

GUIDE D'ANIMATION

# Mon équipe et l'IA

*Déroulement complet pour une rencontre  
d'équipe de 2 heures*

À l'intention des gestionnaires | Kodra Conseil

## À PROPOS DE CE GUIDE

Ce guide vous permet d'animer vous-même une conversation structurée avec votre équipe sur l'intégration de l'intelligence artificielle au travail. Pas besoin d'être un expert en IA. Vous avez besoin d'un espace, d'un tableau blanc ou de feuilles de travail, et de 2 heures.

L'objectif n'est pas de former votre équipe à l'IA. C'est d'ouvrir le dialogue, d'identifier les préoccupations réelles, de faire émerger des idées concrètes — et de repartir avec quelques engagements.

### **Ce dont vous avez besoin :**

- Une salle avec tableau blanc (ou papier grand format)
- Post-its de deux couleurs (ou feuilles de travail imprimées)
- Marqueurs
- Ce guide imprimé

**Taille d'équipe idéale : 4 à 15 personnes**

---

## DÉROULEMENT DE L'ATELIER — 2 HEURES

## BLOC 1 — Ouverture et mise en contexte | 15 minutes

*Objectif : Créer un espace de conversation psychologiquement sécuritaire et poser le cadre.*

### **Ce que vous dites (suggestion) :**

*“On se réunit aujourd’hui pas pour décider qu’on va faire de l’IA. On se réunit parce que l’IA est déjà là, dans nos vies et peut-être dans certains de nos outils — et je veux qu’on en parle ensemble, honnêtement, avant que des décisions se prennent au-dessus de nos têtes.”*

*“Il n’y a pas de bonne ou mauvaise réponse ici. L’objectif c’est d’entendre tout le monde et de repartir avec des idées concrètes sur comment on veut aborder ça, ensemble.”*

### **Tour de table — question d’ouverture (5 minutes) :**

Demandez à chacun de répondre en une phrase à : “En ce moment, quand tu entends le mot IA au travail, quelle est ta première réaction?”

Ne commentez pas les réponses. Notez les mots-clés sur le tableau. Observez : les réactions sont-elles plutôt de curiosité, d’inquiétude, de fatigue, d’enthousiasme?

#### **NOTE POUR L’ANIMATEUR**

Si certains membres utilisent déjà des outils IA, c’est parfait — ils seront des ressources précieuses dans les échanges. Ne les mettez pas sous les projecteurs immédiatement, laissez la conversation s’ouvrir naturellement.

## BLOC 2 — Portrait de la réalité actuelle | 25 minutes

*Objectif : Faire un état des lieux honnête de l'utilisation de l'IA dans l'équipe, sans jugement.*

### Activité : Le sondage à main levée (5 minutes)

Posez les questions suivantes une à la fois. Demandez aux gens de lever la main :

1. Qui a déjà utilisé ChatGPT, Copilot, Claude ou un outil similaire — même une seule fois?
2. Qui utilise régulièrement un outil IA dans son travail (au moins une fois par semaine)?
3. Qui se sent à l'aise avec l'IA au travail?
4. Qui a des inquiétudes ou des questions sans réponse sur l'IA dans notre contexte?

Faites un bref commentaire neutre sur ce que vous observez. Ex. : “OK, donc on a un portrait assez diversifié. C'est normal et c'est exactement pourquoi on est ici.”

### Activité : Les post-its (15 minutes)

Distribuez deux couleurs de post-its. Demandez à chacun d'écrire en silence pendant 5 minutes :

- Post-it jaune : “Une chose que l'IA pourrait vraiment m'aider à faire dans mon travail”
- Post-it rose : “Une inquiétude ou un risque lié à l'IA que je veux qu'on prenne au sérieux”

Ensuite, chacun colle ses post-its sur le tableau et lit les siens à voix haute — brièvement.

### Discussion guidée (5 minutes) :

- Y a-t-il des thèmes qui reviennent dans les opportunités?
- Y a-t-il des inquiétudes qui sont partagées par plusieurs?

#### NOTE POUR L'ANIMATEUR

Ne défendez pas l'IA. Ne minimisez pas les inquiétudes. Votre rôle ici est d'accueillir et de regrouper. Les inquiétudes sont des informations précieuses.

## BLOC 3 — Cadre commun : les 4 questions essentielles | 20 minutes

Objectif : Donner à l'équipe un cadre simple et commun pour penser l'IA au travail.

**Présentation (10 minutes) — Présentez les 4 questions suivantes :**

### Question 1 — Quoi confier à l'IA?

L'IA est excellente pour les tâches répétitives, les synthèses, les premiers jets, la recherche d'information, la mise en forme. Elle est moins bonne pour le jugement contextuel, les décisions sensibles, les relations humaines complexes.

### Question 2 — Comment lui parler pour obtenir ce dont j'ai besoin?

L'IA ne lit pas dans les pensées. Plus vous lui donnez de contexte (votre rôle, la situation, le format souhaité, les contraintes), meilleure est la réponse.

