

CONGRÈS HR'

#50
EDITION
CONGRÈS
HR



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



François GENET

Directeur du pôle
Compétences politiques
Emploi et Mobilité Groupe,
SNCF



Fabrice LIONARD,

Directeur Ressources Humaines
Industrie,
SERVIER



Véronique CROUZIER

Directrice, Dynamiques &
Relations Humaines,
CREDIT MUTUEL ARKEA



Vincent LECERF

Executive Vice President in
charge of Human Resources,
ORANGE



Delphine GIRAULT

Group Employee Experience
Director,
MICHELIN



Reynald CHAPUIS

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



Sylviane BALUSTRE

Engagement & Social Innovation
Director,
L'OREAL



Quel horizon géopolitique se dessine ? : entre espoirs de stabilité et craintes d'un conflit élargi

Pour en finir avec certaines idées reçues sur la géopolitique.

Frédéric ENCEL est Docteur HDR en géopolitique de l'Institut français de géopolitique de l'Université Paris-VIII, Maître de Conférences à Sciences Po Paris.

Auteur notamment de « La Guerre mondiale n'aura pas lieu : Les raisons géopolitiques d'espérer », Ed. Odile Jacob, 2025 et « Les Voies de la puissance : Penser la géopolitique au XXIe siècle », Ed. Odile Jacob, 2022

**VOTRE
GRAND
DEBAT DU
8 AVRIL
De 8H45 à 10H**



VOTRE GRAND DEBAT DU 9 AVRIL

De 8H45 à 10H

A l'assaut du réel : sommes-nous rentrés dans une période de post réalité ? Que devient l'esprit critique à l'heure de l'IA ?

Gérald BRONNER est Professeur de sociologie à l'Université Paris-Diderot,
Membre de l'Académie des technologies et Membre de l'Académie nationale
de Médecine.

Il travaille notamment sur les croyances collectives, les erreurs de raisonnement et
leurs conséquences sociales.

*Auteur notamment de « A l'assaut du réel : vers la post-réalité », Ed.Puf, 2025 ;
« Apocalypse cognitive », Ed.Puf, 2021 et « La démocratie des crédules », Ed.Puf
2013*

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



1 IA et RH : comment bâtir votre stratégie IA ?

- Comment évaluer et renforcer l'adoption de l'IA auprès de l'ensemble des collaborateurs ?
- Comment aider les collaborateurs à apprendre à travailler en collaboration avec des IA ?
- Focus sur des cas d'usages réussis et susceptibles d'être déployés à l'échelle ?
- Etudes d'impact de l'IA sur les compétences et les métiers ?
- Comment développer la courbe d'apprentissage notamment auprès des jeunes sur des postes fortement impactés par l'IA ?
- Comment renforcer le discernement et l'esprit critique

David MARCHAL, Directeur des Ressources Humaines Adjoint Groupe, **BPCE**

Luc BARNAUD, Group Chief Data & AI Officer, **BPCE**

Jean-Roch HOULLIER, Head of Operations Learning and Digital, **SAFRAN**

Caroline GARNIER, DRH EMEA Nord, **SAP**
et **Marc-Canisius KOFFI**, VP Southern Europe, **SMARTRECRUITERS**

Dyna MITEVA, Présidente de l'Institut du Leadership, **VEOLIA**
et **Erik CAMPANINI**, Associé, **ALIXIO**

Olivier BURGER, Directeur Général, **MAKILA AI**



2 Quelles actions développer pour la Santé et la Santé mentale des collaborateurs dans des contextes exigeants et face aux changements accélérés ?

- Comment réduire l'absentéisme liés aux troubles de santé (physiques et mentale)
- Comment prévenir les risques en santé mentale ? Avec un focus sur les jeunes dont la santé mentale est altérée
- Quel est l'impact de l'IA sur la santé mentale ?
- 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 et santé mentale sur la performance et l'engagement ?

