

Trois questions à Paul Sauveplane, DRH d'Alan

Chaque semaine, Maddy + vous propose de découvrir le quotidien d'un collaborateur clé au sein d'une startup, d'un grand groupe ou encore d'un fonds d'investissement. Cette semaine, Paul Sauveplane, chief corporate and people officer chez Alan a accepté de répondre à nos trois questions.

Temps de lecture : minute

23 mai 2024

Paul Sauveplane est l'un des cinq premiers salariés d'Alan. C'est un artisan, un maçon de l'entreprise. Aujourd'hui DRH de l'assureur, Paul Sauveplane est auparavant passé par la finance, le juridique, les affaires publiques, la conformité, l'audit interne, les ressources humaines...

Paul Sauveplane a vu l'entreprise grandir de 50 à 100 puis à presque 500 collaborateurs aujourd'hui. L'ambition d'Alan était claire depuis le début : construire un géant de la néo-assurance. C'est avec ce but en tête et la possibilité de voir l'entreprise aller jusqu'à 2 000 collaborateurs ou plus que Paul Sauveplane élabore ses process RH et participe à construire la culture d'Alan. Cette culture se traduit par deux concepts : transparence radicale et responsabilité.

Maddyness : Comment peut-on résumer la culture d'Alan et comment se traduit-elle au quotidien ?

Paul Sauveplane : C'est une culture de transparence, d'ambition, une culture qui donne la responsabilité à chacun, à son échelle, en fonction des projets que chacun porte. Nous avons un mode de collaboration qui est très transparent et très axé sur 'je te responsabilise'. Mais cela veut

dire aussi informer les personnes, avancer, être clair.

C'est donc une structure assez processée, nous avons une culture de l'écrit très forte, une culture de l'asynchrone où justement on laisse chacun s'organiser de façon à avoir des phases de concentration importantes. C'est une structure qui scale bien, faite pour des gens très complets, curieux et qui ont vraiment une tête d'entrepreneur. Mais cela ne correspond pas à tout le monde.

Cette transparence radicale, quelle place prend-elle chez Alan ?

Chez Alan, tu sais qu'il n'y a pas une décision difficile qui va être prise dans ton dos. C'est simple, toute décision est documentée à l'écrit sur une espèce de mini-forum et toutes ces décisions-là sont accessibles par tous les salariés. Chacun peut y aller, mais c'est difficile de suivre tous les arbitrages. Il faut qu'on fasse attention à bien signaler les décisions majeures.

Je suis appelé dans des réunions où les décisions qui vont être prises sont décisives. On s'est mis d'accord sur ces sujets : ils sont trop importants, nouveaux, non réversibles, ou bien concernent l'ensemble de la boîte.

En revanche, on met les équipes dans une position de responsabilité distribuée : les collaborateurs sont censés décider sans avoir besoin de moi, et même sans moi ! Et ce n'est pas parce que je donne un avis que ce sera la décision finale. C'est là que ça change tout. D'ailleurs, nos pyramides hiérarchiques sont très resserrées, je n'ai pas de N-4. Il y a des chefs d'équipe, des managers d'équipe en fonction de chacun des métiers et des pays. Et puis il y a des symboles comme la transparence des salaires.

En tant que DRH, quelle est ta journée type ?

J'ai eu l'obligation de faire deux blocs différents. J'ai vraiment un bloc de

concentration parce que je gère toutes mes fameuses réunions asynchrones et mon travail de fond. C'est un gros bloc en matinée, et un plus petit l'après-midi. Cela va être typiquement trois heures le matin et une heure l'après-midi.

Pour le reste, j'ai beaucoup de réunions en one to one, beaucoup plus que la moyenne ! J'ai beaucoup de coachés -des collaborateurs pour qui Paul Sauveplane joue le rôle de mentor, ndlr-, je vois des patrons de différentes communautés pour les aider sur des sujets people.

Enfin, j'ai un créneau que j'essaie de laisser ouvert pour faire du brainstorm avec les équipes, s'ils ont besoin de moi. Et je fais des interviews, des rencontres de DRH à l'extérieur.

Au milieu de tout ça, il faut que je gère, peut-être en quatre fois dans la journée, la communication avec l'extérieur, les mails à trier, et la communication avec l'intérieur, Slack. Mais jamais avec de l'instantanéité, de la notification. C'est vraiment à moi d'avoir le contrôle et de dire pendant un quart d'heure, je vais sur Slack et je gère toutes les notifications que j'ai. Sinon, tu te crées une espèce de biais d'instantanéité où tout devient urgent et devient important. Et ça, c'est la catastrophe !



À lire aussi

Pourquoi de plus en plus de corporates passent à l'investissement en direct dans les startups ?



MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups françaises !

JE M'INSCRIS

Article écrit par Aurélie Pasquier