

TECH RH

Résumé des 8 conférences Sommet de l'Innovation TECH RH Édition 2026

Un grand merci à tous pour votre présence et vos échanges lors de cette deuxième édition du **Sommet de l'Innovation TECH RH**, organisé par Groupe LGX et Nexa RH.

Il nous fait plaisir de vous partager le résumé des conférences présentées lors de cette journée.
Bonne lecture.

Merci à tous nos commanditaires de l'événement :





Conférence 1

Utiliser l'IA en RH au Québec et au Canada : que révèle le tout premier baromètre sur les pratiques émergentes ?

- **Jean-Baptiste Audrerie**, Président et Co-fondateur de Nexa RH, Analyste de l'industrie HR TECH
- **Valérie Fichelle**, co-fondatrice de Nexa RH, co-autrice du 1^{er} Baromètre IA en RH.



Le 1^{er} Baromètre de l'IA en RH au Canada, réalisé fin 2025 auprès de 336 professionnels (80 % issus d'équipes RH), offre une photographie inédite de l'adoption de l'intelligence artificielle dans les fonctions ressources humaines canadiennes.

Tous les secteurs d'activité sont représentés, du Québec au reste du Canada, des PME aux grandes organisations.

Les résultats révèlent un basculement net : les RH sont passés de la contemplation à l'action. Mais ce passage cache des fragilités structurelles que les DRH doivent adresser rapidement.

Le 1^{er} baromètre IA en RH est disponible [en téléchargement ici](#) (54 pages d'analyse, 18 experts invités).

« On est passé de contemplation à action. 2026, on a basculé. »

6 idées à retenir :

1. Un optimisme massif, porté par l'IA de poche. 91 % des répondants voient l'IA comme une opportunité. L'analyse sémantique des commentaires confirme que la motivation dominante est le gain de productivité et de temps. Près de 80 % déclarent utiliser l'IA générative de façon occasionnelle, et 44 % estiment bien la connaître. Seulement 1 répondant sur 10 y voit un risque. Le ton a radicalement changé par rapport à la période de prudence qui précédait.



2. Le *shadow AI* : le vrai signal d'alarme. Derrière l'adoption enthousiaste se cache un enjeu majeur : 67 % des usages reposent sur des outils personnels non validés par l'organisation. Les professionnels RH utilisent leur « IA de poche » ChatGPT gratuit, outils non sécurisés, pour traiter des données potentiellement sensibles. Ce phénomène de *shadow AI* expose les entreprises à des pénalités significatives au titre de la loi 25 sur la protection des renseignements personnels.

3. Des usages concentrés, des angles morts préoccupants. Le recrutement domine (66 % d'usage régulier), suivi de la formation et du développement professionnel (57 %). En revanche, l'analytique prédictive reste largement méconnue : 40 % des répondants déclarent ne pas savoir ce que c'est. Seulement 6 % utilisent des agents conversationnels internes et 5 % de l'IA prédictive. Or c'est précisément là que se situe le levier stratégique RH : la gestion des compétences, l'anticipation et l'aide à la décision.

« *Le ChatGPT cache la forêt de l'IA.* »

4. Le premier frein n'est pas la résistance, c'est le manque de vision. Les répondants ne demandent pas moins d'IA, ils demandent une direction claire. Le manque de vision stratégique est identifié comme le frein principal, devant la formation. Seules 29 % des entreprises disposent d'un plan stratégique IA, quasi exclusivement dans les grandes organisations. Les PME naviguent à vue.

5. Un décalage de posture à combler. Les RH se reconnaissent dans leurs rôles traditionnels (protection des données, gestion du changement), mais restent absents des décisions stratégiques liées à la transformation des modèles d'affaires et à la modernisation des outils à l'échelle de l'organisation. Le passage d'une posture réactive à une posture proactive est le défi de 2026.

6. Le Canada devance la France sur plusieurs usages RH, notamment en recrutement, mais accuse un retard sur la gestion des compétences et l'analytique - deux domaines à fort potentiel stratégique.

