Le Congrès

Les **3** & **4 avril**
2019

Pré Catelan - Paris 16 ème

#37

PARTENAIRES OFFICIELS

ManpowerGroup cegos workday

Organisé par arcaneo aef info

Partenaires officiels

ManpowerGroup · cegos · workday

Sponsors officiels

alixio · ASSESSFIRST · Gymlib · Cornerstone · people doc · lunchr · kpam · servicenow · early makers · em lyon business school · WiserSKILLS

Forum expert

Châteauform'

Écosystème Partenaire

LeLabRH

Partenaire institutionnel

LADAPT www.ladapt.net

Partenaires presse

aef info · philosophie magazine

Les 3 & 4 Avril 2019

Pré Catelan • Paris 16 ème

700 Homologues en Ressources Humaines

20 Sessions thématiques

2 Conférences plénières

10 Groupes de travail et atelier de co-développement

Organisé par

arcaneo · aef info

#congreshr www.congreshr.com

Zoom

SUR LE CONGRÈS

Mercredi 3 avril

A partir de 8h	Accueil des participants et café de bienvenue
8h30	Conférence plénière d'ouverture
10h30	Pause & Networking
11h00	**5 Sessions et ateliers au choix** 1 3 5 7 9
13h30	Déjeuner & Networking
14h45	**5 Sessions au choix** 2 4 6 8 10
17h30	Conférence plénière avec la pianiste **Lydie SOLOMON**
18h30	Fin de la journée

Jeudi 4 avril

A partir de 8h	Accueil des participants et café de bienvenue
8h30	Conférence plénière d'ouverture
10h30	Pause & Networking
11h00	**5 Sessions et ateliers au choix** 11 13 15 17 19
13h30	Déjeuner & Networking
14h45	**5 Sessions au choix** 12 14 16 18 20
17h30	Fin du Congrès

Parmi les 80 retours d'expériences

Benjamin RAIGNEAU

Directeur des Ressources Humaines,
GROUPE PUBLIQUE FERROVIAIRE-SNCF

Frédérique GIAVARINI

Directrice des Ressources Humaines,
GROUPE FNAC DARTY

Jean-Claude LE GRAND

Directeur Général des Relations Humaines,
L'OREAL

Sylvie PERETTI

Directrice des Ressources Humaines,
GENERALI

Jean-Luc MINARD

Directeur des Ressources Humaines et des savoirs,
FRAMATOME

Antoine RECHER

Directeur des Ressources Humaines Groupe,
ONET

Frédéric VAN HEEMS

Directeur Général,
VEOLIA EAU FRANCE

Claire SILVA

Membre du Comité Exécutif en charge des Ressources Humaines,
AG2R LA MONDIALE

Emmanuel DUFOUR

Directeur des Ressources Humaines France,
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

Véronique ROUZAUD

South Europe HR Director,
AMAZON

Rémi BOYER

Directeur Ressources Humaines Groupe & RSE,
KORIAN

Jérémy ROFFE VIDAL

Chief Human Ressources Officer,
IDEMIA

Clément DE VILLEPIN

Directeur des Ressources Humaines Groupe,
TRANSDEV

Florence CAUVET

Directeur Exécutive Ressources Humaines,
ALTICE FRANCE-SFR GROUP

Guillaume RABEL-SUQUET

Directeur des Ressources Humaines Groupe,
MANITOU GROUP

Amel HAMMOUDA

Directrice Générale Adjointe Transformation & Réseau,
AIR FRANCE

Mario FIGUEROA

Directeur de la Transformation RH & des Fonctions Corporate,
ORANGE

Clément BONNEAU

Human Ressources Director,
GRDF

Marie-Béatrice DUVAL

Directrice des Ressources Humaines Adjoint Banque de Détail,
SOCIETE GENERALE

Christophe MAXIMILIEN

Directeur des Ressources Humaines Groupe,
TDF

Jean-Claude BAUDENS

Directeur Sante Securité et Performance au travail,
EDF

Échanges de bonnes pratiques

Emmanuelle CLIMENT

Directrice Développement Human Ressources,
GROUPE SAUR

Nadir KADJI

Directeur des Ressources Humaines,
METRO

Mathilde LE COZ

Directrice recrutement, développement des Talents & Innovation RH,
MAZARS

Jérôme LE SEGRETAIN DU PATIS

Directeur Pilotage des transformations et Conduite du changement DRH Groupe,
BPCE

Gérard MATENCIO

Directeur Transformation et Dynamique Sociale,
ENEDIS

Hélène GEMAHLING

Directrice des Ressources Humaines,
NESPRESSO FRANCE

Emma HIPEAU

Directrice en charge des Talents,
PUBLICIS COMMUNICATIONS

Jean-François HADIDA

Directeur Orange Campus Management,
ORANGE

Frédérique LE JARIEL

Head of HR Development,
KUEHNE + NAGEL

Conférences plénières

Vos deux Grands Débats :

Le 3 avril dès 8 h 30 : *« Deux regards sur le leadership aujourd'hui, l'art du management »* avec deux grands témoins au cœur de l'actualité

Le Général de VILLIERS

Auteur de « *Servir* », Edition Fayard 2017

Olivier WEBER

Ecrivain, Grand Reporter, Diplomate et ancien correspondant de guerre français. Maître de conférences à l'Institut d'études politiques de Paris, président du Prix Joseph-Kessel, il a été ambassadeur de France itinérant de 2008 à 2013

Le 4 avril dès 8 h 30 : *« L'avenir du travail passe-t-il vraiment par l'automatisation ? Travail et emploi à l'ère du capitalisme de plateforme »*

Antonio CASILLI

Sociologue et Auteur de « *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic* » (Le Seuil, 2019)

Dominique MEDA

Sociologue et spécialiste des politiques de l'emploi

Organisé avec :

philosophie magazine

Le 3 avril dès 17 h 30 : *Quand la performance d'une pianiste éclaire trois postures managériales clés : la légitimité, la confiance et l'engagement*

Avec la pianiste Lydie SOLOMON

Après avoir commencé le piano dès l'âge de deux ans, enfant prodige, Lydie Solomon entre à l'École normale de musique de Paris à cinq ans.

Mercredi 3 avril 2019

2 Conférences plénières
10 sessions thématiques au choix

SESSION 1

11h00 Mener la transformation sociale du Groupe Public Ferroviaire pour faire face à l'ouverture à la concurrence et aux impacts de la digitalisation

• Construire une convention collective avec de nouveaux concurrents, un véritable enjeu de régulation économique et sociale
• Du cadre social réglementaire à la négociation : comment s'articulent les niveaux de négociation entre l'entreprise et la branche ?
• Quel nouveau contrat social proposer en partant des besoins des managers et des opérationnels ?

