51 ÈME ÉDITION

CONGRÈS HR'

PROGRAMME

Les 17 et 18
Novembre 2026

au Pré Catelan, Paris 16

Parmi les 80 témoignages

de cette 51ème édition

Isabelle MINNECI
Deputy Chief Human Relations Officer,
L'OREAL

Nicolas FLAMANT
VP Group Industrial Relations & VP Human Resources France,
THALES

Isabelle QUAINON
Directrice des Ressources Humaines Groupe,
VEOLIA

Laurent CHOAIN
Global Chief People & Culture,
ACCOR

Tiffany FOUCAULT
Chief Sales & People Officer,
FNAC DARTY

Michael FOSSAT,
Directeur des Ressources Humaines France,
SCHNEIDER ELECTRIC

Anne LEBEL,
Group Chief Human Resources Officer,
CAPGEMINI

Cécile PASDELOUP
Directrice du Développement RH Groupe,
GROUPE LA POSTE

Pierre-Alexandre ANSTETT
Directeur du Centre d'Expertise Leadership & Cohésion,
GROUPE MICHELIN

Sylvie PERETTI
Membre du comex en charge des Relations Humaines et de l'Organisation,
GENERALI FRANCE

Stéphane VALLEE
Chief Human Resources Officer,
EQUANS FRANCE

Bénédicte CRETE-DAMBRICOURT
Directrice Ressources Humaines Groupe,
GROUPAMA

David HINDLEY
Executive Vice President Human Resources,
SERVIER

Jean-Sébastien BLANC,
Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines,
ENGIE

Amélie WATELET
Directrice des Ressources Humaines,
AXA FRANCE

Reynald CHAPUIS
DRH en charge de la Transformation,
CREDIT MUTUEL ALLIANCE FEDERALE

Maud VIMEUX
Chief HR Officer,
LABORATOIRES PIERRE FABRE

Laurent AUFILS
Chief AI & Future of Work Officer,
ORANGE

Delphine BERILLOUX
EVP Human Resources,
SAFRAN AIRCRAFT ENGINES

Déroulé des 2 jours :

8h45 : Votre Grand Débat
10h : Pause café
10h30 : 5 sessions au choix
13h15 : Déjeuner entre pairs
14h45 : Ateliers expérientiels
16h30 : Fin du Congrès

GRAND DÉBAT

17 NOVEMBRE 2026 • 8H45 – 10H00

La nouvelle bataille des puissances : géopolitique, IA, souveraineté et démocratie. Qui détient le pouvoir dans le monde qui émerge ?

- Les nouveaux rapports de force géopolitiques et technologiques redessinent la souveraineté. Face à la montée des “techno-Césars” et à la puissance de l’intelligence artificielle, quels choix stratégiques pour l’Europe et nos entreprises ?
- Comment comprendre ces mutations et faire les bons choix technologiques et industriels pour conserver notre liberté d’action ?

Gilles GRESSANI

Président du Groupe d'études géopolitiques de l’Ecole Normale Supérieure et Directeur de la revue Le Grand Continent

David DJAIZ

Essayiste, Enseignant à Sciences Po, Auteur de *La Révolution obligée, 2024 ; Le Nouveau modèle français, 2021* et *Slow Démocratie, 2019*

GRAND DÉBAT

18 NOVEMBRE 2026 • 8H45 – 10H00

Transformer en profondeur un géant mondial, rester fidèle à ses valeurs

- Transformer le modèle économique, développer les marques du luxe au lifestyle, organiser la coexistence de marques et de segments très différents
- Bientôt 1 million de chambres, 6000 hôtels, un modèle "asset light" : comment Accor garde le lien avec ses collaborateurs pour que chacun se sente "Accor" ?

Sébastien BAZIN

Président-Directeur général du Groupe, ACCOR

CONGRÈS HR 51ÈME ÉDITION

Le 17 Novembre de 10H30 à 13H

*Choisissez 1 session parmi les 5 ci-après :

***Découvrez les Ateliers expérientiels de 14h45 à 16h30 en pages 9 à 13**

1 IAs et RH : quelle gouvernance organiser ? Comment renforcer l'adoption ? Quels impacts sur les métiers ? Comment mesurer et démontrer les gains de productivité ?

