

# 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  
RHS**

# 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** !

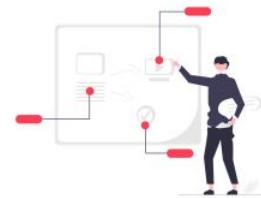


**Développement des compétences – Dialogue social – Droit du travail  
Marque employeur & communication interne – Organisation du travail et QVCT  
Parcours collaborateur – Pilotage et indicateurs RH – Recrutement – Rémunérations & Paie  
RH stratégie – RSE – Tendances RH – Communication – Intelligences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



Learns RH

Spécialisation RH



Réseau d'experts



Life Long Learning



Learns RH

# 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 Chateauform'
- ✓ 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

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

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

CUP OF COFFEE 15h30 - Pause

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

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

ALARM CLOCK 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?

Directed by KÖM  
Written by Samuel Durand

With the participation of  
Erik Brynjolfsson  
Cassie Kozyrkov  
Michael R Osborne  
Hung Lee  
Evan Sparks  
Matthew Candy  
Meriem Sefta  
Ippei Uemura

Supported by

free.com lucca s3three mazars SAFRAN orange

YouTube

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

**Ecrit et produit par Samuel Durand**

**Réalisé par Florent Vinouze et Guillaume Mougin**

# 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 ?

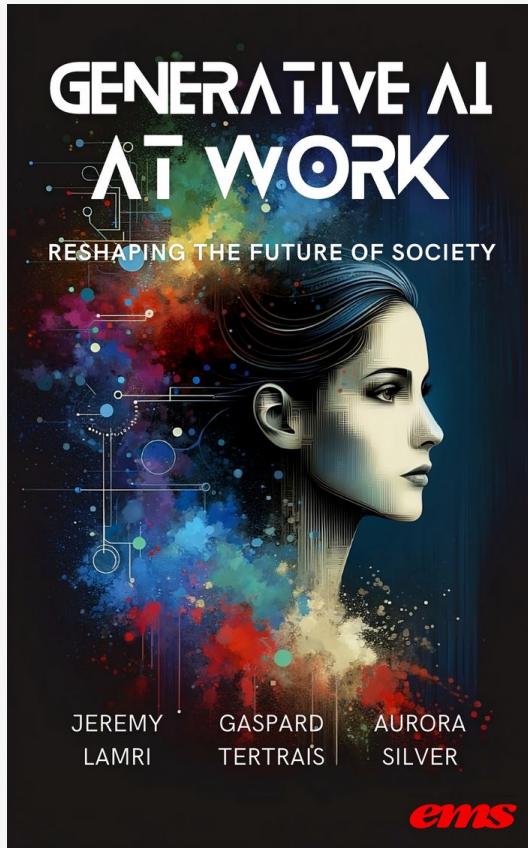


*Jérémy Lamri*

# Le travail en 5 futurs



Jérémie 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 Chateauform'
- ✓ 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*