• Irruption du digital dans tous les métiers, lancement de nouveaux business models en propre via le digital, volonté de devenir l'intégrateur de toutes les mobilités : quelle évolution des métiers et des compétences requises ?
• REX sur l'organisation d'un premier chantier de participation autour des 5 objectifs du Groupe co-construits avec les managers en vue de développer la responsabilisation et l'autonomie des collaborateurs

Benjamin RAIGNEAU, Directeur des Ressources Humaines, **GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE-SNCF**

12h15 Le programme de formation au leadership « Lead&Win » implanté en 2018 chez Métro France en vue de supprimer la culture très statutaire et très hiérarchique au profit du développement de la responsabilité individuelle, de l'autonomie et de la transversalité

• Sur quels critères définir le référentiel managérial ?
• Focus sur les spécificités du dispositif alliant : accompagnement individuel et collectif, certification (41 certifications en cours), comparaison des évolutions de ses pratiques managériales auprès de ses collaborateurs et collègues avant et après le parcours
• La mise en place des « brigades » ou comment encourager l'approche client de manière transversale et faire évoluer les pratiques managériales

Nadir KADJI, Directeur des Ressources Humaines, **METRO**

et **Bruno TEMPLE**, Directeur d'entrepôt de Vitry, **METRO CASH & CARRY FRANCE**

13h30 - Déjeuner & Networking

SESSION 2

14h45 Regards croisés

Comment accompagner la profonde transformation du secteur médico-social ? Qu'est-ce que le digital amène au secteur du soin ? Focus chez Korian

- EPHAD, cliniques privées spécialisées, résidences de services en fort développement : face à cette offre hétérogène mais complémentaire, comment créer un vrai parcours de soin pour les patients en s'appuyant sur des données intégrées ?
- Quelle utilisation du digital (IoT, réalité augmentée…) pour améliorer la vie des résidents et des salariés ?
- Face à la pénurie des ressources, au turn over important et à la faible qualification des jeunes, comment développer une GPEC plus proactive à 3/5 ans et sécuriser le pipe le plus en amont possible ?
- Comment bâtir un modèle d'ingénierie des besoins de ressources en intégrant les différents canaux de formation locaux et nationaux ?
- Quels leviers pour répondre à l'absentéisme de dernière minute (plateforme « MeedGo ») et à l'hétérogénéité des postures managériales ?

Rémi BOYER, Directeur Ressources Humaines Group e & RSE, **KORIAN**

Comment faire face le plus en amont possible aux ruptures du modèle industriel, aux évolutions technologiques et à l'intensification de la concurrence chez EDF

L'importance de combiner la vision prospective des besoins en compétences et les actions à mener à court terme

• Retour sur les résultats issus de l'étude prospective menée en 2018 et en 2019 des besoins en compétences au niveau du volume et des profils
• Combiner long terme et court terme : focus sur les redéploiements des métiers en décroissance vers les métiers en développement et sur les dispositifs de professionnalisation vers les métiers du digital (3ème promotion)
• Anticiper les conséquences sur les recrutements au profit de la mobilité interne
• Quelles évolutions nécessaires au sein de la filière RH pour accompagner les conséquences de la transition écologique et numérique

Christophe CARVAL, Directeur Exécutif Groupe en charge de la Direction des Ressources Humaines Groupe, **EDF**

La transformation RH au service d'une organisation performante et socialement responsable : de la stratégie RH à l'accompagnement individuel

• Aligner la stratégie RH avec la stratégie métiers/business
• Développer une combinaison gagnante des fonctions RH et métiers, accompagnants des salariés
• Rendre le salarié acteur de son employabilité, au sein d'un écosystème managérial et RH informé, évoluant vers une posture de « coach de carrière »
• S'appuyer sur la prédictibilité via l'utilisation du big data pour anticiper les actions RH et limiter les départs contraints : déploiement d'une culture du mouvement et de l'apprenance

Patrick GAILHARD, Principal workforce transformation, **RIGHT MANAGEMENT**

Quand la performance d'une pianiste éclaire trois postures managériales clés : la légitimité, la confiance et l'engagement
Avec la pianiste Lydie SOLOMON
Après avoir commencé le piano dès l'âge de deux ans, enfant prodige, Lydie Solomon entre à l'École normale de musique de Paris à cinq ans.

Mercredi 3 avril 2019

2 Conférences plénières
10 sessions thématiques au choix

Comment favoriser la transversalité et la collaboration plus rapidement et impulser de vrais changements managériaux ?

SESSION 3

11h00 Regards croisés

Faire évoluer les comportements managériaux au sein d'une organisation très hiérarchisée et très verticalisée et en profonde transformation (transition énergétique, véhicule électrique, smarts grids, compteurs Linky...)

- Optimiser le potentiel au niveau local par l'identification de 10 Directeurs Unité baptisés les « pionniers » reconnus pour leurs initiatives managériales : autoriser la transgression des prescrits et la remise en cause de certains textes presque séculaires
- Revisiter les dispositifs de mobilité interne en co-construction avec les collaborateurs et révolutionner des pratiques septuagénaires.
- Développer une gestion de carrière de l'expertise afin que la filière managériale ne soit pas la seule « voie royale ».
- Le Travail à distance, projet managérial pour lâcher prise
- Le travail avec nos managers de proximité…la strate managériale la plus importante de l'entreprise
- L'évaluation du management : la clé maitresse pour orienter durablement les comportements.

Gérard MATENCIO, Directeur Transformation et Dynamique Sociale, **ENEDIS**

11h45 **Nouvelles modalités de fonctionnement d'un collectif et les impacts sur le management**

- Comment faire fonctionner un collectif dans la durée dans un monde incertain et complexe ?
- Quelles traductions possible des organisations chez Orange ? : REX sur des modèles hybrides combinant agilité et organisation hiérarchique.
- Quels rôles pour la fonction RH ?

