

# Stratégies RH face à l'IA

## Actualités & retours d'expériences

Le 28 novembre



**Learns RH**

L'organisme de formation  
dédié à la fonction RH

**Nos partenaires :**

**edflex**  
keep learning, keep growing

**iasens**

**acensi**

 **Elevo**



**TOMORROW  
THEORY**

INGÉNIEURS DU CAPITAL HUMAIN

**LeLab  
RH**

# Learns RH

- ✔ L'organisme de formation **dédié à la fonction RH**
- ✔ + de 50 **ateliers** de formation répartis autour de 14 thématiques clés pour les RH
- ✔ + de 30 **intervenants reconnus**, au service du développement des compétences
- ✔ Echangez avec vos pairs, apprenez avec nos experts, découvrez le **réseau Learns** !



**Développement des compétences – Dialogue social – Droit du travail  
Marque employeur & communication interne – Organisation du travail et QVCT  
Parcours collaborateur – Pilotage et indicateurs RH – Recrutement – Rémunérations & Paie  
RH stratége – RSE – Tendances RH – Communication – Intelligence artificielles**



Learns RH

**Spécialisation RH**



**Réseau d'experts**



**Life Long Learning**

# L'exigence au service de l'expérience



**Nous cherchons à vous apporter les solutions formations les plus adaptées à vos contextes et les plus satisfaisantes.**

- ✓ Nos ateliers durent entre 2h et 4h pour s'intégrer dans vos agendas
- ✓ Tous nos ateliers sont modulables en parcours adaptés à vos enjeux
- ✓ Nos Packs heures vous permettent de vous former toute l'année
- ✓ Les formats ateliers sont organisés au Learning Lab' de Chateaufarm'
- ✓ Le nombre de participant est limité pour favoriser les échanges
- ✓ Nous avons toujours une solution sur-mesure à vous proposer



# Au programme

 **9h10 – Les dernières évolutions de l'IA et des IAG : les impacts pour l'entreprise (Samuel Durand)**

 **9h50 – Face au temps que l'IA va faire gagner aux équipes, quels choix RH pour l'avenir ? (Jérémy Lamri)**

 **10h30 – Pause**

 **10h45 – Formation et transformation IA chez Doctolib (Jordan Defas)**

 **11h25 – Enjeux juridiques de l'IA : risques et bonnes pratiques (droit social, RGPD, charte interne, etc) (Jacques de Tonquédec)**

 **12h05 – Enjeux éthiques de l'IA : comment se positionnent les entreprises et les RH ? (Pierre Monclos)**

 **12h30 – Déjeuner**



# Au programme

🎤 14h Négociation, dialogue social et risques pour l'emploi : les relations sociales à l'ère de l'IA (Soazig Sarazain)

14h40 - 🎤 Stratégies et pratiques RH avec l'IA chez Alan (Jérémie Preault)

☕ 15h30 - Pause

🎤 15h45 - IA, (r)évolution des process RH et enjeux data (Aurélien Fenard)

🎤 16h25 - Gestion des talents : quelles stratégies pour recruter et former à l'ère de l'IA ? (Pierre Monclos)

🕒 17h00 - FIN

- + Des ressources pour aller plus loin
- + 2 ateliers Learns RH vendredi 29 novembre
- + Code Wifi Nom : Guest CANOPY Bis / Mot de passe : CANOPY92

# Les dernières évolutions de l'IA et des IAG : les impacts pour l'entreprise

*Samuel Durand*



# Accès pendant 1 an à *AI at Work: who runs the office?*



**AI at Work: who runs the office? (2024)**

**Ecrit et produit par Samuel Durand**

**Réalisé par Florent Vinouze et Guillaume Mouglin**

# Une liste de cours gratuits pour découvrir l'IA (Harvard, Google, Microsoft...)

- ⇒ LinkedIn Learning : L'essentiel d'OpenAI et des modèles de langage GPT (2h20min)
  - ⇒ Microsoft : Tirer parti des outils et des ressources IA pour votre entreprise (55min)
  - ⇒ Harvard : Data Science: Machine Learning (2 à 4h/semaine) en Anglais
  - ⇒ Harvard : Machine Learning & AI avec Python (6 semaine en Anglais)
  - ⇒ Microsoft : IA pour les enseignants (2h53min)
  - ⇒ LinkedIn Learning : Prompt engineering pour la génération de contenu avec l'IA (1h13min)
  - ⇒ Google : Introduction à l'IA Générative (45min en Anglais)
- + la newsletter [Recruiting Brainfood](#) de Hung Lee

Face au temps que l'IA va  
faire gagner aux équipes,  
quels choix RH pour  
l'avenir ?

*Jérémy Lamri*

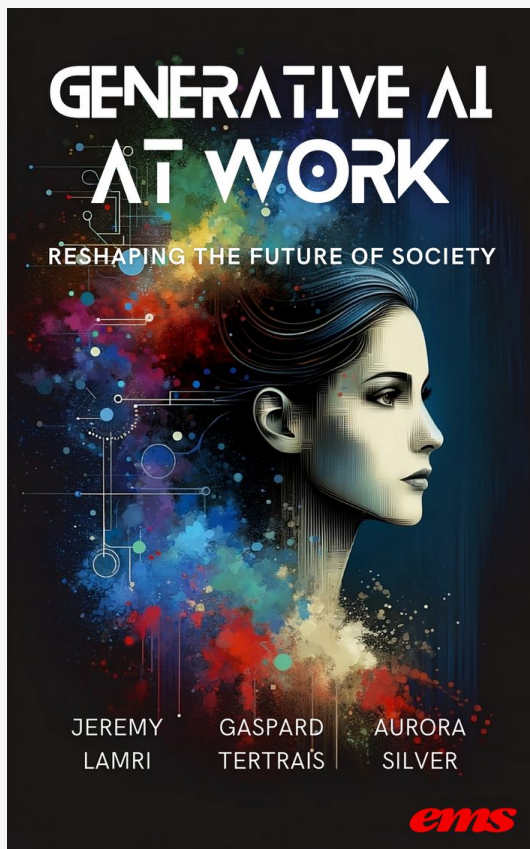




# Le travail en 5 futurs

**Jérémy LAMRI**





**Newsletter “Future of work”**  
**14 000+ abonnés**





**Pause de 15 minutes**



# L'exigence au service de l'expérience



**Nous cherchons à vous apporter les solutions formations les plus adaptées à vos contextes et les plus satisfaisantes.**

