

De 9h à 10h30, bénéficiez de deux conférences plénières d'exception !

**Marek HALTER**, Écrivain, Auteur de « *Faites-le!* »  
(Kero Éditions, 2013)



Le 8 octobre de 9h à 10h30

**Faites-le !** Une philosophie à l'heure de la crise.  
Des regards sur le présent et l'avenir, sur la société française et sur le reste du monde.

© Jean-Marie PÉRIER

**Jean-Cyril SPINETTA**, Président d'Honneur  
d'AIR FRANCE-KLM



Le 9 octobre de 9h à 10h30 :

Recherche de compétitivité, recherche d'engagement :  
un défi complexe pour mener à bien la transformation  
des entreprises. L'exemple d'Air France-KLM.

PARMI LES **100**  
INTERVENANTS :  
**DGRH**  
& AUTRES  
REGARDS



**Agnès BUREAU-MIRAT**  
Group Human Resources  
Senior VP, ELIOR



**Isabelle CALVEZ**  
VP Human Resources  
France,  
CARREFOUR



**François CURIE**  
Group Vice President  
Human Resources,  
VALLOUREC



**Nathalie DROUET**  
VP Human Resources/  
Organization,  
CELIO\*



**Philippe DORGE**  
Directeur Ressources  
Humaines Groupe,  
PSA PEUGEOT CITROEN



**Isabelle MICHEL MAGYAR**  
Employees Engagement  
and Diversity VP,  
SCHNEIDER ELECTRIC



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



**Jean-Marie SIMON**  
Directeur Exécutif,  
ATOS FRANCE



**Isabelle SCHNEITTER**  
Senior Human Resources  
Manager,  
GENERAL ELECTRIC  
CORPORATE EUROPE

PARTENAIRES OFFICIELS

CROSSKNOWLEDGE

The key to talent  
TECHNOMEDIA



[www.congreshr.com](http://www.congreshr.com)

# HR

26<sup>e</sup> édition

**8 & 9 octobre 2013**

Pré Catelan - Paris 16<sup>e</sup>

Construisez votre programme parmi les 10 Conférences au choix :

- **Evolution du business model, internationalisation de l'entreprise ...** : comment accompagner les transformations de l'entreprise et **quels impacts sur la fonction RH** ?
- **Comment encourager la mobilité pour accroître l'employabilité**, retenir les compétences clés et favoriser les transitions ?
- **Quelles stratégies managériales et organisationnelles privilégier pour favoriser l'engagement des collaborateurs** ?
- **Digitalisation de l'entreprise, environnements collaboratifs et RSE** (réseau social d'entreprise) : comment repenser l'organisation, le projet collectif et les postures managériales ?
- Le Service Public reste-t-il un levier **d'engagement et de fierté des agents** ? A-t-il du sens, et quel sens, pour tous ses agents (seniors et juniors) ? *Cycle entreprises publiques et inter-fonctions publiques (FPT, FPH et FPE)*

MARDI  
8  
OCTOBRE

MERCREDI  
9  
OCTOBRE

- Comment contribuer à la **compétitivité** et au **plan de transformation** de l'entreprise ? Quel **accompagnement des collaborateurs** ?
- Comment réussir le lien entre **culture / valeurs de l'entreprise, engagement et performance de l'organisation** ? (focus sur les entreprises familiales et ETI)
- Comment **concilier l'anticipation des besoins en compétences à moyen terme et les changements rapides imposés par le business** (avec un focus sur le workforce planning) ?
- **Les top managers et les managers de proximité au cœur des enjeux de transformations** : comment développer leur leadership et les mobiliser ?
- Comment **s'assurer que l'entreprise dispose des talents nécessaires** pour atteindre ses objectifs stratégiques ?

ORGANISÉ PAR





# Composez votre programme à la carte !

Choisissez une session impaire (le matin) & une session paire (l'après-midi) parmi 10 sessions en parallèle par jour

MARDI 8 OCTOBRE 2013					
Matin	S1	S3	S5	S7	S9
Après-midi	S2	S4	S6	S8	S10

MERCREDI 9 OCTOBRE 2013					
Matin	S11	S13	S15	S17	S19
Après-midi	S12	S14	S16	S18	S20

Merci de reporter vos choix de sessions sur votre bulletin d'inscription

## 26<sup>ème</sup> ÉDITION DU CONGRÈS HR' : MARDI 8 OCTOBRE 2013

**9H-10H30 Faites-le ! Une philosophie à l'heure de la crise. Des regards sur le présent et l'avenir, sur la société française et sur le reste du monde.**  
Avec **Marek HALTER**, Écrivain, Auteur de « *Faites-le!* » (Kero Éditions, 2013)



### PUIS CHOISISSEZ PARMIS 10 SESSIONS THÉMATIQUES

Evolution du business model, internationalisation de l'entreprise, ... : comment accompagner les transformations de l'entreprise et quels impacts sur la fonction RH ?

#### 10h45 à 13h15 **Session 1**

**10h45 Quelles sont les conséquences de la mondialisation sur les stratégies (organisationnelles, de marque, de marché) et sur la relation entre business model et modèle culturel de l'entreprise ?**

- Vers quel changement de paradigme stratégique ?

