28e édition

CONGRÈS HR

#congreshr

750 HOMOLOGUES

10 CYCLES DE CONFÉRENCES

2 CONFÉRENCES PLÉNIÈRES

7 & 8 OCTOBRE 2014

Pré Catelan - Paris 16ème

À NOTER : DEUX CONFÉRENCES EXCEPTIONNELLES !

MARDI 7 OCTOBRE 2014 de 9h à 10h15
"Collaboration, partage, reconnaissance : quand l'humain se met à table", avec **Thierry MARX,** pionnier de la cuisine moléculaire, Chef doublement étoilé au Guide Michelin et engagé notamment dans la réinsertion des jeunes

MERCREDI 8 OCTOBRE 2014 de 9h à 10h15
avec **Christian STREIFF,**
Vice-Président du Conseil d'administration de **SAFRAN,**
Auteur de ***"J'étais un homme pressé"***,
(Ed. Le Cherche-Midi, 2014)

PARMI LES 100 INTERVENANTS : Directeurs Ressources Humaines et autres regards

Jean-Pierre SOUNILLAC
Executive Vice President, Group Human Resources,
FAURECIA

Henri DUCRÉ
Executive Vice-President, in charge of Group Human Resources,
GDF SUEZ

Fabienne ASTIER
Vice President Human Resources Europe,
SANOFI

Franck MOUGIN
Directeur des Ressources Humaines et du Développement Durable,
VINCI

Marie VEZY
Senior Vice-President Human Resources, Energy & Sustainability Services and Global Field Services
SCHNEIDER ELECTRIC

Dominique TISSIER
Directeur Formation et Développement Groupe,
MICHELIN

Véronique ROUZAUD
Directrice des Ressources Humaines Groupe,
AREVA

Nicolas ROLLAND
Innovation & Culture Director,
AXA FRANCE

Marc JOUENNE
Directeur Ressources Humaines,
AIRBUS FRANCE

Emeline BOURGOIN
Human Resources Vice President,
DAILYMOTION

Adrien DESBOUDARD
Directeur des Ressources Humaines,
GE CAPITAL FRANCE

Denys NEYMON
Directeur des Ressources Humaines,
SUEZ ENVIRONNEMENT

Jean-Manuel SOUSSAN
Directeur des Ressources Humaines,
BOUYGUES CONSTRUCTION

François JULLIEN
Philosophe, Sinologue et Expert de la conduite du changement

Stéphane LONGEOT
Philosophe et Musicologue, Fondateur de **MYTHE & OPÉRA**

Philippe NASSIF
Ecrivain et Journaliste, Conseiller de la rédaction à
PHILOSOPHIE MAGAZINE

* Uniquement Comité de Pilotage

Programme actualisé et complet sur **www.congreshr.com**

Bénéficiez de retours d'expériences innovants et construisez votre programme à la carte.

PARTENAIRES OFFICIELS

The key to talent TECHNOMEDIA

workday.

ORGANISÉ PAR

arcaneo

AEF Groupe

Parmi les Membres du Comité de Pilotage et les 100 Intervenants de cette 28ème édition, que nous remercions pour leur précieuse contribution :

Jean-Pierre SOUNILLAC
Executive Vice President, Group Human Resources,
FAURECIA

Henri DUCRÉ
Executive Vice-President, in charge of Group Human Resources,
GDF SUEZ

Fabienne ASTIER
Vice President Human Resources,
SANOFI

Franck MOUGIN
Directeur des Ressources Humaines et du Développement Durable,
VINCI

Marie VEZY
Senior Vice-President Human Resources, Energy & Sustainability Services and Global Field Services
SCHNEIDER ELECTRIC

Dominique TISSIER
Directeur Formation et Développement Groupe, **MICHELIN**, Lauréat du Trophée du capital humain 2014 dans la catégorie « Entreprise apprenante »

Véronique ROUZAUD
Directrice des Ressources Humaines Groupe,
AREVA

Nicolas ROLLAND
Innovation & Culture Director,
AXA FRANCE

Marc JOUENNE
Directeur Ressources Humaines,
AIRBUS FRANCE

Emeline BOURGOIN
Human Resources Vice President,
DAILYMOTION

Adrien DESBOUDARD
Directeur des Ressources Humaines,
GE CAPITAL FRANCE

Denys NEYMON
Directeur des Ressources Humaines,
SUEZ ENVIRONNEMENT

Jean-Manuel SOUSSAN
Directeur des Ressources Humaines,
BOUYGUES CONSTRUCTION

Sylvie BRISSON*
Directeur Général Ressources Humaines,
CLUB MÉDITERRANÉE

Vincent DESJONQUÈRES
Directeur support et Méthodes RH groupe,
SAVERGLASS

Jacques ADOUE
Directeur des Ressources Humaines France,
CAPGEMINI

Sandrine VANNET
Directrice des Ressources Humaines de la **SOCIETE SAS SEB** et de l'Activité Electrique Culinaire du **GROUPE SEB**

Jean-Louis ROBIN
Directeur Ressources Humaines et Systèmes d'information,
EUTELSAT

Véronique de CORBERON
VP L&D Innovation & Performance,
LAFARGE UNIVERSITY

Michel ÉRARD
Human Resources Director,
MONDELEZ INTERNATIONAL

Armand SOHET
Senior Vice President Ressources Humaines,
ALSTOM GRID

Carole LIGNIÈRES
HR Business Partner, IBFS,
SOCIETE GENERALE GROUP

Jeanne RENARD
Directeur Général Ressources Humaines et Responsabilité Sociétale,
EDENRED

Serge ZIMMERLIN
Group Vice President, Human Resources & Communication,
SGD

Anna HEINRY
Directrice Ressources Humaines,
JANSSEN

Thierry CURIALE
Open Social Learning program & Corporate MOOC Director,
ORANGE

Paul MAYER
Cluster Leader HR Europe & Central Asia,
TETRA PAK

Michel DENNEULIN
Directeur des Ressources Humaines et Etablissements,
AIRCELLE
...

* Uniquement Comité de Pilotage

Parmi les regards décalés : échangez avec 30 spécialistes de renom !

François JULLIEN
Philosophe, Sinologue et Expert de la conduite du changement, Auteur de « *Vivre de paysage ou L'impensé de la Raison* » (Gallimard 2014) et « *Les transformations silencieuses* » (Grasset, 2009)

Philippe NASSIF
Ecrivain et Journaliste. Conseiller de la rédaction à **PHILOSOPHIE MAGAZINE,** Auteur de « *La lutte initiale* » (Denoël, 2011)

Nils AZIOSMANOFF
Expert en Innovation Numérique, Président du CUBE, Animateur des « Rendez-vous du Futur » et la « Revue du Cube »
...

Retrouvez la liste complète des intervenants sur **www.congreshr.com**

Stéphane LONGEOT
Philosophe et Musicologue, Fondateur de **MYTHE & OPÉRA**

Charles STOESSEL
Docteur en sociologie, Enseignant, Chercheur **(DAUPHINE, CELSA, MINES)**

Retrouvez le détail et les mises à jour du programme sur :
www.congreshr.com
et **+33 (1) 53 10 79 41/45**

Les temps forts de cette 28ÈME ÉDITION :

- 20 sessions thématiques, tables-rondes, études de cas et expertises
- Des éclairages de 30 spécialistes issus d'univers pluri-disciplinaires
- Des conférences plénières d'exception avec des Invités d'Honneur prestigieux
- Des Rich Media et la Newsletter du Congrès HR'
- Nouveau ! L'appli Congrès HR' pour faciliter les échanges avec les Intervenants, disposer des slides sur votre mobile et échanger avec les participants sur place et après le Congrès HR'

PARTENAIRES OFFICIELS

The key to talent TECHNOMEDIA
workday.