Jean-François HADIDA, Directeur Orange Campus Management , **ORANGE**

12h30 **Des équipes agiles à l'organisation agile : comment transformer les process, mobiliser davantage l'énergie collective, maintenir l'engagement sur la logique d'expérimentation et réussir à canaliser les expérimentations dans une logique de transformation ?**

Frédérique LE JARIEL, Head of HR Development, **KUEHNE + NAGEL**

Thierry NADISIC, Professeur Associé et Docteur en comportement organisationnel, **EM LYON Business School**

13h30 - Déjeuner & Networking

SESSION 4

14h45 **Favoriser la transversalité et la collaboration en vue d'impulser de vrais changements managériaux chez Onet**

- Rex sur les enseignements issus des expériences passées pour décloisonner les organisations chez Air France, Servair et Accor
- Quel redesign permanent de l'organisation chez Onet pour favoriser la transversalité : central/BU; indicateurs, critères de rémunération variable pour les cadres dirigeants
- Changer les postures managériales et mesurer les vrais changements : développer les soft skills, les inciter à diffuser une culture commune, améliorer leur communication et les acculturer au feed-back régulier auprès de leurs équipes
- Quelles actions de formation inter-métiers et inter-régions développer ? Focus sur le programme « Open Minded Manager » élaboré par les DRH de la région Sud en vue de favoriser les échanges et proposer une formation fédérant plusieurs entreprises au niveau de la région

Antoine RECHER, Directeur des Ressources Humaine Groupe, **ONET**

15h45 **Faire évoluer les postures managériales de 100 managers clés du Groupe, pour soutenir et incarner la Transformation**

- Comment développer le leadership des Managers, de nouvelles capacités basées sur les soft skills, (innovation, coopération et transversalité, accélération et rapidité, souplesse et agilité …) pour qu'ils portent durablement le plan de Transformation et mobilisent leurs équipes pour la réussite du projet ?
- Focus sur le dispositif d'accompagnement mis en œuvre, dans un univers caractérisé par la diversité des cultures d'Agences, la variété des métiers,
- Comment fédérer une communauté managériale aux différents niveaux de l'organisation autour d'un référentiel partagé tout en intégrant les dimensions globales/ locales ?

Emma HIPEAU, Directrice en charge des Talents, **PUBLICIS COMMUNICATIONS**

Nathalie GARBOWNIK, Practice Leader Coaching & Accompagnement Managérial, **ALIXIO**

Quand la performance d'une pianiste éclaire trois postures managériales clés : la légitimité, la confiance et l'engagement
Avec la pianiste Lydie SOLOMON
Après avoir commencé le piano dès l'âge de deux ans, enfant prodige, Lydie Solomon entre à l'École normale de musique de Paris à cinq ans.

Mercredi 3 avril 2019

2 Conférences plénières
10 sessions thématiques au choix

Mener la transformation et l'évolution culturelle de vos organisations dans un contexte de fusion-acquisition

SESSION 5

11h00 REX sur la fusion FNAC-DARTY : l'enjeu clé du facteur « culture et engagement » et du développement de l'agilité du Groupe

- Comment favoriser le partage d'une histoire commune ?
- Comment impliquer les Managers dans le changement ?
- Comment mesurer l'engagement ?
- Quels outils communs développer ?
- Quelle renégociation des statuts ?

Frédérique GIAVARINI, Directrice des Ressources Humaines Groupe, **FNAC-DARTY**

Quelle transformation du Groupe franco-néerlandais Unibail-Rodamco suite à l'acquisition de Westfield ?

- Annonce de l'acquisition de Westfield annoncée en décembre et effective en juin : focus sur la préparation requise pour une mise en œuvre aussi rapide
- D'un groupe à l'ADN franco-néerlandais en mutation vers un groupe à dimension internationale : comment maintenir et renforcer l'engagement ?
- Quelles conséquences sur la gouvernance, la culture de l'entreprise et l'organisation ?
- Comment préserver l'agilité du groupe inhérent à Unibail-Rodamco ?
- Quelle conciliation/harmonisation des process RH : des millenials généralistes chez Unibail Rodamco vs des profils expérimentés et spécialisés chez Westfield

Emmanuel DUFOUR, Directeur des Ressources Humaines France, **UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD**

Comment accompagner la fusion entre Morpho (Safran) et Oberthur Technologies pour donner naissance à Idemia : agenda social, transformation des compétences et engagement du corps social

- Comment structurer le nouveau groupe et réussir l'intégration de deux cultures différentes (culture collective et projets de longue durée vs culture individuelle et d'entrepreneurs)
- Talent review, réorganisations : comment soutenir la croissance du Groupe et anticiper les futurs besoins en compétences
- Face à la perception d'un manque de transparence et de lisibilité au niveau de la gestion des carrières par le corps social, comment développer la visualisation des carrières en interne et travailler sur les passerelles suite à l'identification de 400 compétences clés?

Jérémy ROFFE-VIDAL, Chief Human Ressources Organisation, **IDEMIA**

SESSION 6

Mener la transformation culturelle et accompagner la diversification des business models

14h45 Regards croisés

Réussir la transformation culturelle très rapidement et accélérer la transformation managériale chez AG2R La Mondiale

- Etre en capacité de répondre aux nouvelles générations en attente de nouveaux types de services (assurance au kilomètre…)
- Embarquer le corps social et les OS dans la transformation dans des délais très courts : de la culture de l'exécution industrielle à la culture
- analytique digitale
- Développer la transversalité et la collaboration entre les métiers pour s'adapter en permanence aux évolutions du marché
- Accélérer la transformation managériale via notamment le télétravail, qui oblige les équipes à penser différemment

Claire SILVA, Membre du Comité Exécutif en charge des Ressources Humaines, **AG2R LA MONDIALE**

15h45 Révolution technologique et nouvelles formes de mobilité, bataille pour la data ; quelle nouvelle proposition de valeur et comment accompagner les axes stratégiques qui en découlent chez Transdev ?

- Véhicule autonome, connecté, électrique, plateforme digitale de mobilité intégrée, bataille pour la data…, quel accompagnement des métiers dans leur évolution ?
- Comment anticiper les nouvelles familles d'emplois nécessaire à la révolution technologique en cours
- Comment réussir la transition entre les métiers de la mobilité d'aujourd'hui (90% du corps social) et les métiers des nouvelles mobilités?
- De l'inquiétude voire de l'hostilité à la fertilisation entre les métiers d'aujourd'hui et de demain

Clément de VILLEPIN, Directeur des Ressources Humaines Groupe, **TRANSDEV**

Jérôme STUDER, Directeur du Programme Drivers@Transdev, **TRANSDEV**

Quand la performance d'une pianiste éclaire trois postures managériales clés : la légitimité, la confiance et l'engagement
Avec la pianiste Lydie SOLOMON
Après avoir commencé le piano dès l'âge de deux ans, enfant prodige, Lydie Solomon entre à l'École normale de musique de Paris à cinq ans.

Mercredi 3 avril 2019

2 Conférences plénières
10 sessions thématiques au choix

Expérience collaborateur : comment développer un modèle relationnel mettant en résonance les collaborateurs et les clients ?