- ✓ Nos ateliers durent entre 2h et 4h pour s'intégrer dans vos agendas
- ✓ Tous nos ateliers sont modulables en parcours adaptés à vos enjeux
- ✓ Nos Packs heures vous permettent de vous former toute l'année
- ✓ Les formats ateliers sont organisés au Learning Lab' de Chateaufarm'
- ✓ Le nombre de participant est limité pour favoriser les échanges
- ✓ Nous avons toujours une solution sur-mesure à vous proposer



# Formation et transformation IA chez Doctolib

*Jordan Defas*





# Enjeux juridiques de l'IA : risques et bonnes pratiques

*Jacques de Tonquédec*

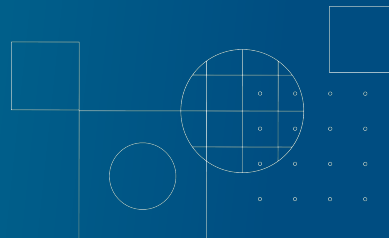


# Enjeux juridiques de l'IA

Risques et bonnes pratiques

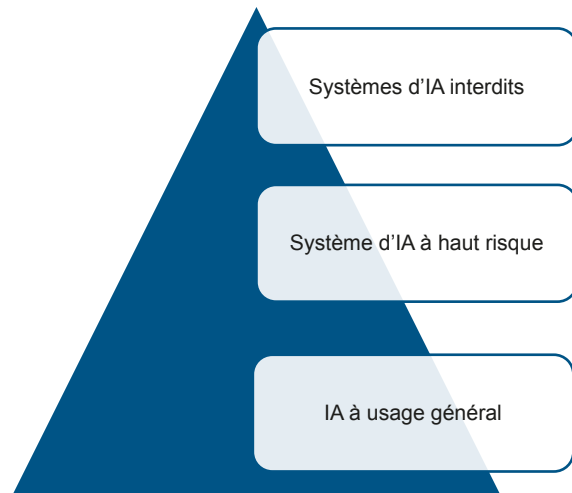
28 novembre 2024

Jacques de Tonquédec, Avocat Associé

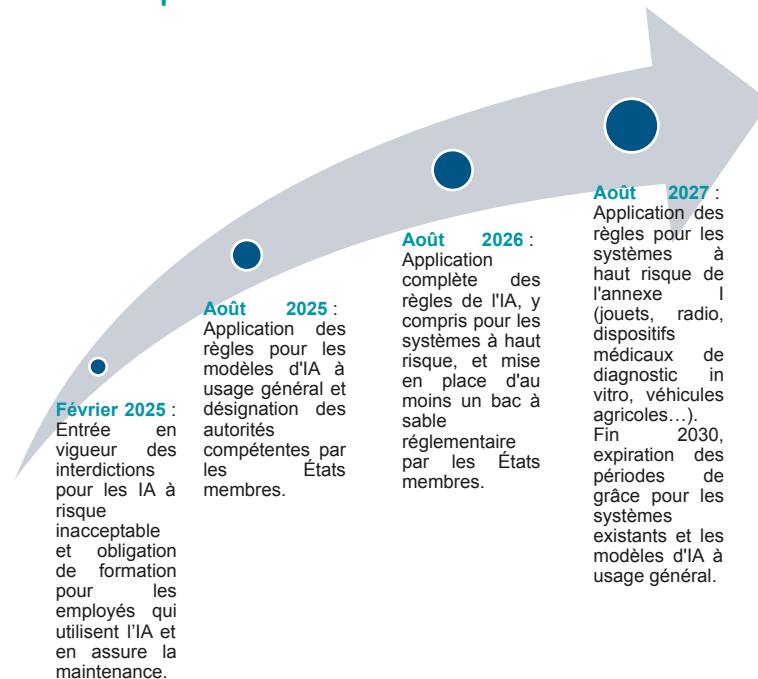


# L'IA Act en bref

## Un fonctionnement en triptyque



## Une entrée en vigueur par étapes



# Focus sur les systèmes d'IA

## Les systèmes d'IA interdits

- Système d'IA dont l'objet est l'évaluation ou la classification de personnes physiques ou de groupes de personnes en fonction de leur comportement et dont la notation sociale donnerait lieu à un traitement préjudiciable.
- Système d'IA dont l'objet serait d'évaluer les émotions de personnes physiques sur leur lieu de travail.
- Tout système de catégorisation biométriques.

## Les systèmes d'IA à haut risque

- Système d'IA destinés à être utilisés pour le recrutement ou la sélection de personnes physiques, publication d'offres d'emploi ciblées, analyse et filtration des candidatures.
- Système d'IA utilisé pour prendre des décisions influant sur les relations professionnelles (*promotion, licenciement, attribution de tâches...*).

Exception : Lorsque les systèmes ne présentent pas de risques importants de préjudice pour la santé, les droits fondamentaux et la sécurité des personnes physiques.