UN ÉVÉNEMENT

arcaneo
AEF Groupe

FORUM EXPERTS

EVENIUM
TALENTORY
OPCALIA PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

ICF France Charter Chapter
ciffop
ANDRH

PARTENAIRE PRESSE

AEF INFORMATION

SPONSORS OFFICIELS

AKOYA Consulting
CEB SHL Talent Measurement
CrossKnowledge
ecpa
Edenred
EM STRASBOURG BUSINESS SCHOOL
epsi
FuturSkill ManpowerGroup
IBM
Ipsos
Keycoopt.com
Microsoft
moortgat human resources unlimited
MOONS'FACTORY
ORACLE HUMAN CAPITAL MANAGEMENT
SODIE Groupe ALPHA
sopra

MARDI 7 OCTOBRE 2014

1 PLÉNIÈRE ET 10 SESSIONS THÉMATIQUES AU CHOIX

9h00 - 10h15 : Conférence exceptionnelle avec Thierry MARX, pionnier de la cuisine moléculaire, Chef doublement étoilé au Guide Michelin et engagé notamment dans la réinsertion des jeunes

10h15-10h45 : PAUSE ET NETWORKING PUIS CHOISISSEZ **PARMI LES SESSIONS THÉMATIQUES EN PARALLÈLE**

10h45 à 13h15 Session 1
Accompagner les changements stratégiques

10h45 Accompagner les transitions organisationnelles grâce à une approche stratégique du coaching

- Développer la capacité des managers à mettre en œuvre la stratégie et à la relayer
- Accroître l'engagement des collaborateurs et favoriser la coopération transversale
- Faire du coaching un élément inhérent à la nouvelle culture d'entreprise et mesurer l'efficacité des accompagnements

Catherine TANNEAU, Présidente, **INTERNATIONAL COACH FEDERATION FRANCE (ICF FRANCE)**

11h10 Modélisation vs. maturation, créer l'objectif vs. faire mûrir… : comment croiser les 2 approches et amorcer les « transformations silencieuses » dans vos entreprises ?

- Faire infléchir progressivement la situation pour rendre les collaborateurs plus réceptifs
- De la pensée occidentale orientée vers le but et le plan à la pensée chinoise davantage orientée « potentiel de situation »
- Comment reconnaître et valoriser les « transformations silencieuses » ?

François JULLIEN, Philosophe, Sinologue et expert de la conduite du changement, Auteur de *« Vivre de paysage ou L'impensé de la Raison »* (Gallimard 2014) et *« Les transformations silencieuses »* (Grasset, 2009)

12h15 Comment gérer les dilemmes au cœur de notre fonction et dans des environnements en perpétuel changement ?

- Développer les hommes tout en maîtrisant ou réduisant les coûts
- Maintenir la confiance dans un contexte de pression budgétaire et d'incertitudes
- Promouvoir la diversité tout en développant les transversalités et les coopérations
- Anticiper les besoins en compétences quand l'imprévu devient la règle

Denys NEYMON, Directeur des Ressources Humaines, **SUEZ ENVIRONNEMENT**

13h15 **Déjeuner et networking** réunissant l'ensemble des participants

OU

10h45 à 13h15 Session 3
Engagement : quels nouveaux leviers ?

10h45 Flexibilité des organisations et des modes de travail, levier-clé de l'engagement des salariés en Europe aujourd'hui ?

Avec le retour espéré de la croissance et la 'révolution' digitale en marche, l'organisation du temps dédié au travail (re)devient une préoccupation majeure des entreprises dans un contexte où les attentes des salariés évoluent :

- Enjeux et attentes des salariés européens : conséquences sur la motivation ?*
- Impacts sur les modes de management 'traditionnels' et la relation salarié-entreprise
- Bonnes pratiques en Europe, outils et solutions à disposition des organisations

** à partir notamment des résultats du baromètre 'bien-être et motivation des salariés européens' Ipsos-Edenred 2014*

Pour maximiser la richesse des échanges, une animation originale sera proposée afin de recueillir les points de vue et retours d'expériences des participants à la session.

Hélène BARTHIER, Talent & Organisation Effectiveness, **MONDELEZ EUROPE SERVICES GMBH**
Etienne CADRE, Directeur des Ressources Humaines Groupe, **ALTRAN**
Jeanne RENARD, Directeur Général Ressources Humaines et Responsabilité Sociétale, **EDENRED**
Antoine SOLOM, Directeur International, **IPSOS LOYALTY**

12h15 Aider les collaborateurs et les managers à développer une compétence critique : la capacité à maintenir et développer sa motivation au travail et celle de son équipe.

- Méthode, mise en œuvre opérationnelle et retour d'expérience (réussites, surprises, points de vigilance…)
- Pourquoi commencer par des actions au niveau individuel et managérial avant d'engager des actions plus globales ?
- Utilité de la démarche par rapport au baromètre interne

Carole LIGNIERES, HR Business Partner, IBFS, **SOCIETE GENERALE GROUP**
James FERNANDO, Chief of Staff, Information Systems Division, **IBFS, SOCIETE GENERALE GROUP**
Yves DURON, Psycho-sociologue, Co-fondateur de **MOTIVA ENGAGEMENT SYSTEM (ECPA - Pearson France)**

13h15 **Déjeuner et networking** réunissant l'ensemble des participants

14h45 à 18h Session 2
Renforcer la contribution des RH aux transformations du business

14h45 Dans une activité centrée sur le service, comment investir suffisamment dans l'humain pour un business performant ?

- Répondre à temps au besoin de recruter 5000 personnes: anticiper les volumes par zone, détecter et attirer ceux qui feront la différence auprès des clients
- Trouver les bons leaders pour accompagner la nouvelle organisation mutualisée par pays, avec un objectif de doubler le CA
- Quelles réponses mettre en œuvre avec les DRH pays pour une qualité de service maximale : développement de formations, de certifications, de parcours valorisants

Marie VEZY, Senior VP Human Resources, Energy & Sustainability Services and Global Field Services, **SCHNEIDER ELECTRIC**

Dans un contexte de croissance, de globalisation et d'évolution du business model, faire évoluer la culture d'entreprise pour accompagner la transformation

- Développer des nouveaux modes de management basés sur l'entrepreneurship, l'exemplarité, la responsabilité, l'autonomie
- Accompagner les changements d'organisation (décentralisation notamment) et adapter les process RH : gestion de la performance, assessment, people review, management des talents

Jean-Pierre SOUNILLAC, Executive Vice President, Group Human Resources, **FAURECIA**

Adapter l'organisation et les modes de fonctionnements aux évolutions du business model

- Accompagner la réorganisation du groupe en trois grands univers d'activité
- Faire évoluer les profils industriels et les compétences traditionnelles pour répondre aux nouvelles attentes des clients et consommateurs : experts de l'agroalimentaire, de la grande consommation, du numérique, ou profils atypiques (chef cuisinier, anthropologue…) !

