



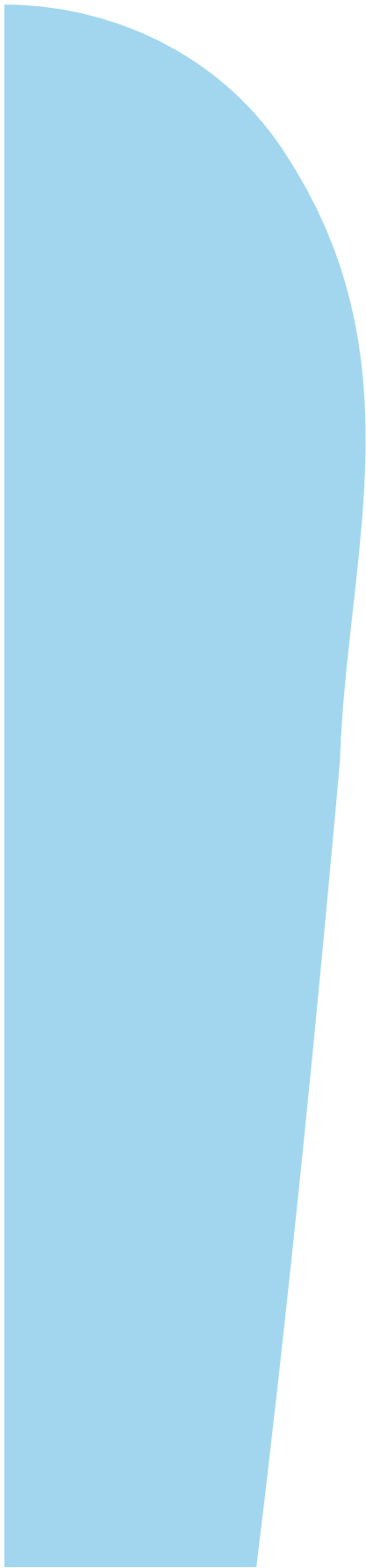
MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LABELLISÉ



Osez
l'IA



Impulsion*iA* 2027

12 MESURES EN FAVEUR D'UNE *iA* POUR TOUS

DOSSIER DE PRESSE

Septembre 2026



Jean-Pierre FARANDOU
Ministre du Travail
et des Solidarités

Édito

Notre plan en faveur d'une IA pour tous répond à un triple objectif : impulser, anticiper et dialoguer.

Impulser une dynamique de sensibilisation et de formation à l'intelligence artificielle chez les apprentis, les travailleurs, les demandeurs d'emploi et les TPE/PME. Notre plan a pour ambition de former ou d'acculturer rapidement plus de 30 millions de personnes.

Anticiper les grands bouleversements que l'IA va provoquer dans le monde du travail en associant les chercheurs, les partenaires sociaux, les experts et acteurs de l'IA en France.

Dialoguer dans les entreprises et dans les branches pour permettre une meilleure adoption de l'IA et de ses usages, pour envisager concrètement ses effets sur la productivité et l'opportunité qu'elle peut représenter dans l'amélioration des conditions de travail.

Dans un contexte budgétaire difficile et contraint, j'ai fait le choix d'investir sur l'IA et d'y consacrer plus de 80 millions d'euros pour l'année à venir. Cet engagement traduit une priorité claire : nous devons absolument préparer dès aujourd'hui le monde du travail à la révolution de l'intelligence artificielle.

Avec 12 mesures concrètes, notre ambition est d'accélérer l'adoption de l'IA et d'initier un mouvement profond d'acculturation.

Nous allons créer une plateforme « Explore IA » gratuite et ouverte à tous les travailleurs qui permettra de s'initier et de se former à l'IA. Des parcours clés en main sur les usages professionnels de l'IA générative seront proposés aux CFA et aux apprentis. Une certification nationale d'État permettra aux actifs de faire reconnaître leurs compétences acquises en matière d'IA.

Nous nous adressons à tout le monde pour que personne ne prenne de retard face à cette transformation majeure. Tous les demandeurs d'emploi pourront bénéficier d'un parcours d'accompagnement à l'utilisation de l'IA.

En parallèle nous lancerons une expérimentation qui vise à accompagner les TPE-PME dans l'intégration de l'IA, en prenant en compte ses effets sur les compétences, les métiers et l'organisation du travail.

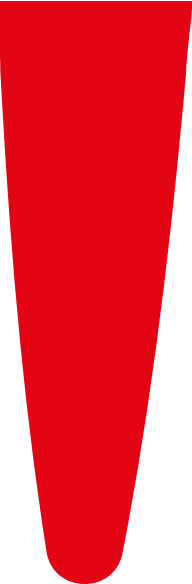
Nous créerons également un Observatoire de l'impact de l'IA sur le monde du travail, connecté au terrain, aux entreprises et au monde de la recherche qui permettra d'anticiper les grands mouvements, et d'analyser les transformations des métiers, des tâches, de l'emploi et des conditions de travail.

Enfin les partenaires sociaux doivent pouvoir s'emparer du sujet. C'est l'une des principales conclusions de la Conférence Travail, Emploi, Retraites. Je crois au dialogue social comme levier de transformation, c'est une condition d'un déploiement rapide et accepté de cette innovation de rupture.

J'espère qu'un accord national interprofessionnel pourra être prochainement signé, car c'est l'intérêt de tous, salariés et employeurs, d'être au rendez-vous de cette révolution.

Sommaire

—	L' iA au travail aujourd'hui	5
—	12 mesures en faveur d'une iA pour tous	12
	Axe 1 Acculturer et former les actifs	16
Mesure #1	Lancement d'« Explore IA », plateforme d'apprentissage publique, gratuite, sans prérequis et ouverte à tous les travailleurs. Cette plateforme proposera un parcours personnalisé et ludique d'initiation ou de perfectionnement à l'IA	17
Mesure #2	Proposer à tous les centres de formation d'apprentis (CFA) et aux apprentis des parcours clés en main sur l'usage des IA génératives en milieu professionnel	20
Mesure #3	Soutenir financièrement les CFA pour qu'ils puissent former davantage aux compétences nécessaires à l'accélération de l'adoption de l'IA	23
Mesure #4	Reconnaître les compétences en IA grâce à une certification nationale d'État et faire de l'IA une priorité du CPF	25
Mesure #5	Offrir à tous les demandeurs d'emploi un parcours d'accompagnement à l'utilisation de l'IA	29
Mesure #6	Accompagner les acteurs de la formation dans l'actualisation des certifications professionnelles, de l'offre de formation et des contenus pédagogiques	31
	Axe 2 Sensibiliser et accompagner les entreprises	34
Mesure #7	Lancement du Mois de l'IA	35
Mesure #8	Lancement de « Impulsion IA RH », dispositif expérimental pour accompagner les TPE et PME sur les volets compétences et RH de leur plan de transformation IA	37
Mesure #9	Mobiliser le réseau des 408 Task Force Entreprises animé par France Travail pour sensibiliser et accompagner les TPE et PME dans des premiers cas d'usage de l'IA, afin de faciliter leurs recrutements et soutenir leur développement	39



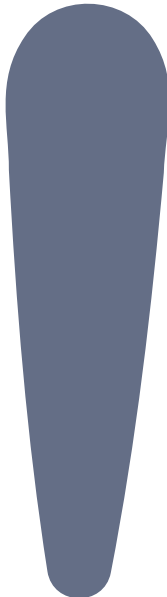
Axe 3 Soutenir le dialogue social et mieux prendre en compte l'impact sur le travail et les conditions de travail

41

Mesure #10	Création de l'Observatoire de l'impact de l'IA sur le monde du travail	42
Mesure #11	Massifier l'appui technique et financier au dialogue social de branche sur l'IA, via une multiplication des EDEC IA sectoriels	44
Mesure #12	Accompagner les entreprises dans la prise en compte de l'impact de l'IA sur le travail et les conditions de travail	47
ZOOM	Mutualiser les compétences et les bonnes pratiques à l'échelle du G7 avec le « Hub G7 IA & Compétences »	50

Ce que « Impulsion iA 2027 » va changer pour... **52**

Une salariée	53
Une apprentie	54
Un demandeur d'emploi	54
Une PME	55
Une branche professionnelle	56



L'iA au travail aujourd'hui

L'usage de l'intelligence artificielle (IA) par les entreprises implantées en France se déploie rapidement et a été multiplié par trois entre 2023 et 2025. Selon l'Insee, en 2025, 18 % des entreprises déclarent utiliser au moins une technologie d'IA, soit 8 points de plus qu'en 2024 et 12 points de plus qu'en 2023. L'adoption de ces technologies reste très liée à la taille de l'entreprise et à son secteur d'activité. Le taux d'usage atteint ainsi 58 % pour les entreprises de 250 salariés ou plus et 59 % pour celles du secteur de l'information et de la communication. Les entreprises qui n'utilisent pas l'IA indiquent pour 71 % qu'elles n'en voient pas l'utilité, en particulier parmi les petites entreprises, et 54 % évoquent un manque d'expertise notamment pour les grandes entreprises. De même, plus de la moitié des entreprises utilisant l'IA déclarent être freinées dans leur utilisation par un manque d'expertise.

Ses usages multiples peuvent être des opportunités pour le marché du travail mais peuvent également faire peser plusieurs risques. Sans que l'impact macroéconomique ne soit aujourd'hui clairement établi, il est couramment admis que l'IA peut se substituer à certains emplois, qualifiés ou non, qu'elle peut être complémentaire à d'autres, modifier les tâches accomplies ou encore stimuler l'emploi dans certains métiers. Elle peut par ailleurs modifier les pratiques de recrutement et le processus d'appariement entre demande et offre de travail. Elle devrait avoir un impact sur la productivité du travail ou du capital sans que l'ampleur de ses effets soit encore certaine.

Parallèlement, l'IA soulève des questions importantes en matière de politique publique, que ce soit en matière de formation initiale ou continue, d'accompagnement des reconversions et des parcours des salariés, de levées des freins à l'usage de cette nouvelle technologie tout en garantissant une IA « équitable » ou « de confiance ». En touchant les emplois, elle peut également conduire à interroger les dispositifs de soutien à l'emploi.

Le taux d'adoption de l'IA par les entreprises françaises est inférieur à la moyenne européenne

Selon l'Insee, le taux d'usage de l'IA a été multiplié par trois en France entre 2023 et 2025 : 18 % des entreprises implantées en France, de 10 salariés ou plus, déclarent utiliser au moins une technologie d'IA en 2025, contre 10 % en 2024 et 6 % en 2023¹. Ces chiffres placent néanmoins la France en-dessous de la moyenne européenne (20 % en 2025, 13,5 % en 2024 et 8,1 % en 2023) et très en-dessous des taux observés en 2025 dans les pays les plus avancés – Danemark (42 %), Finlande (40 %), Belgique (35 %) ou encore Pays-Bas (33 %)².

Ces écarts pourraient provenir de la méfiance vis-à-vis de ces technologies des entreprises françaises : celles-ci mentionnent plus souvent que les entreprises d'autres pays de la zone euro, comme barrière à l'adoption de l'IA, les préoccupations relatives aux données, au respect de la vie privée et à l'éthique³.

En France en 2025, 35 % des salariés utilisent l'IA au moins une fois par semaine dans le cadre professionnel, tandis que seuls 9 % s'en servent tous les jours⁴.

1. C. Lefebvre (2026), *Les technologies de l'information et de la communication dans les entreprises en 2025*, Insee Première n°2120

2. Eurostat, base isoc_eb_ai

3. S. Mouabbi, S. Stumpner (2026), *Entreprises françaises : existe-t-il un écart d'adoption de l'IA ?*, billet de blog Banque de France

4. IPSOS IA en entreprise : états des lieux et leviers d'accélération 24/03/2026

La perception de l'IA parmi les cadres dirigeants et les salariés est toutefois plus contrastée. Alors que 72 % des dirigeants estiment que l'utilisation de l'IA est déjà ou sera un avantage compétitif indispensable pour leur activité, les salariés citent avant tout le risque de dépendance excessive envers l'outil (25 %), la perte des interactions humaines (24 %), les aspects liés à la sécurité des données (23 %) et des craintes pour l'emploi (21 %).

En moyenne, 21 % des salariés ont reçu une formation à l'IA dans le cadre professionnel : ce chiffre atteint 30 % dans les grandes entreprises, et tombe à 16 % dans les structures de moins de 10 personnes.

Une exposition inégale selon les professions et les secteurs d'activité

Les usages les plus répandus de l'IA se concentrent principalement sur certaines tâches cognitives et automatisables comme la programmation informatique, la rédaction de documents ou la traduction. Ainsi, en fonction de l'importance de ces tâches dans les différentes professions et secteurs d'activité, un métier ou un secteur est plus ou moins exposé à l'IA. Selon certaines études, ces technologies pourraient potentiellement soit se substituer aux travailleurs (pour des professions comme développeurs, télévendeurs, secrétaires, comptables), soit en être complémentaires (par exemple pour les médecins, juristes, architectes)⁵.

L'usage de l'IA dans les entreprises françaises demeure fortement lié à la taille et au secteur d'activité. Ainsi, les entreprises de moins de 50 salariés utilisent l'IA deux fois moins que celles employant de 50 à 249 salariés et presque quatre fois moins que celles de 250 salariés ou plus⁶.

Concernant les secteurs d'activité, les entreprises du secteur de l'information et de la communication restent de loin celles qui ont le plus recours à l'IA, affichant un taux d'usage de 59 %. Parmi les autres secteurs d'activité affichant un taux d'usage élevé figurent les secteurs scientifiques et techniques (33 %) et les activités immobilières (26 %).

En contraste, l'usage de l'IA est beaucoup moins répandu parmi les entreprises des transports et de l'entreposage (9 %), de la construction (10 %), de l'hébergement-restauration (12 %) et du commerce (13 %).

En prenant en compte le critère de l'âge, en 2025, les 18-24 ans (85 %), les indépendants (77 %), les cadres et professions intellectuelles supérieures (76 %), les 25-39 ans (73 %), les diplômés du supérieur (65 %) et les adolescents (59 %) sont parmi les plus fervents adeptes de l'IA générative⁷.

Les écarts d'appropriation des IA génératives par âge se sont accentués avec la diffusion rapide de l'IA générative. En effet, la tranche d'âge 70 ans et plus affiche un taux d'utilisation de l'IA générative de 15 %, soit 70 points d'écart avec les 18-24 ans⁸.