## Les systèmes d'IA à usage général

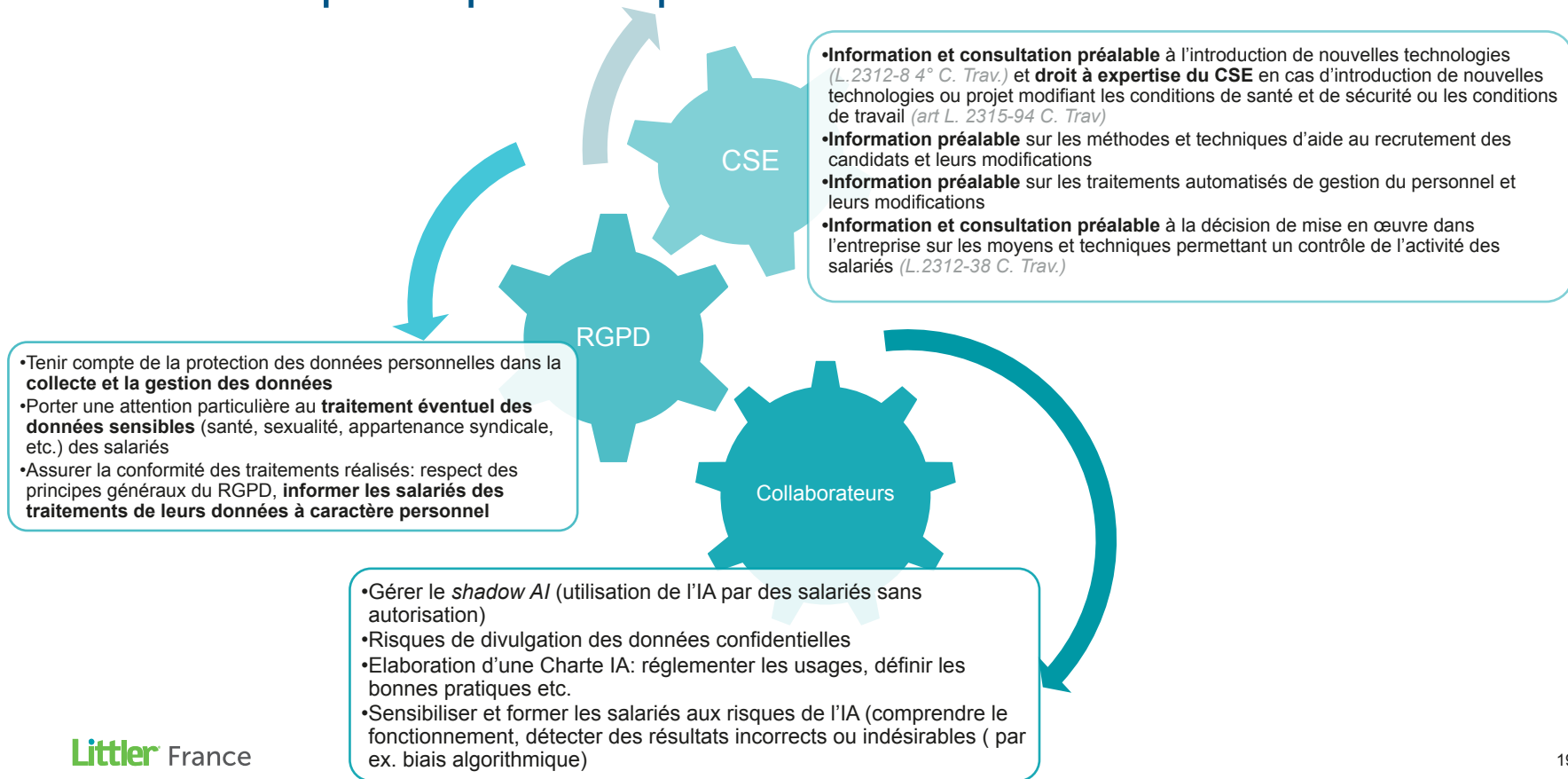
- Un tel système est destiné à exécuter des fonctions génériques telles que la reconnaissance d'images et de paroles, la génération d'images audio et vidéo, la détection de formes, la réponse à des questions, la traduction...(EX, ChatGPT).

### Sanctions



- **Non-respect des pratiques interdites : Amendes pouvant aller jusqu'à 35 millions ou 7% du CA mondial.**
- **Autres manquements : Amendes pouvant aller jusqu'à 15 millions ou 3% du CA mondial.**

# Un cadre spécifique complémentaire





# Perspectives

## Contrat de travail

- Modification du contrat de travail **suppose l'accord du salarié.**
- L'appauvrissement des missions et responsabilités imposé à un salarié => risque de prise d'acte de la rupture du salarié (*Cass. Soc. 29 janv. 2014, n°12-19,479*)
- Anticiper les conséquences du recours à l'IA sur chaque poste et prévenir des effets, prévoir des actions de formation, aborder ces thématiques lors des entretiens professionnels etc.

## Conditions de travail

- Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés (*art. L.4121-1 C. trav.*) et obligation de fournir les outils nécessaires à l'exécution du travail et d'adaptation/formation.
- L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats et l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (*art. L.4121-3 C. trav.*)
- Incertitude liée à l'amélioration ou dégradation des conditions de travail, ce qui nécessite notamment de revoir et adapter la définition des risques psycho-sociaux

## Dialogue social

- Inclure l'IA dans la négociation par exemple dans le cadre des dispositifs de gestion des emplois et parcours professionnels en entreprise (GEPP)
- Redéfinir le dialogue social : vers un ANI ? Vers un nouveau projet d'entreprise ?