Sandrine VANNET, DRH, SAS SEB et DRH de l'Activité Electrique Culinaire du **GROUPE SEB**

Croissance, globalisation, acquisition, changement de stratégie… Comment le Système d'Information RH accompagne la DRH dans la transformation ?

Thierry MATHOULIN, Directeur France, **WORKDAY**

17h20 Ce que les fonds d'investissement attendent des DRH : priorités, profils création de valeur

- Quelle relation entre fonds et DRH avant l'entrée dans le portefeuille, pendant et en sortie ?
- Quels profils les fonds recherchent-ils pour mettre en œuvre leur stratégie de transformation ?
- Entre fonction de contrôle et fonction de support, comment le DRH du fonds lui-même exerce-t-il vis-à-vis des participations et qu'attend-t-il de leurs DRH ?

Serge ZIMMERLIN, Group Vice President, Human Resources & Communication, **SGD**
Ewa BRANDT, Directrice des Ressources Humaines, **EURAZEO**

18h00 Fin de journée

OU

14h45 à 18h Session 4
Développer l'autonomie, la responsabilité, la créativité

14h45 ATELIER Et si l'on cessait de « gérer » pour commencer à jouer ? Le jeu, invitation à participer à la vie de l'entreprise et à être acteur de son projet.

Le jeu, « ce n'est pas sérieux » ? Au contraire, l'ascension de la figure du joueur dans la philosophie moderne est exactement parallèle à celui de la « mort de Dieu ». En un temps dénué de fondation stable, la pensée du jeu est une invitation cruciale à participer au monde plutôt qu'à « gérer », à distance, son existence.

Philippe NASSIF, Ecrivain et journaliste, Conseiller de la rédaction à **PHILOSOPHIE MAGAZINE**

15h45 REGARDS CROISÉS

Lier le programme d'engagement aux développements stratégiques de l'entreprise

- Guider le leadership dans une prise de décision informée
- Démontrer le lien entre l'engagement des employés et la performance organisationnelle
- Amorcer des échanges constructifs, identifier et déjouer les obstacles

Ann-Victoire PINCE, Senior Consultant, **IBM KENEXA, SMARTER WORKFORCE**

Vers une organisation plus agile pour conjuguer engagement et performance

- Fonctionner en collaboratif et transversal, par équipes projet, sans managerhiérarchique
- Quelles pistes pour les très grands groupes ? Quels rôles pour le DRH ?

Emeline BOURGOIN, Human Resources Vice President, **DAILYMOTION**

L'autonomie et la confiance, y compris en soi-même, contre les logiques de contrôle

- Former les managers à être passeurs et catalyseurs, dans des organisations plus transversales
- Des cols bleus aux cols blancs aux cols rouges : ou comment passer des capacités de logique à des compétences émotionnelles pour appréhender les signaux faibles

Michel HERVE, Président, **HERVE THERMIQUE**

Liberté + autonomie = bonheur au travail + performance de l'organisation

- Les coûts directs et indirects du désengagement et les gains financiers, opérationnels, écologiques et humains réalisés sur 18 mois grâce à une stratégie basée sur le bonheur au travail
- Autonomie dans le temps de travail, télétravail, design des espaces, réseaux sociaux, leadership, systèmes d'évaluation de la performance, ... : changer la culture et redorer l'image employeur

Laurence VANHEE, ex-Chief Happiness Officer du **SERVICE PUBLIC FEDERAL DE LA SECURITÉ SOCIALE BELGE**, DRH 2012 (Belgique), auteur de « Happy RH » (La Charte, 2013), fondatrice de **HAPPYFORMANCE**

18h00 Fin de journée

MARDI 7 OCTOBRE 2014

UNE PLÉNIÈRE ET 10 SESSIONS THÉMATIQUES AU CHOIX

9h00 - 10h15 : Conférence exceptionnelle avec Thierry MARX, pionnier de la cuisine moléculaire, Chef doublement étoilé au Guide Michelin et engagé notamment dans la réinsertion des jeunes

10h15-10h45 : PAUSE ET NETWORKING PUIS CHOISISSEZ **PARMI LES SESSIONS THÉMATIQUES EN PARALLÈLE**

10h45 à 13h15 Session 5
Détecter et faire grandir les talents

10h45 Panorama international des différentes méthodologies d'évaluation : focus sur l'Amérique du Nord et l'Europe

- Quelles évolutions des pratiques depuis les 20 dernières années ?
- Vers quelle influence des pratiques issues de l'Amérique du Nord sur l'Europe ?
- Comment maximiser l'utilisation de la technologie, des approches et des outils de pointe en matière d'évaluation des compétences ?

André DURIVAGE, Professeur, Université du Québec et Président Fondateur, **EPSI (Canada)**
José Miguel SEPULVEDA, Expert en évaluation et outils psychométriques, **FUTURSKILL**
Thomas HENRIKSEN, Director of Talent Assessment Solutions EMEA, **RIGHT MANAGEMENT**

12h00 L' "open gestion de carrière" pour mieux connaître et développer ses talents

- Mieux connaître ses ressources, stimuler la co-construction des projets de développement, être plus innovants dans les parcours et les suivis grâce aux technologies innovantes
- Cartographier les ressources internes et les attentes de manière interactive et anticipative ?
- Quel nouveau rapport entre collaborateurs et entreprise au regard des outils de communication actuels (internet, smartphones, réseaux sociaux, etc.) ?
- En quoi sont-ils le ciment d'un nouveau langage commun qui permet de trouver un consensus durable sur la définition des besoins au regard des enjeux business ?
- Réviser les processus de gestion de carrières et de succession planning pour mieux développer son vivier de talents
- Renforcer la motivation des collaborateurs et apporter un sang neuf pour faire évoluer les méthodes de travail sans rompre l'harmonie du groupe

Marie-Bernard DELOM, Directrice des Cadres Dirigeants et du Développement Managérial, **ORANGE**
Alain LATRY, Président & CEO, **TECHNOMEDIA**

13h15 **Déjeuner et networking** réunissant l'ensemble des participants

OU

10h45 à 13h15 Session 7
Repenser les modèles de leadership et de management

10h45 « Le chantier de l'humain est bien plus important que les défis technologiques dont il est question partout ! » Comment repenser le lien DRH / managers / culture d'entreprise ?

- Faire prendre conscience aux managers que le pendant de leur performance économique est leur capacité à mobiliser et à faire de leur vision un projet collectif.
- Elever la culture d'entreprise en premier actif de leur bilan
- Mettre en cohérence les pratiques managériales et la culture d'entreprise pour faire du dirigeant un leader exemplaire, reconnu de tous

Didier PITELET, Président Fondateur, **MOON'S FACTORY**

11h45 REGARDS CROISÉS
Faire face aux limites du leadership model : il n'existe pas de leadership qui s'exporte

- Le modèle basé sur la performance renvoie au management et non au leadership
- Etablir un idéal est vecteur d'échec : le leadership d'une entreprise est basé sur la connaissance de celle-ci (style, forces, manques) et des besoins que crée son futur
- L'essentiel est dans le mouvement : évoluer des pratiques réelles à celles qu'exigera la stratégie
- L'accouchement se fait en rapprochant "les gardiens du temples" et les "visionnaires"

Jean-Marc DEVAL, ex-Vice President Human Resources, **AREVA**

Trouver les meilleurs leaders pour prendre les rôles dans la nouvelle organisation

- Simplifier l'organisation et rendre les structure plus « lean » au niveau mondial
- Vers quelle évolution des rôles des leaders (fonctionnel / opérationnel) ?
- Redéployer les effectifs des sièges (choix des bons profils, accompagner les départs)
- Quels programmes adapter en matière d'accélération du leadership ?