**Serge AIRAUDI**, Philosophe et Ethnologue, Conseiller auprès de Dirigeants, Ancien Directeur du **CRC**, (Centre de recherches et d'études des chefs d'entreprises), Auteur de « *L'avenir de l'origine. Genèse de la mondialisation* », (Ed. Descartes et Cie., 2012)

**12h00 Dans un contexte de croissance et de globalisation (50 % du business hors Europe), comment accompagner la transformation nécessaire de Faurecia ?**

- Faire évoluer la culture de l'entreprise
- Renforcer la gestion des potentiels
- Adapter l'offre corporate training
- Prendre en compte les dimensions régionales dans le cadre d'une organisation opérationnelle mondiale en ligne des produits
- Intégrer les conséquences de ces évolutions sur les process RH : gestion de la performance, people review, management des talents

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

13h15 **Déjeuner**

Comment encourager la mobilité pour accroître l'employabilité, retenir les compétences clés et favoriser les transitions ?

#### 10h45 à 13h15 **Session 3**

**10h45 Travail, mobilité, emploi : regard sur une société en mutation**

- Quels sont la place et le sens du travail en Europe ? Quelles sont les perceptions sur les transformations du travail observées depuis trente ans ?

**Dominique MEDA**, Sociologue, Philosophe, Auteur de « *Faut-il brûler le modèle social français ?* », « *Redéfinir la prospérité* », « *Les chemins de la transition* » et Professeure à **PARIS-DAUPHINE** (sous réserve)

**12h00 TABLE RONDE**

**Comment rendre l'organisation flexible tout en sécurisant l'emploi et les compétences ?**

- Quelle politique d'emploi en période difficile ?
- Comment gérer les fins de carrière et préparer le renouvellement des générations dans ce contexte ?
- Quelles innovations pour dynamiser la mobilité externe (plates-formes régionales, passerelles inter-filières, clause de retour, dispositifs d'accompagnement, ...)

**Philippe DORGE**, Directeur des Ressources Humaines Groupe, **PSA PEUGEOT CITROËN**

**Comment, dans un marché qui évolue très vite, gérer la mobilité et les compétences des salariés (notamment au sein d'un cluster régional) ?**

- Comment adapter les compétences des salariés à la stratégie et à la vision de l'entreprise dans un secteur de haute technologie où 25% des produits changent chaque année ?
- Comment intégrer les collaborateurs en alternance dans l'écosystème ?
- Quel bilan tirer de la création et de l'extension du Pôle de Mobilité Régional (Grenoble, Paca, etc.) ?

**François SUQUET**, Vice-Président Groupe, Directeur des Ressources Humaines pour la France, le Maroc et la Tunisie, **STMICROELECTRONICS**

**Comment la fonction RH peut-elle contribuer à la compétitivité de l'industrie française en favorisant le développement et la valorisation des compétences sur un territoire, autour d'une grande entreprise mondiale ?**

- Quels dispositifs pour élever le niveau d'employabilité des salariés dans le bassin d'emploi ?
- Quel accompagnement des mobilités ?

**Laurent SALTRE**, Directeur des Ressources Humaines Services Nucléaires France, **AREVA**

13h15 **Déjeuner**

**NOUVEAU !** Les participants se verront offrir la possibilité d'interagir avec les intervenants et de recueillir les feedbacks de leurs homologues grâce à des outils collaboratifs.

#### 14h45 à 18h15 **Session 2**

**14h45 TABLE RONDE**

**Comment transformer un Groupe français présent à l'international, en un Groupe global de culture française ?**

- Quelle organisation du Groupe en France ?
- Comment accompagner le développement du Groupe et s'adapter à un contexte de plus en plus concurrentiel ?
- Comment une entreprise patrimoniale peut-elle se différencier sur le marché des talents à l'international ?
- Comment passer d'une gestion très décentralisée à la création d'un cadre global et d'une politique Groupe pour le recrutement, le développement et l'engagement des collaborateurs ?

**Alain MAURIES**, Directeur des Ressources Humaines du Groupe, **POCHET**  
**Thierry PARMENTIER**, Group Human Resources Director, **TECHNIP**

**Quelle vision RH pour accompagner la globalisation ?**

- Quelle nouvelle organisation du Groupe ?
- Comment favoriser l'émergence d'une culture globale ?

**Jean-Louis VINCENT**, Directeur des Ressources Humaines du Groupe, **GEODIS**  
**Serge ZIMMERLIN**, Group Vice President, Human Resources & Communication, **SGD**  
**Frédéric FOUQUET**, Business Unit Manager, **CROSSKNOWLEDGE**

**16h30 TABLE RONDE**

**Quelle organisation de la Fonction RH mettre en place pour répondre aux enjeux de compétitivité et de globalisation du business ?**

- Comment organiser des HR shared services aux niveaux européen et mondial ?
- Quels sont les pré-requis : réflexion sur les core competencies du DRH, sur le rôle de la technologie dans des organisations internationales, sur les profils des équipes RH ?

**Isabelle SCHNEITTER**, Senior HR Manager, **GENERAL ELECTRIC CORPORATE EUROPE**  
**François VOLPI**, VP Human Resources, **RIO TINTO**  
**François CURIE**, Group Vice President, **VALLOUREC**

18h15 **Fin de la journée**

#### 14h45 à 18h15 **Session 4**

**14h45 TABLE RONDE Comment gérer les compétences en adéquation avec la stratégie d'entreprise et donner la priorité aux ressources internes ?**

- De la mise à jour du référentiel métiers à l'organisation de mobilités inter-métiers (cultures très différentes entre l'eau et des déchets) et de mobilités « frontières » (5000 cadres concernés)
- Quelles conséquences sur la filière RH qui doit faire preuve de créativité dans ce contexte ?