3 Concepts clés à comprendre

- **Shadow AI (IA fantôme).** Usage non autorisé d'outils d'IA personnels par les employés dans un cadre professionnel, sans encadrement ni sécurisation par l'organisation, 67 % des usages selon le baromètre.
- **IA agentique.** IA qui ne génère pas seulement du contenu mais exécute des séquences d'actions autonomes en orchestrant plusieurs systèmes, le passage de l'IA-outil à l'IA-collègue.
- **IA prédictive.** Modèles algorithmiques qui analysent les données historiques pour anticiper des événements RH futurs (départs, absentéisme, besoins en compétences).

TECH RH

Conférence 2

Comment offrir une expérience employé moderne et unifiée sans remplacer ses systèmes RH existants?

- **Mathieu Boulard-Monarque**, Directeur, Paie et transformation numérique des RH, Bell Canada.
- **Ramiro Castro**, Directeur régional des ventes, solutions de livraison de services Canada-LatAm, ServiceNow.



Ramiro Castro expose la vision de ServiceNow, une plateforme d'orchestration qui se connecte aux systèmes en place (Workday, SAP, ADP) pour créer un point d'accès unique.

Mathieu Boulard-Monarque quant à lui partage le retour d'expérience concret de Bell Canada (40 000 employés, 30 000 retraités) qui a déployé ServiceNow depuis 2022 comme couche d'engagement au-dessus de ses systèmes SAP et paie.

Depuis 2025, il ajoute le déploiement d'agents IA dont Now Assist de ServiceNow.

Un témoignage sans filtre, avec ses réussites et ses erreurs assumées.

6 idées à retenir :

1. **L'IA construite sur des systèmes fragmentés produit des résultats médiocres.** Ramiro Castro souligne que les entreprises de plus de 10 000 employés utilisent en moyenne 400 applications, créant frustration et retravail. La qualité et la connectivité des données sont un prérequis, pas une étape ultérieure.
2. **Un lancement trop ambitieux est risqué.** Bell a déployé simultanément le portail employé, la gestion des cas RH et l'intégration SAP. Mathieu Boulard-Monarque recommande de commencer plus petit et de construire par itérations.



3. **Former les agents sans former leurs gestionnaires crée un angle mort.** Bell a formé ses agents de première ligne, mais a omis les gestionnaires qui devaient piloter la charge de travail dans le nouvel outil, un rattrapage coûteux.

"L'entreprise a besoin plus que de l'intelligence. Toutes les entreprises ont besoin de l'action." Ramiro Castro

4. **La base de connaissances est le levier de réflexion le plus puissant**, à condition d'être coconstruite avec les employés. Bell a testé ses catégories avec les utilisateurs finaux pour sortir d'une logique « conçue par RH pour RH ».
5. **L'IA ne remplace pas les agents RH**, elle les libère pour les cas complexes nécessitant empathie et jugement contextuel.
6. **L'avenir est proactif et personnalisé** : notifier un employé éligible à une promotion ou lui rappeler ses vacances avant qu'il ne pose la question.

« L'intelligence artificielle ne remplace pas les agents RH. L'intelligence artificielle aide les agents RH. », Mathieu Boulard-Monarque.

3 concepts clés :

- **Couche d'orchestration.** Plateforme intermédiaire connectant les systèmes existants (SIRH, paie, finances) pour offrir un portail employé unifié sans migration ni remplacement des solutions sources.
- **Base de connaissances centrée employé.** Articles courts catégorisés selon la logique des utilisateurs finaux, et non celle des RH, pour répondre automatiquement aux questions récurrentes à fort volume.
- **IA responsable en RH (Responsible AI).** Déploiement encadré de l'IA avec données nettoyées, contrôles de sécurité stricts et tests pilotes. RH joue un rôle d'éducation organisationnelle sur l'usage responsable.

TECH RH

Conférence 3

Activer une stratégie fondée sur les compétences : quels leviers concrets pour bâtir une organisation agile et résiliente ?

- **Sonia Boisvert**, Associée et Chef des ressources humaines, PwC Canada
- **Kareen Emery**, Première directrice, Transformation de la main-d'œuvre, PwC Canada



PwC Canada partage son retour d'expérience sur la transformation vers une organisation basée sur les compétences. Face à la volatilité des marchés, à l'accélération technologique et aux attentes évolutives des talents, le modèle traditionnel fondé sur les descriptions de postes atteint ses limites.