Paul MAYER, Cluster Leader HR Europe & Central Asia, **TETRA PAK**

13h15 **Déjeuner et networking** réunissant l'ensemble des participants

14h45 à 18h Session 6
Dynamiser la mobilité interne pour développer et engager les collaborateurs

14h45 REGARDS CROISÉS
D'un changement d'état d'esprit nécessaire à l'élaboration d'une stratégie autour de la mobilité

- Amener les managers à accepter voire encourager la mobilité
- Faire preuve d'une plus grande transparence
- Permettre aux recruteurs de gérer / d'avoir accès à des viviers de talents
- Encourager les mouvements horizontaux
- Définir des parcours de carrière en exploitant les données existantes

Sabine HAGEGE, Responsable Stratégie Produit EMEA, **WORKDAY**

Dynamiser la mobilité interne pour permettre aux collaborateurs de prendre leur carrière en main, les engager et les retenir

- Mettre en adéquation offre/demande et mieux identifier les candidats potentiels via des dispositifs participatifs : radio mobilité, job datings mensuels, évènementiels, outils collaboratifs …
- Organiser la mobilité dans le cadre de l'entreprise étendue : réflexion sur le modèle des parcours mixtes des alternants.

Marc JOUENNE, Directeur Ressources Humaines, **AIRBUS FRANCE**

Encourager la mobilité interne au travers de « l'accélérateur de carrière » pour accompagner et responsabiliser les collaborateurs dans leur développement.

- Identifier des collaborateurs à potentiel pour accéder au management
- Les former et les accompagner dans la prise de poste

Frédéric HENRION, Directeur Ressources Humaines, **LYONNAISE DES EAUX**

Améliorer la qualité du recrutement et de la mobilité interne en combinant approche digitale et sciences du comportement

- Utiliser l'Analytics pour identifier les critères prédictifs de la réussite au poste cible
- Mobiliser les Sciences du Comportement pour construire des outils d'évaluation pertinents
- Exploiter les opportunités digitales offertes par le Cloud et les solutions de Collaboration Sociale pour mieux intégrer les collaborateurs dans leurs nouvelles fonctions

Magalie MAILLY, Responsable Mobilité Interne, **IBM FRANCE**

Mobilité interne et recrutement externe: un outil et un processus digital de création de richesse piloté par les RH.

- Rendre les collaborateurs mieux informés et plus engagés sur les opportunités d'évolution
- Sensibiliser les managers et salariés sur l'importance et les atouts de la mobilité interne
- Générer de l'économie pour l'entreprise grâce à un dispositif digital. Comment en faire un outil de pilotage quotidien de ses ressources et de ses talents ?

Pascal BORNAND, Directeur, **KEYCOOPT SYSTEM**

18h00 Fin de journée

OU

14h45 à 18h Session 8
Engager et développer les différents niveaux managériaux pour mettre en œuvre la stratégie

14h45 ATELIER : « LEADERSHIP, COMPLEXITÉ, TRANSVERSALITÉ »
Le Retour d'Ulysse ou l'art de concilier les contraires - Monteverdi.

Ulysse, de retour dans sa patrie, est face à une transition majeure - la refondation du royaume d'Ithaque. Comment donner des orientations claires et pertinentes dans un environnement qui a profondément évolué ? Comment s'affirmer dans ses décisions et son leadership tout en favorisant autour de soi confiance et transversalité ? Comment développer influence et légitimité quand toutes les alliances sont à reconstruire ? Concilier des contraires ne se fait pas sans résistances. La déesse Athéna devra intervenir à plusieurs reprises et accompagner par étapes Ulysse et Pénélope dans le développement de leurs complémentarités… afin qu'ils puissent incarner ensemble une souveraineté renouvelée.

Stéphane LONGEOT, Philosophe et Musicologue, Fondateur de **MYTHE & OPERA**

16h30 REGARDS CROISÉS
Comment la fonction RH peut-elle contribuer à l'engagement des managers ?

- Mise en place d'un plan d'actions sur l'ensemble des managers suite à une enquête d'engagement
- Développement d'un axe très fort sur le développement des compétences managériales, avec l'utilisation d'outils innovants.

Henri DUCRÉ, Executive Vice-President, in charge of Group Human Resources, **GDF SUEZ**

Faire évoluer les managers pour accompagner un business plus international et plus complexe : comment transformer le leadership ?

- Passer d'un management de conformité à un management de responsabilité
- Favoriser la transversalité, libérer l'énergie créative et développer l'empowerment
- Redonner leur vraie valeur ajoutée aux managers : réconcilier le court terme individuel et le long terme collectif, donner du sens, se projeter dans un futur commun, faire grandir les équipes
- Exemples d'actions concrètes : salle de créativité, programme « vis ma vie », « Friday Talk », etc

Michel DENNEULIN, Directeur des Ressources Humaines et Etablissements, **AIRCELLE**

Comment fédérer les managers au sein d'un portail digital et les accompagner dans leur évolution de carrière ?

Pascal JOUVIN, Director, Group Executive Development, **LVMH**
Et Jacques LEVY, Director France, UK/Nordics, **CROSSKNOWLEDGE**

18h00 Fin de journée

MARDI 7 OCTOBRE 2014

1 PLÉNIÈRE ET 10 SESSIONS THÉMATIQUES AU CHOIX

9h00 - 10h15 : Conférence exceptionnelle avec Thierry MARX

MERCREDI 8 OCTOBRE 2014

1 PLÉNIÈRE ET 10 SESSIONS THÉMATIQUES AU CHOIX

9h00 - 10h15 : Conférence exceptionnelle avec Christian STREIFF

10h15-10h45 : PAUSE ET NETWORKING PUIS CHOISISSEZ **PARMI LES SESSIONS THÉMATIQUES EN PARALLÈLE**

10h45 à 13h15 Session 9 - Cycle RH Public

Conduire le changement dans les entreprises publiques et la fonction publique (FPE-FPT-FPH)

10h45 Comment la DRH initie et accompagne un changement radical dans une organisation publique ? Les principes fondateurs, les dispositifs clés, les objectifs de la démarche, les résultats obtenus.

Laurence VANHEE, ex-Chief Happiness Officer du **SERVICE PUBLIC FEDERAL DE LA SECURITE SOCIALE BELGE,** élue DRH de l'année 2012 en Belgique, auteur de « Happy RH » (La Charte, 2013), fondatrice de **HAPPYPERFORMANCE**

11h15 TABLE RONDE

Quelle contribution des RH dans des organisations sous tensions ?

- Quelles politiques RH privilégier pour soutenir la stratégie dans un contexte de crises ? Le DRH doit-il devenir un acteur à part entière de la stratégie ?