5. Par exemple, voir l'annexe de E. Brynjolfsson, B. Chandar, R. Chen (2025) *Canaries in the Coal Mine? Six Factors about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence*, Stanford Digital Economy Lab Working Paper, 57 p ou sur données françaises : A. Bergeaud (2024), *Exposition à l'intelligence artificielle générative et emploi : une application à la classification socioprofessionnelle française*.

6. Insee : *Les technologies de l'information et de la communication dans les entreprises en 2025* 21/07/2026

7. CREDOC Baromètre du numérique, édition 2026. Février 2026

8. Idem

L'IA peut être une opportunité pour accroître la performance de l'entreprise.

La diffusion de l'IA constitue un enjeu majeur de compétitivité. L'objectif est de permettre aux entreprises françaises, et notamment aux PME et aux TPE, de tirer parti de cette technologie pour améliorer leur productivité, leur capacité d'innovation et la qualité de leurs produits et services.

Plusieurs études empiriques ont permis de montrer les gains de productivité associés à l'utilisation de l'IA pour certaines professions (comme les développeurs informatiques et les agents de service client). L'adoption de l'IA par une entreprise a des effets positifs sur l'évolution de ses principaux indicateurs économiques : les entreprises qui recrutent des spécialistes de l'IA connaissent une hausse de l'emploi total de l'ordre de 10 % après quatre ans, une augmentation du chiffre d'affaires et des gains de productivité. Les effets sont particulièrement favorables lorsque l'IA est développée en interne, accompagnée de recrutements dédiés, intégrée dans des transformations organisationnelles⁹.

Une enquête de l'OCDE¹⁰ souligne que les travailleurs des secteurs de l'industrie manufacturière et de la finance qui travaillent avec l'IA ont tendance à être positifs quant à son impact sur les performances et les conditions de travail.

En effet, 4 travailleurs sur 5 déclarent que l'IA a amélioré leurs performances et 3 sur 5 qu'elle a augmenté leur plaisir au travail¹¹.

Parallèlement, l'intelligence artificielle est une technologie susceptible de favoriser l'insertion et la qualité de vie au travail des personnes en situation de handicap. Ainsi, l'IA a la capacité de faire passer des technologies d'assistance à un niveau supérieur en améliorant leur fonctionnalité et leur personnalisation. C'est notamment le cas pour les personnes ayant une déficience auditive, de la parole ou visuelle, pouvant bénéficier d'outils alimentés par l'IA (sous-titrage en temps réel, la reconnaissance vocale ou l'interprétation en langue des signes¹²).

Des effets sur l'emploi non encore clairement identifiés

La diffusion de l'IA est récente et encore limitée et la progression de ses capacités évolue rapidement ; il n'existe donc pas d'études permettant de conclure à un effet net de l'IA sur l'emploi total. Théoriquement, deux mécanismes opposés coexistent : d'une part l'automatisation de certaines tâches pourrait réduire la demande de travail (effet de substitution) ; d'autre part, l'IA pourrait augmenter la création d'activité *via* une hausse de la productivité par exemple en complétant les compétences de la main d'œuvre y compris peu qualifiée, ce qui pourrait accroître la demande de travail.

9. P. Aghion, A. Bergeaud, S. Bunel, P. Delbouve (2025) *Diffusion de l'intelligence artificielle en France*, rapport, 43 p

10. Lane, M., M. Williams et S. Broecke (2023), *The impact of AI on the workplace : Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers*

11. OCDE, *Using AI in the workplace: Opportunities, risks and policy responses, 2024 : quatre travailleurs sur cinq déclarent que l'IA a amélioré leur performance et trois sur cinq qu'elle a accru leur plaisir au travail*. Source – OCDE

12. *Les deux faces de l'IA : une nouvelle frontière pour l'emploi des personnes handicapées*. OIT 06/10/2026

Certaines dynamiques récentes sur les embauches et les licenciements dans les secteurs les plus exposés à l'IA pourraient être reliées au développement de ces technologies. Ainsi, aux États-Unis, où la diffusion est plus rapide qu'en Europe, les suppressions de postes attribuées à l'IA représenteraient entre 4,5 % et 6,2 % des licenciements annoncés en 2025¹³; elles se concentrent dans les secteurs déjà fortement exposés à l'IA. En France, l'emploi dans les secteurs des activités informatiques et services d'information (3 % de l'emploi salarié privé) baisse depuis 2023, particulièrement pour les jeunes, alors que la valeur ajoutée de ce secteur reste dynamique¹⁴.

Par ailleurs, l'usage de l'IA est déjà largement présent dans les démarches de recherche d'emploi. Une étude menée par France Travail montre que 77 % des demandeurs d'emploi ont déjà utilisé au moins une fois un outil mobilisant l'IA dans leur recherche d'emploi et que 62 % ont ressenti un impact positif de l'IA dans leur recherche. Cette réalité appelle un accompagnement permettant à chacun de tirer parti de ces outils, tout en développant son esprit critique et sa maîtrise de leurs limites. De même, le recours à l'IA par les recruteurs doit être conforme aux protections contre les discriminations ou biais technologiques.

Vers l'émergence de nouvelles compétences

Les besoins en compétences évoluent rapidement : renforcement des compétences numériques pour l'ensemble des travailleurs, y compris dans des métiers non techniques ; émergence de nouvelles compétences liées à l'intégration et à la supervision de l'IA, notamment pour accompagner l'adoption des outils, contrôler la qualité des résultats, gérer les risques, garantir le respect des règles éthiques et réglementaires et assurer l'articulation entre les besoins métiers et les solutions technologiques ; demande accrue des compétences complémentaires à l'IA, telles que l'esprit critique, la capacité d'analyse, le jugement, la communication ou la résolution de problèmes complexes.

13. M. Chopard, E. Cotet, T. Gantois, E. Villani (2026), *L'intelligence artificielle, quels effets sur l'emploi ?*, Trésor-Eco, n° 391, 12 p.

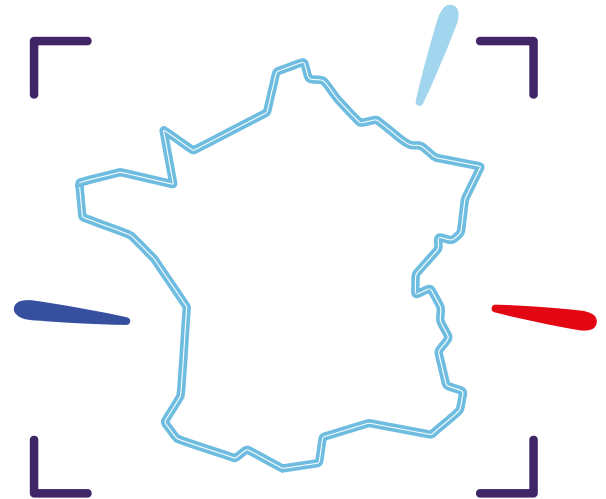
14. R. Adjerad, G. Vermersch (2026), *Avec l'essor de l'intelligence artificielle générative, l'investissement numérique tire davantage la croissance aux États-Unis qu'en France, tandis que l'emploi recule dans les activités*

Chiffres clés

L'IA AU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Taux d'adoption de l'IA dans les entreprises en 2025

Danemark	42 %
Finlande	40 %
Belgique	35 %
Moyenne UE	20 %
France	18 %



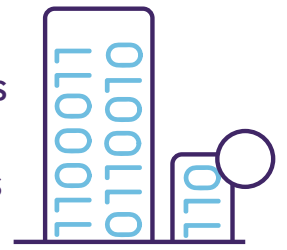
4x

plus d'utilisation
de l'IA dans les ETI
et grandes
entreprises



2x

plus dans les entreprises
de 50 à 249 salariés
que dans les entreprises
de moins de 50 salariés



En France

21 %

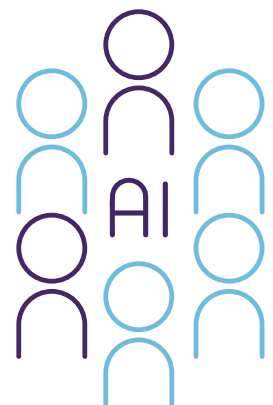
des salariés
en moyenne ont reçu
une formation à l'IA

30 %

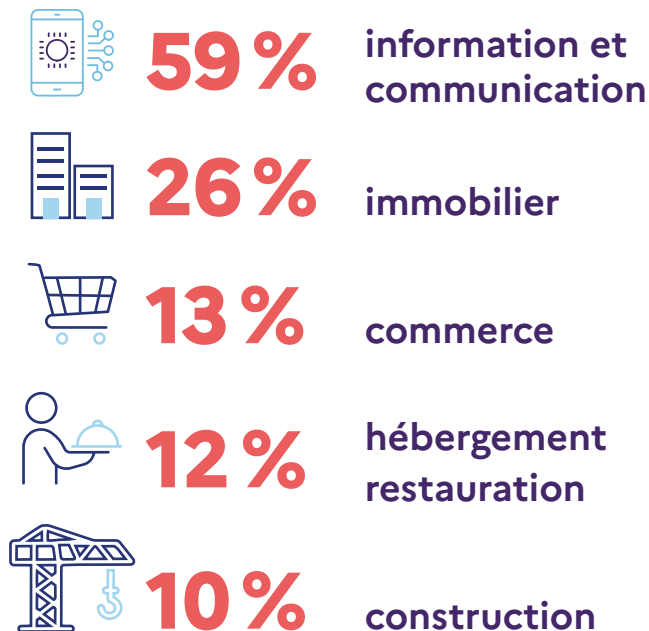
dans
les grandes
entreprises

16 %

dans les TPE



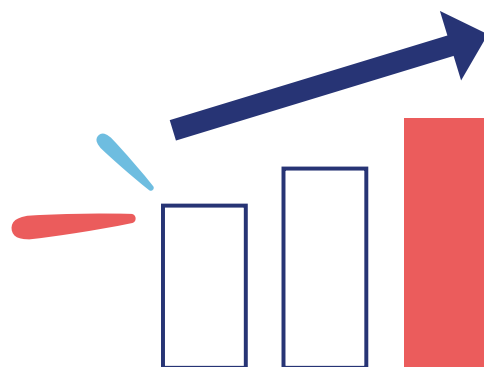
Taux d'adoption de l'IA par secteur d'activité



+10 %

de hausse de l'emploi total après 4 ans

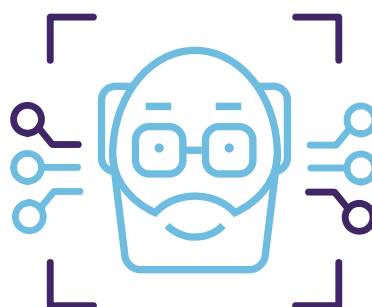
pour les entreprises qui recrutent des spécialistes de l'IA



Taux d'utilisation de l'IA en 2025 par catégorie de salariés



Taux d'utilisation de l'IA en 2025 par tranche d'âge

85 % chez les 18-24 ans**73 %** chez les 25-39 ans**48 %** chez les 40-59 ans**33 %** chez les 60-69 ans

12 mesures en faveur d'une iA pour tous

S'inscrivant dans le prolongement du plan « Osez l'IA » dévoilé en juillet 2025, le plan « Impulsion IA 2027 » du ministère du Travail et des Solidarités a pour fil rouge une ambition : l'IA pour tous. Cela implique d'anticiper les effets de l'IA sur le monde du travail, donner à tous les actifs les moyens de saisir toutes les opportunités qu'elle offre, accompagner les entreprises et tous les acteurs du monde du travail dans des transformations qui préservent la compétitivité et améliorent la performance des organisations et qui soient source de progrès pour les travailleurs et d'amélioration des conditions de travail.

Afin que l'IA constitue une opportunité pour les travailleurs et les entreprises et pour en maîtriser les effets sur les emplois, les métiers, les compétences et les conditions de travail, son déploiement doit être anticipé et accompagné.

Cette anticipation repose notamment sur trois leviers : l'acculturation et la formation des actifs ; la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises ; le soutien au dialogue social et une meilleure prise en compte de l'impact de l'IA sur le travail et les conditions de travail.

L'acculturation et la formation doivent permettre à tout travailleur de comprendre l'IA, d'en maîtriser les usages et de développer les compétences nécessaires à l'évolution des métiers. L'objectif est de donner à tout un chacun les moyens d'être acteur des transformations en cours et de prévenir les risques d'exclusion ou de décrochage liés à la diffusion de ces technologies. Le Gouvernement s'était fixé l'objectif de former 15 millions de professionnels à l'IA d'ici 2030, dans le cadre du plan national « Osez l'IA »¹⁵.

La sensibilisation et l'accompagnement des entreprises forment un autre pilier essentiel. L'IA pouvant générer d'importants gains de productivité, une entreprise qui entame avec retard sa transformation IA peut perdre en compétitivité. Or, les taux de recours à l'IA fluctuent aujourd'hui fortement en fonction de la taille de l'entreprise et du secteur d'activité.

