

Plaisir au travail à l'ère de l'IA : choisir ce qu'on protège du délestage

Module adaptatif

~20 min

Le contenu de l'activité pèse 56 % du plaisir au travail selon Francis Boyer — et c'est précisément ce que l'IA redistribue aujourd'hui. Ce module transforme ce basculement en décision consciente : distinguer ce qu'on délègue, ce qu'on garde parce qu'on l'aime ou parce que cela construit le savoir-faire, et ce qu'on fait grandir avec le temps libéré. Il outille aussi le manager, de l'accès aux outils jusqu'au job crafting de chacun.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Comprendre les quatre piliers du plaisir au travail selon Francis Boyer, et le poids dominant du contenu de l'activité.
- 02 Trier ses tâches en conscience : à déléguer à l'IA, à garder par plaisir ou pour entretenir son savoir-faire, à superviser.
- 03 Réinvestir le temps libéré par le job crafting : activités qui font grandir, projets neufs, temps protégé pour explorer.
- 04 Cultiver les relations d'équipe, ce pilier du plaisir que l'IA ne remplace pas, par des rituels et de la reconnaissance.

— PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne qui veut que l'IA renforce son plaisir de travailler, et managers qui accompagnent ce tri dans leur équipe.

- **Prérequis** : aucun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Votre service commercial vient d'adopter un assistant IA qui rédige comptes rendus de visite et relances. Vous détestez les relances, mais c'est en écrivant vos comptes rendus que vous comprenez vraiment vos clients. Votre responsable veut savoir vendredi ce que chacun confiera à l'outil. Que lui répondez-vous ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Job crafting — Amy Wrzesniewski (Yale) & Jane Dutton (University of Michigan)
- 4 piliers du plaisir au travail — Francis Boyer, « Le plaisir au travail : du savoir-faire à l'aimer-faire » (Eyrolles)
- « 20 % time » — Google

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Amy Wrzesniewski (Yale School of Management) et Jane Dutton (University of Michigan) — concept du job crafting
- Google — dispositif du « 20 % time » (temps consacré à des projets personnels/exploratoires)
- Francis Boyer — « Le plaisir au travail : du savoir-faire à l'aimer-faire » (Eyrolles) : 4 piliers du plaisir au travail (contenu de l'activité 56 %, relations 32 %)
- LinkedIn — dispositif « InDay », une journée par mois consacrée au développement personnel ou à des projets d'impact