



Conférence - Débat

Les talents : un petit tour et puis **s'en vont...**

La guerre des talents ne s'arrête pas avec la crise, bien au contraire elle s'intensifie. Les entreprises performantes ont développé par anticipation des politiques de management des talents pour s'assurer un avantage concurrentiel, se renforcer face à la crise et se doter du capital humain qui relèvera les défis de demain. D'autres sont en réflexion...



Mercredi **25 Mai** 2011

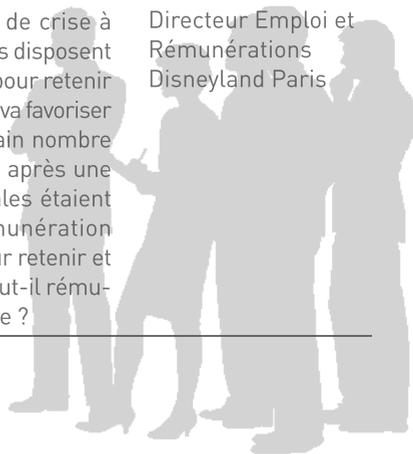
De **8 h 30** à **18 h**

Palais Brongniart
Paris

votre programme

Heure	Forme	Sujet	Intervenants
8h30	Introduction	Contexte et présentation de la journée	Christel Lambolez Maânei Média
8h45	Conf 1	La sortie de crise provoquera-t-elle un appel d'air en termes de ressources humaines, et notamment des collaborateurs clés ? Comment éviter que les sociétés rentrent dans une hyper compétition dans laquelle personne n'est gagnant ? Les attentes et les comportements des nouvelles générations modifient-elles définitivement le management des ressources humaines et le management des talents ?	Christophe Laval Fondateur et Dirigeant VPRH
9h15	Table ronde 40 mn	Cartes sur table ... Préoccupations et partage d'expériences sur les besoins, les constats, les actions conduites, les craintes liées au management des talents pendant et après la crise.	Pierre-Marie Argouac'h DRH - La Française des Jeux Yves Grandmontagne DRH - Microsoft France Didier Malamas DRH - Groupe Eiffage
10h00	Conf 2	La crise, quelle crise ? Il ne s'agit pas d'une crise économique passagère, mais d'une crise d'évolution. L'humanité traverse une profonde transformation de conscience, sans précédent. Nos points de repères sont en mutation, ce qui nous amène à transformer radicalement nos façons de penser et de voir le monde. Pour prendre notre juste place, nous devons porter un nouveau regard sur nous-mêmes, ouvrir le champ des possibles et bousculer toutes nos certitudes. Cette "crise", ce changement de paradigme, est une opportunité exceptionnelle : une nouvelle forme de leadership va pouvoir émerger, de nombreux talents vont pouvoir s'exprimer. Comment faciliter cette transition ? Comment faire simple et efficace ?	Béatrice Cuvelier Fondatrice et Dirigeante Centième Singe
10h45 - 11h15		PAUSE	

Heure	Forme	Sujet	Intervenants
11h15	Conf 3	<p>Le recrutement et la formation des décideurs au combat sur le terrain et le combat d'idées.</p> <p>Les entreprises, comme l'Armée ont besoin de recruter des décideurs qui devront discerner dans la complexité, décider dans l'incertitude et agir dans l'adversité.</p> <p>Le combat, qu'il soit militaire, politique, social, économique, fait appel pour le décideur à des qualités et des vertus qui devraient être communes à tous.</p> <p>L'enjeu est donc de recruter des talents susceptibles d'acquiescer rapidement ces vertus et ces valeurs.</p>	<p>Général de division Eric Bonnemaison</p> <p>Commandant les Ecoles de Saint-Cyr Coëtquidan</p>
11h45	Conf 4	<p>Les attentes de la génération Y et leur impact sur "la chaîne des talents"</p> <p>Les «Y» ne sont plus une génération limitée aux "jeunes" mais une culture qui se diffuse dans l'entreprise.</p> <p>L'enjeu n'est plus de comprendre ces "martiens" mais d'apprendre à intégrer cette diversité culturelle et d'adapter nos processus et pratiques. Comment vendre son entreprise à un public averti, recruter ces consommateurs et intégrer des individualités ? Est-ce que le management et la fidélisation sont encore d'actualité ?</p>	<p>Benjamin Chaminade</p> <p>Expert international Talent Management Generation Y 2.0</p>
12h15	Conf 5	<p>Faut-il rémunérer la performance ou le talent ?</p> <p>Dans une perspective de sortie de crise à l'échelle mondiale, les entreprises disposent de certains leviers de motivation pour retenir les talents. La reprise économique va favoriser la mobilité externe pour un certain nombre de salariés. Dans ce contexte, et après une période où les politiques salariales étaient plutôt sur la défensive, la rémunération représente un des outils clés pour retenir et remotiver les talents. Mais faut-il rémunérer : le talent ou la performance ?</p>	<p>Jean-Noël Thiollier</p> <p>DRH</p> <p>Directeur Emploi et Rémunérations Disneyland Paris</p>
13h00 - 14h15		DEJEUNER	