Le dialogue social constitue également un levier essentiel de cette transformation, car condition incontournable de réussite de son déploiement et de sa pleine appropriation par les travailleurs. L'introduction de l'IA peut modifier les tâches, les responsabilités, les compétences requises ou encore l'organisation et les conditions de travail. Son déploiement à grande échelle au sein de l'entreprise doit pouvoir être discuté afin d'anticiper ces transformations, d'identifier leurs conséquences et de rechercher collectivement les conditions d'un déploiement utile et responsable. Les travaux de l'OCDE montrent d'ailleurs que la formation et la consultation des travailleurs sont associées à de meilleures conditions de travail et à une meilleure productivité lors de l'introduction de l'IA.¹⁶

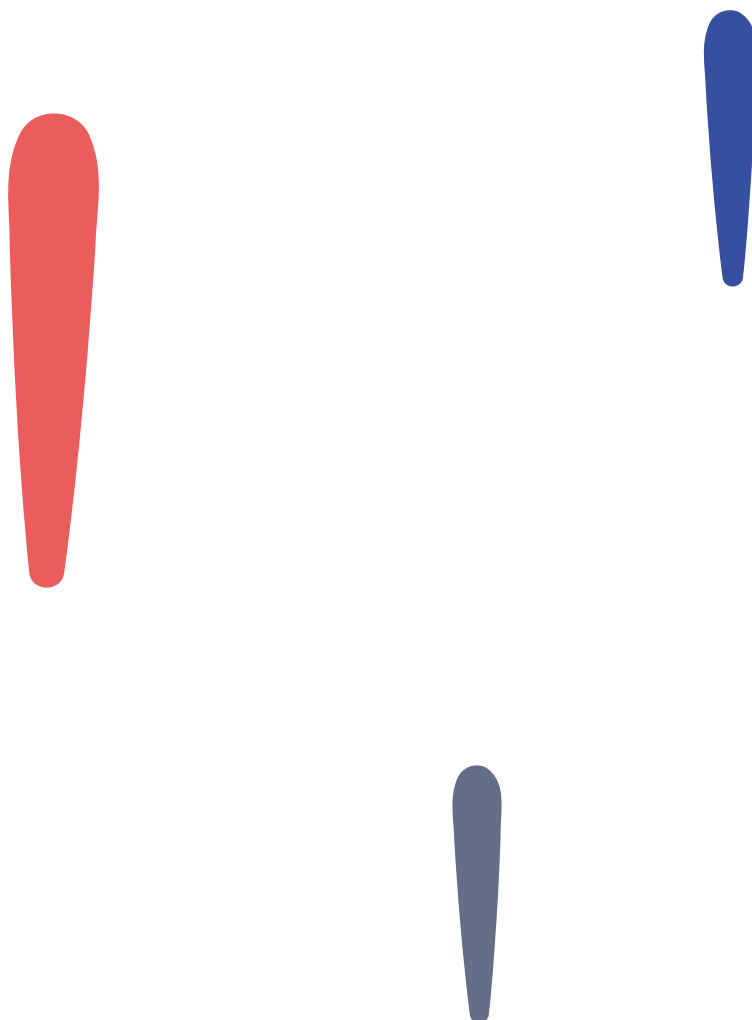
15. Ministère de l'Économie, « Osez l'IA : un plan pour diffuser l'IA dans toutes les entreprises », objectifs du plan : 15 millions de professionnels formés à l'IA en 2030. <https://www.economie.gouv.fr/actualites/osez-lia-un-plan-pour-diffuser-lia-dans-toutes-les-entreprises>

16. OCDE, *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers*, 2023. L'étude conclut notamment que la formation et la consultation des travailleurs sont associées à de meilleurs résultats pour les travailleurs des secteurs de la finance et de la manufacture. Source – OCDE

Faire de l'IA un levier de compétitivité pour les entreprises

L'ambition portée par « Impulsion IA 2027 » s'inscrit dans la dynamique du plan national « Osez l'IA », qui fixe à l'horizon 2030 un objectif de diffusion de l'IA dans 100 % des grandes entreprises, 80 % des PME et ETI et 50 % des TPE¹⁷. Le plan prévoit notamment des dispositifs d'accompagnement permettant aux entreprises d'identifier les cas d'usage pertinents et de passer de l'expérimentation au déploiement.

L'enjeu de compétitivité doit toutefois être articulé avec celui de la qualité du travail. Les gains de temps et de productivité permis par l'IA doivent pouvoir se traduire par une amélioration de l'organisation du travail, une montée en compétences et une plus grande capacité des salariés à se concentrer sur les tâches à plus forte valeur ajoutée.



17. Ministère de l'Économie, « Entreprises : le plan national Osez l'IA renforcé », 18 juin 2026, *Source – économie.gouv.fr*



12 mesures en faveur d'une iA pour tous

Axe 1

Acculturer et former les actifs

Mesure #1

Lancement d'« Explore IA », plateforme d'apprentissage publique, gratuite, sans prérequis et ouverte à tous les travailleurs. Cette plateforme proposera un parcours personnalisé et ludique d'initiation ou de perfectionnement à l'IA.

Mesure #2

Proposer à tous les centres de formation d'apprentis (CFA) et aux apprentis des parcours clés en main sur l'usage des IA génératives en milieu professionnel.

Mesure #3

Soutenir financièrement les CFA pour qu'ils puissent former davantage aux compétences nécessaires à l'accélération de l'adoption de l'IA.

Mesure #4

Reconnaître les compétences en IA grâce à une certification nationale d'État et faire de l'IA une priorité du CPF.

Mesure #5

Offrir à tous les demandeurs d'emploi un parcours d'accompagnement à l'utilisation de l'IA.

Mesure #6

Accompagner les acteurs de la formation dans l'actualisation des certifications professionnelles, de l'offre de formation et des contenus pédagogiques.

Axe 2

Sensibiliser et accompagner les entreprises

Mesure #7

Lancement du Mois de l'IA.

Mesure #8

Lancement de « Impulsion IA RH », dispositif expérimental pour accompagner les TPE et PME sur les volets compétences et RH de leur plan de transformation IA.

Mesure #9

Mobiliser le réseau des 408 Task Force Entreprises animé par France Travail pour sensibiliser et accompagner les TPE et PME dans des premiers cas d'usage de l'IA, afin de faciliter leurs recrutements et soutenir leur développement.

Axe 3

Soutenir le dialogue social et mieux prendre en compte l'impact sur le travail et les conditions de travail

Mesure #10

Création de l'Observatoire de l'impact de l'IA sur le monde du travail.

Mesure #11

Massifier l'appui technique et financier au dialogue social de branche sur l'IA, via une multiplication des EDEC IA sectoriels.

Mesure #12

Accompagner les entreprises dans la prise en compte de l'impact de l'IA sur le travail et les conditions de travail.



Axe 1

Acculturer et former les actifs

MESURE**#1**

Lancement d'« Explore IA », plateforme d'apprentissage publique, gratuite, sans prérequis et ouverte à tous les travailleurs. Cette plateforme proposera un parcours personnalisé et ludique d'initiation ou de perfectionnement à l'IA.

— Pourquoi cette mesure ?

L'intelligence artificielle transforme déjà les métiers, les organisations et les pratiques professionnelles. Beaucoup de travailleurs le constatent au quotidien et souhaitent en comprendre les opportunités, les limites et les risques, sans savoir par où commencer.

De fait, 3 personnes en emploi sur 5 ne disposent pas aujourd'hui des compétences numériques nécessaires à leur autonomie professionnelle¹⁸. Accompagner les travailleurs vers un usage éclairé et responsable de l'IA et plus largement développer leurs compétences numériques, c'est les préparer à un monde professionnel où ces technologies deviennent incontournables. L'enjeu n'est pas seulement de savoir utiliser des outils, mais de comprendre leur fonctionnement, leurs possibilités et leurs limites pour savoir adapter ses usages tout au long de sa carrière.

— La solution proposée

Le ministère du Travail et des Solidarités va développer une plateforme publique d'acculturation à l'IA. En accès libre sur Internet, elle sera ouverte à tous et a vocation à toucher tous les travailleurs curieux et désireux d'apprendre à utiliser l'IA au quotidien dans leur travail.

Cette plateforme, baptisée « Explore IA », sera créée par PIX, un groupement d'intérêt public et opérateur du ministère du Travail et des Solidarités. PIX est la structure qui a créé les parcours d'initiation à l'IA proposés aux élèves de collège et de lycée.

« Explore IA » proposera un parcours adaptatif, personnalisé et progressif. Un diagnostic initial évaluera le niveau de maîtrise de chaque apprenant, et l'orientera vers les modules de formation les plus adaptés à ses besoins. Grâce à une IA générative à visée pédagogique et à des synthèses et évaluations régulières, chacun progressera à son rythme. À l'issue du parcours, une attestation PIX de compétences en intelligence artificielle permettra de valoriser et de faire reconnaître les connaissances et savoir-faire acquis.

Conçues pour un public sans prérequis, y compris éloigné du numérique, cette solution intégrera une approche FALC (facile à lire et à comprendre) et des modalités d'accessibilité. Des niveaux avancés et experts seront par ailleurs proposés dans la solution PIX.

18. Source : Étude « Les compétences numériques des personnes en emploi en France », Observatoire Pix des compétences numérique, 2025, disponible sur : <https://pix.fr/observatoire>

Afin de garantir que le contenu proposé sur la plateforme soit adapté aux demandes et envies des usagers ainsi qu'aux besoins des entreprises, le processus de conception, de test et de diffusion de cette plateforme s'appuiera sur un réseau de contributeurs structuré autour du GIP PIX et le ministère du Travail et des Solidarités. Ce réseau pourra inclure notamment les opérateurs de compétences (OPCO), les branches et fédérations professionnelles, les réseaux consulaires, les partenaires sociaux, les acteurs de la formation professionnelle qui le souhaitent et les services de l'État.

CAPTURE D'ÉCRAN D'UN PARCOURS PIX IA

Reprendre mon parcours

Étape n°1 : Évaluation des compétences



Diagnostic

72%



Complété !

Étape n°2 : Programme personnalisé de modules



Les deepfakes : c'est quoi ?

Module d'apprentissage ⌚ ≈10 min

Vous en êtes là !



L'entraînement supervisé / reconnaissance d'images

Module d'apprentissage ⌚ ≈10 min



— Ce que ça change concrètement

Ce dispositif vise à :

- ➡ Accompagner les personnes qui ne sont pas familières de l'IA vers la maîtrise de savoir-faire pratiques et d'une compréhension claire des technologies IA, notamment :
 - Ce qu'est l'intelligence artificielle et ses principes de fonctionnement ;
 - Le fonctionnement des IA grand public, en particulier génératives ;
 - Les bonnes pratiques pour dialoguer efficacement avec une IA et formuler des demandes claires (*prompting*) ;
 - les risques et enjeux éthiques, sociaux et de souveraineté (biais, désinformation, *deepfakes*, protection des données, etc.) ainsi que leurs impacts en contexte professionnel ;

- Les enjeux environnementaux liés à l'usage et au développement de l'IA ;
- Un regard critique face aux contenus générés par l'IA générative ;
- ⌚ Prévenir les décrochages numériques et permettre à chacun de rester pleinement acteur des transformations numériques de son environnement professionnel.
- ⌚ Proposer aux personnes déjà familiarisées avec l'IA des parcours de perfectionnement qui leur permettront d'approfondir certains points :
 - Les modèles de langage ;
 - L'alignement : comment est façonné le comportement des IA génératives ? ;
 - IA générative et droits d'auteur : comprendre les enjeux éthiques et juridiques ;
 - Fournir de la documentation à une IA générative lors d'un prompt.

Chaque travailleur pourra ainsi acquérir rapidement les bases nécessaires à l'utilisation de l'intelligence artificielle générative, et obtenir une reconnaissance numérique de leurs acquis, partageable sur un CV ou un réseau professionnel.

Calendrier

Octobre à décembre 2026

Co-construction
avec le réseau
des contributeurs

Novembre 2026

Présentation et
test d'une version
bêta

Janvier 2027

Ouverture
au public du
premier parcours

2027-2030

Enrichissement
continue de l'offre
de parcours
proposée sur
la plateforme.

En complément d'approche pédagogique et dans l'attente de l'ouverture au public d'Explore IA en janvier 2027, les personnes intéressées pourront s'initier à l'IA sur le cours en ligne « MOOC IA », intitulé « L'IA décryptée : comprendre et utiliser l'intelligence artificielle ». Accessible au grand public dès le 22 septembre 2026 et développé par l'Afpa, il sera organisé en modules courts et fondé sur des mises en situation professionnelle. Son objectif est de rendre les compétences acquises immédiatement mobilisables au travail et, à l'issue du module, les apprenants pourront obtenir un badge numérique délivré par le ministère du Travail et des Solidarités, valorisant les compétences acquises.

MESURE**#2**

Proposer à tous les centres de formation d'apprentis (CFA) et aux apprentis des parcours clés en main sur l'usage des IA génératives en milieu professionnel.

— Pourquoi cette mesure ?

Près de 800 000 jeunes intègrent chaque année un centre de formation d'apprentis (CFA) pour d'entamer une formation en apprentissage.

Beaucoup d'entre eux bénéficieront d'une acculturation ou d'une formation à l'IA pendant leur apprentissage, mais les situations sont hétérogènes et les parcours d'initiation à l'IA proposés sont variables, tant en durée qu'en contenu enseigné.

Par ailleurs, alors que des parcours PIX consacrés à l'intelligence artificielle sont proposés depuis mars 2026 aux élèves de 4^e et de seconde, les apprentis ne disposent pas encore d'une offre équivalente et adaptée à leur formation.

— La solution proposée

Conjointement avec PIX, le ministère du Travail et des Solidarités va développer une plateforme en ligne qui proposera aux CFA des parcours clés en main, destinés à leurs apprentis, d'évaluation et de développement des compétences, axés sur l'usage des IA génératives en milieu professionnel, et couvrant également des thématiques numériques.

Les CFA disposeront ainsi d'un outil supplémentaire pour les aider à accompagner les apprentis dans l'acquisition de compétences IA.

Les principes fondamentaux du dispositif PIX pour les apprentis seront proches de ceux « d'Explore IA » et s'appuieront sur les recettes qui ont fait le succès des solutions conçues par PIX.

Le dispositif pour les apprentis évaluera les niveaux et accompagnera les apprenants de manière personnalisée dans l'identification et le développement de leurs compétences numériques. Les parcours proposés aborderont, de manière adaptative, diverses thématiques telles que l'usage raisonné de l'IA, la cybersécurité et les bonnes pratiques du professionnel en ligne (e-étiquette, e-réputation, déconnexion).

Les deux dispositifs divergeront néanmoins sur plusieurs aspects :

- ➡ **Expérience d'apprentissage et pédagogie** : les parcours « d'Explore IA » sont ouverts à un public qui s'inscrit librement et s'acculture et se forme en autonomie alors que les parcours PIX pour les apprentis seront intégrés au projet pédagogique mis en place par chaque CFA qui décide de recourir à la plateforme ;
- ➡ **Compétences** : les parcours PIX pour les apprentis aborderont non seulement le thème de l'IA mais aussi plus largement les compétences numériques indispensables à leur activité professionnelle.
- ➡ **Gouvernance** : les CFA volontaires seront étroitement associés dans la conception, l'évolution et la diffusion de des parcours PIX pour les apprentis. PIX pour les apprentis sera par conséquent développé en associant étroitement les CFA et leurs têtes de réseaux. Le premier comité des partenaires réunissant les têtes de réseaux de CFA, le ministère du Travail et des Solidarités et et PIX se tiendra le 16 octobre 2027

De manière complémentaire, les CFA volontaires pourront demander à devenir centres de certification agréés et proposer à leurs apprentis la Certification Pix, reconnue par l'État et le monde professionnel.

