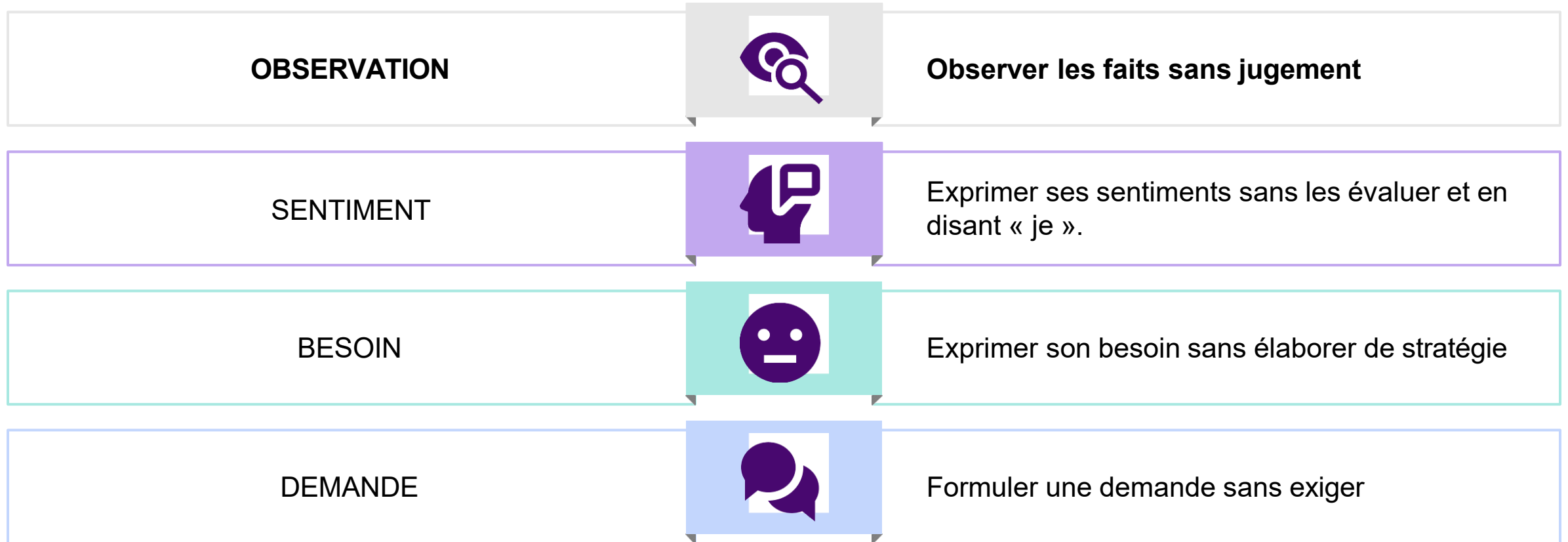
Autonomie

- Prise de décision
- Liberté dans les choix
- Indépendance

Sens / Cohérence

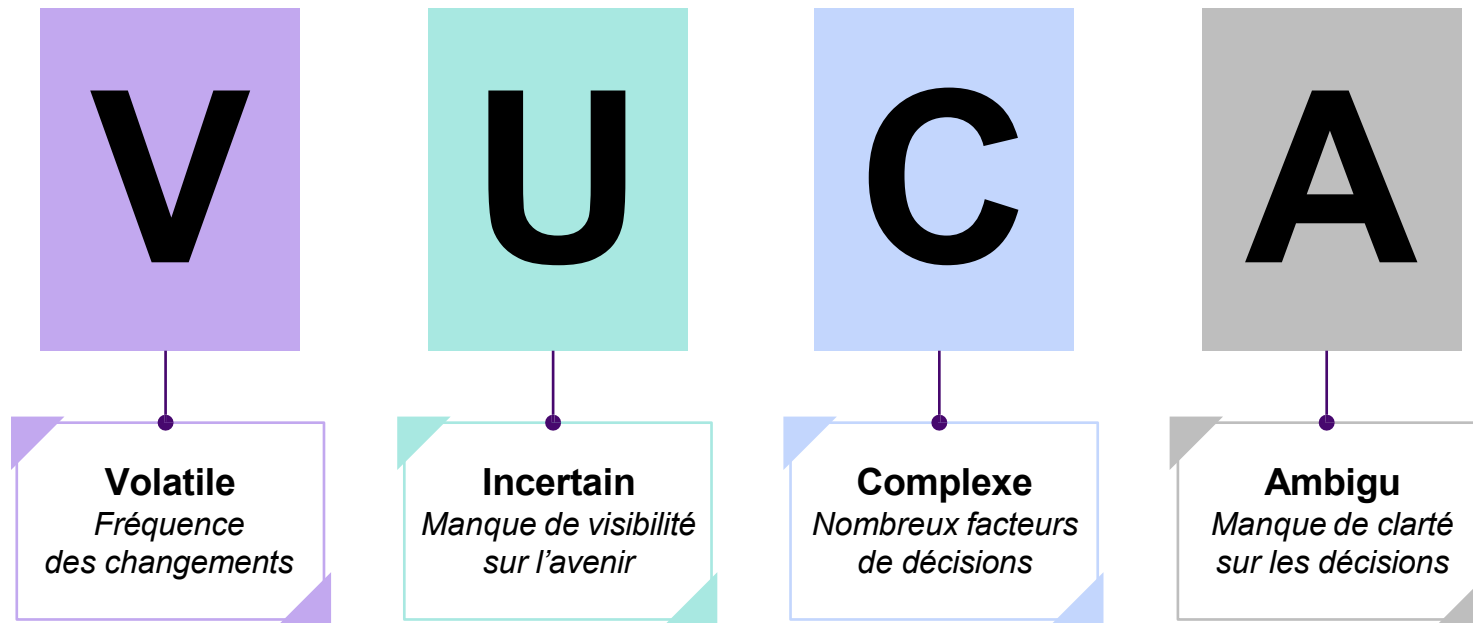
- Relié à nos valeurs
- Sens de la vie
- Authenticité