SESSION 7

11h00 Comment réussir la transformation de vos organisations en s'appuyant sur la symétrie des attentions et le développement des soft skills ?

- En quoi un LAB RH « Esprit de service » BPCE s'appuyant sur l'intelligence collective a permis de travailler autrement et développer la transversalité ?

Jérôme LE SEGRETAIN DU PATIS, Directeur Pilotage des transformations et Conduite du changement et,

Bruno BROUSSARD, Directeur de la Satisfaction clients et Qualité Groupe, **BPCE**

- Comment la transformation des métiers impacte les Savoir-Faire et Savoir-Etre des professionnels ?

Agnès BAILLOT, Déléguée Expérience Client, **GRDF**

- Comment AIR France développe un modèle relationnel mettant en résonnance les collaborateurs et les clients ?

Florence DESERT, Directrice Culture Client, **AIR FRANCE** et,
Valérie MOLENAT, Responsable Communication RH, **AIR France**

Conclusion : Découvrez une innovation RH Trans-sectorielle à destination de tous les acteurs du service en France

Maryse Juranville, Présidente, Esprit de Service France
Denis Masseglia, Président, **CNOSF**
Emmanuel Blum, Responsable Communication Institutionnelle et interne, **Comité Régional du Tourisme Paris Ile-de-France**

12h30 Améliorer l'expérience collaborateur

• Retour sur la nécessité, de partager les mêmes outils et de la modernisation et de la standardisation des processus cross-marques
• Focus sur la mise en place du portail ServiceNow permettant aux employés d'avoir accès à une base de connaissance, contacter directement les CSP RH ainsi que les équipes SIRH/ITRH concernant les outils RH
• Comment faire en sorte que l'ensemble des collaborateurs puissent à accéder et se connecter aux nouveaux services ?

Vincent LEMOIGNE, HR Product Line Sales Manager France, **SERVICENOW**

Et le témoignage d'un Directeur des Ressources Humaines

13h30 - Déjeuner & Networking

SESSION 8

14h45 L'Expérience Collaborateur pour transformer l'Expérience Client : un modèle de Symétrie des Attentions

• Avoir une vision concrète de la symétrie des attentions, indispensable préalable à l'enchantement clients et à l'engagement des collaborateurs à leur contact
• Mettre en parallèle les feedbacks des salariés et ceux des clients
• Identifier les interactions entre clients et collaborateurs à travers 6 moments clés

- Le win-win
- Le coup de chance
- La douleur
- Le mauvais combat
- La cécité

Laurence TERNOIS, Directrice de l'Expérience Métier, **Voyages SNCF**

Laurent GARNIER, Fondateur, **KPAM**

Atelier de co-développement : (limité à 10 personnes)

15h30 Comment accompagner les changements de compétences liés à la transformations par le Service ?

Sur la base d'un retour d'expérience d'ESPRIT DE SERVCE FRANCE avec le COMITE REGIONAL DU TOURISME PARIS ÎLE-DE-FRANCE pour le CHATEAU DE VERSAILLES :

Avec **Emmanuel BLUM**, Responsable Communication Institutionnelle et interne, **COMITE REGIONAL DU TOURISME PARIS ILE-DE-FRANCE** & **MARYSE JURANVILLE,** Présidente, **ESPRIT DE SERVICE FRANCE**

PARTICIPER à l'atelier de CO-DEVELOPPEMENT : comment accompagner les changements de compétences liés à la transformation par le service ?

Animé par **Raphaël COLAS,** Responsable du pôle satisfaction clients & Projets Relation Client Direction de la Qualité, **GROUPE LA POSTE**
Et **Pierre COURT**, Expert du co-développement et Animateur, **APM**

Quand la performance d'une pianiste éclaire trois postures managériales clés : la légitimité, la confiance et l'engagement
Avec la pianiste Lydie SOLOMON
Après avoir commencé le piano dès l'âge de deux ans, enfant prodige, Lydie Solomon entre à l'École normale de musique de Paris à cinq ans.

Mercredi 3 avril 2019

2 Conférences plénières
10 sessions thématiques au choix

SESSION 9

11h00 Regards croisés

Comment développer le leadership afin de renforcer une dynamique de transformation ? Le cas de Veolia Eau France

Réorganiser l'entreprise sous forme de pyramide inversée afin de renforcer l'ancrage au cœur des territoires

- Les enjeux de Veolia Eau France
- Le lancement du plan de transformation Osons 20/20
- L'utilisation du digital pour développer le leadership des managers en charge de porter la transformation

Frédéric VAN HEEMS, Directeur Général, **VEOLIA EAU FRANCE**
Jean-Bernard GIRAULT, Directeur Général, **WISERSKILLS**

Comment faire de l'innovation un moteur de transformation ? Le cas Moët Hennessy

Les équipes IT de Moët Hennessy sont au cœur de l'innovation pour transformer les pratiques, apporter des disruptions par la technologie et permettre le déploiement de nouvelles expériences clients. Pour accompagner ces équipes à devenir transformationnelles, Moët Hennessy a créé le programme « Being Innovator »

- Mobiliser l'organisation au travers d'une démarche d'innovation participative, évolutive et opérationnelle
- Réaliser des expérimentations à forte valeur et conduire l'innovation

Cegos a accompagné la réflexion autour du processus d'innovation et formé les équipes de l'entreprise au Design Thinking.

Bernard JACQUOT, Artisan de la Learning Experience, Responsable Formation et Communication, **MOET HENNESSY**

Raoul ADAM, Directeur de Projets, **CEGOS**

12h30 Structurer la croissance et réussir la transition vers un groupe global chez Manitou Group

- Accompagner l'évolution du core business vers le service et l'industrie, focus sur le programme « Total Cost of Ownership »
- Quel accompagnement de la part de la fonction RH ?
- Comment piloter la fonction RH pour sortir du prisme franco-français et assurer la transversalité internationale : vers la création de centres d'expertise globaux au service des régions
- Retour sur la nécessité de mettre en place un socle commun pour faire converger les approches
- Challenger et renouveler les fonctions support et les patrons de région pour assurer la transition vers une entreprise globale
- Revisiter la gestion de la performance pour encourager la transversalité et la collaboration : structuration du bonus

Guillaume RABEL-SUQUET, Directeur des Ressources Humaines Groupe, **MANITOU GROUP**

13h30 - Déjeuner & Networking

SESSION 10

14h45 Optimiser l'expérience candidats pour recruter

les meilleurs talents requis dans le cadre de la transformation de vos organisations

