

Usages de l'IA générative : apprendre ou désapprendre ?

Un projet de recherche sur l'utilisation de l'IA générative
dans les organisations et son impact sur les processus
cognitifs et les apprentissages.

Sommaire

Problématique.....	4
Objectifs opérationnels de la recherche.....	5
Méthodologie de recherche.....	6
Cadre théorique de la recherche.....	7
Apports attendus de la recherche.....	8
Équipe de recherche.....	9
Calendrier de la recherche.....	11
Références bibliographiques.....	12

Problématique

La déferlante de l'IA générative touche aujourd'hui, de différentes manières, le fonctionnement d'une grande partie des organisations.

Cette innovation de rupture soulève des questions sur les usages, encadrés ou spontanés, et leur impact sur les apprentissages et les processus cognitifs des salariés (*Cukurova, 2024 ; Enlart, 2010*).

Comment accompagner ces changements pour qu'ils bénéficient à l'ensemble des acteurs ?

Enjeux de l'IA générative dans les organisations

Potentiel

La diffusion accélérée des IA génératives laisse penser que les collaborateurs pourront externaliser cognitivement des fonctions exécutives saturantes et fastidieuses gagnant ainsi en productivité et qualité de travail.

Défis

Sauf que cela ne va pas de soi... Cela dépend de l'engagement et de l'agentivité de l'entreprise et du salarié, des choix d'outils et de l'environnement (plus ou moins capacitant) que l'on développe autour (*Batal et Oudet, 2016 ; Bandura, 2003*).

Questions clés

Quelle réflexivité est mise en jeu au regard de ces usages ?
Quelles régulations sont mises en place individuellement et collectivement ?
Quelles attitudes des acteurs face au « phénomène » de l'IA générative ?

Objectifs opérationnels de la recherche

1

Identification des usages

Inventaire des usages de l'IA générative par des échantillons de salariés de différents métiers / organisations.
Pourquoi et comment utilisent-ils l'outil ? Quelles ressources complémentaires mobilisent-ils ?

2

Bilan des effets d'apprentissage ou de désapprentissages

Évaluation des effets issus de l'usage (contraint ou choisi), des compétences acquises / perdues, freins et moteurs d'apprentissage issus de l'usage (contraint ou choisi) des outils d'IA générative.

3

Impacts pour les politiques management et formation

Analyse des apports de la recherche pour les politiques de développement RH, de management et de formation.

Méthodologie de recherche

Une base méthodologique commune à tous les terrains, mais modulable selon les besoins spécifiques des organisations partenaires.

1

Revue de questions et entretiens exploratoires

Revue de questions sur l'IA générative et formation/apprentissages

Entretiens sur les niveaux de connaissance / maîtrise des collaborateurs.

2

Entretiens d'explicitation

20 entretiens ciblés avec des échantillons de salariés, incluant en majorité des utilisateurs de l'IA générative, quelques non-utilisateurs, réfractaires - *a priori* et *a posteriori* - ou indifférents

3

Analyses complémentaires

Analyse de séquences de dialogues avec les LLM/chatbots mobilisés (prompts)

Animation de focus groups ciblés avec des unités de travail, si pertinent

Analyses lexicométriques du contenu des entretiens pour dégager des catégorisations des observations recueillies.

4

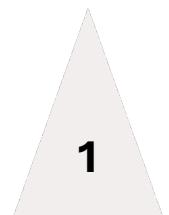
Options additionnelles au regard des attentes et contraintes des organisations partenaires

Approche longitudinale avec 2 entretiens séparés de 3 à 4 mois pour enrichir les analyses selon leurs dynamiques

Enquête par questionnaire sur une population plus large pour tester les hypothèses qualitatives issues des phases préalables (traitement factoriel)

Cadre théorique de la recherche

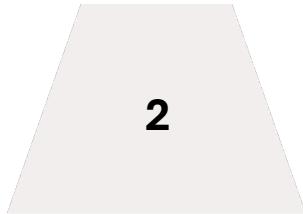
L'approche est guidée par la notion d'échelle d'observation, répartissant les analyses en trois niveaux (*Desjeux, 2004*).