The screenshot displays the PIX platform interface. On the left is a vertical sidebar with the 'pix' logo and several icons. The main content area is titled 'Mon premier prompt !' and contains two sections:

- Se questionner**: This section shows a chat conversation between 'Agnès' and 'Maëlle'. Agnès asks for help creating a yoga association. Maëlle suggests using a generative AI tool. Agnès asks for more details, and Maëlle explains that the user should write their own prompts.
- Explorer pour comprendre**: This section provides context for the chat, stating that Agnès followed Maëlle's advice and used a generative AI tool. It includes an 'Élément interactif' (interactive element) with a dashed box around the text: 'Surveillez les différentes zones de la conversation pour en apprendre plus.'

At the bottom of the chat area, there are buttons for 'Continuer', 'Signaler', and 'Réinitialiser'.

— Ce que ça change concrètement

Les CFA pourront disposer d'un outil supplémentaire pour les aider à accompagner les apprentis dans l'acquisition de compétences IA.

Une fois la plateforme déployée à l'échelle et arrivée à maturité, tous les apprentis inscrits dans un CFA utilisateur de la plateforme bénéficieront de parcours d'accompagnement de qualité qui les aideront à renforcer leur employabilité et leur capacité d'adaptation, tout en leur donnant les moyens d'agir en professionnels responsables et en citoyens éclairés dans une société de plus en plus numérique.

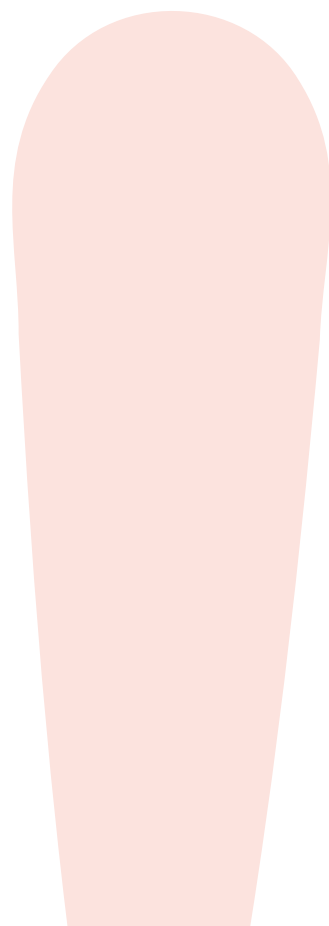
Calendrier

Septembre à décembre 2026

Les apprentis inscrits dans les CFA volontaires membres du groupe pilote auront accès aux premières versions de PIX IA Apprentis dès septembre 2026. Les travaux de conception se poursuivront tout au long du dernier quadrimestre 2026. Chaque établissement ou réseau nommera un référent chargé de consolider les retours d'expérience pour faire évoluer l'outil au plus près des besoins métiers.

Début 2027

Les parcours seront mis à disposition de tous les CFA volontaires en France. Les contenus, parcours et outils continueront d'être améliorés en fonction des retours.



MESURE**#3****Soutenir financièrement les CFA pour qu'ils puissent former davantage aux compétences nécessaires à l'accélération de l'adoption de l'IA.****— Pourquoi cette mesure ?**

Certaines compétences sont rares alors qu'elles sont particulièrement stratégiques pour accélérer l'adoption de l'IA par les entreprises : par exemple, les métiers de la cybersécurité, de la protection des données et de gestion des infrastructures numériques, les métiers du pilotage de la transformation IA des organisations (chef de projet IA et données, d'ingénieur ou de développeur IA) ou encore les métiers de la donnée (analyste de données, responsable de la gouvernance des données, etc.).

Parmi les pistes pour répondre à cette pénurie de compétences : soutenir les formations coûteuses à mettre en place, encourager l'ouverture de formations nouvelles répondant à des besoins stratégiques et accélérer l'adaptation de l'offre de formation aux besoins des entreprises.

— La solution proposée

En premier lieu, les coûts pédagogiques engagés par les centres de formation d'apprentis (CFA) sont aujourd'hui couverts par un financement public. Le niveau de prise en charge de ces coûts pédagogiques est déterminé au regard des charges réellement constatés dans les comptabilités analytiques des CFA.

Pour une sélection de formations jugées prioritaires à l'accélération de l'adoption de l'IA par les entreprises, le ministère du Travail et des Solidarités majorera le niveau de prise en charge des coûts pédagogiques. L'objectif est d'orienter les financements vers les compétences prioritaires pour accompagner les transformations technologiques et inciter les CFA à investir dans des formations dont l'économie a fortement besoin.

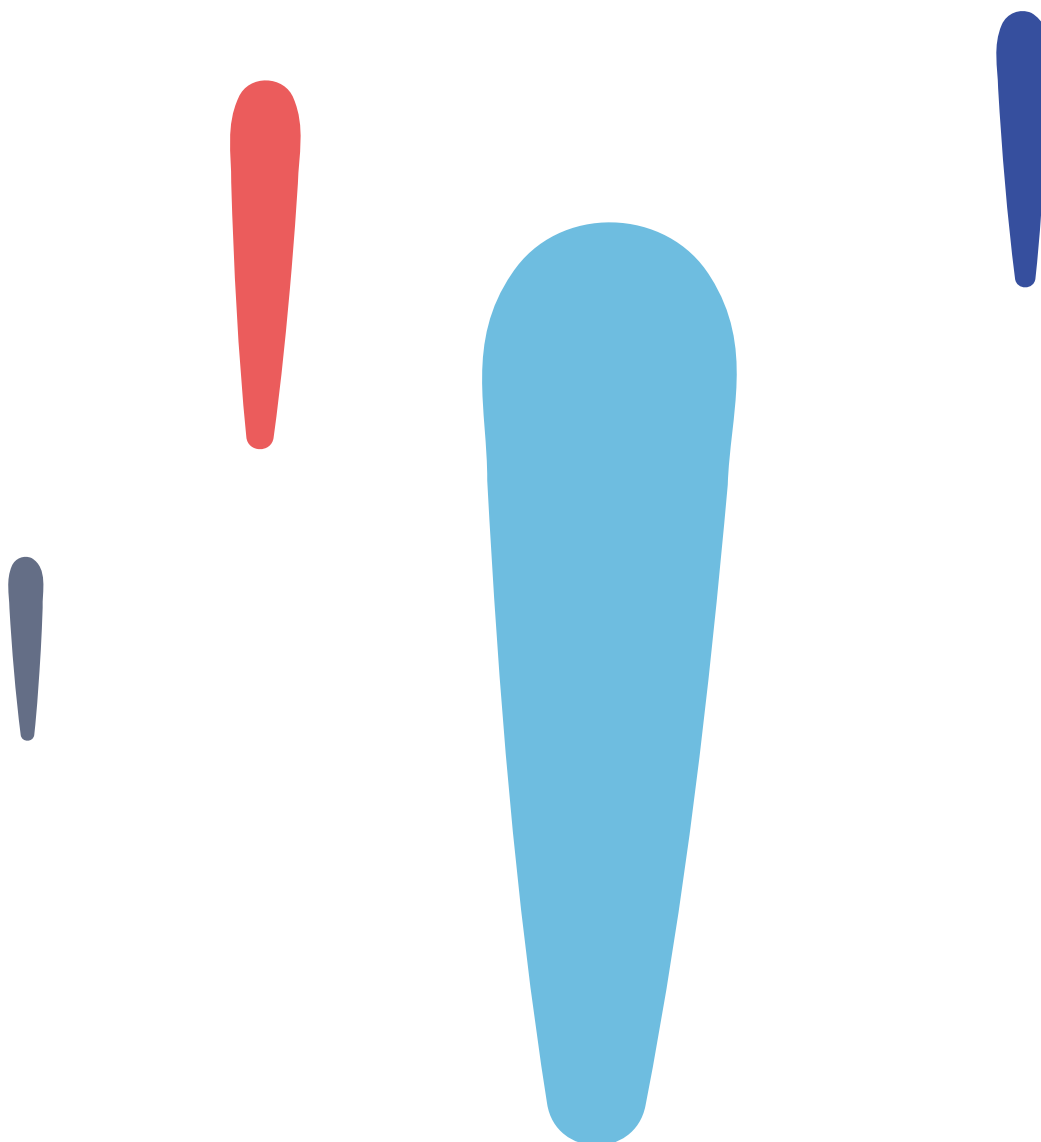
Construite avec l'ensemble des acteurs, cette évolution doit ainsi permettre de mieux préparer aux métiers qui accompagnent les transformations de notre société, la réindustrialisation et le renforcement de notre souveraineté. Former les compétences dont la France a besoin, c'est aussi ouvrir aux jeunes des perspectives d'emploi durable.

D'autre part, le Gouvernement souhaite créer, au premier semestre 2027, un fonds national de soutien aux CFA. Ce fonds apportera un soutien financier aux CFA dont l'offre de formation présente un caractère stratégique pour une filière, un métier ou un territoire. Parmi les compétences prioritaires figurent celles utiles à la transition numérique, dont les compétences IA. L'identification de ces besoins et la mobilisation du fonds associeront étroitement les acteurs de l'apprentissage, les territoires et les partenaires sociaux.

Calendrier

1^{er} semestre 2027

La majoration des financements publics en faveur des formations prioritaires dans l'accélération de l'adoption de l'IA et la mise en place du fonds national pour les CFA interviendront au premier semestre 2027.



MESURE**#4****Reconnaître les compétences en IA grâce à une certification nationale d'État et faire de l'IA une priorité du CPF.****— Pourquoi cette mesure ?**

Le CPF est un des principaux outils dont dispose un actif pour financer une formation professionnelle qui lui permettra d'envisager une évolution professionnelle ou de préserver son employabilité.

Le ministère identifie trois principaux enjeux sur les certifications professionnelles et le CPF en lien avec l'IA :

- ④ Élargir la palette de certifications pour favoriser la formation à l'IA ;
- ④ Mener une réflexion collective, en lien avec les organismes de formation, sur les compétences qui doivent être enseignées dans le cadre d'une formation visant une certification sur l'utilisation de l'IA en milieu professionnel. Aujourd'hui, plusieurs formations à l'IA – et les certifications professionnelles auxquelles elles sont adossées – couvrent en effet des usages et des niveaux d'exigences variés. Certaines sont généralistes, accessibles via des modules de formation à distance et évaluées par l'intermédiaire de QCM
- ④ Démultiplier la possibilité d'utiliser son CPF pour se former à l'IA. Cet enjeu s'articule fortement avec les deux premiers enjeux car pour être éligible à un financement par le CPF, une formation doit être certifiante, c'est-à-dire préparer à l'obtention d'une certification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour les formations qui préparent à un métier précis ou au répertoire spécifique (RS) pour les formations conduisant à l'acquisition de compétences transversales¹⁹.

— La solution proposée

En premier lieu, avec l'appui de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et de l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI), le ministère du Travail et des Solidarités va développer une certification professionnelle intitulée « Utiliser l'intelligence artificielle dans son activité professionnelle », qui aura vocation à être inscrite au répertoire spécifique. Cette certification transversale, destinée à tout actif quel que soit son secteur d'activité, reconnaîtra sa capacité à utiliser l'IA dans son milieu professionnel.

19. Par exception, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), les bilans de compétences, ainsi que les préparations aux épreuves théoriques et pratiques du permis de conduire, sont éligibles au CPF (article L. 6323-6 du code du travail)



Les compétences liées à l'intelligence artificielle font déjà l'objet de plusieurs certifications et initiatives, qui témoignent du dynamisme de l'offre dans ce domaine. Dans un contexte de diffusion rapide de l'IA dans l'ensemble des métiers, le ministère du Travail et des Solidarités souhaite compléter cette offre en proposant, avec l'AFPA, une certification de référence portant sur un socle de compétences transversales nécessaires à l'usage professionnel de l'intelligence artificielle. Son inscription au répertoire spécifique permettra d'offrir aux actifs et aux entreprises un repère national, accessible et directement opposable afin d'accompagner la reconnaissance de ces compétences dans l'ensemble du monde du travail.

La création de cette certification permet de répondre simultanément aux enjeux mentionnés ci-dessus :

- L'AFPA – opérateur de l'État chargé d'une mission de service public en matière d'ingénierie de certification professionnelle et acteur reconnu par tout l'écosystème de la formation professionnelle – mettra au point cette certification, en s'appuyant sur l'expertise de l'ANSSI et associant les acteurs du monde de la formation. Cette démarche permettra d'initier une réflexion collective sur le contenu pédagogique d'une formation sur l'utilisation de l'IA en milieu professionnel ;
- elle permettra d'élargir les possibilités d'utiliser son CPF pour se former à l'IA car les organismes de formation souhaitant proposer une offre de formation sur l'IA pourront, s'ils remplissent tous les critères – notamment de qualité –, s'appuyer sur cette nouvelle certification pour rendre leur formation éligible au CPF. Du point de vue du titulaire du CPF, cela permettra d'élargir le vivier de formations IA pour lesquelles il peut mobiliser son CPF.

La nouvelle certification a pour vocation de fixer un standard de place et devenir la certification de référence sur l'usage de l'IA en milieu professionnel, notamment en appuyant sur la robustesse de son système d'évaluation, centré sur des mises en situations pratiques afin de garantir une approche de l'IA par l'usage professionnel.

La certification reposera sur une évaluation objective et indépendante des compétences effectivement acquises et donnera lieu à la délivrance d'une certification reconnue attestant de la maîtrise des compétences professionnelles en intelligence artificielle.

Les compétences ainsi attestées pourront être intégrées au Passeport de compétences du titulaire, afin qu'elles soient durablement valorisées et puissent être mobilisées dans la construction de la suite de son parcours professionnel.

Pour constituer cette référence, la certification mettra notamment l'accent sur :

- La cybersécurité, en rappelant les points de vigilance sur l'impact de l'utilisation de l'IA générative sur la sécurité des systèmes d'information, notamment au regard de la confidentialité des données, de la maîtrise des solutions tierces, de la sécurité des usages et de la prévention des risques liés à l'intégration de ces outils dans les environnements professionnels. L'ANSSI sera étroitement associée à la conception de ce volet ;
- Une maîtrise des compétences socles minimales pour utiliser l'intelligence artificielle générative, avec une compréhension des usages possibles et l'identification des limites et des risques ;

- ④ Une méthode d'intégration de l'IA dans les usages professionnels quotidiens de chacun : l'identification des usages professionnels de l'intelligence artificielle sera observée dans les différents secteurs d'activité, en lien avec les entreprises, les branches professionnelles et les partenaires institutionnels ;
- ④ Une utilisation de l'IA éthique, responsable, respectueuse du cadre réglementaire (règlement IA), protégeant les données sensibles ou personnelles.