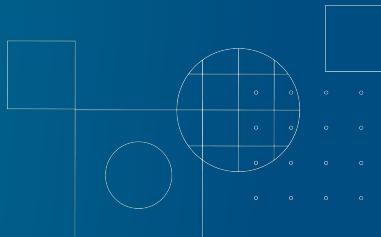


# Enjeux juridiques de l'IA

Risques et bonnes pratiques

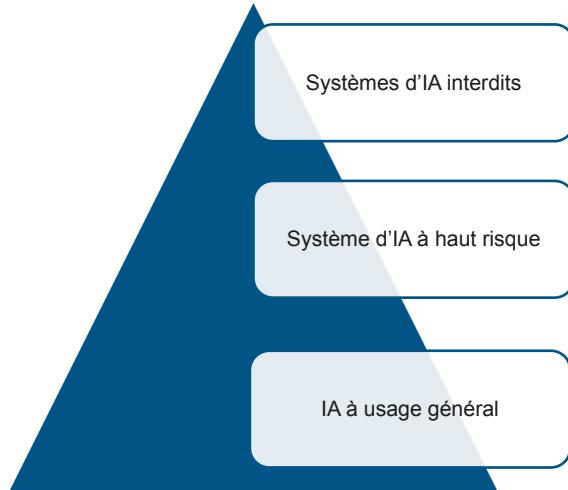
28 novembre 2024

Jacques de Tonquédec, Avocat Associé

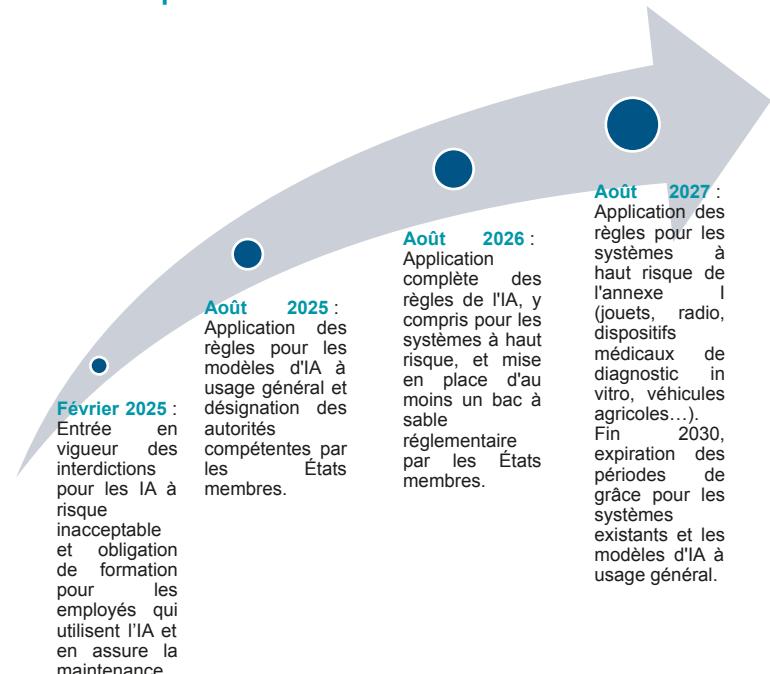


# L'IA Act en bref

## 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

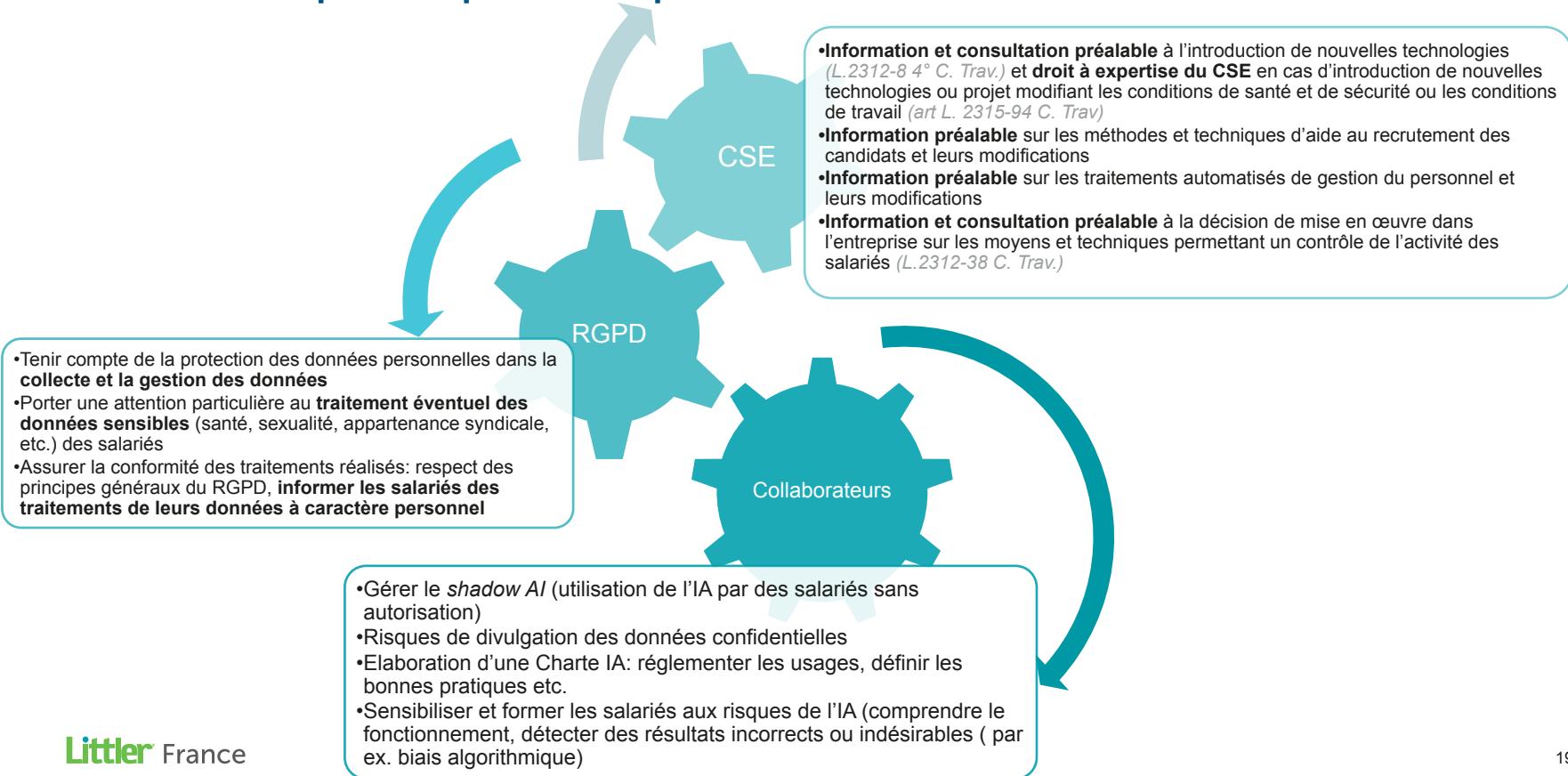
- Un tel système est destiné à exécuter des fonctions génériques telles que la reconnaissance d'images et de paroles, la génération d'images audio et vidéo, la détection de formes, la réponse à des questions, la traduction...(EX, ChatGPT).

### 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 ?



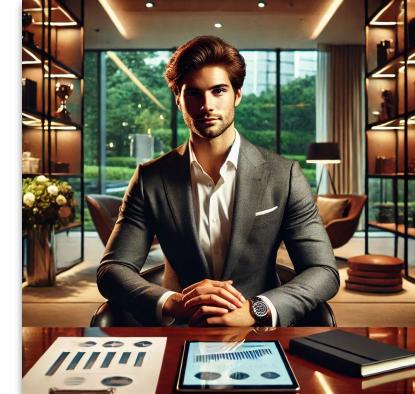
# Au-delà des erreurs : les biais des IA