Caroline FERRARI, Directrice des Ressources Humaines, **MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES**

Céline DUGAST, Directrice Générale, **CENTRE HOSPITALIER DE WISSEMBOURG**

- La qualité de la fonction RH : comment se traduit-elle dans les actions RH ? Quelles en sont les composantes ? Quelles relations avec le management ?

Jérôme SONTAG, Directeur Ressources Humaines, **CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DE CRÉTEIL**

- Synthèse : la digitalisation de la FRH : quelles transformations sont prévisibles ? Quels impacts pour les agents ? Quels sont principaux domaines concernés ?

Lionel CHATY, Responsable du Pôle Ressources Humaines du Groupe, **RATP**

Avec la contribution, lors de cette table ronde, de **Laurence VANHEE,** ex-Chief Happiness Officer du **SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE BELGE**

13h15 **Déjeuner et networking** réunissant l'ensemble des participants

OU

10h45 à 13h15 Session 11

Le travail demain : impacts de la digitalisation, nouvelles organisations, nouvelles relations au travail

10h45 DRH, le futur est déjà là !

La révolution numérique suscite une ère de créativité sans précédent dans tous les domaines, elle émerge tel le sommet d'un iceberg géant, dont Michel Serres dit « qu'il va bientôt se retourner ». Deux forces accélèrent les mutations de la société tout en répondant à des aspirations parfois opposées. D'un côté, le progrès foudroyant des sciences et des technologies décuplé par l'apport des machines pensantes, de l'autre, les vagues d'initiatives citoyennes portées par les dynamiques de réseau et de co créativité. Un nouveau chantier, essentiel, s'ouvre aux organisations et aux managers : celui d'adapter l'entreprise aux mutations de notre société et de donner un nouveau sens partagé à ces transformations.

Nils AZIOSMANOFF, Expert en innovation numérique, Président Fondateur du **CUBE,** Centre de création numérique, Animateur des *« Rendez-vous du Futur »* et la *« Revue du Cube »*

12h15 La digitalisation : une mutation organisationnelle et économique, avec d'importants enjeux culturels et managériaux

- Passer d'une organisation pyramidale à une organisation en réseaux : quelles conséquences sur les modèles de management ?
- Renforcer la culture numérique, intégrer davantage les outils digitaux internes et déployer les compétences digitales nécessaires
- Quel nouveau « vivre ensemble » dans un environnement qui se digitalise ?

Erik STEENACKER, Global Program Leader HR Transformation, **CARLSON WAGONLIT TRAVEL**

Pierre POLYCARPE, HCM Strategy Director (South Europe), **ORACLE**

13h15 **Déjeuner et networking** réunissant l'ensemble des participants

14h45 à 18h Session 10 - Cycle RH Public

Fédérer et animer le corps social

14h45 Quelle communication interne déployer pour répondre aux attentes des agents et faire face à leurs inquiétudes ?

Claude HARTER, Responsable Communication Interne, **VILLE ET COMMUNAUTÉ URBAINE DE STRASBOURG**

Christophe DISIC, Responsable de la Communication Interne de la DGCS, **MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES DE LA SANTÉ ET DES DROITS DES FEMMES**

15h45 Comprendre et intégrer les outils numériques : réseaux sociaux numériques, outils collaboratifs, communautés de pratiques, …? Quels usages dans la fonction publique ?

Christophe DISIC, Responsable de la Communication Interne de la DGCS, **MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES DE LA SANTÉ ET DES DROITS DES FEMMES**

Et un autre témoignage

16h30 Redynamiser le dialogue dans la fonction publique : à quelles conditions ? Selon quelles modalités ?

Danièle TOUPILLIER, Directrice Générale, **CENTRE NATIONAL DE GESTION DES PRATICIENS HOSPITALIERS ET DE DIRECTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE**

Eric MANONCOURT, Directeur des Ressources Humaines, **CHÂTEAU DE VERSAILLES (MINISTÈRE DE LA CULTURE)**

Voir le détail du Cycle RH public et les mises à jour de l'ensemble du programme sur www.congreshr.com

17h30 Fin de journée

OU

14h45 à 17h30 Session 12

Repenser les modèles de management et les environnements de travail

14h45 Réseau social d'entreprise : un levier pour gagner en flexibilité organisationnelle et accroître l'engagement de collaborateurs de plus en plus mobiles

- Quels usages pour soutenir le business, favoriser la collaboration et optimiser la productivité ?
- Comment structurer et faciliter l'accès à l'information, casser les silos des organisations ?

Yves GRANDMONTAGNE, Human Resources Director, **MICROSOFT FRANCE**

15h35 La digitalisation au cœur d'une entreprise globale (290 000 collaborateurs)

- Un board virtuel
- La virtualisation du CEO qui s'est exprimé sous forme de robot « eBoss » devant 500 top executives
- La digitalisation de l'ensemble des processus
- Des travaux RH sur le big data

Céline LAURENCEAU, Senior Executive, **ACCENTURE**

16h15 REGARDS CROISÉS

Comment la digitalisation impacte-t-elle les modes de travail selon la taille et la culture des organisations ?

- Donner les moyens d'opérer la transformation digitale : faire face au plafond de verre technologique
- Conséquences de la démocratisation du savoir sur le rapport au travail, la gouvernance et le leadership
- Impacts sur l'organisation et sur la capacité à analyser vite les données

Diane RIVIERE, Head of HR - Digital leading business groups, **AXA FRANCE** *(ayant une expérience dans des entreprises taille et secteurs différents tels que Amazon, Schneider Elctric, Contour Global)*

Virtualisation des relations de travail : quels impacts sur le modèle managérial et sur le rôle de la fonction RH ?

Laurent STENCEL, DG en charge du Développement, **MOONS' FACTORY**

Comment s'inspirer des start-up pour faire évoluer le fonctionnement d'un géant mondial (90 000 personnes) ?

- Comment capitaliser sur la force du groupe, tout en le rendant plus agile ?
- Quel plan d'actions ? Quels impacts sur la marque employeur et l'engagement des équipes ?

Michel ÉRARD, Human Resources Director, **MONDELEZ INTERNATIONAL**

Comment allier digitalisation, cooptation interne et développement de la marque employeur pour remobiliser l'ensemble des collaborateurs ?

Antoine PERRUCHOT, Directeur Général, **KEYCOOPT SYSTEM**

17h30 Fin de journée

MERCREDI 8 OCTOBRE 2014

1 PLÉNIÈRE ET 10 SESSIONS THÉMATIQUES AU CHOIX

9h00 - 10h15 : Conférence exceptionnelle avec Christian STREIFF, Vice-Président du Conseil d'administration de SAFRAN, Auteur de *"J'étais un homme pressé"*, (Ed. Le Cherche-Midi, 2014)

10h15-10h45 : PAUSE ET NETWORKING PUIS CHOISISSEZ **PARMI LES SESSIONS THÉMATIQUES EN PARALLÈLE**

10h45 à 13h15 Session 13
Transformer l'entreprise de manière responsable en matière de gestion de l'emploi en travaillant sur l'employabilité

10h45 Loi de sécurisation de l'emploi : 16 mois après, quelles avancées dans les entreprises ?