- Comment évaluer et renforcer l'adoption de l'IA auprès de l'ensemble des collaborateurs et faire face à l'hétérogénéité des niveaux de maturité ?
- Quels cas d'usage ont démontré leur valeur et présentent un potentiel de déploiement à l'échelle ?
- Comment anticiper l'impact de l'IA sur les compétences et les métiers, quelles stratégies de reskilling et d'upskilling mettre en place ?
- Comment l'IA transforme-t-elle le quotidien et les modes de travail des collaborateurs ?
- Quels impacts sur le management : comment piloter des équipes hybrides entre humains et IA ?
- Comment développer la courbe d'apprentissage des jeunes, sur les métiers fortement impactés par l'IA ?
- Comment développer le discernement, l'esprit critique et la capacité à interroger les résultats produits par l'IA ?
- Comment mesurer, objectiver et démontrer les gains de productivité et de performance liés à l'IA ?

Isabelle MINNECI, Directrice des Ressources Humaines Adjointe Groupe, **L'OREAL**

Laure DEMAIN-MARTINET, Talent, AI Transformation & Learning Executive, **PUBLICIS FRANCE**

Reynald CHAPUIS, DRH en charge de la Transformation, **CREDIT MUTUEL ALLIANCE FEDERALE**
Et **Olivier BURGER**, Directeur Général, **MAKILA Ai**

Aurélie CHEVALIER, Responsable Accélération Data et IA, **URSSAF**

Valérie MUSSARD, Directrice Innovation RH, **MALAKOFF HUMANIS**

2 Comment protéger durablement la Santé et la Santé mentale des collaborateurs face à l'accélération des changements et dans des contextes exigeants ?

- Quelle stratégie de prévention déployer pour répondre aux nouveaux enjeux de santé au travail ?
- Quels dispositifs innovants développer en matière de prévention, de bilans de santé et de solidarité ?
- Comment garantir une politique de prévention équitable entre « cols blancs » et « cols bleus » ?
- Comment mieux prévenir les risques en matière de santé mentale, notamment auprès des jeunes collaborateurs, particulièrement exposés ?
- Quel impact l'IA peut-elle avoir sur la santé mentale, et comment en anticiper les effets ?
- Comment outiller et responsabiliser les managers afin d'en faire de véritables acteurs de la prévention et de la santé mentale ?
- Comment objectiver et démontrer le rôle déterminant de la santé mentale dans la performance et l'engagement ?

Nicolas FLAMANT, VP Group Industrial Relations & VP Human Resources France**, THALES**
Et Docteur **Fabienne JAWORSKI,** Médecin Coordonnateur Groupe, **THALES**
Et **Robert BECART,** Responsable Atelier Logiciel**, THALES SERVICES** et Rapporteur de la commission contrôle sociale du Groupe

Stéphane VALLEE, Chief Human Resources Officer, **EQUANS FRANCE**

Anne DECOUZON, Directrice des Ressources Humaines, **PUBLICIS France**

Claire LE TOUZE, Avocate en droit social et VP**, AVOSIAL**
Et **Béatrice REVON,** Directrice des Ressources Humaines, **DILISCO (Groupe Albin Michel)**
Et **Magda Elena TOMA,** Consultante QVCT Senior, **QUALISOCIAL**

3 Comment piloter les évolutions professionnelles et la mobilité interne par les compétences ? Comment utiliser la SBO pour gagner en agilité et s'adapter aux transformations actuelles (IAs, robotique etc…)

- Comment faire de la Skills-Based Organization un véritable levier au service du business ?
- Comment faire évoluer les pratiques RH pour passer d'une logique centrée sur les métiers à une approche fondée sur les compétences ?
- Comment construire et actualiser des référentiels de compétences en s'appuyant sur l'IA et en croisant les données internes avec les données du marché ?
- Comment intégrer les compétences au SWP pour en faire un outil de pilotage et de décision au service des métiers ?
- Comment favoriser l'auto-déclaration des compétences, en développant une culture de l'apprentissage continu ?
- Comment identifier les compétences transférables pour faciliter les mobilités internes et anticiper la transformation/disparition de certains métiers ?