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*



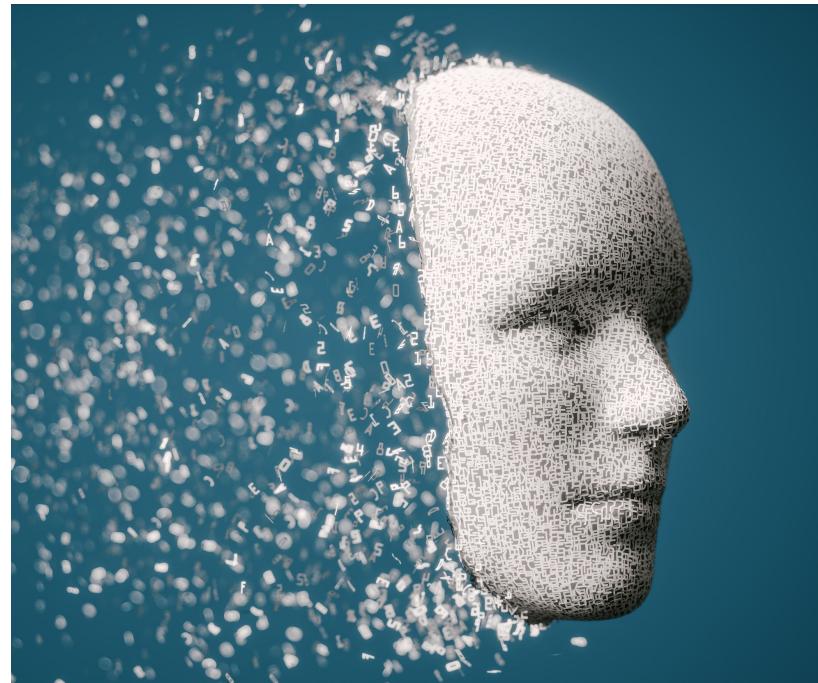
# 1. Un dialogue social technologique balbutiant:

- **Coté 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 > démyster 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 conséquences
5. accepter l'incertitude: imprévisibilité dans les changements induits > expérimentations



# Eléments 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 la 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



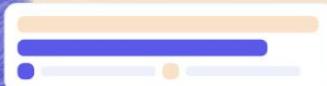
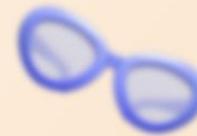
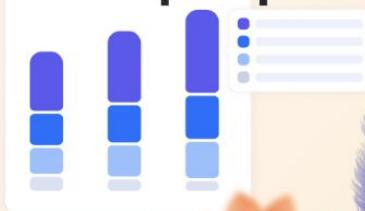
Voici le lien pour revoir la vidéo de Juliette Raimbault :

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

## 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

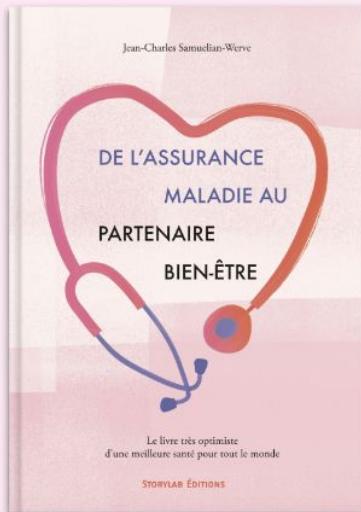
NPS Membre  
(indice de satisfaction similaire à Netflix  
ou Apple)