- Encadrement renforcé des procédures de licenciements, GPEC, accords de maintien de l'emploi, création d'une base de données unique, consultation sur les orientations stratégiques … Quels dispositifs les entreprises ont-elles mis en place? Quels changements ont été induits, notamment sur un plan culturel pour les directions et les organisations syndicales ? Quelles difficultés ?
- Nouveautés législatives de 2014 sur les réorganisations (reprise de site, obligation de notification des personnels dans le cadre d'un projet de cession …) : règlementation contraignante et inefficace ou sécurisation salutaire ?

Emmanuelle BARBARA, Avocat Spécialiste en droit du travail, droit de la sécurité sociale et protection sociale, associé-gérant, **Gérant, AUGUST & DEBOUZY**
Philippe VIVIEN, Directeur Général, **ALIXIO**
Thomas GERMAIN, Directeur Général, **SEMAPHORES ENTREPRISES**
Etienne BOYER, Directeur des Politiques Sociales Groupe, **AREVA**

11h45 REGARDS CROISÉS
Comment mener une transformation de manière responsable, en accompagnant au mieux les départs et ceux qui restent ?

- Quelle approche dans une « caring company » pour gérer un plan de départs pour la première fois et perçu comme inenvisageable par le corps social ?
- Quelle implication des managers ?
- Comment aider les collaborateurs à vivre le changement et à se projeter dans le futur ?

Anna HEINRY, Directrice Ressources Humaines, **JANSSEN**

Piloter la réorganisation d'une entreprise en en assumant le rôle de Président, et en faire un centre de compétences unique dans le groupe

- Un DRH mandaté Président d'une structure du groupe pour la réorganiser : enjeux stratégiques de la transformation sociale
- Modifier l'organisation pour réduire les coûts, encourager les mobilités, recruter…quelle stratégie pour réussir le changement ?

Bernard LEMAIRE, Directeur Ressources Humaines, **CHRONOPOST,** et Président, **TELINTRANS**

13h15 **Déjeuner et networking** réunissant l'ensemble des participants

OU

10h45 à 13h15 Session 15
Transformer la fonction RH elle-même pour renforcer sa contribution au business

10h45 Global HR system as an enabler for HR transformation (avec traduction 🎧)

- New global HR System to drive agility and organisation effectiveness
- Creating a global and collaborative platform for strategic talent management
- Harmonisation of HR processes group-wide

Jeannine SALEH, Senior Vice President, Compensation & Benefits, **LAFARGE GROUP**
Christina LIM, Vice President, Group HRIS, **LAFARGE GROUP**

11h45 REGARDS CROISÉS
Elargir le champ des compétences de la fonction RH pour répondre aux nouveaux enjeux sociétaux

- Professionnaliser la filière RH sur de nouveaux périmètres pour l'adapter au nouvel environnement opérationnel des entreprises du Groupe: relations avec les associations/ ONG, avec les pouvoirs publics, engagement citoyen…
- Déployer en France et à l'international un outil d'auto-diagnostic pour les top dirigeants : avancement sur chaque thème, priorités, plans d'actions et conséquences sur ce qui est attendu de la fonction RH

Franck MOUGIN, Directeur des Ressources Humaines et du Développement Durable, **VINCI**

Faire du DRH le premier acteur de la transformation managériale

- De la définition du modèle au déploiement, quelle contribution de la fonction RH pour transformer le management ?
- Comment faire en sorte que les actions soient pilotées par les entités opérationnelles pour une appropriation rapide et globale du nouveau modèle au plus près du terrain ?

Véronique ROUZAUD, Directrice des Ressources Humaines Groupe, **AREVA**

13h15 **Déjeuner et networking** réunissant l'ensemble des participants

OU

14h45 à 17h30 Session 14
Comment faire de la mobilité interne une priorité ?

14h45 REGARDS CROISÉS
Comment fluidifier la mobilité au sein du groupe Bouygues dans le cadre du PDV chez Bouygues Telecom ?

- Quelles sont les contraintes et les opportunités du plan pour le groupe ?
- Quels impacts sur les règles et processus de mobilité ?
- Rendre visibles l'ensemble des postes ouverts, donner plus d'information aux collaborateurs sur les dispositifs d'accompagnement et les rendre plus autonomes dans leur gestion de carrière, notamment au travers d'outils plus simples et plus efficaces
- Changer les habitudes des lignes hiérarchiques et lever les freins sur la mobilité interne

Jean-Manuel SOUSSAN, Directeur des Ressources Humaines, **BOUYGUES CONSTRUCTION**

Donner la priorité aux ressources internes dans le cadre de la réorganisation du pôle Défense & Space

- Mettre en place des équipes RH et des outils opérationnels dédiés au redéploiement des effectifs des divisions Défense et Espace, permettant de débloquer les situations complexes
- Organiser ce redéploiement par rapport aux mobilités classiques et déterminer les priorités
- Accompagner les managers pour donner la priorité à la mobilité interne sans assécher le recrutement externe

Marc JOUENNE, Directeur Ressources Humaines, **AIRBUS FRANCE**

Accompagner les mobilités géographiques, fonctionnelles et « culturelles » dans le cadre de la transformation digitale

- Soutenir le plan stratégique prévoyant une réorganisation autour de cinq secteurs d'activité, avec une spécialisation des commerciaux

Julien VEYRIER, Secrétaire Général adjoint et DRH Groupe, **SOLOCAL GROUP**

16h30 Une innovation technique, organisationnelle et sociale : la planification des temps comme vecteur de la stratégie industrielle

- Produire en flux continu et s'adapter aux variations d'activité : miser sur des salariés polyvalents plutôt que sur le travail intérimaire
- Concevoir l'outil de gestion des temps comme vecteur d'enrichissement des compétences et de stabilité du climat social
- Penser la réduction du temps de travail par l'annualisation comme une opportunité de croissance économique et de développement des Ressources Humaines

Vincent DESJONQUÈRES, Directeur Support et Méthodes RH Groupe, **SAVERGLASS**
Charles STOESSEL, Docteur en sociologie, enseignant, chercheur **(DAUPHINE, CELSA, MINES)**

17h30 Fin de journée

OU

14h45 à 17h30 Session 16
Renforcer la proximité avec le business et l'efficacité des processus RH

14h45 Comment redéfinir la fonction HR et identifier les compétences à mettre en œuvre pour accompagner le business ?

- Seulement 33% des fonctions opérationnelles* considèrent la fonction RH comme efficace à les accompagner. Comment utiliser plus efficacement le volume de données disponibles et les indicateurs liés au talent pour démontrer le R.O.I. de la stratégie RH ou valider les décisions opérationnelles ?
- Quelles compétences la fonction RH doit-elle acquérir pour améliorer ses capacités d'analyse ?

**Analyses CEB, Etude CEB 2013 HR Business Partner.*

Katarina COPPÉ, Enablement Director Europe, UK & I, **CEB**

15h45 TABLE RONDE
Comment positionner les RH pour avoir une réelle influence sur le business ? Comment gagner en performance, réduire les coûts, développer la professionnalisation de la fonction RH, améliorer le contrôle de gestion social et le rendre visible ?

- Quel lien entre systèmes d'information et RH ? Quelles missions spécifiques dans le domaine du business ?
- Comment être acteur et facilitateur dans ce qui relève de l'organisation ?
- Organisation, process, et productivité RH : comment repenser les systèmes d'information pour mieux accompagner le business ?
- Quelles innovations technologiques au service de l'organisation RH et du business ?