Heure	Forme	Sujet	Intervenants
14h15	Conf 6	<p>Recruter les talents à l'heure du 2.0</p> <p>Les dirigeants redoutent les effets secondaires d'Internet. Leur absence d'innovation en termes de recrutement coûte certainement des fortunes à leur entreprise. Certains acteurs du marché se régalent et s'enrichissent à l'idée que cela ne change pas. Pendant ce temps, les candidats sont déjà loin, leurs usages évoluant de façon fulgurante.</p>	<p>Laurent Joseph Fondateur et Dirigeant Compagnons de cordée</p>
14h45	Conf 7	<p>Attirer l'excellence : au-delà de l'Image Employeur, l'e-réputation.</p> <p>La réputation d'une entreprise ne se limite pas aux conversations de ses clients sur Internet : les salariés et candidats s'y expriment également.</p> <p>Quels médias sociaux utilisent les internautes pour parler de leur entreprise ? Comment établir une veille des conversations ? Peut-on en contrôler l'impact ? Quelques pistes pour améliorer sa communication RH en ligne et pour utiliser les réseaux sociaux afin d'attirer et de conserver les talents dans l'entreprise.</p>	<p>Lionel Kaplan Dirigeant Mediatrium</p>
15h15	Conf 8	<p>A chaque entreprise, ses talents ?</p> <p>Le talent est synonyme de singularité, mais il est aussi dépendant des objectifs de performance visés et de l'organisation dans laquelle il peut s'exprimer.</p> <p>La compétition, l'innovation ou les avantages concurrentiels décisifs n'ont pas disparu des entreprises avec la crise. Pour le moins, elles auront changé de nature. Les talents, peut-être aussi. Et ce sera encore vrai demain, après la crise ...</p> <p>Face à l'incertitude économique, le changement continu ou l'éphémère du talent, la cohérence et la singularité de l'entreprise sont ses meilleurs atouts.</p>	<p>Marie-Pierre Fleury Fondatrice et dirigeante Canden Fondatrice du site id-carrieres.com</p>
15h45 - 16h15		PAUSE	

Heure	Forme	Sujet	Intervenants
16h15	Conf 9	<p>RH, Acteurs stratégiques, en crise ? Sur le marché des talents, Alcatel Lucent a été très discret entre 2003 et 2009. Aujourd'hui, c'est une entreprise nouvelle avec une culture et des valeurs nées d'une transformation stratégique profonde. Sa politique RH et le repositionnement complet de ses missions et de ces acteurs ont été menée sur 2 ans (ou en 2009 et 2010). La crise est une formidable opportunité pour faire autrement, challenger les processus établis et pousser les leaders à innover. La DRH n'est pas juste au cœur de cette transformation, elle la conduit...</p>	<p>Didier Baichère DRH – Groupe Alcatel Lucent</p>
16h45	Conf 10	<p>Grand Témoin : Vision d'un Chef d'Entreprise sur la gestion des talents « En cette sortie de crise, la gestion des talents va prendre une dimension particulière avec un marché qui va représenter un vrai appel d'air après deux années de répit. Quelle est la vision économique (marché), financière (inflation sur les salaires) et sociale (perte de savoir-faire, mobilité...) d'un dirigeant d'une entreprise de premier plan ? »</p>	<p>Gilles PELISSON Ex Président du Groupe ACCOR</p>
17h30	Conf 11	<p>Conclusion Synthèse de la journée réalisée à travers un concept innovant : le graphic recording</p>	<p>Benjamin Chaminade Expert International Talent management Génération Y 2.0</p> <p>Elizabeth AUZAN Graphic Recording The Clockwor Mouse</p>



les intervenants



Laurent Joseph

Après avoir été en charge du développement commercial pendant cinq ans dans un cabinet et site de recrutement, il a occupé pendant six ans les fonctions de Directeur commercial France dans une agence de communication spécialisée dans le recrutement Online. Il a ensuite fondé Compagnons de Cordée.