La communication non violente / le modèle OSBD



(re)considérer le care

Aujourd'hui, un monde illisible



- Selon le Baromètre 2024 réalisé par le cabinet Empreinte Humaine et OpinionWay, 42 % des travailleurs sont actuellement en état de détresse psychologique.
- Un risque de burnout multiplié par 2,53 dans les contextes de déséquilibre effort/récompense.
- 2 à 3 milliards d'euros = coût social estimé du stress d'origine professionnel (dépenses de soins, dépenses liées à l'absentéisme, aux cessations d'activités et aux décès prématurés).

Des facteurs de risque collectivement partagés



Les techno-stress



Logique gestionnaire



L'atomisation sociale



L'intensification du travail



Le conflit éthique

L'équilibre VS la performance : un horizon souhaitable



Recherche de l'équilibre

- Moments de récupération
- Sacraliser le “deep work”
- Dire “non”
- Irritabilité / Isolement / Instabilité

Une perspective : le CARE

- Une aide à la fois rapprochée et ponctuelle, **sans que s'établisse un attachement durable à l'autre.**
- Une activité orientée vers les besoins d'autrui
- Une activité caractéristique de l'espèce humaine qui inclut tout ce que nous faisons **en vue de maintenir, continuer ou de réparer notre « monde » de telle sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible.**





Le réflexe de l'auto-diagnostic

Savoir scanner

- quantité de travail
- émotion
- surcharge cognitive
- surcharge mentale

Le baromètre de la santé psychologique

		En santé	En réaction	Fragilisé(e)	En état critique
SIGNES		Être posé - calme	Anxiété – tristesse occasionnelle	Tristesse envahissante	Anxiété constante / idées suicidaires
		Sens de l'humour	Irritabilité – sarcasme déplacé	Colère - cynisme	Colère / agressivité
		Vivacité de l'esprit	Sommeil perturbé	Manque de concentration, sentiment d'être débordé	Incapacité à se concentrer
		Sommeil réparateur	Doute de soi	Sommeil agité, cauchemars	Manque de sommeil
		Confiance en soi/ aux autres	Manque d'énergie	Fatigue / inactif physiquement	Méfiant
		Actif physiquement et socialement	Activités physiques réduites	Contacts sociaux évités	Epuisement / léthargie
		Bon rendement	Tensions – maux de tête	Doute de soi	Interruption du contact avec ses proches
		Consommation occasionnelle et sociale	Consommation régulière mais contrôlée	Consommation difficile à maîtriser	Consommation : abus ou dépendances
STRATEGIES		Maintenir ses activités	Récupérer	Récupérer / éliminer les tâches non essentielles	Consulter un professionnel rapidement
		Cultiver ses liens sociaux	Agir sur ce qu'on peut changer/s'outiller	Se confier à un pair / personne de confiance	Considérer un arrêt de travail
			Identifier les difficultés	Maintenir le contact avec ses proches	



Conclusion – engagement individuel et collectif



Avec quelles bonnes pratiques pouvez-vous repartir ?



Marylène Khouri

Psychologue du travail

Pour aller plus loin, n'hésitez pas à me solliciter !

Marylene.Khouri@wtwco.com

CLOTURE DU COLLOQUE

Merci à tous et à l'année prochaine !