1

Niveau macro-sociétal

Apprécier le devenir des modalités d'apprentissage et de développement des compétences et partant, l'impact à plus ou moins long terme sur les politiques de formation (*Enlart & Charbonnier, 2010 ; Carré, 2020*)



2

Niveau meso-organisationnel

La théorie des capacités de Sen appliquée à la GRH (*Oudet et Batal, 2016*) pour apprécier les facteurs et handicaps de conversion qui favorisent ou contrarient le développement des compétences avec les usages de l'IA générative.



3

Niveau micropersonnel

La causalité triadique réciproque (*Bandura, 2003*) pour apprécier l'articulation dynamique de trois aspects du fonctionnement des collaborateurs : leurs dispositions vis-à-vis de l'IA générative et des apprentissages qu'elle favorise (ou non), leurs conduites et leurs ressources dans ce domaine.

Apports attendus de la recherche

Un partenariat sur un sujet crucial pour l'avenir des compétences et de l'apprenance

La participation au Comité de pilotage avec une équipe de recherche sur un sujet crucial et sensible sur le plan social et humain

La mutualisation des coûts

Une collaboration recherche-entreprises qui permet de mutualiser les coûts de R&D.

Une analyse robuste et approfondie utile pour demain

Une étude approfondie de la dimension apprenante (ou non) des usages de l'IA générative et une prospective étayée sur leur développement dans l'organisation.

Un rapport comparatif et une monographie pour chaque organisation

Un rapport transverse sur les similitudes et les différences entre les organisations partenaires

Une monographie spécifique à chaque organisation avec des recommandations adaptées, avec un regard en particulier sur :

- Le niveau de connaissance et de mobilisation des outils (niveau micro)
- L'analyse des gains et déficits de compétence liés à l'usage de l'IA générative
- Les facteurs accélérateurs et obstacles au changement
- L'existence de groupes facilitateurs (niveau meso),
- La politique de l'entreprise dans ce domaine (niveau macro)

Équipe de recherche



Equipe Apprenance Formation Digital (CREF)