David HINDLEY, Executive VP Human Resources, **SERVIER**
Et **Olivier RUTON,** Head of Digital Learning & HR Innovation **et Geoffroy BELLET,** Global Head of R&D Human Resources, **SERVIER**
Et **Mathieu MARTIN,** Co-founder**, 365 TALENTS**

Reynald CHAPUIS, DRH en charge de la Transformation, **CREDIT MUTUEL ALLIANCE FEDERALE**
Et **Morgane VIDAL,** VP HR Learning**, RENAULT**
Et **Carole MENGUY,** Partner, Future of Work, SWP, **ALIXIO**

Aude BALLIF, Directrice Talents France, **TRANSDEV**
Et **Arthur PHILIPPE,** CEO, **JOBMAKER**

4 Comment maintenir et renforcer l'Engagement des collaborateurs dans la durée à toutes les étapes de leur vie professionnelle ?

- Comment aligner la stratégie du Groupe, les pratiques managériales et l'expérience collaborateur pour renforcer durablement l'engagement ?
- Comment faire converger toutes les pratiques RH au service de l'amélioration de l'expérience collaborateur ?
- Quelles pratiques managériales permettent de transformer l'expérience collaborateur et l'engagement des équipes ?
- Comment instaurer une culture du feedback continu comme levier de développement, d'engagement et de fidélisation ?
- Comment faire évoluer les politiques d'engagement pour répondre à la diversité des attentes et des aspirations générationnelles ?

Maud VIMEUX, Chief HR Officer, **LABORATOIRES PIERRE FABRE**

Cécile VALLIENNE, Responsable Pôle Fidélisation et Performance collaborateur, **LA BANQUE POSTALE**

Guillaume DA CUNHA, Vice President, Human Resources – People & Culture, **DISNEYLAND**

Autres intervenants à venir

5 Accélération des transformations : comment accompagner les collaborateurs ? Comment identifier les futurs leaders ? Quelle place pour l'IA ?

- Comment aligner votre stratégie business et RH pour affronter les transformations en cours ?
- Comment repenser les organisations pour faire face aux transformations majeures en cours, notamment celles liées à l'IA ?
- Comment faire évoluer les modes de management et de leadership pour accompagner durablement la transformation des organisations ?
- Comment assurer le renouvellement continu de votre vivier de managers et leaders en réponse à ces enjeux ?

Joachim BEAUVILAIN, Responsable du pôle Talent du groupe, **EDF**
Et **Dominique DUQUESNOY,** CEO, **PERFORMANSE**

Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines des Opérations**, CARREFOUR France**

Anne du CREST, Directrice Formation Groupe**, VEOLIA**
Hervé HUMBERT, Associate Director Employee Experience, **IPSOS bva**

Jacques ADOUE, Executive Vice President, Human Resources and Corporate Social Responsibility, **EDENRED**

Fiammetta CASCIOLI KARIVARIS, Associated Professor, **KEDGE Business School**

Le 18 Novembre de 10H30 à 13H

*Choisissez 1 session parmi les 5 ci-après :

***Découvrez les Ateliers expérientiels de 14h45 à 16h30 en pages 9 à 13**

6 Comment faire évoluer les pratiques de management et réussir leur appropriation ? Quel modèle de leadership construire ou comment le faire évoluer ?