Benjamin Chaminade

Expert international Franco-Australien spécialisé en Talent Management. Conférencier, conseil et auteur, il a publié plusieurs ouvrages et blogs sur la génération Y, la fidélisation, la gestion des talents et le recrutement 2.0



Christel Lambolez

Journaliste depuis une dizaine d'années, Christel Lambolez a contribué à de nombreux média dont Le Point et Le Figaro. Le site www.focusrh.com, dot elle a été rédactrice en chef et chef de projet pendant trois ans, a affirmé son expertise RH. Aujourd'hui, elle dirige l'agence de presse Maänei Média.



Béatrice Cuvelier

Expert en Personal Branding et partenaire du leader mondial Reach Inc. Conférencière et master coach certifiée. Fondatrice et présidente de la Fédération de professionnels Personal Branding.PRO. Elle a occupé pendant 20 ans des postes de top management dans les métiers de la communication et des nouvelles technologies, dont 10 dans l'univers Apple. Ex-directrice de la publicité d'AOL puis DG d'AltaVista France, elle fait partie des pionniers de l'Internet français.



Général de Division Eric Bonnemaïson

Saint-Cyrien, le Général de Division Eric Bonnemaïson commande depuis 2009, les écoles de Saint-Cyr Coëtquidan (maison mère des officiers de l'Armée de Terre française). Sa carrière est caractérisée par le commandement et l'opérationnel dans les crises contemporaines (Afrique, Balkans, Moyen Orient), les relations internationales, et le polico-militaire. Il a été conseillé « Afrique et Moyen-Orient » de Mme Michèle Alliot-Marie, alors Ministre de la Défense. Il a publié en 2010 le livre « Toi, ce futur officier » et dirige la collection « guerres et guerriers » aux éditions Economica.



Lionel Kaplan

Conseil en Présence sur Internet et les médias sociaux, Lionel Kaplan est le dirigeant de la société Médiatrium. A ce titre, il aide les entreprises et les organisations à optimiser leur visibilité « on line » et construire une image de proximité avec le public visé à travers notamment les réseaux et médias sociaux.



Christophe Laval

Président-Fondateur de VPHR, premier cabinet européen dédié à la reconnaissance au travail. Avoir occupé différents postes en qualité de DRH puis Directeur Général dans des groupes internationaux (Schlumberger, Quaker Oats, Yoplait, Compass Group), il a dirigé Entreprise et Personnel, association regroupant en France plus de 150 grandes entreprises sur le management des ressources humaines. Premier Européen à avoir obtenu la certification CRP (certified Recognition Professional), il intervient également à l'Université Laval de Québec. Conférencier international, il est l'auteur de l'ouvrage « Plaidoyer pour la reconnaissance au travail » paru en 2008. Il est enfin l'organisateur des journées internationales d'étude « reconnaissance, qualité de vie au travail et performance durable » sous le patronage du Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique.



Yves Grandmontagne

Yves Grandmontagne est diplômé de l'Ecole Nationale Vétérinaire de Maison-Alfort (1987), complété par un diplôme de statistiques médicales et titulaire d'un Master en Ressources Humaines de l'ESSEC. Yves Grandmontagne a débuté sa carrière en tant que Directeur de l'activité Santé Animale chez Dolisos. Il a ensuite rejoint Pfizer, tout d'abord dans des fonctions commerciales, puis dans les Ressources Humaines où il a été Vice-Président Ressources Humaines de Pfizer France de 2002 à 2009. DRH France de Baxter pour une mission de six mois, il rejoint Microsoft France en Mai 2010 en qualité de DRH France.



Didier Malamas

Diplômé d'un troisième cycle organisations et ressources humaines (Paris- I), et titulaire d'une Maîtrise d'économie du travail et des ressources humaines, Didier Malamas est aujourd'hui Directeur des Ressources Humaines du Groupe Eiffage après avoir été DRH Sud-est de Spie-Trindel et DRH de Forclum.