En deuxième lieu, afin d'encourager l'utilisation du CPF pour se former à l'IA, les compétences liées à l'IA seront inscrites parmi les priorités nationales de compétences prises en compte dans la réforme du CPF portée par le PLF 2027.

Les certifications permettant d'acquérir les compétences nécessaires au développement, au déploiement ou à l'usage professionnel de l'IA pourront ainsi bénéficier du régime le plus favorable prévu pour les formations prioritaires.

La mobilisation du CPF pour se former à l'IA sera également encouragée par un élargissement des possibilités de cofinancement. La réforme envisagée en PLF 2027 prévoit en effet d'élargir les situations dans lesquelles le cofinancement d'une formation par un employeur, une branche, un OPCO ou un autre financeur permet d'exonérer le titulaire de la participation financière obligatoire. Pour les compétences liées à l'IA, l'objectif est ainsi de créer un effet de levier entre les droits CPF de l'actif et l'investissement des entreprises et des branches, afin d'accélérer la diffusion de ces compétences dans l'ensemble de l'économie, sans créer un nouveau dispositif de financement.

— Ce que ça change concrètement

Cette certification permettra à un actif de ne plus seulement déclarer qu'il a été formé à l'intelligence artificielle, mais d'attester objectivement des compétences qu'il maîtrise et de les valoriser auprès d'un employeur. Son inscription au répertoire spécifique permettra également, dans les conditions prévues par les différents dispositifs, de rendre la formation mobilisable au titre de financements publics ou mutualisés, notamment du CPF.

Les compétences acquises pourront ensuite être intégrées au Passeport de compétences et valorisées tout au long du parcours professionnel, pour évoluer dans son métier, identifier les compétences complémentaires à acquérir ou préparer une mobilité. Pour les employeurs, elle offrira enfin un repère commun et lisible sur les compétences effectivement maîtrisées.

Parallèlement, l'IA deviendra une priorité du CPF : l'IA sera inscrite dans les priorités nationales de formation, les possibilités de cofinancements seront élargies et, grâce à la nouvelle certification, le vivier de formations IA éligibles au CPF sera élargi.

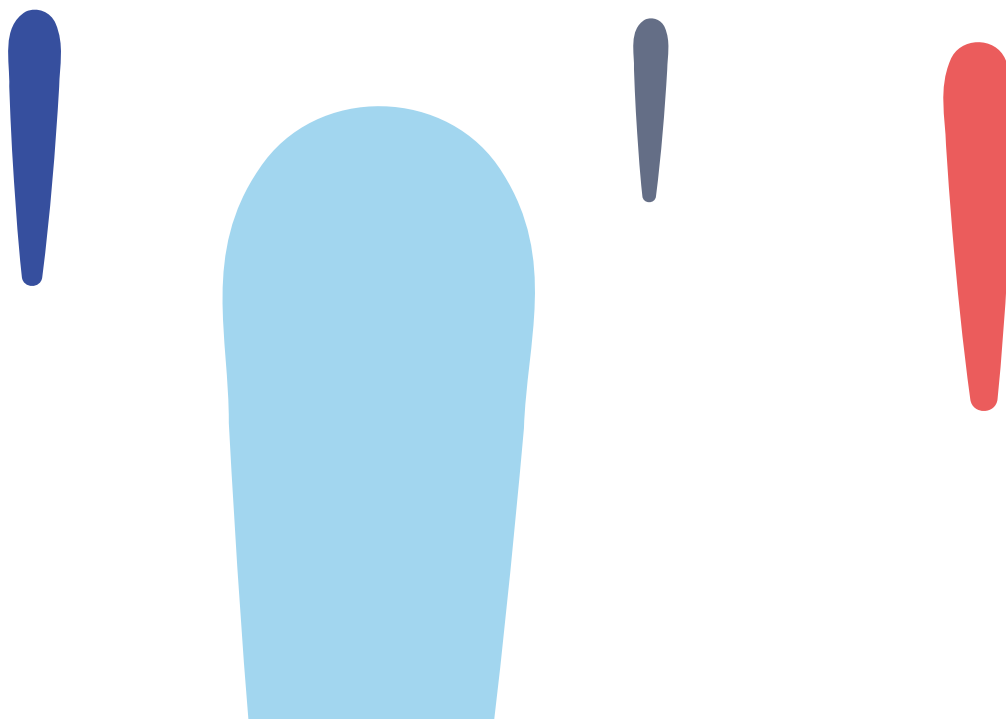
En un mot : se former à l'IA, faire reconnaître ses compétences, pouvoir financer leur acquisition grâce notamment au CPF et les valoriser tout au long de sa carrière grâce au passeport de compétences.

Calendrier

Fin 1^{er} trimestre 2027

L'ambition est de déposer cette certification auprès de France compétences pour enregistrement dans le répertoire spécifique à la fin du premier trimestre 2027.

Par ailleurs, l'objectif est de d'identifier l'IA comme priorité nationale du CPF dès le 1^{er} janvier 2027.



**MESURE****#5**

Offrir à tous les demandeurs d'emploi un parcours d'accompagnement à l'utilisation de l'IA.

— Pourquoi cette mesure ?

L'utilisation de l'intelligence artificielle constitue désormais un enjeu de montée en compétences pour les demandeurs d'emploi. Le ministère du Travail et des Solidarités se fixe pour ambition de développer une approche permettant à la fois de sensibiliser, évaluer et accompagner les demandeurs d'emploi dans leur utilisation de l'IA. L'objectif est de permettre à chacun, quel que soit son niveau de compétences numériques, de mieux maîtriser ces nouveaux usages et de les mobiliser au service de sa recherche d'emploi.

— La solution proposée

France Travail lance une démarche qui s'appuie sur deux leviers complémentaires :

- ④ Pix Travail, accessible en libre accès depuis l'espace numérique France Travail, est proposé aux demandeurs d'emploi lors de leur inscription et mobilisable par les conseillers France Travail et Cap emploi. L'utilisateur passe d'abord un test qui vise à évaluer le niveau des compétences numériques et IA. A l'issue du test, un moteur de recommandations, aujourd'hui en cours d'expérimentation, proposera des services adaptés aux résultats obtenus : ateliers, modules de e-learning et autres solutions de développement des compétences numériques ;
- ④ L'Académie des chercheurs d'emploi, va être déployée progressivement à compter de l'automne 2026, avec une offre de webinaires à grande échelle sur Mes Événements Emploi et, en 2027, une offre asynchrone composée notamment de replays, capsules vidéo et cours en ligne ouverts à tous (MOOC).

— Ce que ça change concrètement

L'ambition est de construire progressivement un parcours intégré d'accompagnement à l'utilisation de l'IA, depuis l'évaluation des compétences jusqu'à la proposition de services adaptés.

À l'issue du test Pix Travail, le demandeur d'emploi se verra proposer des solutions correspondant aux résultats de son évaluation. À terme, la totalité de l'offre de services IA de France Travail pourra ainsi être suggérée de manière personnalisée après la passation du test. Ces parcours pourront être valorisés dans le dossier du demandeur d'emploi.

L'Académie des chercheurs d'emploi complètera cette approche en proposant à grande échelle des contenus sur des sujets clés de la recherche d'emploi et notamment des contenus consacrés à l'utilisation de l'IA dans la recherche d'emploi et la création d'entreprise.

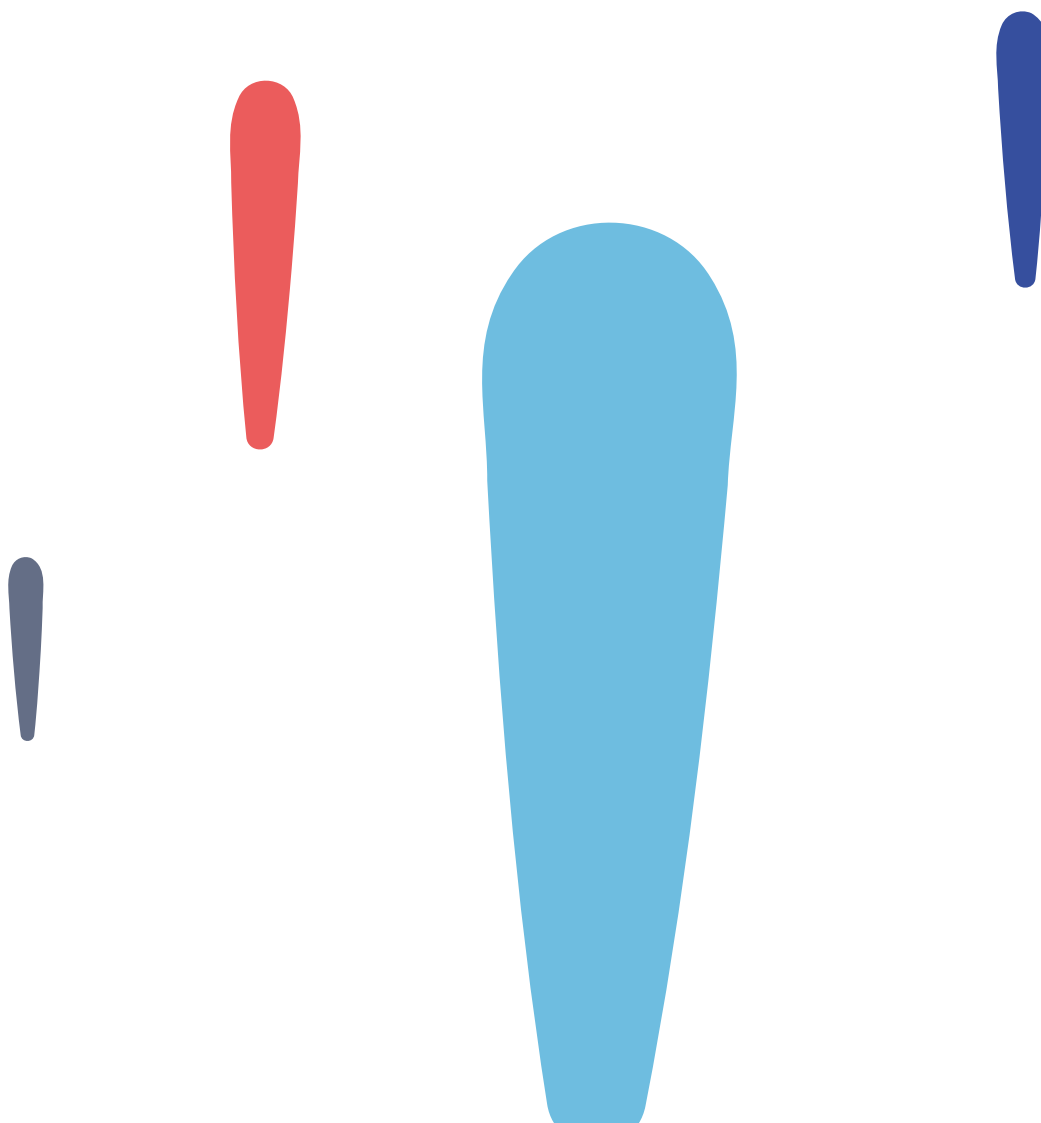
Calendrier

À compter de l'automne 2026

Lancement d'une programmation hebdomadaire de webinaires à grande échelle sur Mes Événements Emploi (offre live de l'Académie des chercheurs d'emploi), avec a minima un webinaire par semaine dédié à l'IA.

En 2027

- ⊕ Lancement de l'offre asynchrone de l'Académie : replays de webinaires, capsules vidéo, MOOC ;
- ⊕ Nouvelle version du diagnostic PIX Travail attendue d'ici fin 2027, afin d'évaluer le niveau global de maturité numérique des demandeurs d'emploi, dont leur utilisation de l'IA, et de mesurer l'écart entre leurs compétences et celles requises pour leur projet professionnel.



MESURE**#6****Accompagner les acteurs de la formation dans l'actualisation des certifications professionnelles, de l'offre de formation et des contenus pédagogiques.****— Pourquoi cette mesure ?**

L'intelligence artificielle transforme les gestes professionnels, les pratiques de travail et la manière dont certains métiers sont exercés. Elle fait évoluer les compétences nécessaires pour occuper un poste.

Pour rester pertinente, l'offre de formation doit tenir compte de ces évolutions. Les contenus enseignés doivent en permanence s'adapter aux transformations du travail et les parcours proposés doivent permettre d'acquérir les compétences dont les actifs et les entreprises ont besoin. Ce défi est aujourd'hui d'autant plus ardu que les progrès de l'IA sont rapides.

Concrètement, cela signifie que :

- ④ les porteurs de certification doivent pouvoir mettre à jour rapidement les certifications relatives à des métiers ou des compétences transformés par l'IA. Une certification professionnelle atteste qu'une personne maîtrise les compétences nécessaires pour exercer un métier ou une activité professionnelle. Par conséquent, pour que les acteurs du monde du travail conservent leur confiance dans une certification, il faut que celle-ci tienne compte de la manière dont le métier est aujourd'hui réellement exercé. Si la responsabilité du maintien à jour des certifications incombe à titre principal au porteur de la certification, le ministère du Travail et des Solidarités mettra en œuvre des démarches de simplification pour les accompagner dans ce travail ;
- ④ les organismes de formation doivent, lorsque c'est pertinent, actualiser les contenus pédagogiques enseignés. L'actualisation des certifications professionnelles constituera une étape préalable décisive : le projet pédagogique d'une formation certifiante visant principalement à enseigner les compétences nécessaires à l'obtention de la certification professionnelle, actualiser les certifications entraînera une actualisation des contenus pédagogiques.