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

- Donner un maximum de visibilité aux collaborateurs et les mettre en situation d'évoluer
- Quelle approche privilégier pour les entretiens annuels d'évaluation ?

**Claude MATHIEU**, Senior VP HR EMEA, Global C&B and HR transformation, **SAFRAN**

- La responsabilité sociale, un levier de création de valeur : Quel développement commercial ?
- Quelles tendances et quels enseignements pour la fonction RH à la lecture des appels d'offres ?
- Quels engagements en faveur du développement des compétences, de la professionnalisation et de l'employabilité de chaque collaborateur ?

**Agnès BUREAU-MIRAT**, Group Human Resources Senior Vice President, **ELIOR**

Et, lors de cette table-ronde, l'expertise de **Stéphane AMIOT**, Managing Director France et Belgique des Solutions SHL Talent Measurement, **CEB**

**16h30 Accompagner le changement chez les managers jusque-là autonomes dans le recrutement**

- Donner la priorité aux ressources internes : quelle cartographie, quel langage commun sur les besoins et les ressources, quel système d'information à l'échelle du groupe ?
- D'un marché libre à un marché réglementé : quelle allocation dynamique des ressources ?

**Julien OCHONISKY**, Directeur du Campus Métiers Mobilité, **SOCIETE GENERALE**

**17h15 Favoriser les mobilités métiers et inter-filiales pour les 4000 ouvriers du groupe**

- Rendre plus lisibles les opportunités de mobilité en passant de 300 à 26 métiers référencés et en informant sur les perspectives d'évolutions : le Guide des métiers et des passerelles
- Faire tomber les barrières psychologiques et sensibiliser les ouvriers aux enjeux de mobilité

**Gérard CHARBONNIER**, Directeur Emploi et Compétences, **SPIE BATIGNOLLES**

18h15 **Fin de la journée**

26<sup>ème</sup> ÉDITION DU CONGRÈS HR' : MARDI 8 OCTOBRE 2013

**9H-10H30 Faites-le ! Une philosophie à l'heure de la crise. Des regards sur le présent et l'avenir, sur la société française et sur le reste du monde.**  
Avec **Marek HALTER**, Écrivain, Auteur de « *Faites-le!* » (Kero Éditions, 2013)

## PUIS CHOISISSEZ PARMIS 10 SESSIONS THÉMATIQUES

Quelle stratégie managériale et organisationnelle privilégier pour favoriser l'engagement ?

 10h45 à 13h15 **Session 5**

**10h45 En quoi les politiques actives en matière de « mieux-vivre en entreprise » sont-elles des leviers-clés de l'engagement en temps de crise ?**

*Intervention basée sur une enquête menée en 2013 auprès de 7200 salariés européens*

- Lorsque les leviers salaire et progression de carrière sont bloqués, comment entretenir l'engagement des équipes, facteur de performance organisationnelle ?
- Quels sont les outils et solutions à la disposition des entreprises ? Quelles sont les attentes des salariés sur le « mieux-vivre » en entreprise ? Quelles réponses possibles ?
- En quoi les pratiques managériales et l'environnement de proximité sont-ils des leviers clés de l'engagement ?

**Antoine SOLOM**, Directeur International, **IPSOS LOYALTY**

**Nadine LEBREC**, Directrice Ressources Humaines France, **EDENRED**

**Isabelle CALVEZ**, VP Human Resources France, **CARREFOUR**

**Isabelle SCHNEITTE**, Senior Human Resources Manager, **GE CORPORATE EUROPE**

**11h45 REGARDS CROISÉS**

**L'engagement des collaborateurs : les enjeux RH pour 2014**

- Premiers résultats du baromètre annuel de l'absentéisme, illustration du désengagement
- Comment faire d'un projet d'entreprise concret et partagé un levier d'engagement ?
- Quelles conditions pour favoriser et pérenniser l'engagement des collaborateurs ?
- Quels leviers économiques pour financer votre projet RH sur l'engagement des salariés ?

**Audrey OLIVIER**, Consultante Santé Sécurité et Environnement de travail, **ALMA CG**

**Maria MONTEIL**, Chef de projets RH au Pôle R&D, **ALMA CG**

**Comment maintenir l'engagement dans un contexte de turbulences ou de manque de visibilité sur les perspectives économiques ?**

- Comment parler de confiance dans un environnement dominé par l'incertitude et exigeant en permanence une capacité d'adaptation ?
- Développer l'engagement des managers pour qu'à leur tour ils engagent leurs équipes ?

**Fabrice HEYRIES**, Directeur des Ressources Humaines Groupe, **GROUPAMA S.A.**

**Raphaël DOUTREBENTE**, Directeur Général Adjoint, **MYFERRYLINK (ex-SeaFrance)**

**13h15 Déjeuner**

Digitalisation de l'entreprise, environnements collaboratifs et RSE (réseau social d'entreprise) : comment repenser l'organisation, le projet collectif et les postures managériales ?

