

32ÈME

**CONGRÈS LEARNING,
TALENT & DEVELOPPEMENT**

02

**JUIN
2026**

PRÉ CATELAN
Paris 16



400 CLO(S)
50 INTERVENANTS

1 CONFÉRENCE PLENIÈRE
6 SESSIONS

Dès 8h30, une conférence plénière d'exception : Comment l'IA reconfigure le travail, le talent et la décision dans les organisations ?

- Comment maintenir la valeur du travail humain dans un environnement algorithmique
- Le talent à l'ère des modèles d'IA : rareté, excellence, nouvelles inégalités
- Décider avec l'IA : Risques de biais, d'automatisation aveugle, de perte de compétence décisionnelle



avec **Pierre-Michel MENGER**, Sociologue, Professeur au Collège de France, Membre de l'Académie des Sciences Morales et Politiques

Eric HAZAN, Enseignant à HEC et à Sciences Po, cofondateur d'Arabelle Capital, Auteur de *Faut-il encore décider ?* avec Olivier SIBONY (Flammarion, 2026)

50 INTERVENANTS

Parmi les 50 témoignages de cette 32ème édition :



Jean-Roch HOULLIER
Head of Operations, Learning &
Digital | SAFRAN University
SAFRAN



Sirikit BERI
Global Chief Learning Officer
AXENS



François DEBOIS
Global Director for Learning
Excellence and Innovation
L'OREAL



Denis CLEMENT
OTIS Global Field Training
Director
OTIS



Ahmed KABECH
Responsable Innovation
Learning
ORANGE



François SALLE
Directeur Financier, du
Certifiant et de l'Alternance
IFCAM



Florent GRISAUD VERRIER
Global Head of Learning
DELOITTE



Ludovic RUSSIER
Group Learning & Development
Director
OP MOBILITY



Pascal PERRIN
Responsable Innovation et
Professionalisation
ORANGE

Matin

Choisissez parmi 4 sessions en parallèle

Session 1

Intelligence artificielle & apprentissage personnalisé

- Au-delà de l'automatisation basique : vers des modèles d'apprentissage adaptatifs, la personnalisation à grande échelle et l'intégration de l'IA dans les parcours de formation.
- Adaptive learning « sur étagère » : délivrer le juste nécessaire, au bon moment et au bon rythme, en combinant IA, rigueur pédagogique et efficacité opérationnelle.
- IA pédagogiques : création rapide de scénarios métier contextualisés, simulations conversationnelles, entraînements coachés avec feedback immédiat, agents pédagogiques mobilisables à la demande.
- IA conversationnelle et gamification : maintenir l'engagement dans le temps, créer une dynamique d'équipe et générer un impact concret.
- Éthique et gouvernance de l'IA dans le L&D : gestion des biais, transparence, confidentialité des données apprenants.
- Anticiper la dette cognitive : structurer l'upskilling IA pour une performance durable.
- Structurer des skills tracks par rôle pour développer maîtrise des outils et robustesse du jugement.

Session 2

Skill-Based Learning

- Tendances et Futur du Skill-Based Learning, quelles compétences émergentes à horizon 2030 ?
- Le passeport de compétences : vers une identité professionnelle universelle
- SBO, difficulté à aligner la vitesse du business et celle des RH, complexité à construire un corpus de compétences partagé, multiplicité des méthodes de cartographie : lentes (ROI faible) ou très rapides via IA. Pourquoi est-ce si difficile ?
- Par où commencer : un métier/service ou l'ensemble de l'organisation ?
- Construire des parcours d'upskilling individualisés, rapides et fondés sur des référentiels co-construits avec les métiers.
- Promesses des LXP : quel niveau de confiance ? Quel rôle pour le L&D une fois la cartographie réalisée ?
- Équipes Talent/Learning : devenir pilotes ou facilitateurs de la transformation.
- S'affranchir des filières métiers classiques pour favoriser la mobilité par les compétences.

