



Nous sommes à la recherche de contributions des grands comptes du Lab RH !

Quelques éléments sur l'ouvrage :

Titre de l'ouvrage : Algorithmes et humanités

Comment les RH peuvent tirer parti positivement de l'intelligence artificielle ?

Sous la direction de Michel Barabel et Timothée Ferras

Les coauteurs :

- Thierry Bonetto, ancien directeur L&D Groupe Danone, CEO fondateur de la startup, "Learning Futures",
- Charles Henri Besseyre des Horts, Professeur émérite, HEC
- Magali Mounier-Poulat, consultante spécialiste des compétences socio-émotionnelles
- Charlotte Du Payrat, consultante, spécialiste de l'intelligence collective
- Gaelle Bassuel : CEO de la startup, Yes we share (Lab RH)

Les DRH :

- Frédéric Gautier, VP RH Dassault Systèmes
- Pierre Deheunynck, VP RH Engie
- Sylvie Peretti, DRH Generali
- Anne Grjebine, Campus et Innovation RH AIR France
- Sylvain Lobry, DRH Danone
- Caroline Bloch, DRH La Banque Postale
- Amandine Aury, VP RH Sodexo
- Daniel Dreux, VP RH Disneyland Paris
- Philippe Leblon, DRH AFP
- Agnes Le Guern, VP RH Air Liquide
- Carole Bernard VanHeste, DRH, La Poste
- Didier Lachaud, VP RH Elis
- + Grands Comptes Lab RH (en cours)

Les Start-uppers Lab RH:

- Timothée Ferras, Fondateur "The Place to Coach" (Lab RH)
- Gaëlle Bassuel : Yes we share (Lab RH)
- + Startups Lab RH (**en cours >> on attend vos contributions !!**)

Les Experts et Consultants RH:

- Denis Floréan, Subject Master Expert IBM
- Marc Grassin, Enseignant chercheur à l'Institut Catholique de Paris
- Laurent Bibart, Professeur de philosophie et de gestion, ESSEC
- Nathalie Dive, Consultant RH & Coach
- Laurence Devillers, professeur au CNRS
- François Geuze, Expert consultant RH
- Eric Campoy, Enseignant Chercheur, Telecom
- Christophe Tricot, Experts Consultants

AMBITION DE L'OUVRAGE

Cet ouvrage propose de prendre un peu de hauteur sur la frénésie actuelle autour de l'IA pour mieux en cerner les enjeux et s'interroger sur la façon, dans le champ des Ressources Humaines, l'intelligence artificielle peut améliorer les pratiques RH (suppression des tâches répétitives, accès à l'information, émergence de nouveaux métiers, amélioration de la condition humaine, réduction des discriminations, ...)

C'est donc sous cet angle que se positionne cet ouvrage, né d'une ambition collective, de start-uppers, de coachs professionnels, de DRH, soucieux d'analyser les conditions d'un monde professionnel 4.0 à imaginer en conscience.

Nous souhaitons ouvrir le champ des possibles, celui d'un monde où l'homme utilise aussi l'IA pour devenir plus humain : renforcer son savoir-être, son intelligence émotionnelle, sa créativité,...

Volontairement technophile sous conditions (éthique, relations H/machine, ...), nous invitons le lecteur à comprendre et décrypter les mutations apportées par l'IA, et ses impacts possibles sur le management des hommes et des femmes.

Le parti pris de cet ouvrage est d'éclairer les problématiques sous différents regards :

- Regards d'experts et de chercheurs, pour expliquer ce qu'est l'IA aujourd'hui, et de quelle IA nous voulons demain.
- Regards de DRH, pour comprendre, à partir d'expériences concrètes, sous quelles conditions tirer parties de ces technologies pour améliorer l'expérience des collaborateurs.
- Regards de Startuppers, avec leurs idées, leur créativité, leurs « Proof Of Concept », pour explorer les nouveaux usages et nouvelles solutions au service d'une fonction RH plus humaine.