PwC a initié ce virage au Canada, avec la plateforme SkyHive (Cornerstone), déployée depuis à l'échelle mondiale (175 000+ employés).

Une initiative canadienne devenue référence globale.

6 idées à retenir :

1. **Un triple déclencheur stratégique.** La transformation naît de la convergence de trois forces : complexification des besoins clients, irruption de l'IA (et la crainte d'obsolescence qu'elle génère chez les employés), et demande des talents pour de la mobilité et de la pertinence professionnelle.
2. **La gestion du changement est le facteur critique de succès.** *Buy-in* exécutif, embarquement des gestionnaires, preuve de valeur immédiate pour les employés : les trois sont indissociables. Si la première expérience dans l'outil ne démontre aucun bénéfice concret, l'adoption s'effondre définitivement.
3. **Les compétences humaines priment sur les compétences techniques.** Esprit critique, curiosité, résilience sont plus difficiles à développer, plus lentes à transformer, et plus durables que les compétences technologiques, qui s'apprennent et deviennent rapidement obsolètes.



« Développez toutes vos compétences humaines puis assurez-vous qu'on les connaisse. », Sonia Boisvert.

4. La performance se redéfinit : le « comment » compte autant que le « what ». Chez PwC, le savoir-être, la qualité relationnelle et l'éthique dans l'atteinte des résultats pèsent autant que les résultats eux-mêmes dans l'évaluation de la performance.

5. Deux niveaux de maturité à distinguer. Une organisation orientée compétences (premier niveau, prise en considération) n'est pas une organisation basée sur les compétences (transformation structurelle vers une organisation fluide). Calibrer son ambition évite les fausses promesses.

6. Les compétences ouvrent des bassins de talents cachés. À l'interne comme à l'externe, le passage aux compétences dépasse le jeu de mots-clés entre CV augmentés et descriptions de postes augmentées par l'IA, et permet de découvrir des profils que le modèle traditionnel rendait invisibles.

« On va parler d'arrêter de regarder une entreprise avec des postes, des rôles, des descriptions de postes, mais bien comme une matrice de compétences. » Kareen Emery

3 concepts clés :

- **Organisation basée sur les compétences (SBO) :** Modèle où l'attribution des mandats et la mobilité reposent sur les compétences réelles des individus plutôt que sur les postes et descriptions d'emploi traditionnels.
- **Taxonomie de compétences :** Référentiel structuré servant de dictionnaire commun entre l'organisation et ses talents, fondation indispensable, mais exigeante, à maintenir et à dimensionner correctement.
- **Organisation fluide :** État cible où la structure organisationnelle s'adapte en continu aux besoins d'affaires en mobilisant dynamiquement les compétences disponibles, au-delà des frontières fonctionnelles et géographiques.



Conférence 4

Moderniser la gestion de la main-d'œuvre à grande échelle : la transformation de GardaWorld Aviation

- **Youssouf Camara**, Directeur principal des technologies de l'information, Services aéronautiques, GardaWorld
- **Mathieu Diab**, Fondateur et Chief Innovation Officer, WorkAxle



GardaWorld Aviation Services emploie près de 7 500 agents de contrôle syndiqués, répartis dans 45 aéroports canadiens et encadrés par 13 conventions collectives. Lors d'une transition contractuelle majeure en 2023, l'organisation a dû migrer vers une plateforme unique de gestion de la main-d'œuvre (WorkAxle) en seulement deux mois, sans interruption de service.

Cette conférence retrace la stratégie, les arbitrages et les résultats de cette transformation accélérée.

6 idées à retenir :

1. **La gestion de la main-d'œuvre (*Workforce Management*)** occupe un espace critique entre le SIRH et la paie. Elle orchestre la prévision de la demande, la confection d'horaires, la capture du temps et l'automatisation de la conformité. Sous-investir dans ce maillon expose l'organisation à des erreurs de paie, des griefs et des pénalités contractuelles.
2. **Une transformation à grande vitesse exige une priorisation impitoyable.** GardaWorld a appliqué une approche MVP : livrer d'abord les horaires et la collecte de temps, reporter les éléments non critiques, et remplacer temporairement certaines automatisations par des processus manuels contrôlés.
3. **La conformité n'est pas un état, c'est un flux.** Conventions collectives renégociées, règles de sécurité aéroportuaire en évolution, modifications contractuelles : le moteur de règles doit être paramétrable par les équipes d'affaires sans dépendance technique lourde.



