

CONGRÈS HR'

#50
EDITION
CONGRÈS
HR



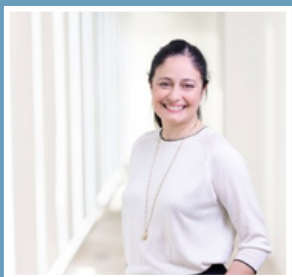
PRÉ-PROGRAMME



Les 8 et 9 avril 2026
au Pré Catelan, Paris 16



Parmi les 80 témoignages



Caroline GONIN

Chief Human Resources &
Corporate Social Responsibility
Officer,
TRANSDEV GROUP



Ludovic DEMIERRE

Directeur des Ressources
Humaines,
VINCI



Delphine BERILLOUX

EVP Human Resources,
**SAFRAN AIRCRAFT
ENGINES**



Olivier HEROUT

DGA en charge des Ressources
Humaines et de la Santé & Sécurité,
EQUANS



Dessislava MITEVA

Head VP Human Resources EMEA,
DANONE



Frédéric THORAL

Human Resources Director,
**BNP PARIBAS PERSONAL
FINANCE**



Laetitia DE MONTGOLFIER

Group HR Director,
FM LOGISTIC



David MARCHAL

Directeur des Ressources
Humaines Adjoint,
GROUPE BPCE



Séverine GROSJEAN

Chief Human Resources & ESG
Officer,
NEXANS



Jérôme FRITEAU

Directeur des Relations Humaines et de
la transformation,
L'ASSURANCE RETRAITE



Florence YVAN

SVP Human Resources,
RATP Dev



Vincent LAVAUX

CHRO,
CEVA Logistics



Fabrice LIONARD,

Directeur Ressources Humaines
Industrie,
SERVIER



Véronique CROUZIER

Directrice, Dynamiques &
Relations Humaines,
CREDIT MUTUEL ARKEA



Stéphane ALLAIRE

Directeur Innovation - Head
of Generative AI Program,
BOUYGUES TELECOM



Delphine GIRAULT

Group Employee Experience
Director,
MICHELIN



Reynald CHAPUIS

DRH en charge de la transformation
digitale,
**CREDIT MUTUEL ALLIANCE
FEDERALE**



Armelle SAVIDAN

Learning, Leadership & Culture,
VALEO

Mercredi 8 Avril

*Choisissez parmi les 5 sessions ci-après

Déroulé des 2 jours :

8h45 : Votre Grand Débat

10h00 : Pause café

10h30 : 5 sessions au choix

13h00 : Déjeuner

14h45 : Ateliers expérientiels

16h45 : Fin du Congrès



Grand Débat du 8 avril 2025 avec Cynthia Fleury

1 IA et RH : comment bâtir votre stratégie IA ?

- Focus sur des cas d'usages réussis et susceptibles d'être déployés à l'échelle
- Comment évaluer et renforcer l'adoption de l'IA auprès de l'ensemble des collaborateurs ?
- Comment l'IA transforme-t-elle le quotidien des collaborateurs ? Quelle place garde le collaborateur dans cette évolution ? Comment faire preuve de sens critique à toutes les étapes de son travail ?
- Comment anticiper l'impact de l'IA sur les compétences et les métiers, comment préparer les évolutions à venir ? Comment organiser les actions de reskilling et d'upskilling ?
- Comment développer la courbe d'apprentissage auprès des jeunes sur des postes fortement impactés par l'IA ?

2 Quelles actions développer pour la Santé et la Santé mentale des collaborateurs dans des contextes exigeants et face aux changements accélérés ? Comment tendre vers une performance durable ?

- Comment réduire l'absentéisme liés aux troubles de santé (physiques et mentale) tout en maintenant la performance collective ?
- Comment prévenir les risques en santé mentale dans un contexte de transformation permanente des organisations ?
- Comment outiller les managers pour qu'ils deviennent acteurs de la prévention en santé mentale ?
- Comment mesurer l'impact réel des actions de prévention en santé mentale sur la performance et l'engagement ?
- Comment déployer internationalement une approche de la santé et de la santé mentale ?



3 Comment maintenir et renforcer l'engagement des collaborateurs dans la durée à toutes les étapes de la vie professionnelle dans un contexte de transformations successives ?

- Comment aligner la stratégie du groupe, les pratiques managériales et l'expérience collaborateur pour renforcer l'engagement ?
- Comment faire converger toutes les pratiques RH au service de l'amélioration de l'expérience collaborateur ?
- Comment accompagner les managers pour qu'ils deviennent les premiers acteurs de l'engagement des équipes ?
- Comment favoriser une culture de feedback continu comme levier d'engagement et de fidélisation
- Comment adapter les politiques d'engagement aux attentes hétérogènes des différentes générations

4 SBO : quelles étapes pour mettre en place une véritable gestion des évolutions et des mobilités des collaborateurs fondée sur les Compétences ?

