LIVRE BLANC · GUIDE PRATIQUE POUR LES MANAGERS

Trois ans d'expérience en un an

Le problème n'est pas l'IA. C'est ce qu'on a cessé de demander aux juniors.

socIAty publie un guide pratique pour former des juniors quand l'IA fait le travail qui les formait. Alors que les embauches de jeunes reculent dans les métiers exposés à l'IA, le guide propose un dispositif de deux heures par semaine pour donner à un junior, en un an, l'expérience que l'ancien modèle mettait trois ans à fournir.

−28 %

d'embauches en CDI des 21-29 ans dans les métiers les plus exposés à l'IA, contre −8 % dans les moins exposés (nov. 2022 à mars 2026)

LIFT (HEC Paris), Banque de France, 2026

−19 %

d'emploi pour les 22-25 ans des métiers les plus exposés aux États-Unis, par rapport aux métiers moins exposés

Stanford Digital Economy Lab, 2026

83 %

des rédacteurs aidés par ChatGPT disent avoir du mal à citer une phrase de l'essai qu'ils viennent d'écrire, contre 11 % sans l'outil

MIT Media Lab, 2025, préprint

Ce que propose le guide

PILIER 1

Le pacte

Du temps contre un raisonnement : le manager donne deux heures par semaine, le junior arrive avec une décision et la défend chaque semaine.

PILIER 2

L'IA comme mentor

Un assistant instruit pour poser des questions plutôt que répondre, et une table ronde de quatre voix contradictoires.

PILIER 3

L'hygiène

Un cadre d'usage écrit la première semaine, des règles de vérification, l'erreur partagée chaque semaine.

2 h

par semaine et par junior côté manager

40

travaux défendus en un an, contre une douzaine en trois ans

90 j

pour installer le dispositif, 12 mois pour un junior qui forme le suivant

9

outils prêts à l'emploi pour managers et juniors

Le constat

Pendant un siècle, un débutant a appris son métier en faisant ce que personne d'autre ne voulait faire : la veille, le premier jet, le compte rendu. Ces corvées étaient une école que personne n'avait décidée. Un assistant d'IA les fait désormais en quelques minutes, et rien ne les a remplacées. Les entreprises ont répondu en embauchant moins de jeunes ; elles ne les forment pas autrement.

La méthode

L'expérience se compte moins en années qu'en décisions prises, défendues devant quelqu'un et suivies d'un retour. Le guide organise une décision défendue par semaine : une quarantaine en un an, contre une douzaine en trois ans dans l'ancien modèle.

Le dispositif s'installe en 90 jours, produit une première autonomie à 6 mois, et donne à 12 mois un junior qui forme le suivant. Le ratio « trois ans en un » est présenté comme une hypothèse de praticien, avec un protocole pour la vérifier.

Pour qui

Les managers de tous les métiers (agences, conseil, finance, juridique, développement, vente, RH), les dirigeants qui décident s'ils embauchent encore des juniors, et les RH. Le guide contient neuf outils prêts à l'emploi.

CITATION

« Un junior embauché en 2026 est un senior en 2031. Le dirigeant qui coupe le flux d'entrée croit faire une économie ; il fixe surtout la pyramide des âges de son entreprise dans cinq ans. »

Robin Coulet, directeur associé de socIAty

À propos de socIAty

socIAty accompagne les organisations dans leur transformation par l'IA : audit de maturité, conseil stratégique, formation des managers et des équipes, agents IA et automatisations. Filiale du groupe Ceetadel, socIAty est présent à Lyon, Bordeaux et Nantes.

L'auteur

Robin Coulet est directeur associé de socIAty et Head of Strategic Innovation du groupe Ceetadel. Il a fondé l'agence Conversationnel en 2011.

CONTACT PRESSE

Robin Coulet
robin@sociaty.io
06 42 94 13 02
Le guide complet est disponible sur sociaty.io