- Comment contribuer à la croissance et à la cohérence de votre organisation par la construction et la diffusion d'un modèle de leadership ?
- Comment incarner les comportements managériaux attendus avec le nouveau Leadership Model ?
- Quand le « modèle de leadership » ne suffit plus à obtenir la performance humaine et opérationnelle attendue : comment construire et déployer des « comportements attendus » pour les managers ?
- Impacts de l'IA sur les compétences de leadership, de management et d'esprit critique pour en tirer une réelle valeur
- Comment adapter la culture managériale aux nouvelles attentes des jeunes générations ?
- Comment responsabiliser les managers sur l'engagement et la santé des équipes sans alourdir leur charge mentale

Tiffany FOUCAULT, Chief Sales & People Officer, **FNAC DARTY**

Jérôme FRITEAU, Directeur des Relations Humaines et de la Transformation, **L'ASSURANCE RETRAITE**

Pierre-Alexandre ANSTETT, Directeur du Centre d'Expertise Leadership & Cohésion, **GROUPE MICHELIN**

Hélène YVERT, Directrice Développement Ressources Humaines, **SECURITE SOCIALE**

7 Les collaborateurs expérimentés : « angle mort » de votre politique RH ? Quels leviers concrets pour faire évoluer vos pratiques ?

- Carrières longues : comment réinventer les parcours après 50 ans ? Reconversion, mobilité interne, entrepreneuriat, intrapreneuriat ?
- Management intergénérationnel : comment les seniors deviennent-ils des ponts plutôt que des obstacles au sein des équipes mixtes ?
- Que nous apprend le modèle japonais de la "seconde carrière" ?
- Sénior : "poids mort" ou atout stratégique des transformations IA ?
- Le coût caché de l'âgisme : ruptures conventionnelles, contentieux, perte de savoir-faire…
- Et si le dialogue social devenait un levier pour valoriser l'expérience ? Quel rôle pour les OS dans la transmission des savoirs, l'évolution des parcours et la reconnaissance de l'expérience ?

Laurent PIETRASZEWSKI, Président, Cabinet Grenel, Ancien Ministre chargé des Retraites et de la Santé au travail
Frank MOREL, Avocat associé en Droit Social, Flichy Grangé Avocats, Ancien Conseiller du Premier Ministre
Isabelle QUAINON, CHRO, **VEOLIA**

Vincent MACKIE, Directeur des Relations Sociales, **SAFRAN**
Michael FOSSAT, Directeur des Ressources Humaines France, **SCHNEIDER ELECTRIC**
Jean-François FOUCARD, Expert emploi/formation/ organisation du travail auprès de la Présidente **CFE-CGC**

Séverine DECROIZETTE, Head of D&I – Talent Management & People Care, **BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE**
Christelle FORMICHELLA, Corporate Social Responsibility Program Manager, **BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT**
Amélie WATELET, DRH, **AXA France**

Gilles COLAS DES FRANCS, Directeur Associé, **WENOLD**
Olivier BOST, DSI, **GROUPE ADAY**

8 Comment accompagner les managers et les collaborateurs dans des organisations en transformation permanente ?

- Comment aligner votre stratégie business et RH pour affronter les transformations en cours ?
- Comment repenser les organisations pour faire face aux transformations majeures en cours, notamment celles liées à l'IA ?
- Comment faire face à l'empilement des plans de transformations ? Peut-on redonner plus de capacité d'action aux personnes impactées par les changements permanents ?
- L'importance de repenser les rôles et les responsabilités pour fluidifier l'information et accélérer la décision
- Comment soutenir et outiller les managers face à ces transformations ?
- Comment préserver les collectifs et construire des transformations réellement responsables ?

Sylvie PERETTI, Membre du comex en charge des Relations Humaines et de l'Organisation, **GENERALI FRANCE**

Laurent CHOAIN, Global Chief People & Culture, **ACCOR**

Bénédicte CRETE-DAMBRICOURT, Directrice Ressources Humaines Groupe, **GROUPAMA**

Juliette BAUDRY, Global HR Director, **BOIRON**
Et **Raphaël SCHWAB,** Chef de projet Conseil & Formation, **PHILONOMIST LAB**

Céline SIMON, Vice President, Delivery Services Europe, **PROSCI**

9 Comment organiser le renouvellement, l'évolution et la transmission des compétences ? Quels dispositifs privilégier ? (mobilité interne, reskilling, upskillig, tutorat, 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 : comment revisiter les référentiels et les fiches de poste ?
- Comment faire de la mobilité interne un véritable levier de renouvellement et de développement des compétences ?
- 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 rendre visibles les parcours d'évolution interne et de reconversion au sein de l'entreprise ?
- Comment structurer et valoriser le tutorat et le mentorat comme leviers de transmission des savoirs ?