Jean-Louis ROBIN, Directeur Ressources Humaines et Systèmes d'information, **EUTELSAT**
Jean-Marc BARFETY, Responsable SIRH, **PSA PEUGEOT CITROEN**
Véronique MONTAMAT, Directeur Conseil et Marketing des solutions RH, **SOPRA**

17h00 Trois bonnes raisons de ne pas rater le « train » du big data pour la RH

- Plus de productivité : comment la puissance d'analyse des données et la capacité de les corréler entre elles vous permet de faire plus avec moins et surtout…mieux.
- Plus d'alignement : comment piloter un business mondial en favorisant un langage unique.
- Plus de création de valeur : comment visualiser les données pour prendre des décisions utiles et challenger le statu-quo.

Armand SOHET, Senior Vice President Ressources Humaines, **ALSTOM GRID**

17h30 Fin de journée

MERCREDI 8 OCTOBRE 2014

1 PLÉNIÈRE ET 10 SESSIONS THÉMATIQUES AU CHOIX

9h00 - 10h15 : Conférence exceptionnelle avec Christian STREIFF, Vice-Président du Conseil d'administration de SAFRAN, Auteur de *"J'étais un homme pressé"*, (Ed. Le Cherche-Midi, 2014)

10h15-10h45 : PAUSE ET NETWORKING PUIS CHOISISSEZ **PARMI LES SESSIONS THÉMATIQUES EN PARALLÈLE**

OU

10h45 à 13h15 Session 17
Rendre les collaborateurs acteurs et co-investisseurs de leur parcours de développement

10h45 Nouvelles obligations et opportunités de la réforme de la formation (loi du 5/03)

- Sortir d'une logique administrative et d'une approche par l'imputabilité et redessiner l'ingénierie de formation
- Faire des process de construction et de pilotage de la formation un véritable levier RH et repenser la chaîne Direction/RH et responsable de formation /Managers
- Penser une nouvelle articulation entre approche individuelle et approche collective dans l'entreprise et évaluer l'effort formation de l'entreprise

Carine SEILER, Directrice de l'activité de Conseil sur les Politiques de formation et la GPEC, **SEMAPHORES (GROUPE ALPHA)** et Chargée d'enseignements à **DAUPHINE**

11h20 Nouvelles modalités d'apprentissage : quels dispositifs retenir pour obtenir le meilleur rapport efficacité/coût pour votre entreprise ?

Présentation du Livre Blanc consacré aux nouvelles modalités d'apprentissage (septembre 2014)

- Etat de l'art issu des dernières tendances aux USA
- Présentiel, Blended/Mobile/Social Learning, Mooc,… modes ou réelle efficacité ?
- Bâtir un process simple, efficace, et développer « l'entreprise apprenante »

Jacky MOORTGAT, Founder and CEO, **MOORTGAT (avec une animation interactive)**

Une animation interactive sera proposée aux participants.

12h00 Accélérer la montée en compétences de ses salariés en redessinant l'offre de formation

- Amener les salariés à un meilleur niveau de compétences avec moins de formation
- Programme « Time to competence »: campus RDI, tutorat / mentoring, self-learning

Dominique TISSIER, Directeur Formation et Développement Groupe, **MICHELIN,** Lauréat du Trophée du capital humain 2014 dans la catégorie « **Entreprise apprenante** »

Et : Dans un environnement qui se transforme, quelle évolution des compétences ?

- Construire des nouveaux parcours en impliquant le Comex et les managers
- Dépasser la logique des silos et introduire un management transversal

Loïc MAHÉ, Vice President, Human Resources Industrial Affairs, **SANOFI**

13h15 **Déjeuner et networking** réunissant l'ensemble des participants

OU

10h45 à 13h15 Session 19
Anticiper les besoins en talents et en compétences nécessaires au business

10h45 Anticiper les besoins en talents et en compétences nécessaires au business

- Chaque organisation a sa propre définition du Workforce Planning.
- Chaque organisation développe également ses propres processus en termes de Workforce Planning et les outils sont souvent limités. Pour pouvoir mettre en œuvre une stratégie efficace, il faut pouvoir analyser la situation, fixer des objectifs-planifier, modéliser différents scénarios et effectuer un suivi de l'exécution.
- A tout moment, il est nécessaire de pouvoir exploiter des données fiables, facilement accessibles, et en particulier de pouvoir rapprocher données « RH » et données finances.
- Pour finir, l'idéal est de pouvoir définir des indicateurs clé qui permettront d'évaluer le bon déroulement du plan.

Sabine HAGEGE, Responsable Stratégie Produit EMEA, **WORKDAY**

11h15 REGARDS CROISÉS

Le strategic workforce planning : un levier de création de valeur pour la fonction RH et un outil au service du développement de l'agilité et des capacités d'anticipation d'une organisation

- De l'évolution démographique à la planification stratégique : comment projeter l'organisation dans le futur à partir d'une analyse quanti et quali des besoins connectés au business, métier par métier, pays par pays ?
- Illustration avec le déploiement du strategic workforce planning de Sanofi dans les 38 pays de la zone Europe suite au succès de deux pilotes

Fabienne ASTIER, Vice President Human Resources Europe, **SANOFI**

et Antoine AUBOIS, Partner, **AKOYA CONSULTING**

13h15 **Déjeuner et networking** réunissant l'ensemble des participants

OU

14h45 à 17h30 Session 18
Développer les collaborateurs : quelles nouvelles réponses ?

14h45 REGARDS CROISÉS

Passer d'une culture de formation à une culture de développement des compétences au travers d'une approche stratégique du On-the-job learning

- L&D path : un programme de développement des compétences techniques et comportementales, connecté au business pour des postes clés et une population potentielle de 4000 personnes.
- Des process innovants, structurés et adaptables par pays, sur la base de catalogues d'activités de développement et de managers coachs.

Véronique de CORBERON, VP L&D Innovation & Performance, **LAFARGE UNIVERSITY**

La métamorphose de la formation des chefs de produits à Alcatel-Lucent

En deux étapes, Alcatel-Lucent a radicalement réformé la formation de ses 900 chefs de produits, passant d'un agencement traditionnel en classes, à une structure 100% en ligne (eLearning, vidéo, web), et finalement à une structure associant modules à-la-carte et activités de groupes dans un cadre motivant et structuré proche d'un MOOC. Cette métamorphose a été facilitée par l'utilisation d'un outil interne spécifique (MyPLE) favorisant la validation et la reconnaissance des compétences acquises.

Benoît VAILLANT, Senior Learning Consultant, **ALCATEL-LUCENT UNIVERSITY**

Développer les compétences des collaborateurs par des approches « user centric », dans le cadre de la transformation culturelle de l'entreprise

- Repenser et améliorer la qualité de service envers nos clients grâce à de nouveaux outils de développement (mises en situation, Soocs, serious games,…)
- Promouvoir une culture de l'innovation en partageant l'information et en favorisant la transversalité

Nicolas ROLLAND, Innovation & Culture Director, **AXA FRANCE**

Faire évoluer l'usage des nouvelles technologies pour renforcer la performance des dispositifs d'apprentissage globaux

- A l'heure du réseau monde, comment construire un système d'apprentissage ouvert ?
- En quoi la disponibilité immédiate et massive de l'information et du savoir réoriente les façons d'apprendre ?