# Littler® France

156 Bd Haussmann, 75008 Paris – France

Tel. +33 (0)1 73 07 42 85

Toque N°R163

Société d'Exercice Libéral à Responsabilité Limitée SIRET

92179204000039

TVA Intracommunautaire FR28921792040

RCS Paris D 921 792 040

Membre du réseau Littler Global

---

# Enjeux éthiques de l'IA : comment se positionnent les entreprises et les RH ?

*Pierre Monclos*



# Les difficiles positionnements des entreprises et des RH



L'emploi : avez-vous un discours clair sur les impacts possibles ?



L'impact environnemental : IA et RSE ?



Le modèle économique : que font vos concurrents avec l'IA ?



# Au-delà des erreurs : les biais des IA



Midjourney



ChatGPT



*Date de génération des images : 26 novembre 2024*



# Responsabilité et transparence des collaborateur

 “Chaque collaborateur reste responsable du travail produit”

 Une transparence souhaitable, mais parfois impossible

 Déjeuner

Reprise à 14h



# Négociation, dialogue social et risques pour l'emploi

*Soazig Sarazain*



# 1. Un dialogue social technologique balbutiant:

- ❑ **Côté OS : DialIA\*** porté par 4 syndicats de salariés (FO-cadres, la CFDT, la CFE-CGC et l'Ugict-CGT) > Un manifeste en accès libre > impulser un dialogue entre l'ensemble des parties prenantes
- ❑ **Côté patronal** : Réflexions peu avancées > entreprises avancent toutes à des rythmes différents et souvent soumises à des injonctions paradoxales
- ❑ **Pourquoi ?**
- ❑ **Utilité ?** Dialogue social est un levier d'accompagnement et un outil de régulation



## 2. Les usages actuels en matière de dialogue social

- ❑ **Le CSE** : Consultations sur les orientations stratégiques (plan de transformation de l'IA), politique sociale, plan de développement des compétences, projet important
- ❑ **Outils d'aides** : Analyse de data sociales, outils d'analyse et évaluation financière des propositions, préparation de supports de négociations personnalisés, climat social
- ❑ **Négociation** : GEPP, développement des compétences pour s'adapter, classification, gestion algorithmique des RH (outils de surveillance, prise de décision managériale, performance, discipline...)
- ❑ Nécessaire d'établir des **cadres de négociation** qui intègrent les **enjeux éthiques** et les **impacts économiques et sociaux**





## Quelques recommandations :

1. Former, sensibiliser toutes les parties prenantes > démystifier et rendre acceptable socialement
2. Partir du travail réel pour penser les SIA (role, missions, conditions de travail...)
3. Garantir un dialogue social de toutes les parties prenantes
4. co-construire les SIA et négocier les effets et consequences
5. accepter l'incertitude: imprévisibilité dans les changements induits > expérimentations



# Éléments de bibliographie

## **AI Act - Législation européenne sur l'IA**

*Pour un AI Act favorisant l'innovation responsable en matière d'IA en Europe* **Source :** France Digitale - Juin 2023

*Entry into force of the European AI Regulation* **Source :** CNIL - Mai 2024

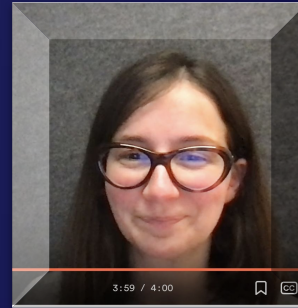
*Artificial Intelligence: Action Plan* **Source :** CNIL - 2023

## **Rapports et études sur l'IA et le dialogue social en France**

- *Rapport Villani sur l'intelligence artificielle* – 2018
- *Négocier le gestion algorithmique* – un guide pour les acteurs du monde du travail - Vincent Pasquier, Xavier Parent-Rocheleau, Christian Lévesque, Antoine Bujold, Kai-Hsin Hung, Marie-Claude Gaudet - décembre 2023
- *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality – OIT – Rapport aout 2023*
- *Rapport de la commission de l'intelligence artificielle* - Intelligence artificielle – mars 2024
- *Connaissance de l'emploi, n° 200, d'octobre 2024, du Centre d'études de l'emploi et du travail. Titre du dossier, signé par Nathalie Greenan, Silvia Napolitano et Justin Pillosio : L'IA dans les entreprises : que révèlent les accords négociés ?* Cnam - octobre 2024

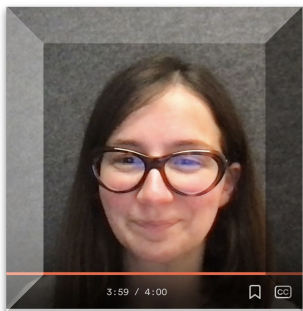
# Stratégies et pratiques RH avec l'IA chez Alan

*Juliette Raimbault &  
Jérémie Preault*





# Stratégies et pratiques RH avec l'IA chez Alan



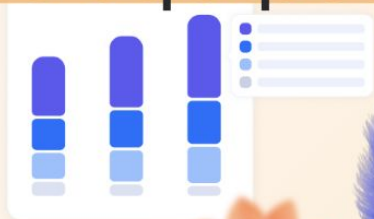
Voici le lien pour revoir la vidéo de Juliette Raimbault :

[https://drive.google.com/file/d/1KGri\\_Aq4FW4vMx-vjRGOgByJUyilmQhE/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1KGri_Aq4FW4vMx-vjRGOgByJUyilmQhE/view?usp=sharing)



## L'IA chez Alan :

Des usages de l'IA par les équipes RH d'Alan



28 / 11 / 2024



**Qui nous sommes**

# Partenaire santé qui prévient, assure et accompagne au quotidien

## Santé physique & mentale



Médecins & spécialistes dans la poche



Guide sur le parcours de soins



Programmes de prévention (Stress, TMS)