Retour sur les résultats de l'enquête 2018 ManpowerGroup sur « La pénurie des talents » et l'étude 2018 ManpowerGroup « Habitudes et attentes des candidats en matière de recherche d'emploi »

- Transformation digitale, essor du consumérisme : quelles solutions mettre en place face à des compétences de plus en plus difficiles à capter sur le marché de l'emploi ?
- IA, recrutement programmatique, machine learning, social sourcing… : en quoi les nouvelles technologies vont nous permettre d'optimiser l'acquisition de talents ?
- Expérience candidats : créer des parcours personnalisés et différenciants pour renforcer l'engagement et la connivence avec les candidats

Erik LUCET, Directeur des Ressources Humaines, **ELM Leblanc et BOSCH THERMOTECHNOLOGIE**

Cécile VERLEYEN, Responsable des Ressources Humaines, **PICKUP**

Véronique KIRCHNER, Directeur Développement des Ventes, **MANPOWER**

16h00 Les valeurs d'entreprise, catalyseur de l'engagement collaborateur et d'une organisation agile : illustration chez Lunchr par son Fondateur Loïc SOUBEYRAND, « entrepreneur récidiviste »

- De l'irrigation des valeurs au départ à la réussite du cascading auprès des nouveaux collaborateurs : quel « socle robuste » pour assurer la transmission
- Comment éviter les écueils d'une croissance rapide dont la perdition des valeurs fait partie
- Favoriser la transparence et la responsabilisation des collaborateurs dans une entreprise multisites : pas d'email mais un Slack très bien organisé, des all hands…
- Désamorcer les sujets problématiques et apporter des solutions en continu

Loïc SOUBEYRAND, Fondateur, **LUNCHR**
et Johanna PONTE, Global VP Human Resources, **BOTIFY**

16h45 De l'expérience collaborateur à la gestion holistique de la performance

- Que recouvre la gestion holistique de la performance ?
- Comment favoriser et développer la culture du feedback ? Quelles formations requises ? Quels ajustements dans l'accompagnement ?
- Valoriser ses réalisations, recueillir du feed-back à tous moments pour le collaborateur ou pour le Manager grâce au checking digital
- Enseignements et prochaines étapes

Hélène GEMAHLING, Directrice des Ressources Humaines, **NESPRESSO FRANCE**

Quand la performance d'une pianiste éclaire trois postures managériales clés : la légitimité, la confiance et l'engagement
Avec la pianiste Lydie SOLOMON
Après avoir commencé le piano dès l'âge de deux ans, enfant prodige, Lydie Solomon entre à l'École normale de musique de Paris à cinq ans.

Jeudi 4 avril 2019

2 Conférences plénières
10 sessions thématiques au choix

Anticiper les besoins des métiers à horizon 2025

Quels dispositifs au service des mobilités internes et externes sécurisées ?

SESSION 11

11h00 **Regards croisés**

Focus sur l'accord GPEC chez TDF au service des mobilités internes et externes et de la réallocation sécurisée des ressources

- TDF anticipe une croissance soutenue sur les télécoms et la fibre et une contraction de l'activité audiovisuelle. Parallèlement de nombreux départs sont prévus dans les prochaines années
- Focus dans ce contexte sur les « parcours géographiques » d'une durée de 3 ans, les « mobilités projet » de 12 mois maximum et la «relocalisation géographique » permettant de localiser des postes à vocation nationale sur un des quatre sites régionaux.
- Partager les orientations stratégiques (emplois en croissance, décroissance, stables, nouveaux métiers) avec les OS et responsabiliser les collaborateurs

Christophe MAXIMILIEN, Directeur des Ressources Humaines, **TDF**

Comment répondre à toutes les situations qui pourraient se poser à l'avenir chez Generali et préparer les collaborateurs aux changements, dû notamment à la transformation numérique

- Focus sur la mise en place d'un Accord GPEC innovant comprenant un observatoire des métiers en ligne avec les orientations stratégiques du groupe
- Élaboration d'une cartographie des métiers et création d'une nouvelle instance, la Comef (Commission Emploi Formation) pour définir les passerelles métiers et renforcer les outils liés à l'information des salariés
- Développement des PAPS : (parcours d'accompagnement professionnel) pour repositionner les collaborateurs sur des métiers porteurs

- Spécificités des dispositifs Boost (projet favorisant la mobilisation d'une expertise rapide sur des projets importants) et Mouv (activité d'intérim intégrée)

Sylvie PERETTI, Directeur des Ressources Humaines, **GENERALI**

Anticiper les transformations et les évolutions des métiers de 20 000 Collaborateurs dans la Banque de Détail à la Société Générale

- Bilan de l'utilisation d'un outil de diagnostic des compétences individualisé sous la forme d'autopositionnement utilisé à date par 5000 collaborateurs
- Quelle organisation privilégier pour développer des mobilités accessibles
- Quelle anticipation de l'évolution des métiers de la banque à horizon 2025 due à l'IA

Marie-Béatrice DUVAL, Directeur des Ressources Humaines Adjoint Banque de Détail, **SOCIETE GENERALE**

Comment faciliter l'émergence des compétences individuelles et collectives aujourd'hui ?

- Transformation de l'emploi : quels nouveaux besoins en compétences et quelle ingénierie du développement des compétences ?

Mathilde BOURDAT, Manager en charge de l'expertise Formation, **CEGOS**

13h30 - Déjeuner & Networking

SESSION 12

14h45 **Regards croisés**

Focus sur un dispositif innovant et structuré pour gérer les savoirs et préserver les compétences et expertises des métiers du nucléaire chez Framatome : le Knowledge Management

- Faire de la gestion des savoirs un avantage concurrentiel ?
- En quoi consiste le programme du KM ?
- Quelle organisation privilégier pour pérenniser la démarche ? Le réseau des Knowledge Managers en corporate et dans les BU. Pourquoi un rattachement à la DRH ?
- Comment irriguer sur les sites industriels la gestion des savoirs et le maintien des compétences quelque soit le niveau d'expertise ?

Jean-Luc MINARD, Directeur des Ressources Humaines et des Savoirs, **FRAMATOME**

Assurer la montée et le transfert des compétences des collaborateurs dans un contexte d'évolution du Groupe Saur en pure player de l'eau intégrant des évolutions technologiques et digitales très fortes

- Focus sur la relance de l'Ordre des Compagnons en octobre 2018 : 129 salariés concernés aujourd'hui sur 9 000
- Sur quels critères d'éligibilité choisir les Compagnons ? Pour quels objectifs ? Quel mode opératoire : organisation par bureau, durée du mandat, outils mis à disposition pour transmettre et irriguer dans une entreprise très décentralisée
- Quels résultats en matière d'amélioration de l'excellence opérationnelle ? Quelles sont les prochaines étapes ?