— La solution proposée

Afin d'accélérer l'intégration de l'offre de certification, le ministère du Travail et des Solidarités confirme son engagement dans la prise en considération de l'IA à plusieurs niveaux :

1. La systématisation de la prise en compte de l'IA dans la révision des titres professionnels du ministère du Travail et des Solidarités ;
2. L'expérimentation de nouveaux parcours de formation ou le développement de nouvelles certifications nées de l'IA grâce aux incubateurs de l'AFPA ;

3. Une attention particulière aux contributions des acteurs de l'écosystème emploi-formation, notamment des branches et syndicats professionnels, visant l'inscription sur la liste des « métiers émergents ou en particulière évolution » (MEPE) de métiers dont les activités et les compétences sont fortement impactés par le déploiement de l'intelligence artificielle. La liste des MEPE sera par ailleurs actualisée au fil de l'eau afin de permettre aux certifications concernées de bénéficier d'une procédure simplifiée d'enregistrement au RNCP, et d'accélérer la mise à jour de l'offre de formation rendue nécessaire par l'évolutivité croissante des métiers qu'impose l'IA ;
4. Le taguage « IA » de l'offre de formation permettant de rendre plus visible, lisible et donc accessible l'offre de formation intégrant l'IA, et de répondre au mieux aux besoins des employeurs et salariés.

— Ce que ça change concrètement

1. L'intégration de compétences liées aux usages de l'IA dans la révision des titres professionnels

Les titres professionnels sont les certifications professionnelles créées et délivrées par le ministère du Travail et des Solidarités.

Ces titres sont révisés au maximum tous les cinq ans afin d'intégrer les évolutions des métiers et les besoins des entreprises. À l'instar de la transition écologique ou de la santé et sécurité au travail, le ministère du Travail et des Solidarités a érigé l'intelligence artificielle en point de vigilance majeur dans le travail d'actualisation.

Sur la période 2024-2026, 38 titres professionnels ont ainsi été révisés pour intégrer des compétences liées aux usages de l'intelligence artificielle, dont 18 dans le secteur tertiaire.

Sur la période 2027-2028, le ministère accélérera cette démarche, avec pour objectif de créer ou réviser 65 titres supplémentaires pour intégrer les évolutions liées à l'IA générative.

Dans ce travail d'actualisation, le ministère accordera une attention particulière à notamment identifier les usages professionnels émergents, les activités impactées ainsi que les compétences et connaissances nécessaires à une utilisation efficace, responsable et sécurisée de ces technologies. Ces travaux alimentent directement les référentiels d'emploi, d'activités et de compétences (REAC) ainsi que les référentiels de certification, garantissant une adaptation des titres professionnels fondée sur les réalités du travail.

2. L'expérimentation de nouveaux parcours de formation ou de certifications

Lorsque les évolutions technologiques transforment en profondeur les activités, les compétences ou les conditions d'exercice d'un métier, la seule actualisation d'une certification existante ne suffit plus. Le recours à un incubateur de compétences permet alors d'expérimenter de nouveaux parcours de formation, de valider les besoins des entreprises et, le cas échéant, de préparer la création de nouvelles certifications.

Dans le cadre de sa mission nationale de service public, l'AFPA mobilise ses incubateurs de compétences pour anticiper les besoins liés aux métiers émergents ou en forte transformation et concevoir rapidement des réponses de formation adaptées.

Appliqué à l'intelligence artificielle, ce dispositif a par exemple permis de créer une nouvelle certification de concepteur pédagogique digital intégrant l'IA, dont l'ouverture est prévue en septembre 2026.

3. Une actualisation continue de la liste des métiers émergents ou en particulière évolution, y compris des métiers transformés par l'IA, avec un enregistrement facilité des certifications concernées

La commission de France compétences en charge de la certification professionnelle établit, avec l'appui de son comité scientifique et en lien avec les branches professionnelles et les secteurs concernés, une liste des métiers en émergence ou en particulière évolution, du fait des transitions écologiques, énergétiques, démographiques et industrielles.

Les certifications répondant à ces besoins bénéficient d'une procédure simplifiée d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Au regard de l'impact de l'IA sur les métiers, deux évolutions vont être mises en œuvre :

- ➡ Les métiers émergents ou en particulière évolution du fait de l'IA feront l'objet d'une attention particulière ;
- ➡ Cette liste fera l'objet d'une actualisation continue, en lieu et place du rythme annuel jusqu'alors retenu – ce qui permettra donc un examen au fil de l'eau des demandes – avec un délai d'examen des demandes ramené à moins de trois mois, contre six mois en moyenne actuellement.

Ces évolutions permettent au ministère du Travail et des Solidarités d'offrir aux certificateurs et porteurs de projets de certification un service plus agile et des délais plus en adéquation avec le rythme de changement induit par l'IA.

Il est fixé un objectif de mise en place de l'instruction des dossiers au fil de l'eau dès l'automne 2026.

4. Mise en visibilité de l'offre de formation IA pour les employeurs et salariés

Afin de faciliter l'accès des entreprises et des actifs aux formations et certifications liées à l'intelligence artificielle, un travail d'identification spécifique de cette offre sera engagé. À l'instar des travaux déjà conduits par le Réseau des Carif-Oref – qui sont des organismes publics régionaux qui rapprochent les besoins en compétences des territoires et l'offre de formation – pour la transition écologique, un référentiel sémantique dédié à l'IA permettra de « taguer » les formations et certifications concernées.

Cette démarche favorisera une meilleure lisibilité de l'offre IA disponible pour les entreprises, les salariés et les demandeurs d'emploi. En effet cette initiative doit permettre d'identifier plus facilement et exhaustivement les différents niveaux d'intégration de l'IA dans les compétences, et autrement que par le libellé de formation pouvant être limitatif.

Elle permettra également aux acteurs de l'écosystème de l'emploi et de la formation, notamment aux OPCO, de disposer d'outils de suivi, d'observation et d'analyse plus performants sur le développement des compétences liées à l'intelligence artificielle.

Axe 2

**Sensibiliser
et accompagner
les entreprises**



Lancement du Mois de l'IA.

— Pourquoi cette mesure ?

Le taux d'utilisation de l'IA par les entreprises françaises est inférieur à la moyenne européenne et le recours à l'IA varie fortement selon la taille des entreprises. Selon l'Insee, 18 % des entreprises implantées en France, de 10 salariés ou plus, déclarent utiliser au moins une technologie d'IA en 2025, contre une moyenne européenne de 20 % et un taux de 42 % au Danemark. Par ailleurs, les entreprises de moins de 50 salariés l'utilisent deux fois moins que les entreprises de 50 à 249 salariés, et près de quatre fois moins que celles de 250 salariés et plus.

La sensibilisation des entreprises en général, et des TPE et PME en particulier, à l'impact de l'IA sur leur compétitivité, leurs parts de marché, la gestion de leurs ressources humaines, voire la pérennité de leur modèle économique constitue par conséquent un enjeu majeur.

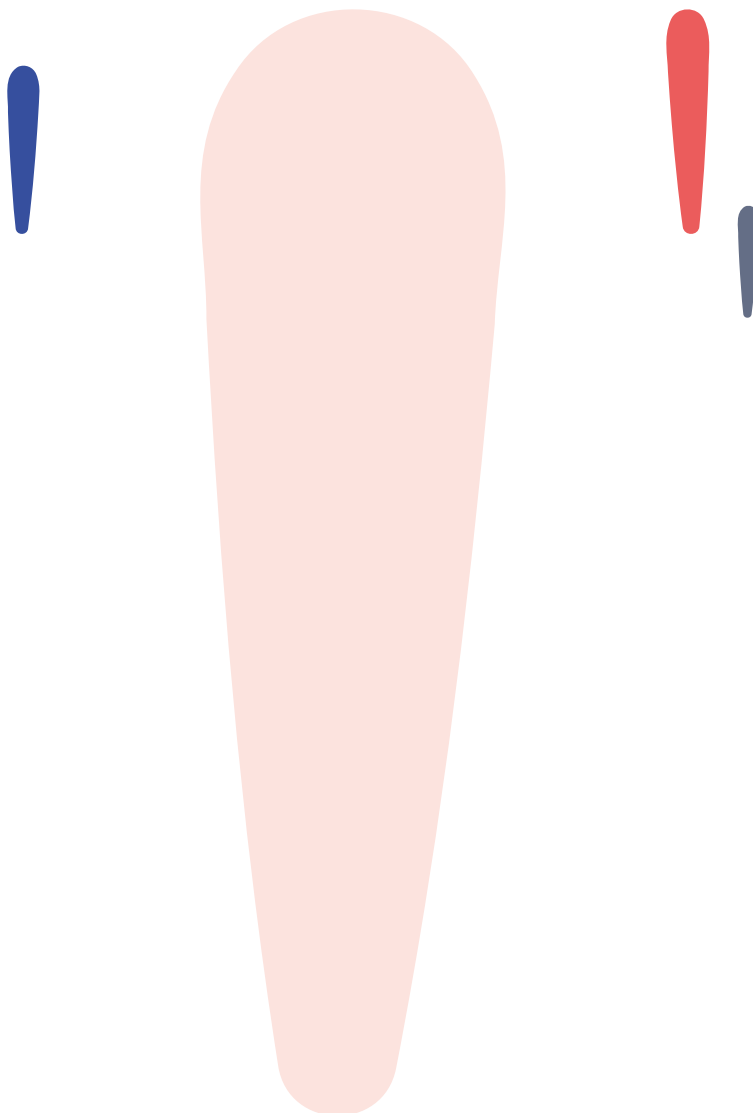
— La solution proposée

Dans le prolongement des actions de sensibilisation engagées dans le cadre du plan « Osez l'IA », des événements physiques et en ligne visant à sensibiliser les entreprises et le grand public aux possibilités offertes par l'IA vont être organisés. L'organisation de ces événements associera étroitement toutes les forces vives des territoires et les écosystèmes locaux, par exemple les branches professionnelles, les partenaires sociaux, les acteurs de l'emploi et de la formation, France Travail et le réseau pour l'emploi, les opérateurs de compétences, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat, le réseau Les Entreprises s'engagent ou encore les Ambassadeurs Osez l'IA.

L'objectif de cette mobilisation collective est de parler d'IA dans tous les territoires.

L'accroissement des actions de sensibilisation et le renforcement de leur visibilité dans le cadre du Mois de l'IA permettra de démultiplier les opportunités pour chaque acteur et chaque Français de s'emparer de ce sujet et d'adapter sa représentation et ses usages de l'IA au travail.

Ces événements permettront ainsi de donner aux acteurs régionaux, départementaux et locaux ainsi qu'aux Français, une vision concrète des opportunités liées à l'IA et des dispositifs mobilisables. Il devra permettre de faciliter le partage de bonnes pratiques et de rendre le passage à l'action plus accessible, tout en donnant aux entreprises – notamment les TPE et PME – les clés pour engager concrètement leur démarche d'adoption de l'IA et présentant au grand public les solutions concrètes qui existent pour s'acculturer ou se former à l'IA.



MESURE**#8**

Lancement de « Impulsion IA RH », dispositif expérimental pour accompagner les TPE et PME sur les volets compétences et RH de leur plan de transformation IA.

— Pourquoi cette mesure ?

La diffusion rapide de l'intelligence artificielle crée de nouvelles opportunités pour les entreprises, mais les TPE et PME disposent encore de peu d'accompagnement pour anticiper ses impacts sur les ressources humaines de l'entreprise, les compétences des salariés et l'organisation du travail. Si des offres existent pour les aspects technologiques, elles ne répondent pas toujours aux enjeux de transformation des métiers, de formation des salariés et des évolutions du travail. Cette situation peut conduire à des investissements mal ciblés, à des difficultés d'appropriation des outils et à des tensions organisationnelles.

— La solution proposée

« Impulsion IA RH » aura pour objectif d'aider les dirigeants de TPE et PME à anticiper les conséquences sur l'emploi, les compétences et l'organisation du travail de leur projet de transformation IA, à élaborer un plan d'action et, si besoin, préparer le dialogue social.

Pleinement articulé avec les dispositifs mis en place dans le cadre d'Osez l'IA, le parcours s'organisera autour de trois étapes complémentaires :

- Identifier les opportunités et mesurer les impacts sur la gestion des ressources humaines, l'évolution des compétences et l'organisation du travail grâce à un diagnostic personnalisé ;
- Construire une feuille de route concrète intégrant une stratégie de déploiement adaptée, un plan de développement des compétences, des actions de formation et d'accompagnement au changement, ainsi que des indicateurs de suivi ;
- Préparer le dialogue social, lorsque l'entreprise dispose de représentants du personnel, afin d'aborder de manière transparente les impacts de l'IA sur les métiers, l'organisation et les conditions de travail.

— Ce que ça change concrètement

- ⌚ Les dirigeants bénéficieront d'un appui opérationnel pour sécuriser leur projet de transformation IA.
- ⌚ Les salariés pourront anticiper les évolutions de leur métier et accéder à des formations adaptées.
- ⌚ Le dialogue social sera renforcé grâce à une meilleure objectivation des effets des projets d'IA sur l'emploi, les compétences et l'organisation du travail.

Calendrier

Janvier 2027

Tests pilotes auprès d'un petit groupe d'entreprises.

Mars 2027

Publication du cahier des charges du dispositif.

Mai 2027

Lancement opérationnel du dispositif et démarrage des accompagnements auprès des entreprises.



MESURE**#9**

Mobiliser le réseau des 408 Task Force Entreprises animé par France Travail pour sensibiliser et accompagner les TPE et PME dans des premiers cas d'usage de l'IA, afin de faciliter leurs recrutements et soutenir leur développement.

— Pourquoi cette mesure ?

Les TPE et PME constituent un public particulièrement difficile à toucher. Elles sont nombreuses, disposent plus rarement de ressources humaines dédiées et peuvent ainsi rencontrer davantage de difficultés dans leurs processus de recrutement.

Elles disposent également de moins de temps et de ressources pour identifier et s'approprier les opportunités offertes par l'intelligence artificielle, alors que celle-ci peut contribuer à simplifier leurs démarches, améliorer leur efficacité et soutenir leur développement.

— La solution proposée

France Travail anime un réseau de 408 Task Force Entreprise, couvrant l'ensemble du territoire national et réunissant les partenaires locaux du réseau pour l'emploi : missions locales, Cap emploi, chambres consulaires, collectivités territoriales, opérateurs de compétences, organismes de formation, organisations patronales et acteurs de l'insertion.

Les partenaires des Task force Entreprise peuvent se coordonner efficacement grâce à des outils partagés pour aller proactivement vers les entreprises, mobiliser de manière concertée l'offre de services et les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi, accompagner les implantations d'entreprises, construire des stratégies sectorielles et dédiées aux grands comptes, et organiser des événements à fort impact.

Les conseillers des structures membres des Task Force Entreprises constituent ainsi des contacts privilégiés pour les employeurs, dans une logique de simplification et de coordination des démarches : « dites-le-nous une fois ».