## Expérience RH



Automatisation et gain de temps pour les RH



Accompagnement & Transparence sur les données



Enquête bien-être pour l'entreprise

## Assurance Santé



Simplicité d'utilisation



Garanties transparentes



Remboursements instantanés



Support rapide et pro-actif

## En 9 ans, Alan est devenu un **acteur majeur** de la santé



**700 000**

membres



en France, Belgique,  
Espagne et Canada



**600+ salariés**

dont 40 % consacrés à l'innovation



**70**

NPS Membre  
(indice de satisfaction similaire à Netflix  
ou Apple)



# L'IA chez Alan

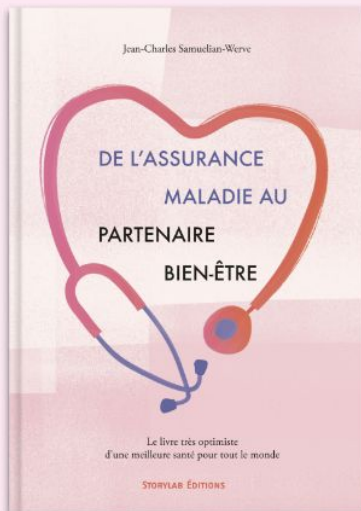




# Utiliser le meilleur de la technologie

Aider chacun à vivre en bonne **santé**, plus longtemps

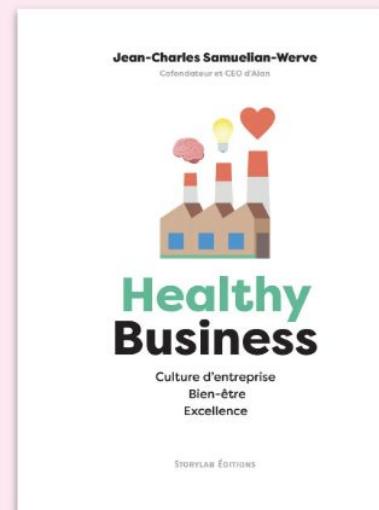
Construire **la culture** de l'autonomie et confiance



## alan - insurance / business model

### Exec sum.:

- Our vision is to change the way we interact with healthcare based on user interfaces and data-science personalized prevention.
- In order to do that we are creating the new health insurance in Europe, starting with France. We focus on technologies, design and machine-learning to deliver value to users.



# Culture favorable à l'IA, notre moteur de réussite

## Transparence radicale

Toutes nos informations sont accessibles en interne par les employés

## Responsabilité distribuée

La décentralisation mène à l'accélération et à l'expérimentation

## Culture écrite

Nous mettons tout par écrit et prenons nos informations et nos décisions par écrit.





# Chez Alan, nous ne parlons pas d'IA : Nous la vivons

% d'Alaners utilisant l'IA ...

100%

chaque mois

85%

chaque semaine

65%

chaque jour

# Nombre moyen de demandes à l'IA par Alaner chaque semaine



Perso & RH42

# S'inspirer des autres départements pour faire évoluer les pratiques RH via l'IA

## Service client

10% de temps gagné grâce à l'automatisation des tâches répétitives

50% des demandes de documents sont traitées automatiquement

## Bien-être des salariés

Programmes de prévention personnalisés physiques et mentaux au niveau individuel avec l'assistant personnel

## Productivité des salariés

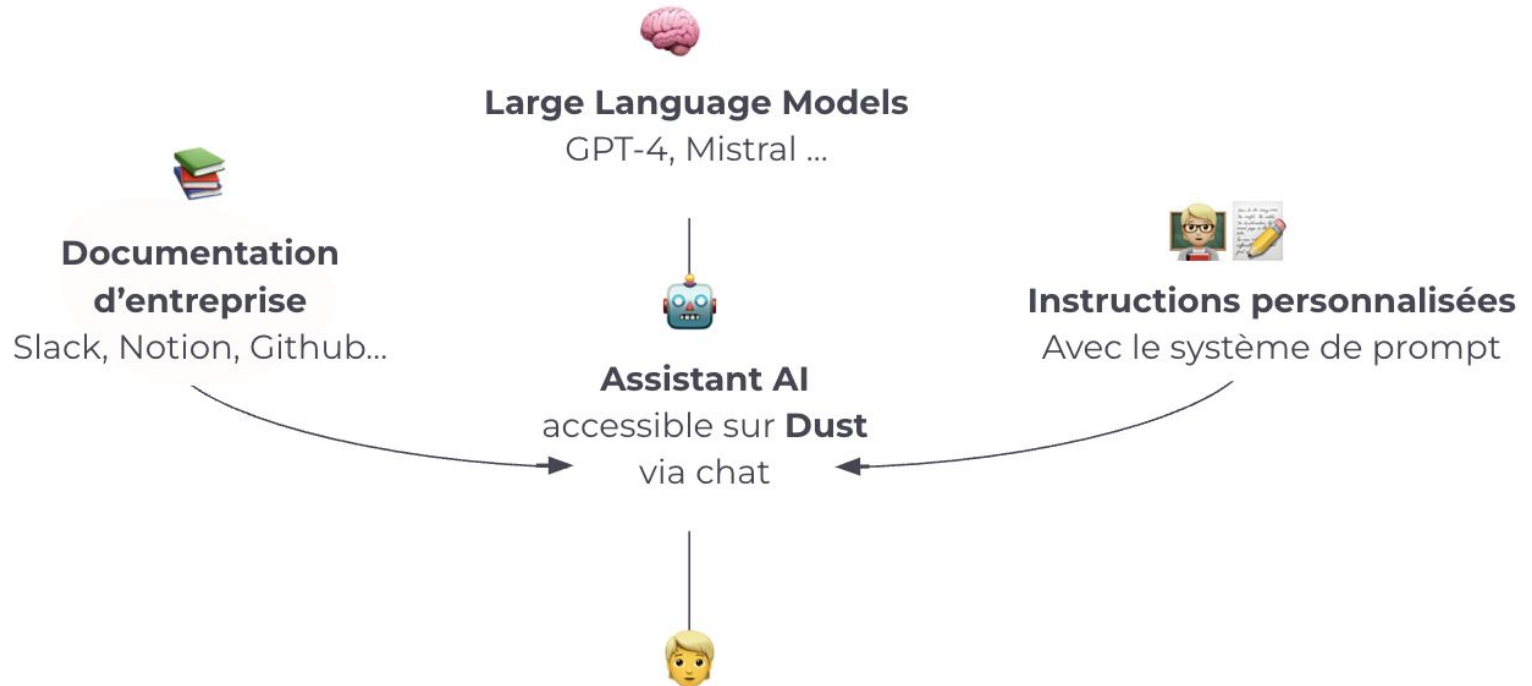
Générer des réponses automatisées à 160+ questions par mois grâce à l'assistant RH