 10h45 à 13h15 **Session 7**

**10h45 Quelles évolutions pour le management dans un contexte de transformation des organisations ? Comment accompagner les mutations managériales quand le rapport à l'espace et au temps n'est plus le même ?**

**Emmanuelle LEON**, Professeur de Gestion des RH, **ESCP EUROPE**

**11h45 TABLE RONDE**

**La digitalisation de l'entreprise : une transformation nécessaire pour accompagner l'évolution du business**

- Comment faire du digital un levier RH stratégique pour contribuer à la modernisation du groupe **ORANGE**, à la simplification des process et à la création de valeur ?
- Mobilité, Cloud computing, big data analytics, réseaux sociaux : une transformation nécessaire pour accompagner l'agilité du business model de **JOHNSON CONTROLS** (165 000 collaborateurs concernés)
- Quel modèle pour la fonction RH, quels process RH prioritaires numériser ?
- Quelles conséquences pour la fonction RH : simplifier les parties transactionnelles, favoriser l'agilité des équipes, développer l'analyse des interactions employés/leaders, maintenir une culture d'innovation, renforcer l'engagement, développer l'excellence opérationnelle
- Comment évoluer vers une organisation en mode collaboratif : communautés de partage d'expertises, communautés d'excellence-knowledge, interfacées avec les partenaires et les réseaux externes (Twitter, LinkedIn)

**Ludovic GUILCHER**, Directeur Adjoint en charge des Politiques RH Groupe, **ORANGE**

**Roland KARSENTY**, Director HR Operations Europe & Africa, **JOHNSON CONTROLS**

**Emmanuelle LEON**, Professeur de Gestion des RH, **ESCP EUROPE**



*Session interactive : les participants seront invités à donner leur avis et à réagir grâce à des outils collaboratifs.*

**13h15 Déjeuner**

**NOUVEAU !** Les participants se verront offrir la possibilité d'interagir avec les intervenants et de recueillir les feedbacks de leurs homologues grâce à des outils collaboratifs.

 14h45 à 18h15 **Session 6**

**14h45 TABLE RONDE Paléoanthropologie et Engagement**  
**Comment accroître l'engagement individuel et collectif pour une meilleure performance de l'entreprise ? De la vision à l'action...**

- Management de la structure vs management de l'organisation : quelles conséquences sur l'engagement et la capacité des collaborateurs à s'adapter et à innover ?
- Comment favoriser le passage du statut de manager à celui de leader ?
- Comment intégrer les nouvelles formes d'organisation et les nouvelles stratégies d'apprentissage pour susciter l'engagement ?
- Management directif, participatif, collaboratif : pourquoi choisir ?

**Pascal PICQ**, Paléoanthropologue au **COLLEGE DE FRANCE**, Expert **APM**

Et **Jacky MOORTGAT**, Président, **MOORTGAT**

**Stéphane LAMOTTE**, Directeur Ressources Humaines, **AMT ADVANCED MARITIME TRANSPORTS**

**16h15 Le sens aide chacun à prendre conscience de l'utilité de son activité. Et lorsque l'on prend conscience que l'on est acteur d'une ambition collective, on est plus engagé.**

- Le sens peut être cultivé même en période d'incertitude. Il faut le décliner à tous les niveaux de l'entreprise !
- Comment redonner du sens et transformer l'ensemble du management, à partir du cas d'un salarié en difficulté ?

**Dr. Philippe RODET**, Médecin urgentiste, Fondateur du **CABINET BIEN-ÊTRE ET ENTREPRISE**  
**Clément DELESPAUL**, Human Resources Manager, **PAPETERIES DE MAUDUIT - GROUPE SWM INTERNATIONAL (US)**

**17h15 Comprendre un environnement complexe, avoir une vision stratégique, engager ses équipes ... comment développer un leadership d'exception ?**

- Identifier les facteurs d'incertitudes et les intégrer dans une vision stratégique partagée.
- Démontrer l'intérêt de savoir fixer un cap et s'y tenir malgré le contexte.
- Susciter la synergie d'équipe et la transversalité, en développant la confiance des équipes et leur engagement dans l'action.

**Laurent COMBALBERT**, Ancien Négociateur du **RAID** et Consultant en Entreprise

**18h15 Fin de la journée**

 14h45 à 18h15 **Session 8**

**14h45 La fonction RH au cœur du changement vers l'entreprise 2.0**

- Comment l'Internet bouleverse-t-il les pratiques dans l'entreprise ? Quels usages ?
- Comment acculturer tous les niveaux de l'entreprise à la « philosophie du collaboratif » ?
- Orienter l'entreprise autour des process et moins autour de la relation hiérarchique

**Serge SOUDOPLATOFF**, Expert **APM**, auteur de « *Le monde avec Internet (...)* » (FYP, 2012)

**15h45 Quelles nouvelles approches de développement des talents à l'ère du 2.0 ?**

- Faire d'une université virtuelle un levier de compétitivité et d'optimisation des coûts

**François VOLPI**, VP Human Resources, **RIO TINTO**

**16h45 TABLE RONDE**

**Environnements collaboratifs et Réseaux sociaux (RSE) : quels usages ? Quels bénéfices pour l'entreprise ?**

- En quoi les réseaux sociaux et environnements collaboratifs changent-ils les métiers et la posture des collaborateurs ? Comment contribuent-ils à renforcer la qualité du service client ?

**Philippe CUENOT**, Directeur des RH et de la Communication interne, **BOUYGUES TELECOM**

- En quoi la transparence digitale crée-t-elle les conditions de la fidélité et du communautarisme d'entreprise ?

**Laurent STENCEL**, DG en charge du Développement, **MOONS'FACTORY** et Directeur, **E-WALKING**

- Greffer un programme de communautés métiers au RSE pour améliorer la collaboration au sein des communautés et accélérer le déploiement du RSE

**Louis-Pierre GUILLAUME**, Knowledge Management Officer, **SCHNEIDER ELECTRIC**

- Transformer les collaborateurs en recruteurs pour optimiser le sourcing : comment favoriser la cooptation interne via le digital ?