Emmanuelle CLIMENT, Directrice Développement RH , **GROUPE SAUR**

Jeudi 4 avril 2019

2 Conférences plénières
10 sessions thématiques au choix

Innovations relatives à la fonction RH

SESSION 13

11h00 **Présentation exclusive de l'étude Cegos « Radioscopie des DRH 2019 »**

Exposée et plus challengée que jamais, la fonction RH doit composer avec des mutations économiques et sociales qui l'obligent à se transformer et des contraintes réglementaires toujours plus fortes.

- Comment les DRH perçoivent-ils l'évolution de leur métier ?
- Comment se positionnent-ils dans l'organisation pour relever les défis qui les attendent ?
- Où en sont-ils du partage de la fonction avec les managers ?
- Comment la fonction RH est-elle perçue par les salariés ? Qu'attendent-ils d'un bon DRH ? Se sentent-ils accompagnés dans leurs parcours ?...

Grâce à son enquête « Radioscopie des DRH 2019 », Cegos dévoile et décrypte les enjeux d'une fonction qui doit associer court terme et long terme et les perceptions des salariés sur leurs RH.

Isabelle DROUET DE LA THIBAUDERIE, Manager en charge de l'Expertise RH et co-responsable de la « radioscopie des DRH 2019, **CEGOS**

11h30

Pourquoi et comment inscrire les RH dans une démarche d'innovation continue ?

Comment réinventer l'expérience RH vécue et inscrire l'action RH dans une démarche d'innovation permanente et en temps réel ?

- Focus sur l'incubateur RH « Disrupt HR »

- Retour sur les expérimentations en cours et les dispositifs générés par l'incubateur : Flex-learning/ Flex-rewards
- Plateforme d'idéation et intelligence collective : expérimentation en cours
- Comment la fonction RH est-elle perçue par les salariés ?
- Renouveau de l'offre et du rôle RH : la fin du RH « back office »

Jean-claude LE GRAND, Directeur Général des Relations Humaines, **L'OREAL**

Comment structurer son approche RH autour de l'expérience salarié ?

- Partage d'expérience sur les mécanismes mis en place pour structurer le partage d'informations par les collaborateurs dans le monde
- Focus sur le programme mondial Connections: mode opératoire, quelle utilisation et quel plan d'action en découle ?
- Comment intégrer ces données à l'approche RH pour améliorer l'engagement interne ?

Véronique ROUZAUD, South Europe HR Director, **AMAZON**

13h30 - Déjeuner & Networking

SESSION 14

14h45 Comment maintenir les basiques RH post PDV (30% des effectifs concernés en 2016) ? Comment accompagner aujourd'hui le plan stratégique et remobiliser l'ensemble du corps social ?

- Améliorer la qualité du réseau, assurer la convergence entre les télécoms et les contenus, améliorer l'excellence opérationnelle, mettre en place des cellules d'expertise clients, créer les capacités d'investissement dans la perspective de la 5G et de la fibre : quel accompagnement RH ?
- La « Fabrique », proposition de l'équipe RH en vue d'accompagner une organisation très démobilisée: quel plan d'action et quel bilan à date ?
- Améliorer les people review pour favoriser la promotion sociale interne nécessaire pour faire face à la culture spécifique du groupe (directe, avec grosse prise de risque et caractérisée par du stop and go très rapide)
- Bilan post réorganisation 18 mois après : niveau de l'engagement du corps social, qualité du dialogue social, nouvelles organisations du travail ?
- Focus sur le redisgn de l'organisation : suppression du groupe intégré au profit d'une autonomisation par pays. Conséquences sur la stratégie RH : répartition des actions menées en local vs les actions transverses

Florence CAUVET, Directrice Exécutive des Ressources Humaines Groupe, **ALTICE FRANCE-SFR GROUP**

Accompagnement de la fonction RH et évolution culturelle

15h45 **Décloisonner l'organisation et mise en réseau des collaborateurs grâce au digital chez Air France**

- Privilégier la transversalité, l'autonomie et la responsabilité et réussir à infuser et cascader les enseignements majeurs issus des nouveaux modes de collaboration dans l'ensemble de l'entreprise
- Favoriser un maximum d'initiatives au niveau local
- La Digital Factory pour accélérer les projets innovants : salle de créativité, protolab, incubation des projets digitaux…
- Enseignements majeurs issus du lancement du programme d'intrapreneuriat, des programmes d'innovation participatives et des divers réseaux de transformation lancés

Amel HAMMOUDA, Directrice Générale Adjointe Transformation & Réseau, **AIR FRANCE**

Jeudi 4 avril 2019
2 Conférences plénières
10 sessions thématiques au choix

SESSION 15 :

Formation à l'intelligence collective

11h00 **« Comment favoriser la transversalité et la collaboration plus rapidement et impulser de vrais changements managérieux ? »**

ATELIER DE FORMATION : limité à 12 personnes dont 4 groupes de 3, exclusivement réservé aux Décideurs RH pour :

Découvrez via la conquête spatiale la force de l'intelligence collective et vos capacités à innover.

Via des extraits de films, des vidéos et des archives sonores, vous serez plongés au cœur du premier programme spatial américain, déployé par la NASA entre 1958 et 1963.

Le long métrage Les figures de l'ombre (USA, 2016) s'attache précisément à cette période quand trois femmes afro-américaines mathématiciennes bouleversent la dynamique de groupe et apportent des solutions innovantes au défi commun.

Cette histoire permet aux managers de comprendre les clés d'une intégration réussie de profils différents, du partage des connaissances et de la construction d'une vision commune du projet.

Objectifs pédagogiques :

- Appréhender le lien entre efficacité collective et diversité des profils.
- Comprendre les leviers clés du déploiement de l'intelligence collective dans votre management.
- Expérimenter en équipe les solutions pour anticiper les compétences et métiers de demain.

Coach en intelligence collective, **Anne VERMES, Fondatrice, TRAITS D'UNION**, vous propose une expérience humaine, où la diversité des profils permet de renforcer l'efficacité entre vos collaborateurs.

13h30 - Déjeuner & Networking

SESSION 16

14h45 Regards croisés

À quoi ressembleront nos journées de travail en 2030 ?