# L'IA pour renforcer les équipes



# Un Assistant IA, c'est quoi ?



# Construire un assistant IA ? C'est facile

2 min

Construire un assistant d'IA

150+

assistants d'IA construits et utilisés

All Dust assistants				
Split per community				
All live assistants All assistants +				
Assistant Name	Status	Description	Link to settings	Tags
@gladia_transcript_to_feedback	Live	I take the raw transcript of your oral feedback and returns it in a formatted way.	dust.tt/w/4...stants	Peer review S
@alanvoicefr	Live	Leverage Alan UX Writing guidelines to suggest the right French copy	dust.tt/w/4...stants	Design Resea
@account_summary	Live	Generate a comprehensive summary of the account data stored on Salesforce and S	dust.tt/w/4...da4385	Sales Prospe
@sales_coach_sp	Live	Search your Sales Playbook to answer about sales best practices, Alan's product, off	dust.tt/w/4...stants	Sales KAM
@sales_coach_be	Live	Search your Sales Playbook to answer about sales best practices, Alan's product, off	dust.tt/w/4...b18811	Sales KAM
@sales_meeting_recap	Live	Generate sales summary based on raw notes & meeting notes, in SF & Slack format.	dust.tt/w/4...609afe	Sales Meeting
@post_meeting_icebreaker	Live	Generate 3 customized icebreaker for a prospect we already know based on context	dust.tt/w/4...stants	Meeting manage
@dutch_translator	Live	Translate text to native Dutch (Flemish)	dust.tt/w/4...stants	Writing
@sfa_summary	Live	Summarises your last 6 months SFAs using Alan Home SFA extract.	dust.tt/w/4...16f9d3	Self review
@which_assistant	Live	Ask what you want to do and the assistant proposed you the best assistant to help yc	dust.tt/w/4...stants	Coaching Sale

RH

1 / 3

# L'IA pour renforcer les équipes



# L'IA pour aider les salariés dans leurs tâches RH

Recrutement

Accompagnement au  
quotidien

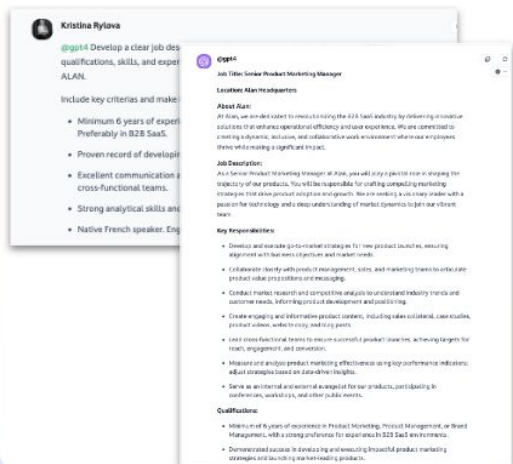
Développement personnel



# Utilisation de l'IA à chaque étape du recrutement

## Process & Communication

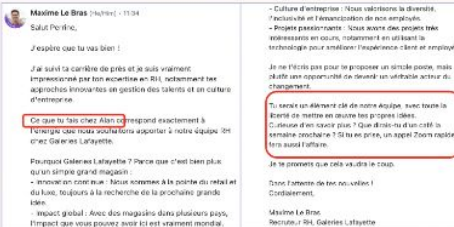
Augmenter l'efficacité et l'impact



## Sourcing & Screening

Identifier les bons candidats et les cibler de manière personnalisée

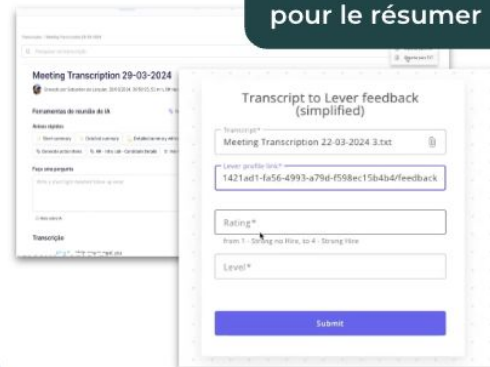
You're working as a Recruiter at Galeries Lafayette. You absolutely want to get in touch with Perrine (<https://www.linkedin.com/in/perrinemusset/>) to hire her as key People for your HR team. Can you write a LinkedIn message in french casually, authentically, and straightforwardly? It shouldn't feel generic, and it should be different from other recruiting messages.