**Antoine PERRUCHOT**, Directeur, **KEYCOOPT**

**18h15 Fin de la journée**



Michel SERRES,  
Congrès HR', 24<sup>e</sup> éd.  
Philosophe et Historien  
des Sciences, Auteur de  
«Petite Poucette», Éditions  
Le Pommier, 2012



Jean-Paul DELEVOYE,  
Congrès HR', 24<sup>e</sup> éd.  
Président du Conseil  
Économique, Social et  
Environnemental (CESE)



Frère SAMUEL,  
Congrès HR', 21<sup>e</sup> éd.  
Prêtre, Conférencier  
auprès de dirigeants,  
Auteur de «l'Homme  
fragile», Ephese Editions,  
2010

## MARDI 8 OCTOBRE 2013

**9H-10H30** Faites-le ! Une philosophie à l'heure de la crise. Des regards sur le présent et l'avenir, sur la société française et sur le reste du monde.

### PUIS CHOISISSEZ PARMIS 10 SESSIONS THÉMATIQUES

**Le Service Public reste-t-il un levier d'engagement et de fierté des agents ? A-t-il du sens, et quel sens, pour tous ses agents (seniors et juniors) ? Cycle entreprises publiques et inter-fonctions publiques (FPT, FPH et FPE)**

#### 10h45 à 13h15 **Session 9**

**10h45 Approche comparée entre la fonction publique française, son équivalent belge/canadien et le secteur privé**

- Qu'est-ce qui rassemble ou distingue les individus dans toutes les organisations, publiques et privées confondues ? Y-a-t-il un ADN de l'agent public ?
- Atouts et faiblesses du Service Public. Ses valeurs traditionnelles sont-elles suffisantes pour attirer et retenir les compétences ?
- La crise, avec notamment une tension prolongée sur les effectifs, est-elle un facteur de blocages, de remises en question ou de perspectives d'avenir ?
- La RSE, quelles opportunités pour mobiliser l'ensemble du corps social sur un projet commun ?
- Les DRH de la fonction publique ont-ils, dans ce contexte, un rôle spécifique ?

Olivier LAJOUS, Ancien DRH de la **MARINE NATIONALE**, Consultant en Stratégie et Management RH, Auteur de l'ouvrage « L'Art de diriger ? » (éd. L'Harmattan avril 2013)

Josette THEOPHILE, DGRH de la **RATP** de 1995 à 2009, DGRH au **MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE** de 2009 à 2012, Senior Advisor au sein du cabinet **SIA PARTNERS FRANCE**

Philippe CAFIERO, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Humaines, **CROIX-ROUGE FRANÇAISE**

**Voir le détail du Cycle RH public et les mises à jour de l'ensemble du programme sur [www.congreshr.com](http://www.congreshr.com)**

13h15 Déjeuner



**NOUVEAU !** Les participants se verront offrir la possibilité d'interagir avec les intervenants et de recueillir les feedbacks de leurs homologues grâce à des outils collaboratifs.

#### 14h45 à 18h15 **Session 10**

**14h45 La qualité managériale**

- Comment soutenir les managers ? Quels dispositifs et actions ?
- Quelles compétences clés doivent-ils détenir ? Comment les évaluer ? Comment les reconnaître ? Comment créer une culture managériale commune ?

Patricia de la MORLAIS, Directrice des Ressources Humaines, **IRSN**

Jean-Philippe BERTOUT, Directeur de la Formation, **DEPARTEMENT DU NORD**

**15h45 La reconnaissance**

- Reconnaissance monétaire vs reconnaissance non monétaire : faut-il choisir ?
- Comment appréhender les attentes des collaborateurs ?
- Comment en faire un levier de motivation ? Quels leviers ? Quels bénéfices ?

Christophe LAVAL, Président Fondateur, **VPHR** et auteur de « Plaidoyer pour la reconnaissance au travail ».

Gilles MARCHANDON, Président de l'Association de Réflexion sur l'Emploi Public (AREP) et Contrôleur Général Économique et Financier, **MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES**

**16h45 La Qualité de Vie au Travail**

- Comment la définir ? Quelles composantes ?
- Comment la préserver alors que l'intensification du travail est constatée par nombre de praticiens ?
- Les TIC : facteurs d'amélioration ou de détérioration des conditions de travail ?
- Quels dispositifs ont été mis en place ces dernières années ? Quels résultats ?
- Sur quels outils d'analyse s'appuyer ? Quel usage des baromètres sociaux ? Quels indicateurs clés ?

Florence TANTIN, Directrice des RH Stratégie Médicale et Territoriale, **CHI DES PORTES DE L'OISE**  
Avec le témoignage d'un second DRH (voir les mises à jour sur [www.congreshr.com](http://www.congreshr.com))

18h15 Fin de la journée

## MERCREDI 9 OCTOBRE 2013

**9H-10H30** Recherche de compétitivité, recherche d'engagement : un défi com

**Comment contribuer à la compétitivité et au plan de transformation de l'entreprise ? Comment accompagner les collaborateurs dans les mutations ?**

#### 10h45 à 13h15 **Session 11**

**10h45 TABLE RONDE**

**Études d'impact et de faisabilité humaine en amont des changements : comment préparer vos hommes et vos organisations aux transformations et restructurations ? Comment prendre en compte les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ?**

- Quelles contraintes juridiques et quelles responsabilités pour l'employeur (Arrêt FNAC) ?
- Comment articuler normes, prescriptions du groupe, approche financière et théorique et situation de terrain ?
- Par quelles actions aider les managers à porter/piloter le projet ?
- Quels rôles donner aux partenaires sociaux sur ce sujet ?
- Quel soutien auprès des salariés fragilisés par le changement ?