Thierry CURIALE, Open Social Learning program & Corporate MOOC Director, **ORANGE**

17h30 Fin de journée

OU

14h45 à 17h30 Session 20
Faire du workforce planning le vrai point de départ de la politique RH

14h45 REGARDS CROISÉS

Evaluer l'impact de la transformation numérique dans l'entreprise: quels sont les métiers impactés, vers quels nouveaux métiers, quelles sont les nouvelles compétences à acquérir ?

- Mieux appréhender les besoins en compétences liées au digital : comment être dans l'anticipation, sans surdimensionner les recrutements ?
- Emergence / disparition de métiers : comment s'adapter et combler les écarts selon les besoins du business ?

Diane RIVIERE, Head of HR - Digital leading business groups, **AXA FRANCE**

Mettre en cohérence la stratégie business et la stratégie RH

- Traduire les risques business en compétences clés requises sur trois ans, grâce à un outil de capacity planning
- Décliner la gestion des potentiels et des succession planning à partir des besoins anticipés
- Impliquer fortement les RH terrain pour pallier la rétention des talents par les managers

Olga DAMIRON, Directrice Ressources Humaines Groupe, **KEOLIS**

Le Workforce Planning au service de la redéfinition de la stratégie

- Optimiser les organisations existantes à travers l'analyse de leur efficacité opérationnelle (tableaux de bord et données de benchmarking)
- Développer des stratégies RH à long terme
- Adopter une grille de lecture groupe permettant les échanges 'best practices'
- Combiner efficacité opérationnelle, OD, et développement des talents

Adrien DESBOUDARD, Directeur des Ressources Humaines, **GE CAPITAL FRANCE**

Anticiper les besoins en technologies et les recrutements (2500 recrutements par an en France) sur un marché en tension avec une obsolescence des métiers très rapide

- Anticiper les recrutements sans faire prendre de risques à l'entreprise (compte-tenu de la visibilité réduite sur les gains de contrats)
- Faire face à la pénurie des compétences digitales sur le marché en organisant des Académies internes sur le digital

Jacques ADOUE, Directeur des Ressources Humaines France, **CAPGEMINI**

17h30 Fin de journée

Gagnez du temps et inscrivez-vous en ligne sur **www.congreshr.com**

Retournez le bulletin ci-dessous dûment complété

- **Par courrier :** ARCANEO - 137, rue de l'Université 75007 Paris
- **Par fax au :** +33 (0)1 53 10 79 40
- **ou par mail :** congreshr@arcaneo.fr
- **Renseignements :** +33 (0)1 53 10 79 41 / 45

Vos frais d'inscription peuvent être pris en charge au titre de la formation
ARCANEO dispose d'un numéro d'agrément formation :
11 92 16 623 92

- Votre facture tient lieu de convention de formation simplifiée.
- Elle vous sera adressée dans les jours suivant votre inscription.

VOS COORDONNÉES (dans le cadre d'un Pass Entreprise, nous vous remercions de photocopier le bulletin pour chaque collaborateur).

Participant 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

Mme. Mr. Nom : _____

Prénom : _____

Fonction : _____

Société : _____

Adresse : _____

_____ Pays : _____

Tél. direct : _____

Mobile : _____

Email : _____

Contact pour le suivi du dossier (si différent du participant) : _____

Contact au sein de votre OPCA : _____

Participant 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

Mme. Mr. Nom : _____

Prénom : _____

Fonction : _____

Société : _____

Adresse : _____

_____ Pays : _____

Tél. direct : _____

Mobile : _____

Email : _____

Contact pour le suivi du dossier (si différent du participant) : _____

Contact au sein de votre OPCA : _____

VOS CHOIX DE SESSIONS (vous pouvez sélectionner chaque jour une session impaire le matin et une session paire l'après-midi).

VOTRE INSCRIPTION comprend :

- L'accès aux 20 sessions de formation et aux conférences plénières.
- **Nouveauté :** L'appli Congrès HR' pour faciliter les échanges avec les Intervenants, disposer des slides sur votre mobile et échanger avec les participants sur place et après le Congrès HR',
- Des portraits, compte-rendus des interventions et des dépêches comprenant un décryptage de votre actualité RH.
- Les supports d'intervention sur place puis en ligne.
- Les déjeuners, le cocktail.

MARDI 7 OCTOBRE 2014					
MATIN	☐ S1	OU ☐ S3	OU ☐ S5	OU ☐ S7	OU ☐ S9
APRÈS-MIDI	☐ S2	OU ☐ S4	OU ☐ S6	OU ☐ S8	OU ☐ S10

MERCREDI 8 OCTOBRE 2014					
MATIN	☐ S11	OU ☐ S13	OU ☐ S15	OU ☐ S17	OU ☐ S19
APRÈS-MIDI	☐ S12	OU ☐ S14	OU ☐ S16	OU ☐ S18	OU ☐ S20

RETROUVEZ L'ACTUALITÉ DU CONGRÈS HR' sur www.congreshr.com
POUR NOUS CONTACTER : **+33(0)1 53 10 79 41 / 45**

TARIFS D'INSCRIPTION

Inscription individuelle (valable pour une personne)

- ☐ **1/2 journée : 899 € HT, soit 1 078,80 € TTC**
- ☐ **1 jour : 1 649 € HT, soit 1 978,80 € TTC**
- ☐ **2 jours : 2 149 € HT, soit 2 578,80 € TTC**

Tarifs préférentiels (valables pour 2 jours d'inscription, non cumulables et hors Pass Entreprise)

- ☐ **-10%** si vous êtes Diplômé du CIFFOP
- ☐ **-10%** si vous avez participé à la 27ème édition des 2 et 3 avril 2014
- ☐ **-10%** si vous êtes adhérent de l'ANDRH (numéro de login : .....)

2 PASS ADAPTÉS À VOS BESOINS !

☐ **Le Pass Entreprise** (6 sessions au choix, pour 1 à 6 collaborateurs) :
4080 € HT, (soit 4896 € TTC) soit 680 € HT par session de Formation

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 : Octobre 2014 / Avril 2015** (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)

Ce Pass vous permet de vous inscrire, ou d'inscrire le collaborateur de votre choix, à la 28ème édition des 7 et 8 octobre 2014 puis à la 29ème édition des 8 et 9 avril 2015 (règlement de l'édition d'octobre 2014 à réception de la facture et règlement de l'édition des 8 et 9 avril 2015 à partir de décembre 2014).

RÈGLEMENT

☐ Par chèque à l'ordre d'Arcaneo ☐ Par virement à réception de la facture

☐ Organisme à facturer et contact (si différent du participant) - Société et adresse _____

Nom, téléphone et e-mail du contact _____

Numéro du bon de commande _____
(à nous communiquer dès que possible)

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 qui tient lieu de convention de formation simplifiée.3. Toute annulation doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception. Toute annulation reçue avant le 3 septembre 2014 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. En cas de prise en charge du paiement par un organisme de formation, il appartient au responsable de l'inscription de communiquer les éléments indispensables pour assurer ce paiement. Si celui-ci n'est pas effectué, Arcaneo serait fondé à réclamer ce paiement à l'entreprise inscrite, solidairement débitrice à son égard. 5. 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. 6. Hébergement, accès : nous consulter. 7. 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.

☐ **Cochez la case si vous ne souhaitez pas recevoir d'autres propositions commerciales.**

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