Ludovic DEMIERRE, Directeur des Ressources Humaines Groupe, **VINCI**

Sylviane BALUSTRE, Directrice Engagement et Innovation Sociale, **L'OREAL**

Laurent RENAUX, Global Head of Benefits, **AXA**
et **Carolina REBECCHI**, Sales and Marketing in med tech and health tech, **AXA**

Annick BRUYERE, Directrice de la médiation de la vie au travail, **LA POSTE**
et **Thomas PRETOT**, Directeur Médiation France, **CLARIANE**

3 Comment maintenir et renforcer l'engagement des collaborateurs dans la durée à toutes les étapes de la vie professionnelle ? Comment faire converger toutes les pratiques RH ?

- Comment éviter l'essoufflement de l'engagement dans un contexte de transformations successives ?
- Comment aligner la stratégie du groupe, les pratiques managériales et l'expérience collaborateur pour renforcer l'engagement réel ?
- Comment adapter les politiques d'engagement aux attentes hétérogènes des différentes générations
- Comment passer d'une logique de mesure de l'engagement à une logique d'activation de l'engagement ?

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

Delphine GIRAULT, Group Employee Experience Director, **MICHELIN**

Nicolas TANNENBAUM, Head of Change, Employee Engagement and Diversity for Natixis & Directeur Expérience Collaborateur, **BPCE**
et Arnaud BUREL, Responsable Solutions et Transformation Digitale Workplace, **BPCE**

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

Véronique CROUZIER, Directrice, Dynamiques & Relations Humaines, **CREDIT MUTUEL ARKEA**



4 SBO : comment mettre en place une véritable gestion des évolutions et des mobilités des collaborateurs fondée sur les Compétences ? Quels impacts sur les pratiques et les process RH ?

- Comment construire une cartographie des compétences dynamique et partagée avec les métiers ?
- Pourquoi et comment passer d'une logique verticale de métier à une logique de métier associant des rôles et des compétences ?
- Comment identifier les compétences « fonctionnelles » et transférables pour favoriser la mobilité interne et anticiper les évolutions et la disparition des métiers ?
- Comment favoriser l'auto-déclaration des compétences et inciter les collaborateurs à se former en permanence ?

Dessislava MITEVA, SVP Human Ressources EMEA, **DANONE**

Julia FROBERT, Global Head of People Development Solution, **L'OREAL**

et Julien TRUCHAUD, Head of People Development & Learning for France, **L'OREAL**

et Florian GONFREVILLE, Partner-HR Transformation, **JULHIET STERWEN**

François GENET, Directeur du pôle Compétences politiques Emploi et Mobilité Groupe, **SNCF**
et Mathieu MARTIN, Co-Founder, **365 Talents**

Cristel GUILLAIN, Head of Transformation & Talent, **NATIXIS** **et Carole MENGUY**, Partner, Future of Work, SWP, **ALIXIO**

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

- 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 après des programmes de formation leadership ?
- 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 ?

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

Florence YVAN, SVP Human Resources, **RATP Dev**

Séverine GROSJEAN, Chief Human Resources & ESG Officer, **NEXANS**

Véronique MATIGNON, VP of Human Resources, **VINCI ENERGIES**

Isabelle HARNOIS ZOLTOWSKI, Head of Leaders Communities Development, **LA BANQUE POSTALE**
et Didier BURGAUD, Head of consulting, **QUALINTRA**

Florence PATENOTTE, Directrice de la communication et du mécénat au **GHU Paris psychiatrie & neurosciences**
et Sylvie CHAUVIN, Psychologue, Directrice du Comité Scientifique, **MOKA CARE**

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 ?

Camille OLLEON, Managing Director, DRH France & Europe Continentale, **HSBC**

Edith PRUVOT, Group Leadership & People Development Vice President, **OPmobility**

Bénédicte BAHIER, Directrice des Ressources Humaines Groupe, **LEGRAND**
et **Sylvain LETOURMY**, Business Development Leader, **ORACLE**

Nadia GHODHBAN, ex-DRH, **JENNYFER**
et **Camy PUECH**, Président Fondateur, **QUALISOCIAL**

Christelle ROGE, Directrice Exécutive en charge des Ressources Humaines, **BPIFRANCE**
et **Jean-Noël TRUCHET**, Partner, **ALIXPARTNERS**



7 Comment répondre à l'enjeu du renouvellement et du transfert des compétences ? Quels dispositifs privilégier : mobilité interne, reskilling, upskilling, tutorat, freelancing)

- 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 et non un simple outil de gestion des carrières ?
- Comment rendre visibles les parcours de reconversion ou d'évolution interne ?
- Comment structurer et valoriser le tutorat et le mentorat comme leviers stratégiques de transmission des compétences ?
- Comment réaliser un mix pour certains métiers entre tutorat / mentorat et IA ?