« Rien n'est parfait au jour 1, ni 2, ni 3. Il faut faire de l'amélioration continue. C'est la règle du succès indéfini. »

Youssef Camara

4. **L'adoption repose sur l'implication précoce des propriétaires d'affaires** dans la sélection de la solution, des démonstrations incrémentales aux utilisateurs pendant le développement, et une feuille de route transparente qui transforme l'attente en patience éclairée.
5. **La flexibilité offerte aux employés de première ligne** (échanges de quarts, visibilité sur les horaires, garantie de paie conforme) constitue un levier d'engagement plus puissant que la formation formelle au nouvel outil.
6. **Le passage d'un mode réactif (gestion en silo par aéroport) à un mode proactif** (plateforme unifiée avec traçabilité) repositionne la fonction TI/RH comme partenaire stratégique du client externe.

« On a tout capturé dans le système. Ça prend du temps au début, mais quand tout est mis en place, c'est vraiment un "take one step back, go 20 steps forward" Mathieu Diab.

3 concepts clés :

- **Moteur de règles (Rule Engine) :** Système paramétrable qui automatise l'application des conventions collectives, lois du travail et ententes contractuelles aux horaires, feuilles de temps et calculs de paie.
- **MVP (Minimum Viable Product) appliqué à la GTA :** Stratégie de déploiement priorisant les fonctions à forte valeur d'affaires immédiate, en reportant les éléments secondaires à des phases ultérieures planifiées.
- **Pipeline de conformité automatisée :** Chaîne intégrée reliant prévision, horaires, capture du temps et export paie, éliminant les interventions manuelles et les boucles de correction.

TECHRH

Conférence 5

Transformer la RH par les employés de première ligne : Quelles leçons tirer du déploiement de SuccessFactors chez Olymel

- **Philippe De Villers**, Directeur principal des pratiques d'affaires capital humain chez Olymel
- **Marie-Andrée Chartrand**, Directrice de programme chez Olymel
- **Camélia Lalhous**, Conseillère en solutions senior chez SAP SuccessFactors Canada



Olymel, 13 000 employés dont 93 % sans poste informatique, a engagé une transformation RH majeure afin de moderniser un environnement technologique vieillissant et réduire un risque d'affaires croissant.

L'enjeu central : adapter un SIRH conçu pour des employés de bureau à une réalité manufacturière syndiquée, multisites et hautement réglementée.

La conférence met en lumière les choix structurants, les arbitrages organisationnels et les leçons de gouvernance tirées du déploiement de SAP SuccessFactors, Workforce Software et d'une application mobile propriétaire.

6 idées à retenir :

1. **Partir des besoins opérationnels réels** : Le projet n'a pas été cadré comme une initiative RH, mais comme un projet opérationnel impactant directement les superviseurs d'usine.
2. **Standardiser sans nier les spécificités** : S'appuyer sur les meilleures pratiques SAP comme point de départ, puis ajuster aux contraintes industrielles et conventionnelles.
3. **Dissocier les chantiers critiques** : Séparer la paie et le temps et présence a évité un risque d'échec majeur lié à une complexité excessive.



« Ce n'est pas un projet RH, c'est un projet opération, parce que l'utilisateur le plus impacté, ce sont les contremaîtres en usine. », Philippe De Villers

4. **Créer un point d'entrée unique mobile** : Développement d'une application maison simplifiant l'accès, évitant la multiplication d'outils et favorisant l'adoption.
5. **Investir massivement dans l'accompagnement** : Communication terrain, champions locaux, micro-guides interactifs et présence en usine ont soutenu un taux d'adoption supérieur aux attentes.
6. **Ancrer le projet dans une gouvernance forte** : Structure décisionnelle claire et soutien actif de la haute direction ont sécurisé la trajectoire budgétaire et temporelle.