Didier Baichère

Diplômé de l'Université René Descartes de Paris V, Didier Baichère a rejoint en 1997, le Groupe Alcatel-Lucent. Après avoir occupé différents postes de DRH de filiales, il devient DRH pour le Groupe en France (plus de 10 000 personnes). En Février 20011, il lance le programme Générations & Talents dont les objectifs sont de promouvoir une culture inter générationnelle dans l'entreprise, de mobiliser l'ensemble des talents et d'accompagner les salariés dans la construction de leur parcours professionnel. Ce programme concerne l'ensemble des sociétés du Groupe en France, réparti sur une quinzaine de sites.



Jean-Noël Thiollier

Après avoir été DRH Europe du Groupe Baxter Healthcare international, Jean-Noël Thiollier devient DRH du Groupe Vivendi Universal. Il prend ensuite la responsabilité globale RH d'Yves Saint Laurent Beauté avant de devenir Directeur Général Adjoint de l'ANPE. Depuis 2008, il est Directeur Emploi et des Rémunérations de Disneyland Paris.



Marie-Pierre Fleury

Diplômée de l'EM Lyon, Marie-Pierre Fleury a occupé différents postes au sein du Groupe Schneider et du Groupe Pfizer avant de devenir consultante indépendante en organisation et Ressources Humaines. DRH puis Secrétaire Générale de l'EM Lyon, elle crée la société CANDEN et le site id-carrieres.com



Elizabeth Auzan

Elizabeth Auzan, de nationalité britannique, est titulaire d'une licence de Français (Liverpool) et d'un DEA en Ingénierie des médias (Paris). Formatrice, journaliste, galeriste et coach certifié ICF, la communication sous toutes ses formes est une passion. Elle est amené à coacher des dirigeants de groupes internationaux (Nestlé, Nespresso, HP, etc) dans l'art de la communication efficace. Elle développe une approche innovante : le Graphic recording.



Pierre-Marie Argouac'h

Titulaire d'une maîtrise de droit public et d'un DESS en ressources humaines, Pierre-Marie Argouac'h rejoint en 1989 La France Assurances comme Responsable Ressources Humaines, dont il devient en 1994 le DRH. Quatre ans plus tard, après le rachat de cette société par Generali, il prend la Direction des Ressources Humaines et de la communication interne de Generali France Assurances. Il occupait depuis trois ans la même fonction au sein d'Intermarché Logistique International avant de rejoindre en 2008, la Française des Jeux en qualité de DRH.



Gilles Pelisson

Diplômé de l'ESSEC, Gilles Pelisson possède également un MBA de Harvard Business School. C'est en 1983 qu'il rentre dans le groupe Accor. Il passe tout d'abord six années en tant que directeur marketing des restaurants Seafood Broiler aux Etat-Unis et devient ensuite senior vice-président de Accor Zone Asie-Pacifique. C'est en 1988 que lui revient la direction générale des restaurants Courtepaille et cinq ans plus tard il est nommé co-président de la chaîne hôtelière Novotel. Une opportunité de prendre la direction générale d'Euro Disney s'offre à lui en 1995. Il la saisit et devient deux ans plus tard son Président Directeur Général. Gilles Pelisson décide de quitter Euro Disney en 2000 et intègre alors le groupe Suez. Il dirige le regroupement d'entreprises Suez-Telefonica ST3G qui a pour objectif d'obtenir une licence européenne de téléphonie mobile de troisième génération et prend également la présidence du réseau français câblé Noos. En 2001, Gilles Pelisson choisit d'intégrer Bouygues Telecom en tant que Directeur Général. Moins de trois ans plus tard, il est nommé Président Directeur Général. C'est en 2006 qu'il décide de réintégrer le groupe Accor pour prendre sa direction générale et devient également administrateur du groupe. Début 2009, le conseil d'administration d'Accor le nomme Président Directeur Général. En Novembre 2010, il quitte le Groupe Accor. Gilles Pelisson est chevalier de la Légion d'honneur et chevalier de l'Ordre national du Mérite.

En partenariat avec



www.weltraining.fr

contact@weltraining.fr

94 avenue Viviani
69 200 Vénissieux