Delphine BERILLOUX, EVP Human Resources, **SAFRAN AIRCRAFT ENGINES**

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

Maud PADILLA, Directeur des Ressources Humaines Groupe, **APRIL**

Joachim BEAUVILAIN, Responsable du Pôle Talent, **GROUPE EDF**
et **Arthur PHILIPPE**, CEO, **JOBMAKER**

Nicolas CHAUSSEMY, Responsable Recrutement & Gestion des Talents Groupe, **CRIT et SKILLUP**

Marie VEZY, Global Project Lead, **SCHNEIDER ELECTRIC**

8 D&I : 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 ?

Laetitia DE MONTGOLFIER, Group HR Director, **FM LOGISTIC**

Caroline GARNIER, France & Morocco Human Resources Director, **SAP**

Stéphane PERRIN, Chief Compensation & Benefits Officer and Head of HRIS, **VINCI ENERGIES**

Ludovic WOLFF, Director People Transfo - Rewards, Benefits & Share Plan Practice Leader, **ALIXIO**



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

- 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 ?

Caroline GONIN, Chief Human Resources & Corporate Social Responsibility Officer, **TRANSDEV GROUP**

Eugenia FORNIERI, SVP Talent, Learning & Exécutives Development, **DANONE**

Frédéric BALLETTI, Développement des compétences & des apprentissages, **MALAKOFF HUMANIS**

Charbel NOBLE, WW head of People and HR opérations et **Fabrice LIONARD**, DRH Industrie, **SERVIER**

Véronique LAFLEUR-KAMP, VP People Development, **TECHNIP ENERGIES**

Aude BOHU, Directrice du Programme, **TELUS Health**

10 IA et RH : comment bâtir votre stratégie IA ?

- Comment évaluer et renforcer l'adoption de l'IA auprès de l'ensemble des collaborateurs ?
- Comment aider les collaborateurs à apprendre à travailler en collaboration avec des IA ?
- Focus sur des cas d'usages réussis et susceptibles d'être déployés à l'échelle ?
- Etudes d'impact de l'IA sur les compétences et les métiers ?
- Comment développer la courbe d'apprentissage notamment auprès des jeunes sur des postes fortement impactés par l'IA ?
- Comment renforcer le discernement et l'esprit critique

Vincent LECERF, Executive Vice President in charge of Human Resources, **ORANGE**

Jean-Noël CHAINTREUIL, Analyste RH et Futur du Travail

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

Stéphane ALLAIRE, Directeur Innovation, Head of Generative AI Program, **BOUYGUES TELECOM**

Colonel PICHAVANT, Direction du Recrutement, **ARMEE DE L'AIR ET DE L'ESPACE** et **Thibault KLEIN**, Head of Strategic Partnerships, **GOJOB**

De 14h45 à 16h30 : Participez aux Ateliers expérientiels





VOS ATELIERS EXPÉRIENTIELS

DU 8 AVRIL DE 14H45 À 16H30

(uniquement sur inscription, places limitées)

ATELIER A

verbaTeam



Faites l'expérience d'une évaluation de santé personnalisée et globale, et repartez avec un plan de santé adapté, prenant en compte vos principaux facteurs de risque

- Venez expérimenter directement des solutions innovantes conçues pour encourager vos collaborateurs à devenir acteur de leur santé, en identifiant les principaux risques et en détectant les maladies à un stade précoce
- Découvrez comment prévenir certains cancers et aborder les problématiques de santé mentale au travail à travers des activités interactives, des quiz et des conseils pratiques
- Découvrez une boîte à outils pratique pour l'employeur, permettant d'identifier les principaux risques pour la santé qui peuvent affecter la stabilité de vos salariés, et ainsi concevoir des stratégies d'avantages santé personnalisées et basées sur les données
- **Pourquoi participer ?** Pour transformer des avantages santé traditionnels, souvent perçus comme peu inspirants, en une expérience vivante et engageante et positionner votre organisation comme un leader en matière de bien-être au travail.

