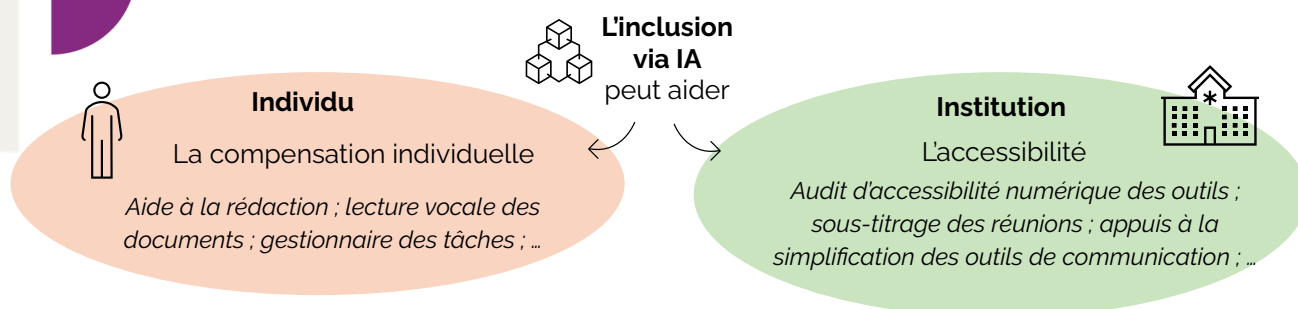


Construire une démarche IA inclusive

En juin 2026, le FIPHFP Auvergne-Rhône-Alpes a animé une grande rencontre thématique sur l'Intelligence Artificielle comme moyen de compensation. S'inspirant des temps forts de la rencontre, le FIPHFP Auvergne-Rhône-Alpes a élaboré des fiches synthétiques à destination des employeurs publics.

L'Intelligence Artificielle est une opportunité dans l'accessibilité institutionnelle et la compensation individuelle.



L'intelligence artificielle peut être intégrée dans une **démarche d'inclusion professionnelle globale** à travers des appuis pour l'institution dans son accessibilité et par des solutions de compensation individuelle. Son utilisation nécessite une **réflexion collective sur ces enjeux, son utilisation, son cadrage**, tant à une échelle institutionnelle qu'individuelle.



Attention ! Les risques liés à l'IA sont nombreux. Il y a des **risques individuels** (collecte des données privées ; perte de contrôle dans les prises de décision ; ...), des **risques sociétaux** (automatisation de tâches ; impact environnemental ; ...), et des **risques professionnels** (perte d'agentivité ; déstabilisation des collectifs de travail ; ...). **Ces éléments ne sont pas l'objet de notre fiche.**

⇒ Notre objectif est l'ouverture du champ des possibles permise par cette technologie.

Construire une démarche collective et progressive pour une IA inclusive

L'intégration d'une solution de compensation via IA nécessite des temps d'analyse des besoins, des freins, avec différents acteurs clefs de l'institution, afin de construire un plan d'action sécurisant le parcours de l'agent.

Etape 1 : Tester les solutions

- Identifier plusieurs outils d'IA susceptibles de répondre à un même besoin
- Comparer les solutions, les fournisseurs, les +/-, les conditions, ...
- Tester les solutions dans des conditions réelles ou représentatives des situations de travail

Tout un panel de solutions est disponible : retranscription des réunions ; simplification des documents ; organisation et priorisation des tâches ; ...

Etape 2 : Mobiliser un collectif d'acteurs

Intégrer les acteurs clefs permet de mutualiser les compétences, analyser la situation, construire un plan d'action, et intervenir à plusieurs niveaux

Internes

- Manager de proximité ; Service RH (réfèrent handicap, RH, ...) + Service formation
- Service de prévention (médecin du travail, préventeurs, ...)
- Service numérique et informatique (informaticien, réfèrent accessibilité numérique, ...)
- Service juridique ; Service communication ; Direction générale ; Pair-aidant

Externes

Cap Emploi (maintien dans / en emploi) ; Appuis spécifiques ; FIPHFP ; CDG, expert pour des évaluations (ergonomes, ...)

Un agent rencontre des difficultés dans la rédaction



L'agent et le réfèrent RH teste un outil

Dictée vocale via l'outil de bureautique déjà installé sur les PC

Son réfèrent handicap prend contact avec

Le manager
Le service RH, formation et le service de prévention

Construire une démarche IA inclusive

Etape 3 : Mieux connaître les outils pour mieux les recommander

Chaque outil peut avoir des freins différents (délais de mise en service, coût, compétences pour l'utilisation...). Il est donc important pour chaque solution envisagée de pouvoir identifier :

- Les fonctionnalités réellement proposées
- Les limites et points de vigilance
- Les situations dans lesquelles l'outil serait pertinent
- Les conditions nécessaires à sa mise en place (individuelles, collectives et organisationnelles)
- Les compétences nécessaires pour l'utiliser

Etape 4 : Anticiper les besoins

- Cartographier et former sur les outils existants
- Constituer un « panel d'outils » validés et documentés
- Réaliser une veille technique et juridique
- Identifier les aides financières possible (FIPHFP, PCH, appel à projet, ...)
- Sensibiliser les collègues et les managers
- Capitaliser sur les retours d'expérience
- Pouvoir proposer rapidement une solution lorsqu'un agent rencontre un besoin spécifique et identifié
- Développer la transversalité et faciliter le travail collaboratif dans les accompagnements (service RH, de prévention, juridique, ...)
- Anticiper et identifier les besoins dans son institution

Visibilisation de sa situation, masquée jusqu'à présent

Jugement de la part de son manager (voyant cela comme de la paresse)

Gêne auditive pour les collègues



Temps de sensibilisation dans son équipe

Entretien tripartite avec le manager

REX anonymisé lors d'une réunion de cadre



Bonnes pratiques

La *solution idéale* identifiée par le référent handicap ou le groupe de travail *n'est peut-être pas la solution idéale de l'agent*. Il est important que ce dernier **conserve son agentivité dans la mobilisation** d'un nouvel outil ou usage. De tel changement peuvent générer de l'appréhension quant au regard des autres, aux transformations de son activité. Il reste donc toujours essentiel de pouvoir s'allier à la temporalité des agents et à leur choix quant à l'utilisation d'un outil !

Pour aller + loin !

Une **charte d'utilisation de l'IA** peut faire partie d'un 1^{er} sujet de départ d'un groupe de travail pluriprofessionnel. Pensé dans une **démarche collaborative et participative**, il peut permettre de recenser les connaissances, les utilisations et les besoins sur ce domaine dans votre institution. Que ce soit un guide de bonnes pratiques ou un cadre d'usages, cette première formalisation permet de **mutualiser les bonnes pratiques, favoriser l'appropriation des outils** d'IA par les agents et managers, et de **prévenir les mésusages**. Une démarche participative peut favoriser les échanges sur les enjeux individuels, sociétaux et environnementaux et sur les collectifs de travail.

Le site du gouvernement « *IA dans l'état* » recense différents documents réalisés par des structures publiques afin d'encadrer l'utilisation de l'intelligence artificielle.

Portail des chartes IA dans l'administration. (2026). *IA dans l'état*. <https://ia.numerique.gouv.fr/ressources/portail-des-chartes-ia-dans-ladministration/>

Intelligence artificielle : le cadre juridique européen de l'IA (AI Act). (2026). *Vie Publique*. <https://www.vie-publique.fr/questions-reponses/292157-ai-act-le-reglement-europeen-sur-lintelligence-artificielle-ia>