Cécile PASDELOUP, Directrice du Développement RH et Communication RH, **GROUPE LA POSTE**
Et **Julien BOISNET,** General Manager, **NEOBRAIN**

Jean-Luc FRANCE, Directeur des Ressources Humaines Groupe, **NAVAL**
Et **Anne DOMAIZON,** Transformation & Operational Performance VP, **NAVAL**

Sandra HEN POULAIN, Directrice des Ressources Humaines, **SPIE FRANCE**
Et **Jean-Guillaume PELLETIER**, Fondateur, **JOBSONG**

Aurélie DEBAUGE, Directrice des Ressources Humaines, **SANEF**
Valérie MIGRENNE, French Retail, Private Banking and Insurance CHRO, **SOCIETE GENERALE**

10 IAs et RH : quelle gouvernance organiser ? Comment renforcer l'adoption ? Quels impacts métiers ? Comment démontrer les gains de productivité ?

- Comment évaluer et renforcer l'adoption de l'IA ?
- Quels cas d'usage ont démontré leur valeur et présentent un potentiel de déploiement à l'échelle ?
- Comment anticiper l'impact de l'IA sur les métiers ?
- Comment l'IA transforme-t-elle le quotidien et les modes de travail des collaborateurs ?
- Comment piloter des équipes hybrides : humains/IA
- Comment développer la courbe d'apprentissage ?
- Comment développer l'esprit critique et la capacité à interroger les résultats produits par l'IA ?

Anne LEBEL, Directrice des Ressources Humaines et Responsable de l'Ethique, **CAPGEMINI**
Jean-Sébastien BLANC, DGA en charge des RH, **ENGIE**
Sylvain DHENIN, Managing Partner, CEO & Board Practice, **HEIDRICK & STRUGGLES**

Laurent AUFILS, Chief AI & Future of Work Officer, **ORANGE**
Et **Véronique MONTAMAT**, Directrice Marketing et Prospective, **SOPRA HR SOFTWARE**

Xuan-Son NGUYEN, CTO AI & IT Innovations, **BNP PARIBAS**
Alix CAYUELA, Head of partnership, **SIMUNDIA**

Stéphanie GAY, HR & Learning Partner et **Justine SANSON**, Responsable Innovation et Gen IA, **KIABI**
Et **Anne SARRAT**, Responsable Ingénierie de formation et **Adrien PHILIPPE**, Affiliate Professor, **SKEMA BUSINESS SCHOOL**

Eric PESTEL, Responsable Formation Transformation Digitale, Data, Change, **SAFRAN**
Et **Sylvie PERETTI,** Membre du comex en charge des RH et de l'Organisation, **GENERALI FRANCE**
Et **Delphine BERILLOUX,** EVP HR, **SAFRAN AIRCRAFT ENGINES**

VOS ATELIERS EXPÉRIENTIELS

DU 17 NOVEMBRE
DE 14H45 À 16H30

(uniquement sur inscription, places limitées)

ATELIER A

qualisocial

Signaux faibles, crises fortes : repérer une situation dégradée avant qu'elle n'explose

Absentéisme qui grimpe, départs en série dans un service, tensions entre collègues, alerte du CSE ou signalement de harcèlement : les situations de travail dégradées commencent rarement par une crise.
Elles s'installent le plus souvent à bas bruit, à travers des signaux faibles que l'on perçoit sans toujours savoir les interpréter.

Pourquoi participer ?