« On n'a pas juste déployé l'outil et dit bonne chance. On est allés dans chaque usine, rencontrer les employés et répondre à leurs questions. » Marie-Andrée Chartrand

Transformer les RH et l'expérience des employés de première ligne oblige à repenser la logique de déploiement, la gouvernance et l'expérience utilisateur. La technologie est un levier. L'alignement opérationnel, la simplicité et la discipline de transformation sont les véritables déterminants du succès.

3 concepts clés :

1. **Standardisation pragmatique** : Approche consistant à adopter un modèle de référence technologique, puis à l'adapter aux réalités organisationnelles sans reproduire les pratiques historiques non optimisées.
2. **Expérience employé de première ligne** : Conception de services RH numériques adaptés à des travailleurs sans ordinateur, souvent syndiqués, opérant en environnement manufacturier.
3. **Gouvernance de transformation** : Cadre décisionnel structuré définissant rôles, responsabilités et mécanismes d'arbitrage afin de maîtriser risques, budgets et délais.

TECH RH

Conférence 6

Prévoir les emplois et les compétences : quelles données exploiter avec la PSMO ?

- **Layla Nasr**, CEO de Makila AI
- **Carole Mari**, Conseillère principale SIRH chez Komplike



La conférence explore comment structurer une planification stratégique de la main-d'œuvre sur cinq ans, en intégrant IA prédictive et générative, dans un contexte de transformation numérique, de pression budgétaire et d'exigences réglementaires accrues.

L'enjeu pour les DRH est clair : passer d'une lecture descriptive des effectifs à une capacité de projection, de simulation et d'arbitrage stratégique, tout en garantissant conformité, équité et gouvernance des données.

6 idées à retenir

1. **Commencer par la gouvernance avant le prédictif.** La sécurisation juridique, la qualité des données et la clarification des objectifs *business* précèdent toute ambition d'IA.
2. **La planification ne se limite pas aux effectifs.** Elle intègre productivité, masse salariale, conventions collectives, diversité, rétention et transformation des compétences.
3. **L'IA prédictive réduit l'incertitude, elle ne prédit pas le futur.** Les modèles tracent des trajectoires probables à partir du passé, sous validation humaine continue.

« Le prédictif ne sert pas à prédire le futur, mais à diminuer l'incertitude. » Carole Mari.

4. **La simulation change la posture décisionnelle.** Les dirigeants peuvent tester des scénarios organisationnels, budgétaires ou de mobilité avant arbitrage en comité exécutif ou CA.



5. **L'IA générative accélère l'exploitation documentaire.** Extraction d'exigences contractuelles et financières issues de conventions collectives ou documents légaux.
6. **La confiance repose sur la transparence.** Accès aux algorithmes, traçabilité et retrait systématique des données personnelles avant traitement.

« Il n'y a pas d'IA magique. Il faut toujours l'humain pour valider que les résultats ont du sens. », Layla Nasr.

La valeur ne réside pas dans l'algorithme lui-même, mais dans la capacité à articuler gouvernance, qualité des données, scénarios prospectifs et arbitrages financiers. La planification stratégique outillée par l'IA devient un levier de pilotage exécutif, non un simple exercice analytique.

3 concepts à connaître

- **Planification Prédictive de la Main-d'œuvre (PPMO) :** Processus prospectif intégrant données RH, financières et marché pour projeter effectifs, compétences et coûts sur plusieurs années, via des analyses prédictives et simulations scénarisées.
- **Effet Noria :** Rotation naturelle des effectifs où départs d'employés expérimentés et recrutements à coûts moindres génèrent un impact financier structurel sur la masse salariale et la dynamique organisationnelle.
- **IA de confiance :** Approche structurée intégrant conformité légale, retrait des données personnelles, auditabilité des modèles et contrôle humain afin de garantir équité, sécurité et transparence décisionnelle.

TECH RH

Conférence 7

Passer d'Excel au temps réel : transformation stratégique de la fonction RH du Groupe Meloche avec une solution SaaS intégrée

- **Andrée Patenaude**, Chargée de projet RH, Groupe Meloche
- **Viviana Benitez**, Associée partenaire, HR Path



Face à une croissance rapide et à une complexification organisationnelle, le Groupe Meloche, PME manufacturière de 600 employés répartis sur six sites, gérait encore ses processus RH via Excel et des outils fragmentés.