- Pourquoi et comment passer d'une logique verticale de métier à une logique de métier fondée sur des rôles et des compétences ?
- Comment construire les profils de compétences par emploi à partir des données internes et externes en vue de capitaliser sur les meilleures pratiques ?
- Comment favoriser l'auto-déclaration des compétences et inciter les collaborateurs à se former en permanence ?
- Comment identifier les compétences « fonctionnelles » et « transférables » pour favoriser la mobilité interne et anticiper les évolutions et la disparition de certains métiers ?
- Quelles sont les possibilités offertes par l'IA dans ce domaine ?
- En quoi la SBO va-t-elle permettre à l'entreprise d'aller plus vite face aux changements à venir ?

5 Comment faire évoluer la culture managériale et les modèles de leadership, les diffuser et réussir leur appropriation par le management ?

- Comment contribuer à la croissance et à la cohérence du Groupe par la construction et la diffusion d'un modèle de leadership ?
- Comment ancrer durablement les nouvelles pratiques managériales ?
- Comment lutter contre les écarts entre culture managériale prescrite et culture managériale vécue par les collaborateurs ?
- Comment adapter la culture managériale aux nouvelles attentes des générations ?
- Comment responsabiliser les managers sur l'engagement et la santé des équipes sans alourdir leur charge mentale ?

Jeudi 9 Avril

*Choisissez parmi les 5 sessions ci-après



Grand Débat du 9 avril 2025 avec Gérard Araud

6 Comment gérer l'accélération et la multiplicité des transformations des organisations ? Comment préserver les collectifs ?

- Comment aligner votre stratégie business et RH pour affronter les transformations en cours ?
- Comment accompagner les collaborateurs face à l'empilement des plans de transformations ?
- Comment repenser les organisations pour faire face aux transformations majeures en cours, notamment celles liées à l'IA ?
- Comment mener des transformations responsables et préserver les collectifs au niveau santé et santé mentale ?

7 Comment répondre à l'enjeu du renouvellement, de l'évolution et du transfert des compétences ? Quels impacts des IAGs ? Quels dispositifs privilégier ? (mobilité interne, reskilling, upskilling, freelancing)

- Comment bâtir une cartographie des compétences dynamique et évolutive partagée avec les métiers ?
- Quels sont les impacts des IAGs sur les compétences et les métiers : l'importance de revisiter les référentiels et les fiches de poste
- Comment répondre aux besoins de croissance et de renouvellement des effectifs en particulier sur des profils pénuriques en attirant et en formant des profils atypiques ?
- Comment faire de la mobilité interne un véritable levier de renouvellement des compétences ?
- Comment rendre visibles les parcours de reconversion ou d'évolution interne ?
- Comment structurer et valoriser le tutorat et le mentorat comme leviers de transmission des compétences ?

8 D&I et équité de traitement : quels leviers concrets pour faire évoluer les pratiques RH ? Comment faire face aux nouvelles exigences de la Directive sur la Transparence Salariale ?

- Comment développer votre stratégie de D&I ? Comment changer de paradigme et lutter contre les biais ? Avec un focus sur les seniors
- Quels sont les enjeux de la transposition et les actions à déployer pour éviter les risques (contentieux, financiers, de réputation) ?
- Les notions de classification des postes et de « catégorie de travail de même valeur » de la Directive se recoupent-elles ?
- Faut-il une cohérence entre les niveaux de postes dans l'ensemble des pays (ou dans un même pays) ?
- Comment outiller les managers et les préparer aux questions qui leur seront posées par les collaborateurs ?



9 Comment faire évoluer la culture managériale et les modèles de leadership, les diffuser et réussir leur appropriation par le management ?

- Comment contribuer à la croissance et à la cohérence du Groupe par la construction et la diffusion d'un modèle de leadership ?
- Comment ancrer durablement les nouvelles pratiques managériales ?
- Comment lutter contre les écarts entre culture managériale prescrite et culture managériale vécue par les collaborateurs ?
- Comment adapter la culture managériale aux nouvelles attentes des générations (autonomie, sens, feedback, flexibilité) ?
- Comment responsabiliser les managers sur l'engagement et la santé des équipes sans alourdir leur charge mentale ?

10 IA et RH : comment bâtir votre stratégie IA ?

- Focus sur des cas d'usages réussis et susceptibles d'être déployés à l'échelle
- Comment évaluer et renforcer l'adoption de l'IA auprès de l'ensemble des collaborateurs ?
- Comment l'IA transforme-t-elle le quotidien des collaborateurs ? Quelle place garde le collaborateur dans cette évolution ? Comment faire preuve de sens critique à toutes les étapes de son travail ?
- Comment anticiper l'impact de l'IA sur les compétences et les métiers, comment préparer les évolutions à venir ? Comment organiser les actions de reskilling et d'upskilling ?
- Comment développer la courbe d'apprentissage auprès des jeunes sur des postes fortement impactés par l'IA ?



**14h45 à 16h45 :
Réservez votre
agenda en vue de
participer à nos
Ateliers
expérientiels et
d'intelligence
collective !**

Nous revenons vers vous dans les prochains jours avec le programme complet pour connaître vos choix (places limitées, sur inscription)