- Intelligence artificielle, organisations libérées, télétravail, coworking, *« néo-managers »*, un robot comme voisin de flex office, formation en réalité augmentée… le travail fait sa révolution ! Tour d'horizon des tournants RH à prendre dès 2019.
- Les compétences : plus de soft, moins de hard, les bureaux : la conquête de l'espace ; l'expérience : vis ma vie de collaborateur ; génération Millennials : les Infidèles
- 72% des millenials seraient prêts à faire des concessions significatives pour de meilleures conditions de travail : proposer une démarche bien-être est donc indispensable

Comment agir sur la santé mentale et physique de vos collaborateurs ?

- REX chez une startup, et au sein de deux entreprises aux cultures différentes : comment mesurer les bienfaits sur la santé, l'engagement et en terme de marque employeur ?

Sébastien BEQUART, Co-Fondateur et CEO, **GYMLIB**

Valérie VEZINHET, Director of Human Capital, France & Francophone Africa, **PWC**

15h45 **Comment repenser la nouvelle génération d'entreprise ?**

- Focus sur les résultats de l'Enquête Mazars menée en interne et en externe en ce début d'année 2019 auprès de la Gen Z : enseignements et spécificités par rapport aux résultats recueillis il y a 4 ans sur la GenY … comment doit-on repenser nos organisations ?
- Comment repenser les espaces de collaboration ? : télétravail, coworking, création d'antennes temporaires
- Quelles réponses et quelles nouvelles propositions face aux demandes multi contrats dont des métiers se situant à l'opposé de l'audit ?
- Comment acculturer l'organisation à être plus agile ? (emmener les collaborateurs dans les POC en vue de favoriser de nouvelles conduites de projets…)

Mathilde LE COZ, Directrice recrutement, développement des Talents & Innovation RH, **MAZARS**

Jeudi 4 avril 2019

2 Conférences plénières
10 sessions thématiques au choix

REX sur la responsabilisation des équipes

SESSION 17

11h00 **REX sur la démarche « Opale » chez EDF : une dynamique réussie de responsabilisation des équipes : irrigation informelle vs méthodologie ? Quelle industrialisation ? Quel pilotage ? Comment démontrer les gains de performance ?**

- Baisse de 30% de parts de marché pour le marché d'affaires, chez EDF Commerce en 2015, ouverture des concessions dans l'hydraulique, les incertitudes sur le nucléaire, ont entraîné une baisse de 30 % de confiance du corps social : comment et pourquoi introduire une démarche de responsabilisation et d'autogouvernance dans ce contexte ?
- Focus sur la démarche « Opale » initiée en juin 2017 et entraînant à date 2000 collaborateurs dans 130 équipes (direction hydraulique, ingénierie et nucléaire et une partie de la direction Enedis)
- Enseignements issus de la démarche : pourquoi s'affranchir de toute méthodologie et de cadrage descendant? Comment concilier absence de méthodologie et volonté du groupe de réintégrer la démarche dans son catalogue université groupe ?
- Comment industrialiser la démarche et former dans ce contexte les 130 managers et les 60 personnes en relais ? Quels outils de partage ? Comment concilier lean management et responsabilisation ?
- Comment démontrer les gains de performance sans pour autant réinventer des outils de pilotage en parallèle de ceux qui existent déjà

Jean-Claude BAUDENS, Directeur Santé, Sécurité et Performance au travail, **EDF**

11h45 **Représentative, délibérative, participative, … : quel modèle de démocratie pour demain ? Quelles applications en entreprise ?**

- Qui est le peuple en démocratie ? C'est une méthode plutôt qu'un visage (le peuple comme « capacité collective d'agir »)
- Les 4 moments de la méthode : élections, délibérations, décisions, reddition de compte. Comment y exceller ?
- La participation va-t-elle sauver la démocratie ? Se méfier d'une telle utopie, mais promouvoir quelques bonnes pratiques (sondages délibératifs, conférences de consensus) à condition d'en user avec modération.

Pierre-Henri TAVOILLOT, Président du Collège de Philosophie et Professeur à **la Sorbonne** et Auteur de *« Comment gouverner un peuple-roi ? Traité nouveau d'art politique »*, Odile Jacob, 2019

13h30 - Déjeuner & Networking

Expérience Collaborateur et expérience participative

SESSION 18

14h45 **Optimiser la gestion administrative du cycle de vie du salarié : un combo Métier/ DRH/ DSI gagnant chez ManpowerGroup France**

Du dépôt de candidature à l'édition du bulletin de paie, en passant par la signature électronique du contrat de travail, tout se fait maintenant en ligne. Participez à notre conférence pour découvrir le retour d'expérience de ManpowerGroup sur son projet de transformation digitale :

- Quel modèle organisationnel a été mis en place côté IT pour automatiser les processus et faciliter la gestion RH ?
- Comment distribuer et archiver plus de 100 000 bulletins de paie & 100 000 contrats de travail par mois et minimiser le risque de non-conformité ?
- Comment fluidifier et simplifier les flux pour augmenter la qualité de service rendue aux collaborateurs et aux intérimaires ?

Alfonso GONZALEZ CARRETTO, CIO, **MANPOWERGROUP FRANCE**

Frédéric GERAUD, Responsable Domaine Dématérialisation, **MANPOWERGROUP FRANCE**

15h45 **FORMATION**

Réussir l'expérience participative au service de vos transformations : comment créer ex nihilo les conditions d'une participation innovante ?

Bénéficiez d'une formation au Design Thinking Full Contact pour faire émerger des Innovateurs

- Un programme pour modifier la culture innovation de grandes organisations en profondeur. En formant une équipe composée de volontaires qui diffusent par la suite de façon virale
- Ce programme permet de mettre en oeuvre des outils d'intelligence collective pour faire travailler ensemble des groupes très nombreux, en respectant des règles préétablies
- Il co-conçoit son organisation, sa forme et ses modalités puis les fait accepter avant de lancer le chantier innovation

Pierre d'HUY, Chaire Innovation, **EDHEC BUSINESS SCHOOL**

Jérôme LAFON, Enseignant en management de l'innovation, **SCIENCES Po et EDHEC**

Jeudi 4 avril 2019
2 Conférences plénières
10 sessions thématiques au choix

Revisiter le recrutement et le talent management. Comment tendre vers une cartographie agile des compétences ?

SESSION 19

11h00 Pénurie des talents : quelle réponse concrète pour répondre à vos besoins en compétences ?

