

LA GAZETTE IDEIS

numéro 01



- Un Podcast résumé par Nicolas
- La génération Z par Nicolas
- Le TDAH en entreprise et en formation par Julien
- Le délai de prévenance EPL d'Hugo

Bannissons le terme “intelligence artificielle” et accueillons le terme “Intelligence analytique artificielle”

Le concept d'intelligence artificielle date de la première moitié du vingtième siècle avec, entre autres, les travaux majeurs du mathématicien britannique Alan Turing et son article fondateur de 1948 qui décrivait – pour l'une des premières fois – un réseau de neurones organisé aléatoirement et que l'on entraînerait à la façon du cerveau humain pour atteindre plus d'efficacité dans le calcul, mais aussi pour pouvoir résoudre des problèmes jusqu'ici insolubles.

C'est en 1956, que les scientifiques américains John McCarthy, Marvin Minsky, Claude Shannon et Nathaniel Rochester écrivent une note de recherche évoquant pour la première fois dans une étude scientifique le terme intelligence artificielle.

Il faudra attendre les années quatre-vingt pour voir publiés les premiers travaux sur des intelligences multiples, dont celle du psychologue américain, Robert Sternberg, qui proposa une théorie triarchique de l'intelligence, contenant, en plus de sa composante analytique, une composante créative et émotionnelle, ainsi qu'une composante pratique, le fameux bon sens...

En toute rigueur, nous devrions utiliser le terme "intelligence analytique artificielle", ou parler d'algorithmes, comme je le fais très souvent. Car l'intelligence artificielle ne fait que maîtriser l'intelligence analytique. Certes, des intelligences artificielles pourront simuler certaines des autres composantes en partie, mais ne les maîtriseront pas.

Un agent conversationnel qui vous dit “Je t'aime” ne maîtrise pas les émotions et les sentiments sous-jacents à cette déclaration.



la vidéo de Nicolas

La génération Z

« Un monde qui gagne est un monde qui ose faire le pari de sa jeunesse » .
Alors l'entreprise s'est elle bien préparée à cela ?

En 2023, plus de 50% de la population mondiale à moins de 35 ans. Les générations Y et Z sont présentes en masse dans les entreprises.

Les entreprises et les managers se sont-ils préparés au changement de paradigme ?

Entre la génération Y qui privilégie le pourquoi avant le comment, la flexibilité avant la sécurité, l'exemplarité avant le statutaire et le fait de s'accomplir avant de réussir Et la génération Z qui aura en moyenne plus de 13 métiers dans sa carrière et qui souhaite être « entrepreneur de sa vie professionnelle »...

Les entreprises et les managers sont-ils préparés et savent-ils adapter le cadre professionnel ?

Bon visionnage 😊



Le TDAH en entreprise et en formation : générateur de performance, j'en dis CAP !

Le Trouble Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité est le trouble le plus fréquent en psychopathologie qui touche la cognition de 3% des adultes. Il fait partie de la famille des Troubles du Neuro-Développement dont 1 personne sur 6 est impactée. Le TDAH est caractérisé par une prédominance de symptômes d'hyperactivité-impulsivité, d'inattention-déconcentration ou les deux cumulés. Difficultés à gérer ses émotions, oublis de RDV, délais non respectés, pertes de document, besoin de bouger et de penser sans arrêt sont autant d'aspects qui peuvent constituer un réel handicap pour le professionnel concerné. Oui : handicap pour les résignés & en dit CAP pour les audacieux !

Imaginez ! Et si le TDAH était la botte secrète à mettre au service d'une équipe ? Et si un simple pas de côté et la connaissance du trouble nous permettait de découvrir le potentiel relationnel et créatif de ces personnes ? de mettre à contribution leur fonctionnement atypique au service de la performance des organisations comme je l'ai abordé dans le magazine Coaching ou au micro de Radio EMCC en mai 2022 ? A l'instar des préconisations de la 5ème stratégie nationale pour les TND qui vient de paraître, il s'agirait alors de repérer et valoriser, en milieu professionnel, les compétences spécifiques de ces profils si particuliers grâce à leur esprit disruptif pouvant être de puissant catalyseur d'intelligence ! Pour cela, il suffit de bien les accompagner à travers l'application de quelques astuces simples et de se former gratuitement sur le sujet grâce à des modules de qualité proposés par plusieurs associations reconnues. Alors, cap ?

Vous voulez en savoir plus ? Flashez le code ou suivez le guide : <https://linktr.ee/ideis>.



Le délai de prévenance Entretien Préalable Licenciement

Que ce soit pour notre culture personnelle ou lors de la présentation du traitement juridique de la faute, il se peut que nous soyons questionnés sur le délai de prévenance de l'entretien préalable à un éventuel licenciement (EPL) qui est de 5 jours. Mais 5 jours par rapport à quoi ?

Un arrêt de la Cour de Cassation du 6 septembre 2023 a annulé un jugement favorable à une salariée.

L'entreprise la convoquait à un EPL par courrier daté du 10 janvier 2018 et présenté le 12 janvier 2018, en vain, au domicile de la salariée. Celle-ci a récupéré le courrier le 22 janvier pour un EPL fixé le 24 janvier 2018. Sortie des effectifs le 15 février 2018, elle conteste la décision évoquant la nullité de la procédure du fait des 2 jours de prévenance (lecture le 22 janvier et EPL le 24 janvier soit moins de 5 jours).

En première instance, elle obtient gain de cause mais l'arrêt est finalement cassé.

Ainsi, cette jurisprudence démontre que le délai de prévenance commence au lendemain de la présentation de la lettre, soit le 13 janvier 2018 et non de sa réception effective.

Stage Inter-entreprises

Maîtriser l'art de comprendre et d'interagir positivement avec votre entourage professionnel et personnel vous intéresse ? 😊

IDEIS vous propose de transformer vos interactions en opportunités de réussite !

Communiquer avec PCM c'est les 17 et 18
avril 2024

Rejoignez-nous