### Question 3 — Comment évaluer si le résultat est fiable?

L'IA peut se tromper, inventer des faits, ou produire quelque chose qui semble plausible mais qui est inexact. La vérification reste votre responsabilité.

### Question 4 — Quelles sont mes responsabilités?

Ne partagez jamais de données confidentielles, de renseignements personnels, ou de propriété intellectuelle de l'organisation sans avoir vérifié les politiques de l'outil.

**Discussion (10 minutes) :**

- Laquelle de ces questions vous semble la plus importante pour notre équipe, en ce moment?
- Est-ce qu'il y a des tâches dans notre travail qui semblent évidentes à confier à l'IA?
- Est-ce qu'il y a des tâches qu'on ne devrait jamais confier à l'IA dans notre contexte?

#### NOTE POUR L'ANIMATEUR

Gardez la conversation concrète. Si quelqu'un donne un exemple théorique, revenez à : "Et dans notre contexte à nous, est-ce que tu penses à quelque chose de précis?"

## **BLOC 4 — Exercice collectif : notre grille de délégation | 25 minutes**

*Objectif : Identifier ensemble ce qu'on délègue à l'IA, ce qu'on fait en collaboration, et ce qu'on protège.*

### **Instructions (15 minutes) :**

Divisez l'équipe en sous-groupes de 2-3 personnes. Donnez à chaque groupe 10 minutes pour identifier des exemples dans 3 catégories :

**Catégorie 1 — On peut confier à l'IA (répétitif, basse sensibilité)**

**Catégorie 2 — On fait avec l'IA (complexe, expertise essentielle)**

**Catégorie 3 — On protège, humain seul (sensible, jugement, données confidentielles)**

Ensuite, chaque sous-groupe présente ses 3 exemples les plus intéressants.

### **Plénière (10 minutes) :**

- Qu'est-ce qui est surprenant dans ce qu'on entend?
- Y a-t-il des désaccords? C'est quoi la différence de perspective?
- Qu'est-ce qu'on apprend de cet exercice sur notre équipe?

#### **NOTE POUR L'ANIMATEUR**

Les désaccords sont sains. Si deux personnes voient différemment une tâche, c'est une invitation à aller plus loin — pas un problème à régler tout de suite.

## BLOC 5 — Engagements et prochaines étapes | 20 minutes

*Objectif : Repartir avec des engagements concrets, pas juste une belle conversation.*

### Activité : 3 décisions collectives (15 minutes)

Demandez à l'équipe de se mettre d'accord sur 3 choses :

#### 1. Une chose qu'on commence à faire ensemble

(ex. : chacun essaie un outil IA cette semaine et partage son expérience à la prochaine réunion)

#### 2. Une chose qu'on ne fait pas (ou pas encore)

(ex. : on n'utilise pas d'outil IA avec des données de clients sans avoir vérifié les politiques de sécurité)

#### 3. Une question qu'on met sur la table pour la prochaine rencontre

(ex. : notre organisation a-t-elle une politique sur l'utilisation de l'IA?)

Notez ces trois décisions bien en vue. Désignez une personne responsable de chacune.

### Mot de fermeture — suggestion (5 minutes) :

*“Merci d’avoir joué le jeu. Ce qu’on a fait aujourd’hui, c’est pas anodin : on a mis des mots sur ce qu’on pense vraiment, collectivement. Ce dialogue-là, il peut devenir notre avantage. Les équipes qui intègrent l’IA le mieux, c’est pas celles qui ont les meilleurs outils — c’est celles qui ont eu ces conversations-là.”*

*“Si vous voulez aller plus loin — comprendre les résistances, définir une vraie vision d’équipe, ou avoir un cadre éthique adapté à notre réalité — il y a des ressources. On peut en parler.”*

## RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN

### **Pour les gestionnaires qui veulent approfondir :**

Le livre “Accompagner son équipe dans l’intégration de l’IA” (Sébastien Bélisle, Kodra Conseil) offre un cadre complet pour les leaders : comprendre les 3 types de résistance, la matrice FAIR pour décider quoi déléguer à l’IA, les 4 paliers de maturité de l’équipe, un cadre éthique concret, et 15 cas d’usage prêts à utiliser. 110 pages, format terrain.

[kodra.ca/livre](https://kodra.ca/livre)

### **Pour une formation d’équipe sur mesure :**

Kodra Conseil offre des ateliers pratiques et des formations en entreprise adaptées à votre réalité.

[seb@kodra.ca](mailto:seb@kodra.ca) | [kodra.ca](https://kodra.ca)

## FEUILLE DE TRAVAIL — GRILLE DE DÉLÉGATION

*(Une feuille par participant ou par équipe)*

Nom / Équipe : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

### Tâches qu'on peut confier entièrement à l'IA :

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

### Tâches qu'on fait en collaboration avec l'IA :

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

### Tâches qu'on protège — humain seulement :

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## NOS ENGAGEMENTS D'ÉQUIPE

**On commence :**

---

**On ne fait pas encore :**

---

**Notre question pour la prochaine rencontre :**

---

Responsable : \_\_\_\_\_ Date de suivi : \_\_\_\_\_