Retours d'expérience sur des dispositifs innovants combinant recrutement et formation
Présentation des Résultats de la dernière étude « Skills Revolution 4.0 – Humans wanted » menée par ManpowerGroup auprès de 19 000 employeurs dans 44 pays

- Quelle nouvelle stratégie d'acquisition et de développement des compétences mettre en place
- Quels outils pour répondre aux nouveaux enjeux du recrutement et de la formation : Sourcing innovant, Recruteur virtuelle, plateforme d'assessment 100% digitale, Fabrique de compétences
- Quelles solutions de formation déployées dans le cadre de la Réforme de la formation professionnelle ?

Emmanuelle BLANCHARD, Responsable Développement RH et Formation, **PROSERVIA**

Sébastien MALLET, Directeur du Développement, FuturSkill , **MANPOWERGROUP**

12h15 Le développement agile des leadership skills

- Modèles qui deviennent obsolètes avant même d'avoir été déployés, difficultés d'application concrètes une fois sur le terrain, manque d'appropriation par les managers…
- Dans un monde en constante mutation - où les besoins des entreprises sont radicalement différents de ce qu'ils étaient il y a 10 ans à peine, n'est-il pas temps de réinventer la façon dont on recrute et dont on gère les Talents ?

Sophie MULOT, Head of People Development, Digital Transformation HR Business Partner, **REXEL GROUP**

Marie-Camille BUSSENAULT, Account Manager, **ASSESSFIRST**

SESSION 20

Index égalité femmes/hommes

14h45 Index égalité femmes/hommes : au-delà des apparences

La publication des index égalité femmes/hommes des entreprises de plus de 1000 salariés le 1er mars dernier est-elle un début ou une fin ?

Les intentions des pouvoirs publics visaient une prise de conscience des entreprises à la faveur de la publication de l'index.

La réalité des entreprises est plus nuancée. Certains résultats sont en trompe l'œil : les entreprises les plus vertueuses ne sont pas nécessairement celles qui ont les notes de l'index les plus élevées et inversement.

Il faut donc aller plus loin, approfondir les connaissance des causes réelles d'écart et prendre les bonnes mesures correctrices.

D'où la nécessité de disposer des bons outils d'analyse.

- Rappel des intentions du législateur
- Retour sur l'expérience des entreprises
- Des résultats parfois en trompe l'œil
- Comment aller plus loin avec les bons outils d'analyse : démo de la plateforme Makila-Alixio
- Aller au-delà de l'index en embarquant les parties prenantes (managers et organisations syndicales)

Laurence LAIGO, Rodolphe DELACROIX et Loïc SAROUL, Senior Managers, **ALIXIO**

Inscrivez-vous dès maintenant

En ligne sur :

https://www.congreshr.com/inscrivez-vous/

Par mail :

congreshr@arcaneo.fr

Renseignements :

+33 (0)1 53 10 79 41

Nouveau !

Des ateliers de formation dans les sessions

Votre inscription comprend :

- La participation aux Conférences plénières
- La participation aux 20 sessions et aux ateliers de formation de votre choix
- Des interviews filmées, des portraits et des dépêches comprenant le décryptage de votre actualité RH
- Un abonnement test à AEf.info
- Les déjeuners, le cocktail
- Les navettes

Tarifs d'inscription *(Inscription individuelle)*

2 jours : 2 149 € HT, soit 2 578.80 € TTC

1 jour : 1 649 € HT, soit 1 978.80 € TTC

1/2 journée : 899 € HT, soit 1078.80 € TTC

2 pass adaptés à vos besoins !

Le Pass Entreprise (6 sessions au choix, pour 1 à 6 collaborateurs) : 4 080 € HT, (soit 4 896 € TTC) soit 680 € HT par session

Ce pass « à la carte » vous offre le choix de 6 sessions : décidez du nombre de collaborateurs (de 1 à 6 personnes) et les sessions auxquelles ils souhaitent participer pour un total de 6 sessions. Demi-journées, journées complètes, 2 jours : c'est vous qui choisissez.

Le Pass 2 éditions : Avril 2019 / Octobre 2019 (valable pour 2 jours d'inscription) : 1 719,20 € HT par édition, soit 2 063,04 € TTC, (soit 3 438,40 € HT pour deux éditions, soit 20% de réduction par édition)

Ce Pass vous permet de vous inscrire, ou d'inscrire le collaborateur de votre choix, à la 37ème édition du Congrès HR' des 3 et 4 avril et à la 38ème des 2 et 3 octobre 2019 (règlement de l'édition d'avril à réception de la facture et règlement de l'édition d'octobre 2019 à partir de juin 2019)

Votre inscription au Congrès

CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE : 1. Les organisateurs se réservent la possibilité de modifier le programme si, malgré tous leurs efforts les circonstances les y obligent. 2. Conditions d'inscription : les frais d'inscription comprennent les sessions thématiques, les conférences plénières, les déjeuners, les pauses-café, le cocktail, une documentation complète des interventions. Dès réception de votre inscription, nous vous ferons parvenir une facture. 3. Toute annulation doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception. Toute annulation reçue avant le 4 mars 2019 donnera lieu à un remboursement intégral des frais d'inscription à l'exception d'une somme forfaitaire de 80 euros retenue pour les frais de dossier. Toute annulation reçue au-delà de cette date, donnera lieu au paiement intégral des frais d'inscription. Ces conditions sont également applicables à toute personne absente le jour du Congrès et non remplacée. Le participant pourra se faire remplacer en informant au préalable l'équipe organisatrice par écrit. 4. Paiement à réception de facture : par chèque à l'ordre d'Arcaneo ou par virement. L'accès au Congrès pourra être refusé si la facture n'est pas intégralement réglée. 5. Hébergement, accès : nous consulter. 6. Conformément à la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès et de modification à faire valoir auprès des organisateurs. Par notre intermédiaire, vous pouvez être amené à recevoir des propositions pour d'autres manifestations.

« Les informations recueillies par ARCANEO lors de l'inscription par l'entreprise de ses collaborateurs font l'objet d'un traitement informatique destiné au bon déroulement de la formation. Ces données pourront également être communiquées à des tiers prestataires RH à des fins de prospection commerciale. ARCANEO s'engage à mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de garantir la sécurité des données à caractère personnel ainsi recueillies. Conformément à la règlementation en vigueur en matière de protection des données, l'entreprise doit informer ses collaborateurs qu'il peuvent exercer les droits afférents aux données personnelles les concernant, et notamment leur droit d'accéder à ces données, de les faire rectifier, compléter ou supprimer, en adressant leur demande par email à l'adresse suivante : dpo@arcaneo-group.com ».

ARCANEO, SAS au capital de 50 000 euros - RCS 502 177 421 Nanterre - Siret : 502 177 421 000 42 – NAF 748J