Clarisse PAMIES, Global Head of Health Prevention, **AXA** et **Flore SERRE**, Directrice Générale, **VerbaTeam**

Atelier limité à 40 personnes, d'une durée d'1h30

ATELIER B

 **TELUS** Health

Leadership Lab – Réinventer le leadership : du rôle du DRH à l'impact de la gouvernance

Ce Leadership Lab propose un espace d'échanges et de réflexion collective autour des nouvelles manières d'exercer le leadership. Réunis en groupes de travail de 8 participants, animés par des coaches experts, les échanges s'articulent autour de trois axes clés :

- L'évolution du rôle du DRH, acteur central de la transformation et du sens
- L'art d'embarquer les managers durablement, en conciliant engagement, performance et prévention de l'épuisement
- L'impact de la gouvernance, dans la création d'un leadership éthique et aligné

La session se clôt par un débrief collectif, permettant de croiser les regards, de partager les enseignements clés et de dégager des pistes d'actions concrètes.

Virginie DUROZOI et Solenn COHEN, Executive Coach, **TELUS Health**

Atelier limité à 40 participants, d'une durée d'1h30



Suite des ateliers

Le courage managérial : comment outiller ses managers pour les conversations difficiles ?

- Oser dire à un collaborateur qu'il n'est pas au niveau des attentes, assumer un refus d'augmentation ou de promotion, porter une réorganisation dans son équipe, gérer un conflit entre deux collaborateurs...
- Les managers se sentent rarement équipés pour répondre aux situations délicates, et bien souvent se déchargent de ces problématiques aux équipes RH.
- Le courage managérial n'est pas inné, il se développe. Comment ?

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 20 participants maximum, d'une durée d'1h30

ATELIER D ATELIER COMPLET ARISTOTES

Singulièrement performants

Du stress à la régulation : neurosciences et innovations émergentes. Comment agir concrètement sur sa physiologie ?

Dans un contexte où la pression organisationnelle ne cesse d'augmenter, la capacité d'autorégulation devient une compétence stratégique pour les leaders et les équipes.

Cet atelier propose une expérience collective immersive et scientifique pour comprendre et agir directement sur les mécanismes physiologiques du stress.

Au programme :

- Une expérience collective de biofeedback en direct pour transformer la gestion du stress en compétence mesurable.
- Des techniques de respiration simples et reproductibles pour anticiper et réguler la montée de la pression.
- Comprendre concrètement ce qui se passe dans le corps avant que le stress ne devienne visible.
- Un éclairage des neurosciences actuelles et des innovations récentes en neurofeedback et technologies de régulation.

Muriel BOLTEAU, Executive Mentoring, **ARISTOTES**

Atelier limité à 30 personnes, d'une durée d'1h30

ATELIER E



Intelligence émotionnelle : les soft skills pour accélérer la transformation par le facteur humain

Et si la réussite des transformations dépendait moins des plans que de la capacité des leaders à créer engagement, sécurité psychologique et coopération ?

Pourquoi participer ? Pour faire des soft skills un véritable levier de transformation organisationnelle, renforcer la capacité d'adaptation de vos équipes et soutenir une performance durable centrée sur l'humain.