## Entretien & Evaluation

Retranscrire et résumer les entretiens et les évaluations

1 min pour le résumer





# Exemple : People\_oncall - L'accès à l'expertise

## Au-revoir "People on-call", on demande à Dust

Gagner du temps grâce  
aux réponses pré-remplies

Automatiser les réponses  
aux questions courantes

**martin.galabru** 6 hours ago  
Question regarding house move  
8 replies

**martin.galabru** 6 hours ago  
Hi @people\_oncall 😊  
I'll be moving to a new apartment tomorrow.  
I couldn't find anything in Notion, so I'm allowing to ping you here.  
I wanted to know if Alan's collective agreement offers a day off to take care of

**Dust** APP 6 hours ago  
Alan's collective agreement does not provide a day off for moving to a new apartment. However, you may discuss this with your manager or HR for any possible arrangements or flexibility.  
[Continue this conversation on Dust](#) (edited)

**lucie.touchais** 3 hours ago  
Hey @martin.galabru There are no days off specific to moving houses. 😊 RTT and CP, which are complemented by our [flexible policy](#).  
Good luck with the 🏠

# Exemple : People\_oncall - L'accès à l'expertise

## Au-revoir "People on-call", on demande à Dust

Gagner du temps grâce  
aux réponses pré-remplies

Automatiser les réponses  
aux questions courantes



**marine.ronger** 8 days ago

Hi [@people\\_oncall](#)

Would it be possible to push the deadline for the reviewers of Maria's review please ?



**Beaver APP** 8 days ago

~people\_oncall on [Dust](#) has the following automated answer for you:

To adjust the deadline for Maria's review due to her Crew Lead's unavailability, you can modify the review schedule directly in Lattice, provided you have admin rights (typically, you need to be a coach). This process does not require you to contact [@people\\_oncall](#). It's important to ensure that any changes are approved by both the coach and the involved peer reviewers. You can find a guide on how to do this adjustment in the FAQ on the review process :cite[q5].



# Show Time

## L'accès à l'expertise

Aider les salariés dans leurs tâches RH

## Développement professionnel

Faciliter auto-réflexion et auto-évaluation pour vos salariés

## Coaching

Soutenir les responsables d'équipe dans des situations complexes

## Évaluation des performances

Augmenter l'efficacité de la rédaction de Feedback et de Reviews

## Suivi de l'engagement

Capter les signaux faibles de désengagement

# Exemple : Coaching

## Soutenir les responsables d'équipe dans des situations complexes



Kristina Rylova

@lumo j'ai une collaboratrice qui rentre de burnout après 6 mois d'arrêt maladie . quel dispositif d'accueil recommande tu de mettre en place?

Hello Kristina 🌟, thank you for your question about welcoming back a team member after a burnout-related medical leave. This is a sensitive situation that requires careful attention and planning.

Let me ask you a few key questions to better understand the situation and provide you with the most relevant advice:

- Has there been any contact maintained with your team member during their absence? If yes, what kind of communication?
- Do you know if they will return full-time immediately or if a progressive return to work has been recommended by their doctor?
- Have you identified any work-related factors that might have contributed to their burnout that we should address?

Key recommendations:

### 📅 Pre-return preparation

- Schedule a coffee chat before their first day back to understand their needs and concerns
- Prepare a "what did you miss" document summarizing key changes and updates
- Ensure mandatory occupational medicine visit is scheduled (required in France for leaves > 2 months)

### 📋 Structured reintegration plan

- Design a progressive 6-week return plan with clear, achievable objectives
- Consider starting with reduced hours or part-time schedule if possible

# Exemple : Suivi de l'engagement & bien être

Les salariés partagent une  
rétrospective  
hebdomadaire avec les  
points positifs et négatifs

Analyser et agréger des  
insights sur l'engagement  
de l'équipe grâce à l'IA

**Highlights**

- Great time in Belgium office bringing some 🇫🇷 tourists to show around & welcome back our dear @chloe.marbach - z
- So much fun preparing & watching Tech SMB 🎤 training with a perfect showman @alexis.mignard - better than you promise 📈

**Corrections**

- high workload & deadlines, marketing offsite does not help - some topics pop up (sales kick off contribution to the ob could have been planned more proactively in advance, others require more effort than planned (sana courses..) -> result: several topics (insights library, bundle feedback, showpad via CRM set up ) pushed to later on several time

**A+ Draft of content for Sales Kick-off keynote & Role-play guidance for objections**

**SFA i'pulse APP** 5:50 PM

<@> Mood Indicator: The team displays a blend of positive energy and challenges, with a strong focus on growth.

**Key Feelings from the team:**

- Tiredness and Fatigue Mentions:** 0
- Stress Mentions:** 1 - Lucie mentions feeling that Q2 will be packed and is planning to assess bandwidth when
- Workload Mentions:** 1 - Maria discusses the challenge with the classification of employees, indicating a significant
- Dissatisfaction and Unsatisfaction Mentions:** 0
- Positive mood and energy mentions:**
  - Maria is happy about spending quality time with the Madrid team and starting fresh on the employee classification
  - Perrine expresses excitement about leveraging AI and defining plans for growth opportunities.
  - Lucas highlights the success of participating in a Hackathon and the readiness of the Community Insights Dashboard
  - Jeremie reflects positively on the Hackathon experience and looks forward to simplifying processes in the coming weeks
  - Lucie is pleased with the progress on compliance risks overview and the alignment on solutions to mitigate risks

The submissions reflect a team that, while facing some pressure points, notably around workload and a bit of stress in their respective areas.