# 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.



Jean-Charles Samuelian-Werve  
Co-fondateur et CEO d'Alan



## Healthy Business

Culture d'entreprise  
Bien-être  
Excellence

STORYLAB EDITIONS

# 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

x5 en 1 an



# 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

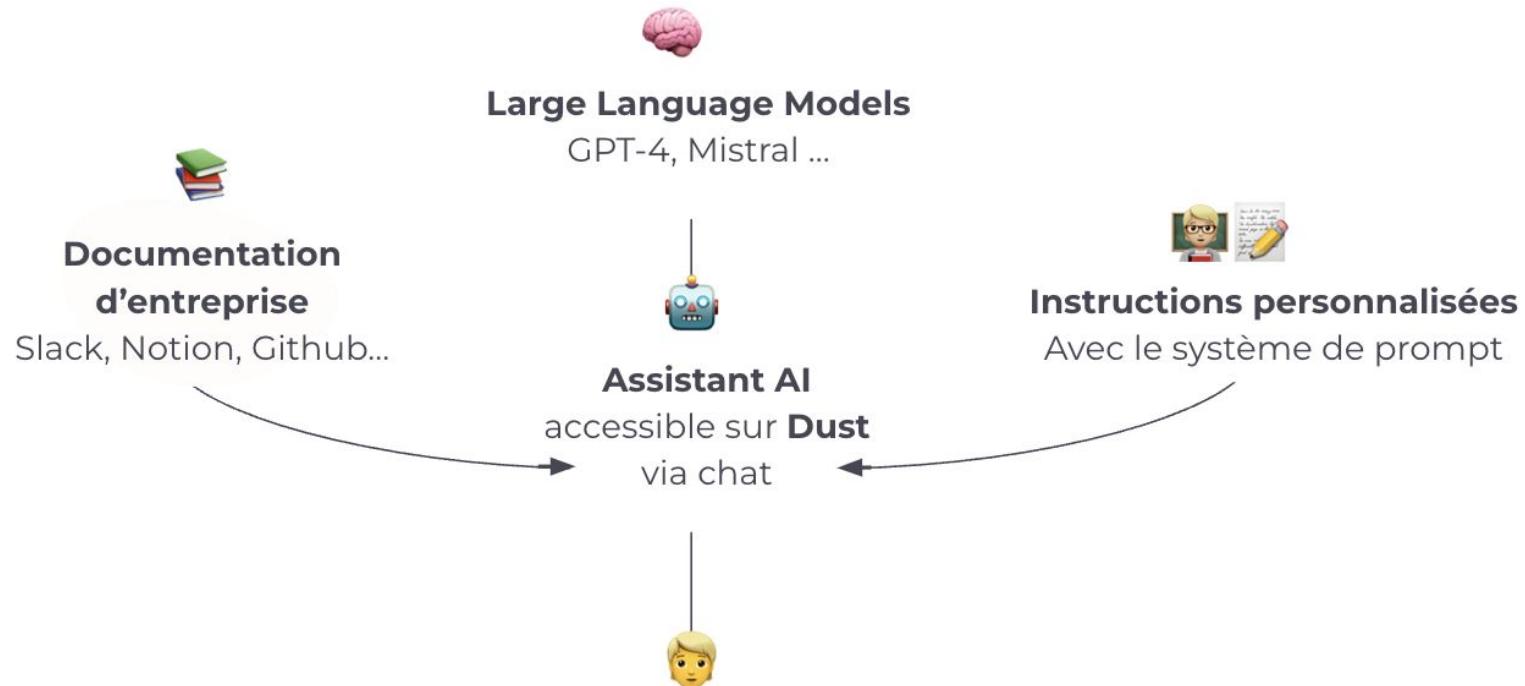
## Productivité des salariés

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+

assistant d'IA construits et utilisés

All Dust assistants

Split per community

All live assistants All assistants +

Aa 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
📢 @alanvoicefr	Live	Leverage Alan UX Writing guidelines to suggest the right French copy	dust.tt/w/4...stants	Design Research
📊 @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 yo	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

**Kristina Rylova**  
@gpt4 Develop a clear job description, qualifications, skills, and experience ALAN.

Include key criterias and make

- Minimum 6 years of experience Preferably in B2B SaaS.
- Proven record of developing cross-functional teams.
- Strong analytical skills and
- Native French speaker. Eng.

Job Title: Senior Product Marketing Manager

Location: Headquarters

**About ALAN:**  
ALAN is a startup created to revolutionize the B2B SaaS industry by delivering a unique value proposition: a platform that provides a fast, efficient, and integrated experience. We are committed to creating a dynamic, inclusive, and collaborative work environment that values and promotes teamwork and growth in the workplace.

**Job Description:**  
As a Senior Product Marketing Manager, you will be responsible for managing the product strategy and execution. You will be responsible for defining, creating, and executing the product marketing plan across product lifecycle stages. You are looking for a creative, driven, and passionate product marketing professional to join our startup team.