Matin

Choisissez parmi 4 sessions en parallèle

Session 3

Management de proximité & engagement à l'ère de l'IA

- Évolution des pratiques managériales : renforcer coopération, confiance et engagement dans un contexte de transformation rapide.
- Adapter les référentiels managériaux pour développer les compétences relationnelles clés : communication, feedback, régulation du travail réel.
- Préserver la motivation et la cohésion d'équipe face à l'automatisation et aux changements de rôle induits par l'IA.
- IA et management opérationnel : accélération des décisions, allègement de la charge, mais vigilance sur les risques de perte de maîtrise et d'appauvrissement des compétences.
- Identifier et prévenir les dérives : biais, opacité des systèmes, démotivation, dépendance excessive aux outils.
- Rôle du L&D : accompagner les managers de proximité, sécuriser les usages, développer des pratiques responsables et maintenir le jugement humain au cœur de l'action.

Session 4

Modèles opérationnels & rôle du L&D dans la compétitivité

- Le L&D comme levier stratégique de compétitivité : passage d'une fonction support à un acteur business central.
- Passer d'une culture du delivery court-termiste à une culture du développement durable des compétences
- Du catalogue à l'écosystème d'apprentissage : parcours, ressources, communautés, data et outils intégrés dans une logique unifiée.
- Organisation apprenante augmentée par l'IA : automatisation, personnalisation, assistants pédagogiques et impacts opérationnels.
- Mesure d'impact & ROI : méthodes pour démontrer la valeur du L&D et son alignement business.
- ROI et business metrics appliqués au L&D : lien entre apprentissage, performance opérationnelle et impact financier.
- Learning Business Partner : compétences clés et posture d'influence pour un rôle stratégique renforcé.
- Rester indispensable dans un monde automatisé et en transformation permanente

Après-midi

Choisissez parmi 2 sessions en parallèle

Session 5

Learning in the Flow of Work & expérience apprenant

- Concevoir des expériences qui s'insèrent dans le travail plutôt que de l'interrompre.
- Rôle du L&D : designer d'expérience, orchestrateur de parcours, garant de la qualité.
- Microlearning et contenus contextuels : ressources courtes, ciblées, accessibles au moment précis du besoin.
- Expérience apprenant (LX) : principes d'UX appliqués au design pédagogique pour maximiser clarté, engagement et feedback immédiat.
- Intégration fluide avec les outils du quotidien : assistants IA, chatbots internes, connecteurs LMS/CRM/work tools.
- Gamification avancée et approches narratives : motivation, mémorisation, dynamique collective.
- Avatars IA, simulations et coaching virtuel : accompagnement continu, personnalisé et scalable.
- Conditions de réussite : cohérence pédagogique, gestion de la charge cognitive, mesure d'impact sur la performance réelle.

Session 6

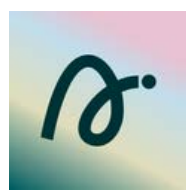
Leadership apprenant & transformation culturelle

- Faire évoluer les modèles de leadership vers des postures apprenantes : expérimentation, curiosité, culture du feedback et amélioration continue.
- Développer les compétences clés du leadership à l'ère de l'IA : pensée critique, arbitrage éthique, orchestration humain-technologie, décision augmentée.
- Leadership in the flow of work : micro-pratiques quotidiennes, rituels d'apprentissage, coaching augmenté par l'IA.
- Leadership distribué : renforcer influence, responsabilisation et capacité d'action à tous les niveaux de l'organisation.
- Mesurer l'impact du leadership : indicateurs reliant apprentissage, engagement, performance collective et rétention des talents.
- Rôle stratégique du L&D : co-construction avec les métiers, accompagnement des dirigeants, animation de communautés de leaders et intégration des outils IA dans les parcours de développement.

PARTENAIRE OFFICIEL



SPONSORS OFFICIELS



KÉA

FORUM EXPERTS



PARTENAIRES PRESSE