Dina ADINDA - Maître de conférences



Philippe CARRÉ – Professeur Emérite



Olivier LAS VERGNAS – Professeur



Christophe JEUNESSE – Maître de conférences



Christian Batal – Président



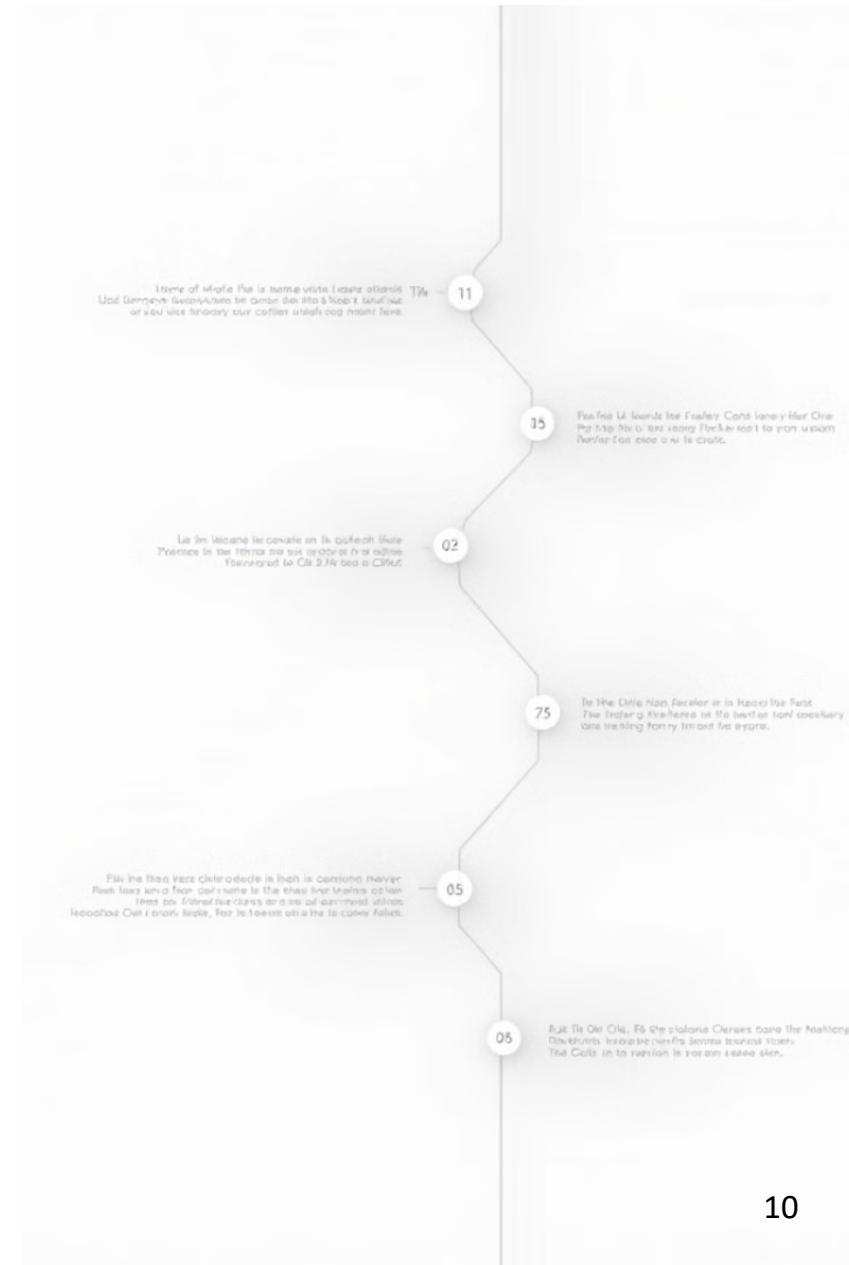
Olivier Charbonnier – Directeur Général



Laurence Darchen – Consultante senior

Calendrier de la recherche

- 1 Mars-Avril 25**
Lancement, séminaire initial, comité de pilotage 1
- 2 Mai-Novembre 25**
Enquêtes sur les terrains des organisations partenaires
- 3 Novembre 25 – Février 26**
Analyses, rédaction, séminaire intermédiaire, comité de pilotage 2
- 4 Mars 26**
Restitution des résultats





Pour participer au projet de recherche

Facilitation des investigations

L'organisation partenaire facilitera l'accès aux services et unités concernées pour la mise en place des processus de recherche (*entretiens, si possible focus groups et/ou questionnaire...*)

Contribution financière

Une contribution aux frais de recherche de 2 X 12.500 € HT sera attendue en deux versements (*démarrage de la recherche, restitution résultats et remise des rapports finaux*).

Contreparties

Un rapport transverse comparatif et une monographie spécifique à chaque organisation, dotée de recommandations à l'issue de l'analyse des résultats.

Références bibliographiques

- Bandura, A. (2003). Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle. Bruxelles : de Boeck.
- Carré, P. (2020). Comment et pourquoi les adultes apprennent. Paris : Dunod.
- Cukurova, M. (2024). The Interplay of Learning, Analytics, and Artificial Intelligence in Education : A Vision for Hybrid Intelligence <https://doi.org/10.48550/arXiv.2403.16081>
- Desjeux, D. (2004). Les sciences sociales. Paris : PUF.
- Enlart, S. & Charbonnier, O. (2010). Faut-il encore apprendre ? Paris : Dunod.
- Fernagu Oudet, S. & Batal, C. (Dir.) (2016). (R)évolution du management des ressources humaines. Des compétences aux capacités. Lille : Presses Universitaires du Septentrion