Sur la base de ces regards croisés, et de témoignages concrets, cet ouvrage aborde les questions clés posées par l'IA dans nos organisations, et propose un « manuel pratique », sorte de « code de la route » pour faciliter la prise de décisions éclairées : ses « autoroutes », peut-être aussi ses « ralentisseurs », ses « sens interdits » et ses « attention danger ».

STRUCTURE DE L'OUVRAGE

Dans une 1^{ère} partie, intitulé « Histoires d'IA », il nous a semblé nécessaire d'apporter rapidement des points de repères théoriques sur la genèse de l'intelligence artificielle, et la façon dont cette IA a évolué dans l'imaginaire collectif et sous l'impulsion de différents chercheurs et experts qui y ont contribué.

Notre 2^{ème} partie, intitulée « Espoirs et Craintes », observe concrètement les pratiques d'entreprises et de start-ups en se focalisant sur leurs initiatives vectrices de progrès social. Il s'agit d'établir une photographie de l'IA aujourd'hui, avec toutes les questions que soulèvent l'Intelligence Artificielle.

En particulier, nous montrerons comment la « main de l'homme » est fondamentale pour « shaper » l'Intelligence Artificielle, il n'y a pas de déterminisme technologique ».

Enfin dans une **3^{ème} partie, « La Révolution des RH »,** permettra de mettre en lumière des initiatives actuelles très concrètes lancées par des entreprises et des start-ups (du Lab RH), dans les différents domaines RH (recrutement, ADP, ...) et susceptibles de révolutionner le management des hommes au service d'un progrès social.

Nous y développerons notre point de vue sur le rôle de la fonction RH dans le déploiement de l'IA et tenterons de baliser un code de la route.

Quelle fonction RH à l'ère de l'IA ? *Coordonné par Michel Barabel*

1. l' Exosquelette de la fonction RH à l'ère de l'IA

- François Geuze
- (C Bloch/La Banque Postale) : interview
- *la coopération startups/grands compte autour l'IA au service de la fonction RH (Charles Henri)*

2. Transformation de la fonction RH avec l'IA (par domaine RH):

- 2.1. Le recrutement et le onboarding à l'ère de l'IA > [Contributions de Startups & Grands Comptes du Lab RH](#)
- 2.2. Administration & paie > [Contributions de Startups & Grands Comptes du Lab RH](#)
- 2.3. L'IA au service de la connaissance et développement de soi (Timothée Ferras, Olivier Malafonte, Arnaud Collery & Alexandre Pachulski)
- 2.4. L'IA et développement des talents / compétences (Thierry Benetto & Morgan)
- 2.5. IA et engagement des salariés (Gaelle & Charlotte)
- 2.6. IA et RSE; IA for Good? (Gaelle)
- 2.7. IA et gestion de carrière/GPEC > [Startups & Grands Comptes du Lab RH](#)
- 2.8. IA et Santé au travail

MODALITÉS DE CONTRIBUTION

Modalités de contribution:

- Votre entreprise a créé des solutions ou eu recours à l'IA dans l'un des domaines suivants :

- > Le recrutement et le onboarding à l'ère de l'IA
- > Administration & paie
- > IA et gestion de carrière/GPEC

- Rédigez un texte qui peut être des réflexions sur le bon usage de l'IA dans les processus de recrutement, learning et Carrières/GPEC ou sur des solutions déjà en place ou sur un rêve : de quelle IA j'aimerais bénéficier en tant que RH !
- Taille du texte : de 7000 à 15000 signes espace compris
- Retour maximum : 31 janvier 2020.

- Pour participer :

Faire un mail d'intention à Michel Barabel (Directeur des publications du Lab RH) à michel.barabel@sciencespo.fr, en mettant laurene@lab-rh.com en copie.

Vous pouvez y indiquer:

- Votre volonté de participer à cet ouvrage
- Votre accord sur les délais et la ligne éditoriale
- L'angle de votre contribution et les convictions que vous souhaitez mettre en avant (quelques bullet points pour présenter les idées principales que vous développerez). La participation à cet ouvrage est soumise à validation par le comité de rédaction.

Pour toute question sur ce projet : michel.barabel@sciencespo.fr / 06 84 38 47 67.