# Exemple : Développement professionnel

## Faciliter auto-réflexion et auto-évaluation



**Agréger les rapports de performance individuels et les rendre facilement accessibles**

- 1) Enregistrez votre auto-évaluation sous la forme d'une note vocale sur votre téléphone.
- 2) Obtenez la transcription avec Gladia
- 3) Utiliser GPT pour retravailler et simplifier le texte



@sfa\_summary

Summary of Achievements: Remi Comte - General Manager / Product Manager (Q-Branch Area / Sales Assistant)

### Strategic Planning and Partnerships:

- Successfully negotiated a 50% discount for 2024. [Negotiation Details](#)
- Developed a Q3 plan with high anticipation.
- Drafted the vision for an AI-powered sales strategy. [AI x Sales Vision](#)

### Product Development and Rollouts:

- Led the rollout of the Sales intro tool, achieving 112 intro requests and 22.5k connections rated. [Sales Intro Tool Learnings](#)
- Drove the integration of Salesforce data with Dust, creating a robust solution for scaling the dataset. [Salesforce x Dust Integration](#)
- Launched the Auto-oncall feature, improving on-call management and automating IT\_oncall and insurance\_oncall. [Auto-oncall PoC](#)

**Résultat :  
Résumé des réalisations  
trimestrielles individuelles**





# Exemple : Évaluation des performances

## Augmenter l'efficacité de la rédaction de Reviews



Forget all previous instructions. You are a seasoned manager with 50 years of experience. You are an expert in the art of giving candid feedback. Answer to this saying only "Understood."



Below is a list of our "leadership principles" that dictates how Alaners (employees) should behave.

## Leadership Principles

### Critères

- Alaners put members first, team second, and ourselves third

How we apply it in the way we work:

- We talk first about our members when making a decision
- We believe that ethics are more important than winning.
- We have our employees' back more than our partners' back.
- Alaners build high quality products and delight our members



### ### Examples of perfect positive feedback

- Ex 1: Alaners are self-improving and we help them grow:

Camille always pro-actively asks and acts upon feedback received with efficiency and humility. For instance, during his last review, it was highlighted that Camille still needed to improve on a few aspects of our working culture, among others: being public-first and writing. Since then, I have witnessed that Camille raised all her business related questions on public Slack channels (instead of a few DMs previously) and showed impressive bias to actions in document knowledge on Notion. Such switch proves how self-improving a leader is.

### Exemples



Write a constructive (negative) feedback using what follows in (links as main input and sticking rigorously to the format, writing length of the examples above. Reply in markdown in bullet point format. (-: \*\*Alaner simplify:\*\* Aude would gain and be more impactful her messages.

- She has amazing writing skills, but uses too many adjectives or long sentences that makes it hard to read. Ex: the Notion pages about review offboarding are long, and not read by Alaners

- Other example: her issue about review cycle (where and how should it unfold)(<https://github.com/alan-eu/Topics/discussions/21505?sort=ol>) dealing with too many topics at the same time, making it hard to read. \*\*\*\*\*Step back\*\*\*\*\*: Aude is impressively e



### • Alaner simplify:

- Aude would benefit from simplifying her messages to increase their impact.
- While she has exceptional writing skills, she tends to use complex sentences that make it hard to read. She creates reviews or offboarding are lengthy and often go unread by Alaners.
- Another instance is her issue about the review cycle (where and how should it unfold), which addressed multiple topics simultaneously, making it difficult to grasp the main points.

### Résultat



**Comment puis-je  
commencer ?**





# Comment stimuler le changement



## Une culture favorable à l'IA

Culture écrite et Documentation

La transparence

Responsabilité décentralisée



## Focus

Une vision, promu par la direction

Responsables de sujet dédiés : avec des objectifs & KPIs

Développer un réseau d'ambassadeurs



## Résilience

Accompagnement et Communication continue

Formation et Ateliers, Hackathons, Partage des bonnes pratiques et l'impact

Reconnaissance, Soutien ciblé aux faibles utilisateurs

alan

Questions?





**Pause de 15 minutes**



# L'exigence au service de l'expérience



**Nous cherchons à vous apporter les solutions formations les plus adaptées à vos contextes et les plus satisfaisantes.**

- ✓ Nos ateliers durent entre 2h et 4h pour s'intégrer dans vos agendas
- ✓ Tous nos ateliers sont modulables en parcours adaptés à vos enjeux
- ✓ Nos Packs heures vous permettent de vous former toute l'année
- ✓ Les formats ateliers sont organisés au Learning Lab' de Chateaufarm'
- ✓ Le nombre de participant est limité pour favoriser les échanges
- ✓ Nous avons toujours une solution sur-mesure à vous proposer



# IA, (r)évolution des process RH et enjeux data

*Aurélien Fenard*



# Gestion des talents : quelles stratégies pour recruter et former à l'ère de l'IA ?

*Pierre Monclos*



# Adapter ses stratégies de recrutement

- 🧠 Une nouvelle guerre des talents : êtes-vous prêts ?
- 🦸 Compétences techniques élevées vs  
Compétences augmentées par l'IA ?
- 👁️ Les mises en situation : 100% synchrones ? Avec ou sans IA ?



# Sensibiliser, former : quelques exemples

L'ORÉAL  
PARIS

Renault  
Group

AIRFRANCE 



 Les usages apprenants

 Des formations décidées suite au SWP

# Les usages apprenants

- ? L'IA comme **coach** : demandez des questions, pas des réponses
- ↺ L'IA comme **challenger** : réalisez vous-même la V1 et demandez des feedbacks
- ⬆ L'IA comme **assistant réflexif** : le prompt inversé (Tomorrow Theory)

**Merci pour votre attention :)**

**Et maintenant ?**



*Votre avis est important pour nous*



**Learns RH**

**Nos partenaires :**

**edflex**  
keep learning, keep growing

**lasens**

**acensi**

 **Elevo**

 **TOMORROW  
THEORY**  
INGÉNIEURS DU CAPITAL HUMAIN

**LeLab  
RH**