**Key Responsibilities:**

- Develop and execute go-to-market strategy for new product launches, ensuring alignment with business objectives and market needs.
- Collaborate closely with product management, sales, and marketing teams to define market needs, informing product development and positioning.
- Conduct market research and competitive analysis to understand industry trends and customer needs, informing product development and positioning.
- Create engaging and informative product content, including data collateral, case studies, product sheets, webinars, and blog posts.
- Lead cross-functional teams to execute on product launches, driving targets for reach, engagement, and conversion.
- Monitor and analyze product performance effectiveness using key performance indicators and continuously refine product offerings.
- Serve as an external spokesperson for our products, participating in conferences, webinars, and other public events.

**Qualifications:**

- Minimum 6 years of experience in Product Marketing, Product Management, or related Management, with strong preference for experience in SaaS and B2B environments.
- Demonstrated success in developing and executing successful product marketing strategies and launching market-ready products.

## 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.

**Maxime Le Bras** (In)e-mail : 1134  
Salut Perrine,

J'espère que tu es bien !

Je t'envoie ce message de près et de loin vraiment. Impressionnée par ton expertise en RH notamment les approches innovantes en gestion des talents et un certain d'entrepreneuriat.

On t'a fait une offre alors que tu n'espérais exactement à l'origine celle que nous t'offrons à notre équipe. (Et c'est Galeries Lafayette).

Pourquoi Galeries Lafayette ? Parce que c'est bien plus qu'un simple grand magasin.

- innovation : nous sommes à la pointe de la technologie et du luxe, toujours à la recherche de la prochaine grande idée.
- impact global : avec des magasins dans plusieurs pays, l'impact que vous pourrez avoir ici est vraiment mondial.

Salut Perrine, je t'envoie ce message de près et de loin vraiment. Impressionnée par ton expertise en RH notamment les approches innovantes en gestion des talents et un certain d'entrepreneuriat.

• Culture d'entreprise : Nos valeurs : respect, honnêteté, et exclusivité en l'enseignement des nos employés.

• Projets passionnantes : Nos équipes sont des petits trésors intéressantes en cours, notamment en matière de technologie et d'innovation. Faisons-nous une date et emplois.

Je me permets donc de te proposer un entretien de recrutement, mais je t'offre une opportunité de rencontrer un véritable avenir dans le changement.

Tu sensas un véritable clé de notre équipe, avec toute la bonté de mettre en œuvre tout ce que tu possèdes. Continuez en ce sens ? Que diriez-vous d'un court entretien ? Si tu as le temps, un appel. Nous nous rapellerons aussi si nécessaire.

Je te promets que nous valdrons le coup.

Doté d'ambition de nos meilleurs !

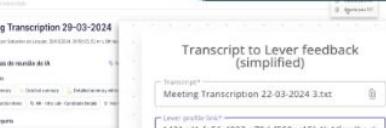
cordialement,

Maxime Le Bras,  
Recruteur RH, Galeries Lafayette

## Entretien & Evaluation

## Retranscrire et résumer les entretiens et les évaluations

1 min  
pour le résumer



The screenshot shows a web application interface. On the left, a sidebar for 'Meeting Transcription 29-03-2024' displays a transcript of a video call. The transcript includes a list of participants, a summary of the meeting, and a 'Feedback' section. On the right, a main panel titled 'Transcript to Lever feedback (simplified)' contains a text input field with the file path 'Meeting Transcription 22-03-2024 3.txt'. Below it is a 'Lever profile link' input field with the value '1421ad1-fa56-4993-a79d-f598ec15b4b4/feedback'. At the bottom, there are two input fields: 'Rating\*' with a dropdown menu showing 'From 1 - Strongly Not' and 'Strong Hire', and 'Level\*' with a dropdown menu showing '1 - Intern', '2 - Entry', '3 - Mid', and '4 - Senior'. A large blue 'Submit' button is at the bottom right.