- Apprendre à repérer les signaux faibles d'une situation dégradée avant qu'elle ne se cristallise.
- Distinguer conflit interpersonnel, management dysfonctionnel, organisation du travail problématique et harcèlement.
- Savoir quel dispositif activer selon la situation : médiation, diagnostic, enquête interne.
- Adopter les bons réflexes dès le premier signalement : écoute, protection des personnes, confidentialité, traçabilité.
- Repartir avec une grille de lecture et des outils directement mobilisables dans votre organisation.

Christelle CREMAS, Senior Manager**, QUALISOCIAL,** Consultante RH et santé au travail, Médiatrice et IPRP.

Atelier limité à 30 participants, d'une durée d'1h30.

ATELIER B

HEIDRICK & STRUGGLES

Repensez votre modèle de leadership pour mieux anticiper les nouveaux besoins du management en réponse aux défis actuels (IAs, accélération des transformations…)

- En quoi l'IA, l'hybridation du travail, l'accélération des transformations et l'incertitude changent-ils la manière de manager ?
- Quelles attentes des collaborateurs ont le plus évolué ?
- Quel modèle de leadership pratiquez-vous aujourd'hui, explicitement ou implicitement ?
- Quelles sont ses forces et ses limites face à l'accélération et à la complexité ?
- Avec l'IA, quelles nouvelles postures et compétences de leadership sont nécessaires ?
- Quelles sont les 3 à 5 caractéristiques essentielles de ce nouveau leadership ?
- Quelles évolutions concrètes voulez-vous expérimenter ?

Hervé BORENSZTEJN, Partner**, HEIDRICK & STRUGGLES**

Atelier limité à 30 participants, d'une durée d'1h30.

LE 17 NOVEMBRE
DE 14H45 À 16H30

MOKA.CARE

ATELIER C

Transformer sans épuiser : quand l'Intelligence Artificielle rencontre l'approche appréciative

L'IA transforme déjà nos façons de travailler. Mais comment éviter qu'elle ne se traduise uniquement par plus de vitesse, plus d'attentes et davantage de charge ? Et si les RH commençaient par se demander : quel travail voulons-nous réellement créer grâce à elle ?

À travers un cas concret et une mise en situation collective, cet atelier permettra de découvrir et d'expérimenter la démarche appréciative, une méthode qui s'appuie sur les forces d'une organisation pour construire un futur souhaitable.

Vous serez invités à :

- Imaginer un futur du travail désirable, dans lequel l'IA améliore à la fois la performance et la santé mentale.
- Identifier les conditions RH nécessaires pour réussir une transformation sans épuiser les équipes.
- Repartir avec une méthode et des principes concrets pour accompagner les transformations à venir.

Sylvie CHAUVIN, Psychologue, Directrice du Comité Scientifique de **Moka.Care** et ex-DRH avec plus de 25 ans d'expérience dans les RH.

Atelier limité à 30 participants, d'une durée d'1h30.

ATELIER D

skema BUSINESS SCHOOL

Leadership & IA : comment vous aider à mieux accompagner les managers ?

L'IA générative peut devenir un véritable copilote RH pour aider les managers dans leurs pratiques quotidiennes.
Dans cet atelier, nous vous proposerons de partir de vos usages actuels de l'IA, de découvrir les fondamentaux de l'IA générative sans jargon technique, puis d'explorer des cas d'usage concrets appliqués au leadership et au management.

Pourquoi participer ?

- Découvrir des cas d'usage RH concrets de l'IA appliqués au leadership et au management.
- Comprendre les fondamentaux de l'IA générative sans jargon technique.
- Identifier comment l'IA peut soutenir les managers dans leurs situations du quotidien.
- Repérer les bons réflexes : confidentialité, discernement, qualité des demandes, validation humaine.
- Repartir avec des idées directement activables dans votre organisation.

Alex JUDGES, Formateur et Directeur Pédagogique, **SKEMA BUSINESS SCHOOL**

Atelier limité à 30 participants, d'une durée d'1h30.