Nous proposons de mobiliser ce réseau pour les actions suivantes :

- ➡ Aller vers les employeurs, notamment les TPE et PME, dans le cadre de campagnes de prospection ciblées ;
- ➡ Proposer le kit pratique « Recrut'IA », pour sensibiliser les employeurs et les accompagner dans l'utilisation de l'IA à chaque étape du recrutement : définition précise du besoin, identification des compétences et du poste, rédaction et publication d'une offre attractive, valorisation de la marque employeur, analyse et présélection des candidatures, préparation des entretiens et évaluation des candidats, puis préparation de l'accueil et de l'intégration du nouveau salarié. L'utilisation de ce kit permettra d'introduire les TPE et les PME à l'IA via le cas d'usage précis qu'est le recrutement ;

- ➡ Orienter les entreprises vers les partenaires des Task Force Entreprises proposant des solutions complémentaires pour développer leur activité grâce à l'IA, par exemple les formations et accompagnements proposés par les CCI ;
- ➡ Organiser des événements de sensibilisation à destination des employeurs, consacrés aux usages de l'IA pour recruter, avec le kit « Recrut'IA ». Des événements plus larges, sur les opportunités offertes par l'IA pour développer et transformer leur entreprise, pourraient être organisés, en associant le réseau des Ambassadeurs Osez l'IA.

En complément de ces actions territoriales, France Travail organisera également des webinaires nationaux afin d'acculturer les entreprises aux possibilités offertes par l'IA et de leur donner des clés concrètes pour simplifier leurs processus de recrutement.

Calendrier

Fin du 1^{er} trimestre 2027

Le kit « Recrut'IA » sera disponible.

Axe 3

**Soutenir le dialogue
social et mieux prendre
en compte l'impact
sur le travail
et les conditions
de travail**

MESURE

#10

Création de l'Observatoire de l'impact de l'IA sur le monde du travail.

— Pourquoi cette mesure ?

Le développement rapide de l'IA appelle une capacité publique à en mesurer les conséquences et à en anticiper les évolutions.

L'IA étant susceptible de transformer les métiers, les compétences, les organisations et les conditions de travail, avec des effets différenciés selon les secteurs et les catégories de travailleurs, il est important de disposer d'une vision objectivée et partagée des transformations effectivement à l'œuvre. Il nous appartient également de renforcer notre capacité collective de compréhension, dans un domaine où les données restent encore fragmentées et les projections parfois divergentes.

Disposer d'une capacité d'expertise publique indépendante permettra par ailleurs d'éclairer le dialogue entre pouvoirs publics, partenaires sociaux et chercheurs et répondrait à un enjeu d'anticipation – identifier suffisamment tôt les évolutions susceptibles d'affecter l'emploi, les parcours professionnels et les besoins en compétences.

— La solution proposée

Le ministère du Travail et des Solidarités va créer un Observatoire de l'impact de l'IA sur le monde du travail.

Rattaché à la DARES, direction du ministère du Travail et des Solidarités chargé des analyses économiques, études et statistiques, l'Observatoire aura pour première mission d'objectiver l'impact de l'IA. À cette fin, il produira des analyses rigoureuses et des données précises, effectuera un suivi de la littérature et pilotera des appels à projets de recherche (APR). Il s'appuiera également sur une communauté de chercheurs pour garantir la valeur ajoutée des travaux conduits et renforcer son expertise scientifique.

Il incombera également à l'Observatoire la mission d'éclairer le débat public autour de l'IA. Les travaux qu'il réalisera auront ainsi vocation à être publiés et discutés lors d'événements ouverts au public. Ils pourraient aussi permettre d'éclairer les discussions entre partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

L'Observatoire travaillera en étroite relation avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) des branches professionnelles. Ceux-ci pourront échanger avec l'Observatoire sur des aspects techniques de leurs travaux.

L'Observatoire collaborera également étroitement avec France Travail et avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

Enfin, l'Observatoire travaillera en lien avec le monde académique et, dans le cadre de ses travaux, consultera les acteurs du monde du travail.

L'Observatoire analysera ainsi concrètement la manière dont les entreprises, les salariés et l'ensemble des acteurs du marché du travail s'approprient l'IA : quels métiers sont concernés, de quelle manière et à quel rythme ? Quels freins rencontrent les entreprises et les salariés ? L'Observatoire s'intéressera également aux effets de l'IA sur les tâches des salariés, les conditions de travail et, plus largement, sur le fonctionnement du marché du travail.

Calendrier

1^{er} trimestre 2027

Installation de l'Observatoire.

2^e trimestre 2027

Présentation du programme de travail.

MESURE**#11****Massifier l'appui technique et financier au dialogue social de branche sur l'IA, via une multiplication des EDEC IA sectoriels.****— Pourquoi cette mesure ?**

Afin de favoriser une appropriation progressive, éclairée et socialement responsable de l'IA, l'État entend accompagner l'ensemble des secteurs et les partenaires sociaux de branche dans l'anticipation de ses impacts RH et l'adaptation de l'emploi et des compétences de leurs salariés.

Soutenir le dialogue social sur l'IA au niveau de la branche constitue un enjeu important parce que les transformations liées à l'IA ne sont pas les mêmes selon les secteurs. S'appuyer sur l'échelle de la branche, c'est construire, au plus près des réalités sectorielles, des conditions de déploiement de l'IA compatibles avec les caractéristiques propres à chaque secteur.

— La solution proposée

Le ministère du Travail et des Solidarités va publier un appel à manifestation d'intérêt (AMI) à destination des branches professionnelles et de leurs OPCO pour lancer une série d'EDEC sur le thème de l'IA. Une massification d'EDEC IA sectoriels permettra de créer un effet d'échelle et d'ancrer à court terme et durablement l'IA dans le tissu économique.

Les Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) sont un cadre de coopération entre l'État et les partenaires sociaux pour anticiper les mutations économiques et accompagner leurs conséquences sur l'emploi et les compétences. A travers les EDEC, l'État peut contribuer au financement d'études sectorielles, qui permettent d'objectiver et d'amorcer le dialogue social de branche, ou au financement d'actions concrètes d'accompagnement des TPE-PME (parcours de formation, référentiels métiers, guides ...).

Démultiplier les EDEC consacrés à l'IA permettra de décliner l'enjeu de la transformation des métiers au plus près des réalités sectorielles, tout en permettant à l'État de fournir un levier concret pour anticiper les besoins en compétences, accompagner les entreprises et sécuriser les parcours professionnels.

Face à une transformation aussi transversale que l'IA, les EDEC constituent un levier permettant de passer d'une stratégie nationale à une adaptation concrète, secteur par secteur, des emplois et des compétences.

L'AMI visera à :

- ④ Identifier et analyser les impacts de l'IA sur les métiers et les compétences, par secteur et par taille d'entreprise ;
- ④ Accompagner les branches dans la construction de réponses adaptées, en privilégiant une approche par métiers ;
- ④ Diffuser des bonnes pratiques et des outils transférables pour favoriser une appropriation large et responsable de l'IA.

À ce titre, l'AMI EDEC IA comprendra trois volets complémentaires :

- ④ Une démarche prospective et/ou rétrospective (durée maximale de 6 mois) permettant d'objectiver les impacts de l'IA par métier, d'anticiper l'évolution des compétences, ainsi que les besoins induits en certifications, formations, recrutements et de penser les parcours de mobilités ;
- ④ L'élaboration de solutions RH concrètes et leur expérimentation, en tant que de besoin, auprès d'un panel représentatif des entreprises des secteurs (durée maximale de 24 mois) permettant d'outiller et de professionnaliser la gestion des ressources humaines ;
- ④ Un plan de diffusion de solutions RH éprouvées - ressources informationnelles, outils et méthodes - (durée maximale de 6 mois) à l'appui de l'intégration des usages de l'IA dans le cœur des métiers et la performance sociale des entreprises.

— Ce que ça change concrètement

- ④ Des politiques de branches outillées pour des orientations éclairées sur la prévention des impacts RH de l'IA et des réponses adaptées aux spécificités et contextes sectoriels en matière d'emploi, de travail, de certification, de formation et parcours professionnels (cartographie des métiers automatisés, assistés ou émergents ; scénarii d'évolution des emplois et compétences par métier ; identification systématisée des passerelles entre certification et des aires de mobilité...) ;
- ④ Des entreprises et des dirigeants appuyés dans la transformation par l'IA de leurs activités et de leurs métiers, l'appropriation et la régulation de ses usages, l'anticipation des besoins et l'adaptation des compétences ainsi que de son modèle d'organisation (plus flexible, hybride, réactif, transversale, transparent...). Les entreprises bénéficieront de méthodes et ressources mutualisées et d'un outillage RH opérationnel (Charte d'utilisation responsable de l'IA, autodiagnostic de maturité IA, cartographie des SIA mobilisables par métier, outil de recrutement assisté par l'IA, guide « manager » à la conduite du changement...) ;
- ④ Des salariés sensibilisés à l'IA et sécurisés dans leur pratique professionnelle, l'anticipation de l'évolution de leur métier, l'accès facilité à la formation (ex. parcours individualisé et nouvelles formes d'apprentissages liés à l'IA) et leur parcours professionnel ;
- ④ Un dialogue social renforcé dans l'entreprise, nourri par une vision transparente et partagée des impacts de l'IA sur l'emploi, les compétences, les organisations et les conditions de travail.

Calendrier

Calendrier de mise en œuvre de l'AMI EDEC iA :

**Fin septembre
2026**

Date d'ouverture
du dépôt des projets

**30 novembre
2026**

Date de clôture
du dépôt des projets

**De fin septembre
au 11 décembre 2026**

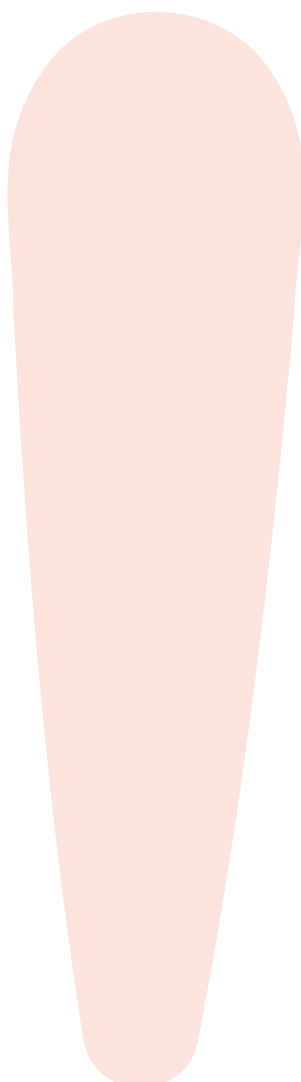
Période d'instruction (réponse
individuelle sous délai d'un mois
au maximum à compter de la
réception du projet)

14 décembre 2026

Communication des projets retenus

De janvier 2027 à décembre 2030

Période de réalisation



MESURE**#12****Accompagner les entreprises dans la prise en compte de l'IA sur le travail et les conditions de travail.****— Pourquoi cette mesure ?**

Si l'IA peut constituer un levier d'amélioration du travail, elle peut également modifier les pratiques professionnelles, les relations de travail et les conditions de réalisation de l'activité.

Les entreprises, en particulier les TPE-PME, disposent encore de peu de méthodes et de retours d'expérience pour anticiper et prendre en compte ces transformations. L'introduction de l'IA peut ainsi être conduite principalement sous l'angle technologique, sans que ses effets sur le travail réel, les conditions de travail et la santé des salariés soient suffisamment analysés.

Il est donc nécessaire d'accompagner les entreprises dans leurs projets d'intégration de l'IA afin d'anticiper leurs impacts sur les conditions de travail, de développer le dialogue autour de ces transformations et d'expérimenter des modalités concrètes d'introduction de l'IA au service de l'amélioration du travail.

En outre, les usages peuvent soulever des questions relatives à la protection des données personnelles, au respect de la vie privée et à l'information des salariés et de leurs représentants. Les entreprises, en particulier les TPE et PME, ne disposent pas toujours des repères juridiques nécessaires pour identifier et anticiper les obligations applicables à leurs projets d'intégration de l'IA. Il est donc nécessaire de leur proposer un cadre de référence accessible afin de sécuriser l'introduction de ces nouvelles technologies dans l'organisation du travail et de prévenir les risques liés à une utilisation non maîtrisée des données.

— La solution proposée

La mesure repose sur trois leviers complémentaires pour accompagner les entreprises dans la prise en compte des effets de l'intelligence artificielle sur le travail et les conditions de travail.

En premier lieu, le lancement de deux appels à projets nationaux du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT)²⁰. Ces appels à projets permettront d'accompagner des petites et moyennes entreprises (TPE-PME) dans leurs projets d'intégration de l'IA :

- ➡ Le premier soutiendra des projets de mobilisation des systèmes d'IA au service de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail ;
- ➡ Le second accompagnera des projets visant à mieux prévenir les risques professionnels et à améliorer la prise en compte des enjeux de santé au travail liés à l'intégration et au déploiement de systèmes d'IA dans les entreprises.

20. Créé en 1976, le Fact est un dispositif public national visant à soutenir financièrement l'expérimentation de projets de changement favorisant l'amélioration des conditions de travail des salariés. Depuis 2007, l'Anact en assure le pilotage, par délégation du ministère du Travail et des Solidarités.



Ensuite, le lancement d'une deuxième phase du projet DIAL-IA, copilotée par l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), afin d'expérimenter les méthodes de dialogue social technologique dans une vingtaine d'entreprises et de branches professionnelles. Le projet combinera formation des acteurs, accompagnement des projets d'IA et capitalisation des retours d'expérience.

Enfin, le ministère du Travail et des Solidarités élaborera, en lien avec la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), un guide rappelant, à droit constant, les principales règles applicables lors de l'introduction de systèmes d'intelligence artificielle dans les organisations du travail.

Ce guide donnera aux employeurs et aux représentants des salariés des repères pour mieux anticiper et accompagner les transformations liées à l'IA, notamment lorsque celles-ci impliquent la collecte, le traitement ou l'utilisation de données relatives aux salariés.

Ces trois mesures visent à accompagner les entreprises, expérimenter des solutions concrètes, développer le dialogue autour des transformations liées à l'IA et capitaliser les pratiques.

— Ce que ça change concrètement

Les dirigeants et les entreprises disposeront d'un accompagnement et de méthodes pour mieux anticiper les effets de leurs projets d'IA sur le travail, les organisations et les conditions de travail.