# 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 Rylva

@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:

#### 1. 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)

#### 2. 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 - a promise ↗

**Concerns**

- 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 Pulse APP 5:50 PM**

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

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 wh
- **Workload Mentions: 1** - Maria discusses the challenge with the classification of employees, indicating a sig
- 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 classifi
- 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 Da
- Jeremie reflects positively on the Hackathon experience and looks forward to simplifying processes in the co
- Lucie is pleased with the progress on compliance risks overview and the alignment on solutions to mitigate ri

The submissions reflect a team that, while facing some pressure points, notably around workload and a bit of st

# Exemple : Développement professionnel

## Faciliter auto-réflexion et auto-évaluation

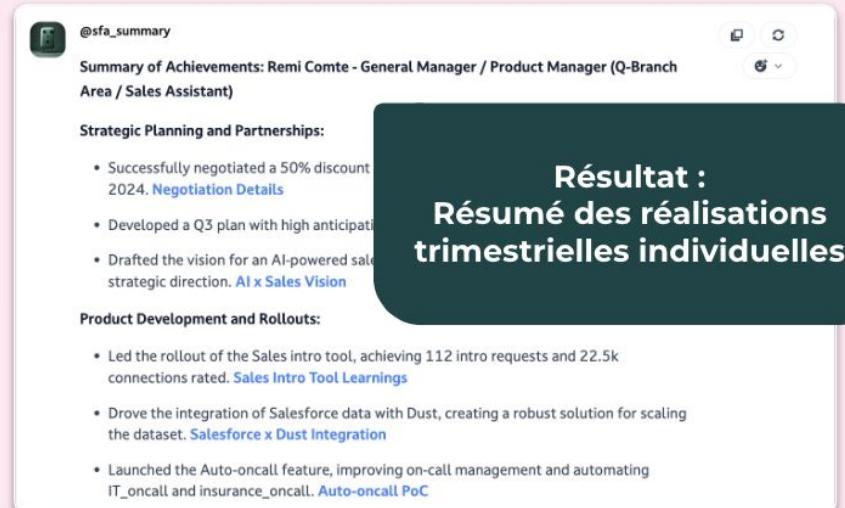


SFAs Timeline Upcoming OOOs Subscriptions Roles

strict  
coff  
fanbooch

**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 2024. [Negotiation Details](#)
- Developed a Q3 plan with high anticipati
- Drafted the vision for an AI-powered sales strategic direction. [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.

- ## **Critères**
- Alaners put members first, earn second, share thirds
- 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 D previously) and showed impressive bias to actions in document knowledge on Notion. Such switch proves how self-improving a ego can be.

 **Exemples**

 Write a constructive (negative) feedback using what follows: links as main input and sticking rigorously to the format, writing length of the examples above. Reply in markdown in bullet point. {{- \*\*"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

\*\*\*\*\*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 excessive punctuation and emojis, which make it difficult for others to read. She creates for 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 écrit 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 Chateauform'
- ✓ 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



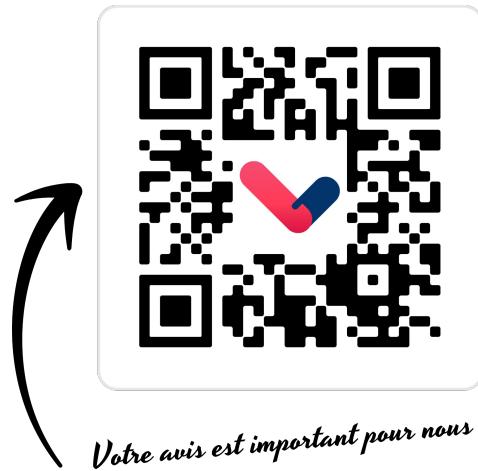
- 🎓 Les usages apprenants
- 🧠 Des formations décidées suite au SWP

# 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 ?



Nos partenaires :

**edflex**  
keep learning, keep growing

**iasens**

**acensi**

**Elevo**

 **TOMORROW  
THEORY**  
INGÉNIEURS DU CAPITAL HUMAIN

 **LeLab  
RH**