LE 17 NOVEMBRE
DE 14H45 À 16H30

ATELIER E

Comprendre et transformer nos résistances au changement

Comment faire du neuf dans nos façons de collaborer ? Comme on l'attribue à Albert Einstein : *« La folie, c'est de faire toujours la même chose et de s'attendre à un résultat différent. »*

Dans cet atelier, nous apprendrons à repérer nos mécanismes relationnels au quotidien et à les transformer pour faciliter le changement.

À partir d'expériences corporelles simples et accessibles (mises en mouvement et mises en situation guidées), nous explorerons ce qui se joue concrètement dans des situations courantes :

- Poser ses limites sans rompre la relation
- S'appuyer sur l'autre et exprimer clairement un besoin
- Faire face au sentiment d'impuissance et retrouver une marge de manœuvre

Céline LAURENCEAU, Executive Talent Advisor, **BEYOND ASSOCIES** et Coach & Sparring Partner, GESTALT

Atelier limité à 20 participants, d'une durée d'1 h30

ATELIER F

Pay Transparency : passer du texte de la directive à des actions opérationnelles

Vous serez invités à :

- Comprendre les exigences clés de la directive sur la transparence des rémunérations : droit à l'information, transparence à l'embauche, libre expression salariale, transparence des pratiques de rémunération, justification objective des écarts de salaire, travail de même valeur, publication des écarts de salaire et seuil de 5%
- Comment relier ces exigences à 4 axes d'action clés pour les entreprises : catégorie de travailleurs, droit à l'information, écarts et équité salariale, communication
- Identifier 2 à 3 actions concrètes par axe en sous-groupe, mise en commun, arbitrage en vue d'identifier les 5 actions les plus critiques

→ Malgré l'incertitude, l'objectif de cet atelier est d'identifier des actions concrètes sur chacun des 4 axes pour réduire les risques que la directive met en lumière

Anne JEAN, Directeur Executive Rewards France, Human Capital Solutions, **AON**

Atelier limité à 30 participants, durée d'1h30

LE 18 NOVEMBRE
DE 14H45 À 16H30

(uniquement sur inscription, places limitées)

ATELIER G

IA : votre organisation est-elle vraiment prête ?
90 minutes pour évaluer votre capacité à intégrer l'IA dans les pratiques de travail et accélérer son adoption par vos équipes

La recherche Prosci montre que les obstacles à l'adoption de l'IA ne sont pas technologiques : ils concernent avant tout les individus, le leadership, la confiance, les compétences et la capacité de l'organisation à accompagner le changement.

La recherche sur laquelle s'appuie la présentation a été menée auprès de **1 107 participants, dirigeants, managers et collaborateurs, dans différents secteurs et zones géographiques.**

Ce workshop vous permettra de :

- Prendre du recul sur le niveau de préparation de votre organisation face à l'IA.
- Découvrir les enseignements de la recherche Prosci sur les facteurs qui favorisent, ou freinent l'adoption de l'IA.
- Identifier les écarts de perception entre dirigeants, managers et collaborateurs, notamment en matière de confiance.
- Évaluer votre propre organisation à l'aide du diagnostic Prosci
- Comprendre les déterminants individuels de l'adoption : qu'est-ce qui donne réellement envie et permet à un collaborateur d'intégrer l'IA dans son travail quotidien ?
- Identifier vos priorités RH et managériales pour accélérer l'adoption.

→ Et surtout, repartir avec des actions concrètes immédiatement applicables dans votre organisation.

Céline SIMON, Vice-Présidente Conseil et Training**, PROSCI**

Atelier limité à 30 participants, d'une durée d'1h30.

ATELIER H

Transparence des rémunérations : êtes-vous prêt sur l'ensemble des dimensions ?

L'intervenant fera un point sur le projet de transposition et les principaux enjeux de la transparence des rémunérations.
Le projet de loi a été examiné le 10 septembre 2026 et doit être déposé au Parlement. Des décrets d'application préciseront le texte de loi. Le Ministère du travail annonce une application en 2028.