Anne BROCHES, Directeur Ressources Humaines et Services, **LCL**

Estelle SAUVAT, Directrice Générale, **SODIE**

Thomas GERMAIN, Directeur associé en charge des activités de conseils pour les entreprises, **GROUPE ALPHA**

Philippe ROZEC, Avocat Associé, **CABINET PRAXES AVOCATS**

Yves BASSENS, Psychologue, Dirigeant d'**ICAS**

**12h00 REGARDS CROISÉS**

**Comment, dans un projet de transformation, concilier la mise en œuvre des nouvelles ambitions stratégiques et l'anticipation des RPS ?**

- Quel rôle pour les managers ? Comment les associer à la mise en œuvre de la nouvelle stratégie ?
- Comment rendre le dialogue social plus efficace en amont et pendant la période de transformation ?

Dominique OLIVIER, Directeur Ressources Humaines, **ROBERT BOSCH FRANCE SAS**

Philippe LE DISERT, Directeur Ressources Humaines Groupe, **CANON FRANCE SAS**

13h15 Déjeuner



#### 14h45 à 18h15 **Session 12**

**14h45 Management de la performance et motivation des équipes à la Patrouille de France**

- Retour d'expérience sur la construction d'un groupe, l'esprit d'équipe, la gestion du risque et le professionnalisme
- Focus sur la notion de confiance

Yves GIRARD, ancien leader de la **PATROUILLE DE FRANCE**

**16h15 REGARDS CROISÉS sur les enquêtes d'engagement**

- Transformer une enquête d'engagement en changements concrets: Identifier et déjouer les obstacles majeurs à la mise en place de plans d'action efficaces
- Comment identifier les perceptions des salariés en matière d'organisation, analyser les forces et les faiblesses, et porter les améliorations nécessaires à une meilleure performance (enquêtes, observatoires, ... et plans d'action) ?
- Comment faire d'une enquête d'engagement un véritable outil managérial au niveau mondial et un élément d'appui au service de l'amélioration de l'organisation ?

Ann-Victoire PINCE, Senior Co consultant, **KENEXA (IBM)**

Ludovic GUILCHER, Directeur Adjoint en charge des Politiques RH Groupe, **ORANGE**

Et un autre DRH (voir les mises à jour sur [www.congreshr.com](http://www.congreshr.com))

**AVEC UN FOCUS sur le cas de Schneider Electric :**

- Comment toucher les 140 000 employés deux fois par an avec 300 sites de production, 110 pays, 52 langues ?
- Comment en faire un outil de dialogue entre le management et les équipes grâce aux 2 500 rapports customisés envoyés aux managers et à l'organisation de feedback sessions ?
- Du plan d'actions au partage de bonnes pratiques : quels outils pour aider les 2500 managers du groupe à se benchmarker entre eux ?

Isabelle MICHEL MAGYAR, Employees Engagement and Diversity VP, **SCHNEIDER ELECTRIC**

18h15 Fin de la journée



- **Franck MOUGIN**, Directeur des Ressources Humaines et du Développement Durable, VINCI
- **Jean-Dominique PERRET**, Group SVP Human Resources, GROUPE REXEL
- **Sylvie FRANCOIS**, DG Adjointe, Directrice des RH et des Relations Sociales, GROUPE LA POSTE
- **Jaime JORDANA**, Group HR Development Director, PERNOD RICARD

## 26<sup>ème</sup> ÉDITION DU CONGRÈS HR' : MERCREDI 9 OCTOBRE 2013



Complexes pour mener à bien la transformation des entreprises. L'exemple d'Air France-KLM - Avec Jean-Cyril SPINETTA, Président d'Honneur d'AIR FRANCE - KLM

### PUIS CHOISISSEZ PARMIS 10 SESSIONS THÉMATIQUES

**Comment réussir le lien entre culture / valeurs de l'entreprise, engagement et performance de l'organisation ? (focus sur les entreprises familiales et ETI)**

#### 10h45 à 13h15 **Session 13**

**10h45 Dans la nouvelle économie, fondée sur la création et la communication, le mode traditionnel de management et de leadership est bousculé par l'importance croissante des valeurs comme moteurs des comportements**

- Les RH doivent aider le management à répondre à la question : comment passer de « contrat, contrainte, contrôle et conformité » à « soutien, autodiscipline, confiance et dépassement » ?

