

Theme	Conséquences	Risque	Quoi? Comment? Où?	Personnel concerné	Qd ? Fréquence?	Préconisations	Solution direction	Responsable	Qui
organisation	Non transposition recommandations GR	Invocation du comité d'éthique	Absence de la representation du personnel (elus ou OSR) au DAEB	IRP		Créer un DAEB niveau RDF et intégrer des IRP			
organisation responsabilité	Responsabilite salarié engagée	non-conformité du process	faille de sécurité	Tous les utilisateurs IAG	tout le temps	Demander au responsable IA l' <b>avis de conformité</b>			
organisation responsabilité	Stockage par google des profils utilisateurs entraînement LLM avec données salarié	Protection salarié discutable	google profile les utilisateur à leur insue, engagement responsabilité salarié	Tous les utilisateurs IAG	tout le temps	<b>Formations en français</b> dispensées aux utilisateurs obligatoirement			
Dégénération des conditions de travail	Augmentation de la charge de travail et augmentation du stress	Suppression des ressources humaines avant évaluation validée mal-etre des salariés	Gain de productivité annoncé	Tous les salariés	tout le temps	1) Exigence des critères et process d'évaluation IA 2) Réclamer des indicateurs de complexité d'intégration des nombres de variable dans la prise de décision critères de complexité dans la prise de décision 3) Instaurer des indicateurs de surcharge de travail et stress 4) Clause de revoyure tous les 6 mois sur chaque projet concerné par IA 5) Actions CSE et CSSCTR enquêtes surcharge de travail et globalement RPS			
Conformité	Niveau des documents fournis au CSE insuffisant	invocation du comité éthique de GR Dispersion des ressources	Défaut d'alignement des responsables des projets IA Search and Match	IRP	Lors des infos consultation sur les projets IA	1) Demande d'explication sur les 4 projets en cours Search and Match 2) Liste complète des use case exigée par le CSE 3) Communiquer aussitôt au CSE les nouveaux use case à suivre 3) Le CSE demande le process de construction d'un use case son instruction avant son déploiement 4) Mise en place d'un planning de revoyure systématique pour suivre les évolutions et les boucles d'amélioration			
Organisation / CT	Ressources écartées du Delivery	Discrimination et défaut d'employabilité des salariés néophytes	Absence de d'indicateurs d'employabilité des salariés néophytes	Salariés du Delivery France	Tout le temps	Exigence du CSE de mettre en place urgentement des indicateur d'employabilité des salariés du Delivery			

Thème	Conséquences	Risque	Quoi? Comment? Où?	Personnel concerné	Qd ? Fréquence?	Préconisations	Solution direction	Responsable	Qui
	Retard de 3 ans assuré du déploiement Search and Match	Dérive importante annoncée des plannings de déploiement des outils du groupe	TORC versus Search and Match 1) absence de la prise en compte du chantier important du changement d'architecture, MCD, de TORK (1 BD / plusieurs BD replication) 2) Non fiabilisation des données de CUBE (30% des dossiers de compétences non mis à jour) analyse des formats existants vers cibles nettoyage des données etc... 3) Intégration des différents métiers avant migration des données et coordination multi-métiers	personnels structure et Delivery	permanent	1) Mise en place d'une véritable Direction de projet avec coordination des projets 2) anticiper toutes les actions de fiabilisation des données, travail sur les formats et évolutions des données ..... 3) Revoir l'architecture, MCD, problèmes de réPLICATION, intégration des Données France et régions etc... 4) Mettre en place des équipes projets/métiers 5) Définir l'articulation avec Virtual Brain etc....			
	Non définition des objectifs de TORC	Absence de cahier des charges clair risque objectifs non réalisés et grosse dérive déploiement des projets	Quels sont les objectifs de TORC/Search and Match Récupération de la plateforme? Mise en place d'une market place RDF? Compléter les équipes Forfait(ER) ?	Structure Délivery	permanent	1) Expliquer pourquoi 4 projets existants alors qu'un seul projet présenté 2) Définir et rédiger un cahier des charge clair 3) Définir des use case adaptés 4) Définir les indicateurs adaptés (analyse des écarts entre besoins client et employabilité salariés....) ?			
organisation	Défaut d'anticipation d'analyse des écarts sur BullHorn	Conditions de travail dégradées des équipes RH, TM....	Un travail énorme de fiabilisation des données qui seront à intégrer dans les nouvelles applications cibles (Virtual Brain , BullHorn etc..) (formats, type donnée, etc..)	RH, TM, DAS,	permanent	Mise en place d'ateliers en équipe projets métiers pour mesurer les écarts avant/après nettoyage des données et fiabilisation avant migration etc..			
gouvernance	Confusion dans les orientations stratégiques et les objectifs IA	Insuffisance de définition d'indicateurs pour mesurer et évaluer les objectifs	Confusion des critères et indicateurs pour mesurer et évaluer les projets IA défaut de mise en place de moyens aux équipes conformité. Non transposition des recommandations du groupe. Comment la direction a travaillé les spécificités France et Régions ? Comment a-t-elle mis en place les process ? Qui ? Comment la direction vérifie -t-elle la conformité?	les dirigeants du COMEX	permanent	Clarifier les objectifs respectifs des projets IA et les orientations stratégiques evalutaion objectifs de croissance du CA avec quels moyens d'investissement en IA (comparaison par rapport au marché)?- Instaurer des indicateurs NPS salarié et pas seulement client....			