La conférence présente le passage progressif vers une solution SaaS intégrée Workday, déployée en trois phases, avec un objectif stratégique clair : gagner en productivité, uniformiser les pratiques et piloter en temps réel, sans sacrifier l'expérience employé.

Cette transformation n'est pas un simple passage d'Excel à un SaaS.

6 idées à retenir :

1. **Le projet commence avant le projet.** Douze mois ont été consacrés à clarifier les besoins, sélectionner la solution et l'intégrateur, et sécuriser le cadre contractuel. Cette préparation a permis de respecter échéancier et budget.
2. **Le déploiement progressif est stratégique, non dilatoire.** Modules implantés par phase, population activée graduellement. Cette approche a favorisé l'appropriation et réduit les risques.
3. **La gestion du changement est aussi importante que la technologie.** Communication continue depuis 2022, formation adaptée par population, lancement officiel pour créer l'adhésion.



« La première erreur dans un projet comme celui-ci, c'est de sous-estimer le temps et l'engagement que cela exige des équipes internes. » Andrée Patenaude

4. **Les gains sont mesurables et immédiats.** En recrutement, 30 minutes économisées par affichage. En rémunération, lettres générées en quelques clics plutôt qu'en plusieurs heures. Automatisation des workflows d'approbation.
5. **Standardiser pour « scaler ».** L'outil a permis d'uniformiser les processus entre sites issus d'acquisitions et d'aligner performance, rémunération et talents dans un même environnement.
6. **Automatiser pour redonner du temps aux humains.** La finalité n'est pas la réduction d'effectifs, mais la libération de capacité pour des activités à plus forte valeur stratégique.

« La gestion du changement ne commence pas au go live. Elle commence dès que l'on décide que l'organisation doit évoluer. »
Viviana Benitez

Le cas du Groupe Meloche démontre qu'une PME peut structurer une trajectoire ambitieuse, à condition de traiter le SIRH comme un projet d'entreprise, inscrit dans le top des priorités stratégiques, et non comme une optimisation administrative isolée. La phase amont de clarification des besoins, l'implication transverse des directions et le choix réfléchi de l'intégrateur sont des signaux de maturité.

3 concepts à garder en tête pour vos projets :

- **Automatisation à valeur ajoutée :** Automatiser les tâches administratives répétitives afin de dégager du temps pour l'accompagnement des talents, la planification stratégique et l'amélioration de l'expérience employé.
- **Déploiement phasé stratégique :** Implantation modulaire progressive permettant gestion des risques, montée en maturité organisationnelle et création d'ambassadeurs internes du changement.
- **Uniformisation des processus :** Standardisation des pratiques RH à l'échelle multisites pour assurer cohérence, gouvernance et pilotage en temps réel des données RH.

TECH RH

Conférence 8

Intégrer l'IA Responsable en RH : comment diriger avec intégrité à l'ère de l'automatisation?

- **Samer Saab**, PDG et fondateur d'Explorance



En clôture du Sommet, cette conférence a posé une question stratégique pour les DRH : comment intégrer l'IA décisionnelle dans les processus RH sans compromettre l'intégrité, la confiance et la conformité ?

Au-delà de l'IA conversationnelle ou informationnelle, Samer Saab a recentré le débat sur l'IA décisionnelle, celle qui influence ou automatise des décisions impactant les carrières, la performance et le bien-être. Dans ce contexte, la qualité n'est plus un objectif, elle devient une exigence structurelle.

6 idées à retenir :

1. Différencier les types d'IA : L'IA conversationnelle informe, l'IA décisionnelle influence l'action. En RH, cette distinction détermine le niveau de contrôle et de gouvernance requis.

2. Les biais ne sont pas accidentels, ils sont systémiques : Un modèle apprend du passé. Sans garde-fous, il reproduit et amplifie les inégalités historiques, comme l'a démontré le cas du recrutement automatisé.

« Lorsque l'IA est utilisée pour informer des actions, la fiabilité devient critique. » Samer Saab.