**Jocelyn PINET**, Conférencier international, Auteur de « Oser ; le guide pratique » (Sgraff, 2013)  
**Alain LATRY**, Fondateur et Président, TECHNOMEDIA

#### 11h15 TABLE RONDE

**Comment faire des valeurs de l'entreprise un avantage compétitif durable ?**

- S'assurer que la culture d'entreprise est fondée sur des « valeurs » véritablement partagées par les collaborateurs
- Mettre en cohérence la culture, les valeurs et les pratiques managériales
- Prendre en compte la culture d'entreprise dans le cadre d'un changement stratégique
- Focus sur l'impact de l'actionnariat familial sur le style de management et la culture d'entreprise

**Sophie MOREAU-FOLLENFANT**, Human Resources Director, DERICHEBOURG GROUP

**Eric PIETRAC**, Human Resources Director, SUBSEA7

**Armelle GUJMON**, Directrice des Ressources Humaines, DOREL FRANCE

**12h45 Retour sur investissement des stratégies RH dans les entreprises à capital boursier vs à capital familial**

- Quelle segmentation des effectifs en termes d'attentes organisationnelles ?
- Optimisation des composantes de la rétribution globale dans la recherche du meilleur mix bénéfiques/coûts par segments
- Marketer la rétribution globale auprès des différents segments
- Définir les ciments communs par typologie d'entreprises en termes de culture d'entreprise et de « contrat » proposé aux différents segments
- Mesurer l'impact en termes d'engagement et de communication du « contrat »

**Rodolphe DELACROIX**, Directeur du Département Communication et Gestion du changement, TOWERS WATSON

#### 13h15 Déjeuner

**Comment concilier l'anticipation des besoins en compétences à moyen terme et les changements rapides imposés par le business (avec un focus sur le workforce planning) ?**

#### 10h45 à 13h15 **Session 15**

#### 10h45 REGARDS CROISÉS

**Globalisation, uniformisation des solutions, fortes ruptures technologiques : l'importance du workforce planning pour piloter l'activité du Groupe aux niveaux opérationnel, technique et stratégique**

- Quelle anticipation quantitative et qualitative des compétences et des effectifs à court, moyen et long terme au niveau du Groupe ?
- Comment planifier ou re-planifier le court terme avec le long terme ?

**Jean-Marie SIMON**, Directeur Exécutif (Ex-DRH du Groupe), ATOS FRANCE

**Quelle articulation entre workforce planning et GPEC ?**

- Comment rendre la GPEC plus souple et plus adaptable, en l'arrimant au workforce planning ?

**Marie-Sylvie d'ETAT**, Business Execution Architect, SUCCESSFACTORS, an SAP Company

**12h00 Comment piloter les effectifs dans des environnements changeants ?**

- Comment aligner les compétences dont l'entreprise a besoin sur les hypothèses business ?
- Comment faire du workforce planning le vrai point de départ de l'ensemble de la politique RH (recrutement, formation, mobilité) ?
- Quel dialogue entre RH, managers et représentants du personnel ?

**Yves LAQUEILLE**, Directeur Ressources Humaines France, ALLIANZ FRANCE

#### 13h15 Déjeuner



**NOUVEAU !** Les participants se verront offrir la possibilité d'interagir avec les intervenants et de recueillir les feedbacks de leurs homologues grâce à des outils collaboratifs.



#### 14h45 à 18h15 **Session 14**

**14h45 ADN de l'entreprise: quel impact sur votre marque employeur ?**

- La Marque Employeur : valeur morale de l'entreprise et du management
- Un triple ROI : business, social et sociétal
- L'épreuve du miroir version 3.0
- La remise en cause des DRH à l'ère de la fidélité ?

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

**15h45 La théorie de l'évolution au secours de la crise entrepreneuriale et économique : a priori sans lien aucun, l'entreprise et la paléontologie partagent pourtant un terrain de réflexion commun**

« Ce ne sont pas les espèces les plus fortes ou les plus intelligentes qui survivent, mais celles capables de s'adapter ». (Charles Darwin)

**Pascal PICQ**, Paléontologue, COLLEGE DE FRANCE, Expert APM

**16h45 Quelles entreprises résistent le mieux à la crise ? « Small business act » aux Etats-Unis, « Mittelstand » en Allemagne, les ETI permettent-elles de mieux agir et réagir face aux difficultés ?**

- Quels sont les avantages spécifiques des ETI et des entreprises familiales ? Quels enseignements en tirer pour toutes les organisations ?
- Management de type Lamarck vs management darwinien, dans quel modèle culturel vos entreprises se situent-elles ? Comment établir la jonction entre les 2 modèles et à quel niveau dans l'entreprise ?
- L'impact du style de management sur la capacité de rebond de votre entreprise
- Comment pallier l'absence de lien direct entre la tête et le corps de l'entreprise ?

**Pascal PICQ**, Paléontologue, COLLEGE DE FRANCE, Expert APM

**Nathalie DROUET**, VP Human Resources / Organization, CELIO\*

**Eric BACHELLEREAU**, DRH Adjoint du Groupe en charge des Dirigeants, Rémunération et

Avantages sociaux, VEOLIA ENVIRONNEMENT

**Jean BALAS**, Président, et **Stéphanie MADINIER**, Directrice Ressources Humaines, GROUPE BALAS (entreprise familiale fondée en 1804)

#### 18h15 Fin de la journée

#### 14h45 à 18h15 **Session 16**

**14h45 Comment concilier l'anticipation des besoins en compétences à moyen et long terme (workforce planning) et les changements rapides imposés par le business ?**

- Comment le DRH peut-il aider les BU dans la gestion à court terme de leur activité ?
- Rôle de Business Partner, intégrer les données stratégiques et les objectifs financiers
- Optimiser l'adéquation des besoins-ressources (compétences, caractéristiques sociales, Unités d'œuvre)
- Pilotage stratégique des RH (effectifs, formation) pour répondre aux enjeux de développement des activités
- Comment mettre à profit la nouvelle génération des Solutions RH (SIRH) collaborative et enrichie de données métiers ?