Dans ce contexte, lors de cet atelier expérientiel, à partir d'un cas concret proposé, vous serez invité en tant que DRH à préparer une note pour le Comex sur :

- Les impacts de la Directive (principaux risques et opportunité)
- Les décisions à prendre à court / moyen et (un peu) plus long terme
- Les conditions RH pour mener avec succès ce véritable sujet de transformation

Votre organisation sera-t-elle prête en 2028 sur l'ensemble des dimensions de la transparence des rémunérations ?

Ludovic WOLFF, People Transfo – Practice Rewards**, ALIXIO**

Atelier limité à 30 participants d'une durée d'1h30.

LE 18 NOVEMBRE
DE 14H45 À 16H30

ATELIER I

PERF' HOMME
CULTIVE LA RICHESSE HUMAINE

Quand l'IA redessine le travail, comment préserver l'engagement ?

L'IA bouscule les métiers, les rôles, les repères et parfois le sentiment d'utilité. Elle ouvre de nouvelles possibilités, mais peut aussi créer de l'inquiétude, de la fatigue ou du retrait si la transformation est vécue comme imposée, floue ou déconnectée du terrain.

Dans cet atelier participatif, vous travaillerez à partir de vos propres transformations IA pour :

- Identifier les principaux risques de désengagement liés à l'IA
- Partager les situations concrètes déjà rencontrées dans vos organisations
- Faire émerger les leviers qui redonnent envie de comprendre, d'essayer et de contribuer
- Confronter les pratiques et les idées entre pairs pour repartir avec des pistes immédiatement transposables

Par groupes, vous explorerez une question centrale : comment faire de l'IA non pas seulement un projet technologique, mais une transformation dans laquelle les collaborateurs ont envie de prendre leur place ?

→ Vous repartirez avec une lecture plus concrète des conditions d'engagement dans les transformations IA et des pistes d'action pour créer davantage de confiance, de participation et d'appropriation.

Gilles COLAS DES FRANCS, Dirigeant**, PerfHomme**

Atelier limité à 50 participants, durée d'1h30

ATELIER J

RENNES SCHOOL OF BUSINESS

Fresque du Design Organisationnel : développer l'agilité de votre entreprise face à l'IA

Diagnostiquer le niveau d'agilité, lever les freins organisationnels à l'IA et installer les 4 routines qui rendent l'adaptation permanente possible.

Le frein à l'intégration de l'IA réside moins dans la technologie que dans le design de l'organisation. La recherche de Chris Worley et Evgeny Lukin montre que les structures et les processus sont souvent inadaptés aux changements rapides. Les entreprises qui maîtrisent au moins 3 des 4 routines d'agilité ont six fois plus de chances de devenir des performeurs durables.

Dans cette fresque à base de cartes, vous endossez en équipe le rôle de consultants en organisation. Vous diagnostiquez une entreprise, évaluez sa maturité face à l'IA, puis proposez les changements de design qui la rendront plus adaptable et capable d'anticiper les prochaines ruptures technologiques.

Vous serez invités à :

- Poser un diagnostic d'agilité de l'organisation
- Identifier les freins organisationnels à l'intégration de l'IA
- Repenser le design de l'organisation grâce aux 4 routines d'agilité

→ Et surtout, repartir avec votre diagnostic et une première routine à lancer dans votre organisation.

Chris WORLEY, Professeur en stratégie et design organisationnel et **Evgeny LUKIN**, Directeur Executive Education et créateur de la Fresque du Design Organisationnel

Atelier limité à 30 participants, d'un durée d'1h30

PARTICIPEZ À LA 51 ÈME ÉDITION

CONTACT

06 14 27 49 53

sdelpuech@arcaneo-group.com

MERCI DE VOTRE ATTENTION !

En acceptant de partager avec nous ce temps fort de la communauté RH, vous vous engagez à venir au Congrès HR' le 17 et/ou le 18 novembre.