3. La transparence est un impératif stratégique : Une IA incapable d'expliquer ses recommandations expose l'organisation à un risque réputationnel et réglementaire majeur.



4. La responsabilité doit être formalisée en amont : Gouvernance, rôles et imputabilité doivent être définis avant le déploiement. L'IA n'est pas un simple projet TI, c'est un enjeu de direction.

5. L'humain demeure dans la boucle : L'IA doit augmenter la décision humaine, non la remplacer. Les décisions à fort impact exigent un arbitrage humain éclairé.

6. L'IA responsable est un investissement préventif : Le coût des comités, audits et contrôles est inférieur aux conséquences d'un déploiement biaisé ou non conforme.

« Les coûts de ne pas encadrer l'IA peuvent être beaucoup plus élevés que les coûts de la gouvernance. » Samer Saab.

MLY est la solution d'intelligence artificielle d'Explorance dédiée à l'analyse avancée des commentaires et signaux employés. Elle catégorise, contextualise et priorise les *insights* issus de l'écoute organisationnelle, tout en intégrant des principes d'IA responsable. Son objectif est d'augmenter la prise de décision RH sans automatiser l'arbitrage humain.

En conclusion, intégrer l'IA responsable en RH ne relève pas uniquement de la conformité. C'est un choix de leadership. Pour les DRH, il s'agit d'installer des garde-fous dès la conception, d'orchestrer une gouvernance interdisciplinaire et d'inscrire l'IA dans une logique d'intégrité durable.

3 concepts à assimiler :

- **IA décisionnelle :** Systèmes d'IA influençant ou automatisant des décisions organisationnelles ayant un impact direct sur les individus, nécessitant précision, traçabilité et gouvernance renforcée.
- **Transparence et interprétabilité :** Capacité d'un système à expliciter les données, la logique et le niveau de confiance ayant conduit à une recommandation ou une décision.
- **Gouvernance responsable :** Cadre formel définissant rôles, responsabilités, mécanismes de contrôle et processus de supervision de l'IA au niveau stratégique.

TECHRH

Les 4 *Masterclass* sont disponibles en visionnement sur le site, avec un code d'accès qui vous sera communiqué.

MASTERCLASS:

Gérer le changement à l'ère de l'IA: Quels sont les aspects spécifiques et concrets sur l'intégration de l'IA dans les fonctions RH et paie?

Stéphane Séguin, Associé Directeur INNOOVA



MASTERCLASS:

Transformer la gestion des compétences : comment utiliser l'IA pour cibler celles qui comptent ?

Marc-André Nataf, Président Directeur Général Cegid Amérique du Nord, CEGID



MASTERCLASS:

Réussir son implantation SIRH : que faut-il prévoir avant, pendant et après le projet ?

Slim Ben Bahloul, Directeur principal, Services-conseils, Conseil en gestion, BDO

Jean-Marc Faes, Associé, Consultation, BDO



MASTERCLASS:

Créer des agents IA pour les RH : comment automatiser les tâches clés ?

Nicolas Bonnafous, Associé, INNOOVA





Merci pour votre participation !

À bientôt pour faire briller l'innovation RH !

Prochaine édition :

Jeudi 24 mars 2027 au Palais des Congrès de Montréal.

Note méthodologique

Les conférences présentées ont été choisies sur un appel à la communauté en avril 2025 et choisies en juin 2025.

Après sélection par le comité éditorial, les conférenciers retenus et annoncés ont été rencontrés par des membres du comité éditorial pour s'assurer de la qualité de la préparation en fournissant des chiffres, des exemples et un alignement sur l'innovation TECH RH pour 2026.

Les résumés ont été préparés avec l'aide de solutions génératives et supervisées par Jean-Baptiste Audrerie et Valérie Fichelle. En aucun cas, ce résumé ne peut refléter toutes les idées, les indicateurs ou les cas présentés lors de l'événement. De même, les questions posées par les participants dans la salle et les réponses n'ont pas été résumées.

Les auteurs du résumé des conférences du Sommet

Jean-Baptiste Audrerie et Valérie Fichelle, co-fondateurs de Nexa RH Inc.
Responsables éditoriaux et ambassadeurs du Sommet de l'Innovation TECH RH