Les salariés seront davantage associés aux transformations liées à l'introduction de l'IA et pourront mieux anticiper les évolutions de leur activité et de leurs conditions de travail.

Les managers et les représentants du personnel disposeront de méthodes et d'outils pour aborder les effets de l'IA sur le travail et favoriser le dialogue au sein de l'entreprise.

Les entreprises engagées dans les expérimentations pourront tester des solutions concrètes et bénéficier des retours d'expérience d'autres organisations.

La mesure contribuera ainsi à faire émerger et à diffuser des pratiques permettant une introduction de l'IA davantage fondée sur la prise en compte du travail réel, la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.



En outre, le guide élaboré par le ministère du Travail et des Solidarités et la CNIL contribuera à favoriser une introduction plus transparente et plus respectueuse des droits des salariés des systèmes d'intelligence artificielle dans l'organisation du travail :

- ➡ Les employeurs disposeront d'un cadre de référence pour mieux identifier les règles applicables à leurs projets d'intégration de l'IA ;
- ➡ Les salariés et leurs représentants disposeront de repères sur les enjeux liés à l'utilisation de leurs données dans le cadre professionnel ;
- ➡ Les entreprises pourront ainsi mieux anticiper les obligations applicables et sécuriser leurs projets dès leur conception.

Calendrier

En 2027/2028
Lancement des appels à projets FACT.

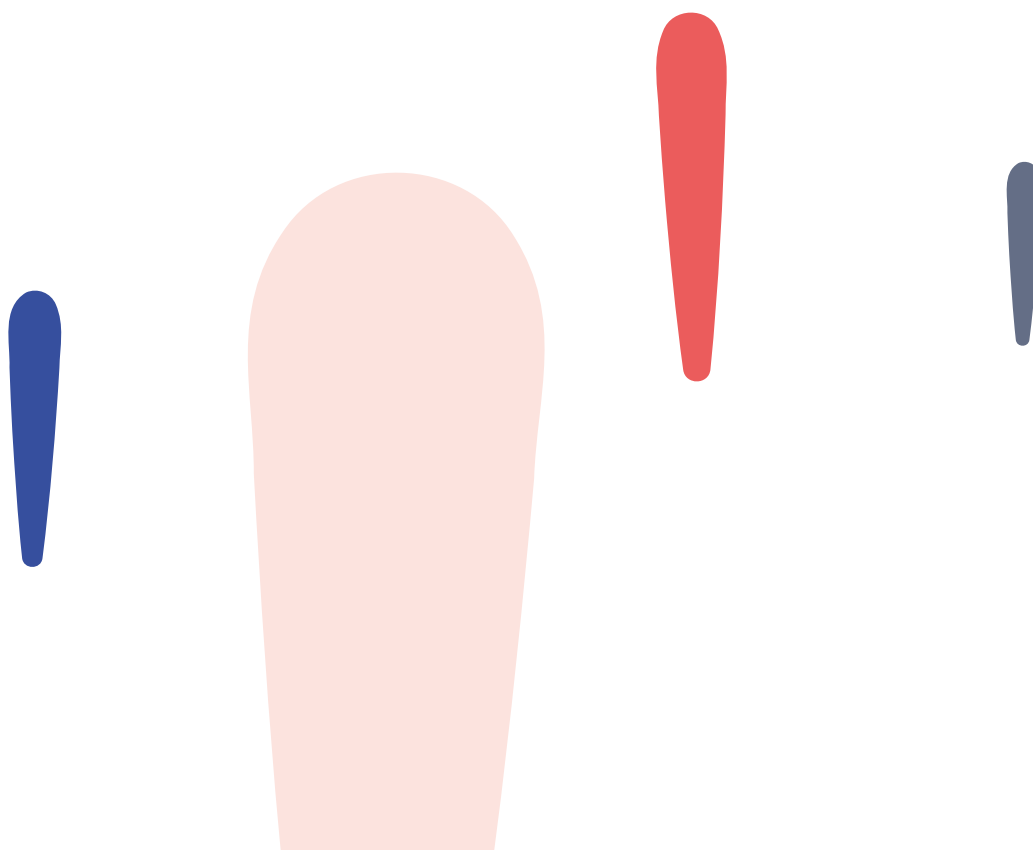
2027

Lancement de la deuxième phase de DIAL-IA.

En 2027
Élaboration du guide

À compter de 2027 et tout au long de la mise en œuvre du Plan santé au travail 2026-2030

Capitalisation et diffusion des enseignements des expérimentations.



ZOOM Mutualiser les compétences et les bonnes pratiques à l'échelle du G7 avec le « Hub G7 IA & Compétences ».

— Pourquoi cette mesure ?

Pour tirer pleinement parti de l'IA, les économies doivent pouvoir s'appuyer sur une main-d'œuvre disposant des compétences nécessaires à l'usage de l'IA, tout en développant les compétences transversales indispensables à un déploiement sûr et digne de confiance : esprit critique, compréhension des enjeux éthiques et capacité à interpréter les résultats produits par l'IA.

Le partage des expériences et des dispositifs existants au sein du G7 permet de réduire les coûts de recherche, faciliter l'accès à l'information et accélérer la diffusion des pratiques pertinentes. Pour les travailleurs et les employeurs ainsi que pour les partenaires sociaux, c'est un accès facilité aux meilleures pratiques d'acculturation, de développement et de montée en compétences sur l'IA, avec des informations pratiques directement utilisables par les entreprises, notamment les PME, les employeurs et les travailleurs. Pour les gouvernements, il s'agit d'une base de comparaison commune pour construire ou ajuster leurs propres politiques de formation à l'IA.

Le Hub constitue ainsi une réponse concrète à l'appel des dirigeants du G7, en 2024, en faveur d'une coopération internationale afin d'anticiper et de promouvoir, à grande échelle, des parcours de formation adaptés aux défis posés par le déploiement de l'intelligence artificielle dans le monde du travail, dans la lignée du Plan d'action adopté par les ministres du Travail et la Commission européenne à Cagliari sous la Présidence Italienne du G7 en 2024, poursuivie en 2025 par la Présidence canadienne du G7.

— La solution proposée

Il s'agit de créer, sous l'impulsion de la Présidence française du G7 en 2026, un Hub G7 « IA & Compétences », hébergé sur le site de l'OCDE et accessible à tous.

Le Hub recensera les programmes de développement des compétences liées à l'IA menés par les gouvernements et par les entreprises des pays du G7. Les informations ainsi recueillies seront structurées de manière à les rendre comparables.

Il s'articulera autour de deux entrées :

- ⊕ Programmes gouvernementaux de développement des compétences en IA
- ⊕ Initiatives des entreprises et du secteur privé

Les utilisateurs pourront rechercher et comparer les initiatives selon plusieurs critères : pays d'origine, type de compétences visées (de base ou spécialisées), publics ciblés, modalités de formation, conditions d'accès, résultats, et applicabilité immédiate de la formation.

— Ce qui change concrètement

- ➦ Pour les travailleurs et les employeurs : un accès simplifié à une offre internationale de ressources et de formations permettant d'identifier les compétences nécessaires à l'usage et au déploiement de l'IA.
- ➦ Pour les TPE-PME : un accès facilité à des exemples concrets et à des méthodes éprouvées pour diagnostiquer les besoins en compétences et construire des parcours de formation adaptés.
- ➦ Pour les gouvernements : un outil de comparaison et de partage des politiques publiques permettant de s'inspirer des dispositifs développés dans les autres pays du G7 et par la Commission européenne et d'identifier les manques en matière d'acquisition de compétences.

Le Hub constituera ainsi un outil commun de référence du G7, à destination de tous, pour anticiper les besoins en compétences, réduire les asymétries d'information et accélérer la diffusion des pratiques de montée en compétences en IA, au service de la productivité et de la qualité de l'emploi.

Calendrier

Janvier - juin 2026 :

Élaboration de la feuille de route du Hub G7 « IA & Compétence ».

9 juin 2026 :

Adoption par les ministres du Travail du G7 et la Commission européenne de la feuille de route du G7 AI Training Hub.

Juillet - octobre 2026 :

Recueil, auprès des pays membres et des entreprises du G7, des politiques et programmes de formation à l'IA qui seront valorisées sur le Hub.

Décembre 2026 :

Lancement officiel du Hub G7 « IA & Compétences », hébergé sur le site de l'OCDE.

**Ce que
« Impulsion
iA 2027 » va
changer pour...**

Une salariée

Comprendre, s'acculturer, se former et être actrice de la transformation de son travail : Laura pourra bénéficier de plusieurs dispositifs mis en place par « Impulsion IA 2027 » pour préserver son employabilité.

Elle pourra s'acculturer aux fondamentaux de l'utilisation de l'IA en milieu professionnel sur la plateforme d'apprentissage publique « Explore IA » dès janvier 2027.

À l'issue de cette initiation, elle pourra approfondir ses connaissances en suivant une formation qui lui permettra d'obtenir la certification « Utiliser l'intelligence artificielle dans son activité professionnelle », portée par le ministère du Travail et des Solidarités et qui sera finalisée au premier trimestre 2027. Cette formation de 50 heures pourra être financée grâce notamment à son CPF.

Si son entreprise met en place, grâce à un financement du nouveau dispositif expérimental « Impulsion IA RH », qui sera déployé début 2027, un plan de transformation IA, Laura pourra bénéficier d'un plan de formation interne d'adaptation au poste, voire de formations plus longues en vue d'une mobilité interne.



Une apprentie

Jeanne pourra suivre des parcours clés en main sur l'usage des IA génératives en milieu professionnel via la plateforme « PIX IA Apprentis » qui sera proposée à tous les centres de formation d'apprentis à compter de janvier 2027. Si Jeanne utilise déjà l'IA générative dans sa vie au quotidien et se considère à l'aise avec ces technologies, ce premier parcours d'acculturation lui permettra de se familiariser avec un usage professionnel de l'IA générative, notamment des règles d'hygiène numérique, de cybersécurité et des règles déontologiques et éthiques autour de l'utilisation de l'IA au travail.

Son frère Lucas est à l'aise avec l'IA et souhaiterait exercer un métier en lien avec cette technologie. S'il choisit de réaliser en alternance une formation à une compétence en tension et jugée nécessaire à l'accélération de l'adoption de l'IA par les entreprises – telle qu'une formation pour devenir chef de projet IA –, le CFA auquel il s'inscrira aura déployé ce cours grâce à la majoration dédiée de financements publics mise en place dès le premier semestre 2027.

Un demandeur d'emploi

Nouvellement inscrits à France Travail, Quentin et Jean seront invités à tester leurs compétences numériques et leur maîtrise de l'IA. En fonction des résultats obtenus, ils se verront proposer un parcours personnalisé de montée en compétences, avec des solutions adaptées à leurs besoins, notamment : micro-learning, MOOC, formation, ateliers.

Ils pourront également bénéficier d'une nouvelle offre : l'Académie des chercheurs d'emploi, qui proposera dès le mois de novembre 2026 une programmation nationale de webinaires à grande échelle. Accessibles via Mes Evénements Emploi, ces webinaires porteront sur des thématiques clés de la recherche d'emploi dont l'utilisation de l'IA.

Quentin et Jean pourront également participer à des ateliers de sensibilisation et d'acculturation à l'IA organisés dans les agences France Travail et partout dans les territoires dans le cadre du Mois de l'IA.

Une PME

Renaud et Ulric, co-gérants d'une PME industrielle, souhaitent recruter. Ils ont entendu parler de l'intelligence artificielle (IA), sans savoir comment elle pourrait concrètement les aider à simplifier leur recrutement.

Dans le cadre d'une campagne de prospection, ils sont contactés proactivement par l'un des partenaires de la Task Force Entreprise, par exemple France Travail Pro. Leur conseiller leur propose de les accompagner dans leur projet de recrutement et de simplifier, grâce à l'IA, l'ensemble de leur parcours, de la définition du besoin jusqu'à l'intégration du futur salarié.

Il leur présente cette approche et leur partage le kit pratique « Recrut'IA », déployé depuis le premier trimestre 2027. Ce kit les guide dans l'utilisation de l'IA pour définir précisément leur besoin de recrutement et identifier les compétences recherchées, rédiger et publier rapidement une offre attractive, valoriser leur marque employeur, analyser et présélectionner les candidatures, préparer les entretiens et faciliter l'évaluation des candidats, préparer l'arrivée et l'intégration du nouveau salarié.

S'ils souhaitent aller plus loin et utiliser l'IA pour développer la performance de leur entreprise, leur conseiller France Travail Pro peut les orienter vers d'autres partenaires de la Task Force Entreprise, par exemple la CCI, qui propose des formations pour créer son propre assistant IA métier.

Par la suite, s'ils souhaitent mieux prévenir les risques professionnels liés à l'intégration et au déploiement de systèmes d'IA dans leur PME, Renaud et Ulric pourront également candidater à l'appel à projets national du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

Enfin, s'ils souhaitent mettre en place un dialogue social autour de l'introduction de l'IA dans leur entreprise, ils pourront solliciter les porteurs du projet DIAL-IA, qui expérimente de nouvelles méthodes de dialogue social autour des transformations technologiques.

Une branche professionnelle

Si une branche constate que l'IA transforme progressivement les tâches de certains métiers, elle peut répondre à l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) que lancera le ministère du Travail et des Solidarités à la fin du mois de septembre 2026, dans l'objectif d'obtenir, dans le cadre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), un financement de l'État pour une étude prospective sur l'évolution de ces métiers et des compétences. La branche pourra s'appuyer sur cette étude pour élaborer un outillage (référentiels métiers, guides ...) destiné à accompagner les TPE-PME dans la mise en œuvre de ces évolutions et dans l'adaptation des compétences de leurs salariés.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ), qui analyse l'évolution des métiers et des compétences afin d'anticiper les besoins futurs en emploi, en formation et en qualifications, pourra échanger sur des aspects techniques de ses travaux avec l'Observatoire de l'impact de l'IA sur le marché du travail que le ministère du Travail et des Solidarités mettra en place début 2027.





**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat presse : Ministère du Travail et des Solidarités
Cabinet de M. Jean-Pierre Farandou

Mél : sec.presse.ts@travail.gouv.fr

Conception graphique : Dicom/Parimage

Crédits photos : Ministères sociaux/DICOM/Seba/Sipa Press – Freepik – Getty Images

Septembre 2026