Dans cet atelier immersif :

- Repositionnez les soft skills comme levier stratégique : engagement, collaboration, agilité et rétention des talents
- Comprenez le rôle de l'intelligence émotionnelle dans la conduite du changement, le leadership et la dynamique d'équipe
- Identifiez les comportements clés qui favorisent la confiance, la responsabilisation et la performance collective
- Expérimentez des outils concrets pour accompagner managers et équipes face à l'incertitude et aux tensions organisationnelles
- Repartez avec des nouvelles perspectives pour intégrer les soft skills dans vos pratiques RH, programmes de leadership et culture managériale

Introduction de Muriel PAILLEUX, Senior Director-Sales, Marketing & Communication, **CEDEP**

Animé par Nana von BERNUTH, Experte en Leadership et Collaboration, **FACULTE CEDEP**

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



Suite des ateliers

ATELIER F



Développez votre “sens business” : la compétence qui change tout pour engager, fédérer et créer de la valeur pour tous

Un atelier pour les leaders RH et les organisations qui veulent développer et renforcer leur « sens business », une compétence devenue essentielle pour la réussite de l'entreprise.

Dans cet atelier interactif, nous testerons votre capacité à décider au-delà de votre périmètre en comprenant mieux, en prenant mieux en compte et en communiquant mieux avec les divers acteurs de l'entreprise.

Pourquoi participer ? Dans cet atelier immersif, nous vous aiderons à :

- Renforcer votre “sens business” en analysant une même situation avec plusieurs points de vue (direction, marketing, finance, opérations)
- Tester une méthode simple pour construire des solutions gagnant-gagnant, sans déplacer les problèmes sur d'autres périmètres
- Identifier ce qui rend une décision mobilisatrice et juste : ce qui permet de fédérer et de créer l'adhésion, la confiance et l'envie d'agir
- Comprendre pourquoi une décision n'a de valeur que si elle est comprise et appliquée efficacement dans la vraie vie
- Mieux travailler ensemble quand ça bouge : fluidifier les relations entre équipes, réduire les frictions entre fonctions, et renforcer la cohésion pour avancer dans la même direction

Introduction de **Muriel PAILLEUX**, Senior Director – Sales, Marketing & Communication, **CEDEP**

Animé par Jorge DOS SANTOS, Expert en Développement du leadership & transitions des organisations, **FACULTE CEDEP**

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

ATELIER F2



Pilotez la relation recruteur-candidat à l'ère de l'IA : comment l'appréhender pour ne pas être dépassé ?

Cet atelier propose de faire le tri — non pas des CV — mais de ce que l'IA peut faire ou non pour améliorer la relation candidat-recruteur.

En partant d'un cas d'usage réel et éprouvé de recrutement boosté par l'IA, venez explorer comment la puissance technologique alliée au discernement humain peut réhumaniser vos processus.

Avec **le retour d'expérience du DRH de l'Armée de l'Air et de l'Espace**.

Prolongez la réflexion en sous-groupes à travers des mises en situation et des partages d'expériences sur 5 thèmes :

- Les biais de l'IA vs les biais de l'humain : qui est le plus partial et comment les dompter ?
- Recrutement 100% automatisé : est-ce possible ? Est-ce souhaitable ? , identifier les limites et les avantages réels.
- A armes égales, l'IA du candidat vs l'IA du recruteur : quels enjeux de gouvernance et d'éthique ?
- La baguette magique de l'automatisation : oubliez les contraintes et créez l'outil RH de vos rêves pour recruter mieux et plus vite.
- Panne d'électricité : quels fondamentaux RH sauver face au tout-digital ?

L'objectif : repartir avec des idées concrètes et des clés de lecture pour bâtir votre propre stratégie et lancer des projets pilotes IA x RH responsables qui allient performance algorithmique et esprit critique.

Benjamin VALLAT, Chief Operating Officer, **GOJOB**

Général Philippe HIRTZIG, Directeur des Ressources Humaines, **ARMEE DE L'AIR ET DE L'ESPACE**

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

Atelier limité à 50 participants, d'une durée d'1 h30

VOS ATELIERS EXPÉRIENTIELS DU 9 AVRIL DE 14H45 À 16H30

ATELIER G



Atelier D&I – Faire vivre l’inclusion : des situations concrètes aux pratiques RH

- Un atelier expérientiel où les DRH vivent des mises en situation à travers des jeux D&I pour explorer les biais, les comportements managériaux et leurs impacts sur les collectifs.
- À partir de ces expériences, un échange guidé permet de faire le lien avec la sécurité psychologique, l’équité des décisions et le rôle des organisations dans une culture inclusive.
- L’objectif : repartir avec des clés concrètes pour faire évoluer les pratiques managériales.

Laure SQUARCIONI, Consultante Manager, Docteure en Sciences politiques, **TELUS Health**

Atelier limité à 40 personnes, d’une durée d’1h30

ATELIER H ATELIER COMPLET



Comprendre et transformer nos résistances au changement

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 ASSOCIÉS** et Coach & Sparring Partner, **GESTALT**

Atelier limité à 20 personnes, d’une durée d’1h30

ATELIER I

L’effet **A**



Masterclass : La confiance, muscle individuel et moteur collectif, avec Clotilde L’ANGEVIN, Directrice Générale Adjointe en charge du pôle Finances et Pilotage du Groupe Crédit Agricole S.A.

Figure du renouveau managérial, Clotilde L’Angevin a construit son leadership à travers un parcours exigeant, alliant haute fonction publique et gouvernance d’un grand groupe bancaire.

- Dans un contexte de transformation accélérée des organisations, la confiance s’impose comme un levier clé de performance : elle permet de décider dans l’incertitude, de mobiliser les équipes et de traverser les tensions.
- Lors de cette interview exclusive, Clotilde partagera trois moments décisifs de son parcours, illustrant la construction, l’exercice et le renforcement de la confiance au plus haut niveau de responsabilité.
- Nous élargirons également la discussion aux liens entre mixité, innovation et performance financière, en nous appuyant sur les études récentes et sur les enjeux actuels des organisations.
- Ce sera l’occasion de montrer comment la progression des talents féminins peut devenir un véritable levier de transformation et de performance durable pour l’entreprise.

Animé par **Isabelle MARQUIS**, Cofondatrice et Directrice Générale de L’effet A.

50 places réservées exclusivement aux Directeurs-ices RH et DEI, pour une rencontre de 2 heures.

Une rencontre exclusive organisée dans le cadre du **Défi 100 jours**, programme international de L’effet A, diffusé simultanément auprès de plus de 500 participantes.



Suite des ateliers

ATELIER J



Aux sources de l'engagement : transformer les entreprises... sans perdre les collaborateurs

Dans un contexte de transformations permanentes, de nombreuses entreprises font face à un paradoxe : plus les transformations s'enchainent, plus le risque de désengagement augmente.

Pourquoi certaines équipes s'engagent profondément... alors que d'autres se replient ou décrochent ?

À partir de la Fresque de l'Engagement, cet atelier immersif propose d'explorer les mécanismes réels de l'engagement au travail et les leviers dont disposent les RH et les managers pour le faire grandir.

Au programme :

- Les ressorts profonds de l'engagement individuel et collectif
- Le rôle clé du management, de la reconnaissance et de la justice organisationnelle
- Des leviers concrets pour transformer l'engagement en véritable moteur de performance durable
- Un atelier interactif pour partager vos expériences, croiser les regards et identifier les leviers d'un engagement durable dans vos organisations.

Gilles COLAS DES FRANCS, Dirigeant PerfHomme

Atelier limité à 50 participants, d'une durée d'1h30

ATELIER K



Du stress à la régulation : neurosciences et innovations émergentes. Comment agir concrètement sur sa physiologie ?

Dans un contexte où la pression organisationnelle ne cesse d'augmenter, la capacité d'autorégulation devient une compétence stratégique pour les leaders et les équipes.

Cet atelier propose une expérience collective immersive et scientifique pour comprendre et agir directement sur les mécanismes physiologiques du stress.

Au programme :

- Une expérience collective de biofeedback en direct pour transformer la gestion du stress en compétence mesurable.
- Des techniques de respiration simples et reproductibles pour anticiper et réguler la montée de la pression.
- Comprendre concrètement ce qui se passe dans le corps avant que le stress ne devienne visible.
- Un éclairage des neurosciences actuelles et des innovations récentes en neurofeedback et technologies de régulation.

Muriel BOLTEAU, Executive Mentoring, ARISTOTES

Atelier limité à 30 personnes, d'une durée d'1h30