**Sophie MOREAU-FOLLENFANT**, Human Resources Director, DERICHEBOURG GROUP

**Véronique MONTAMAT**, Directrice Conseil et Marketing Division Solutions RH, SOPRA GROUP

**15h45 De la GPEC à la planification stratégique des Talents et des compétences Avec les résultats en avant-première de l'étude annuelle BCG «Creating People Advantage 2013»**

- Croissance sur de nouveaux marchés, nouvelles implantations, nouveaux métiers ... comment anticiper l'offre et la demande en Ressources Humaines ?
- Comment à partir des plans stratégiques, anticiper les compétences et Talents de demain, au niveau global et en local ?

**Philippe CAVAT**, Member of Global Team of Leadership and Talent Practice, BCG

**16h30 FOCUS SUR LES FILIÈRES D'EXPERTISES : comment développer et/ou préserver l'excellence dans les activités stratégiques et les métiers clés de l'organisation ?**

- Comment travailler sur le rôle de l'expert dans l'organisation (que veut-on qu'il soit et pour quoi faire), pour crédibiliser le fonctionnement de la filière et le statut d'expert ?
- Comment développer des carrières techniques ou scientifiques attractives pour conserver un haut niveau d'excellence et favoriser l'innovation ?
- Formations techniques/non techniques, développement du leadership et compréhension du business, mentoring... comment adapter les programmes de développement aux besoins de l'entreprise ?
- Comment les valoriser ? Les systèmes de rémunération et de classification sont-ils trop calqués sur les modèles traditionnels de l'entreprise ? Comment éviter que les experts, pour avoir une progression de salaire ascendante, ne quittent leur expertise pour devenir manager ?

**Dominique MASSONI**, Directrice Développement RH et Communication interne, ARKEMA

**François SUQUET**, Vice-Président Groupe, Directeur des Ressources Humaines pour la France, le Maroc et la Tunisie, STMICROELECTRONICS

Avec le témoignage d'un autre DRH (voir les mises à jour sur [www.congrreshr.com](http://www.congrreshr.com))

#### 18h15 Fin de la journée



**Louis GALLOIS**, Commissaire Général à l'Investissement,  
 Ancien Président du Comité Exécutif d'EADS

Voir la vidéo de cette intervention sur <http://youtu.be/K7sANbn7KwQ>



**26<sup>ème</sup> ÉDITION DU CONGRÈS HR' : MERCREDI 9 OCTOBRE 2013**

**9H-10H30 Recherche de compétitivité, recherche d'engagement : un défi complexe pour mener à bien la transformation des entreprises. L'exemple d'Air France-KLM**  
 Avec **Jean-Cyril SPINETTA**, Président d'Honneur d'Air France - KLM

**PUIS CHOISISSEZ PARMIS 10 SESSIONS THÉMATIQUES**

**Les top managers et les managers de proximité au cœur des enjeux de transformations : comment développer leur leadership et les mobiliser ?**

10h45 à 13h15 **Session 17**

**10h45 De quels leaders et managers les entreprises ont-elles besoin pour mobiliser les différents segments de talents de l'entreprise ?**

*Résultats d'une étude « Mesure des styles managériaux », menée auprès de 700 000 salariés dans le monde*

- Comment piloter l'engagement des leaders et managers et mesurer l'efficacité du développement en compétences vers la cible ?
- Segmentation du leadership dans un monde en grand écart
- Principaux traits de leadership par cultures

**Fanny POTIER-KONINCKX**, Directrice Gestion globale des talents, **TOWERS WATSON**

**Hans VANBETS**, Head of HR Development Global Policies, **BNP PARIBAS**

**11h45 Comment faire des managers des relais de la stratégie et de la remontée des aspirations du corps social ?**

- Comment les mettre en condition de déployer la stratégie et de lui donner du sens sur le terrain?

**Philippe VAN DEN BULKE**, Conférencier, Expert **APM**, Auteur notamment de « Pourquoi c'est si dur de changer ? » (3<sup>e</sup> éd. Dunod 2012)

Avec les réactions de **DRH** (voir les mises à jour sur [www.congreshr.com](http://www.congreshr.com))

**13h15 Déjeuner**

**Comment s'assurer que l'entreprise dispose des talents nécessaires pour atteindre ses objectifs stratégiques ?**

10h45 à 13h15 **Session 19**

**10h45 REGARDS CROISÉS**  
**Comment enrichir votre vivier de talents par l'identification et l'intégration de profils diversifiés ?**

- Comment trouver les compétences qualifiées dont l'entreprise a besoin ?
- Diversité et inclusion (mixité hommes/femmes, handicap, ...) : au-delà de l'intention, comment développer un vrai plan d'action ?

**Isabelle BARTH**, Directrice Générale, **EM STRASBOURG BUSINESS SCHOOL**, Auteur de « Nouvelles perspectives en management de la diversité, égalité, discrimination et diversité dans l'emploi » (EMS, 2010)

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

**Christian GRAPIN**, Directeur, **ASSOCIATION TREMLIN - ETUDES, HANDICAP, ENTREPRISES**

**11h45 Comment favoriser l'attraction et l'intégration des talents ?**

- Comment construire un sentiment d'appartenance et assurer la compréhension de la stratégie globale de l'organisation par le nouveau collaborateur ?
- Quels risques encourt l'entreprise en n'accordant pas un soin particulier à la période d'intégration ?
- Quelles sont les attentes des nouveaux collaborateurs ?
- Quels sont les bénéfices que peuvent en tirer les entreprises et en quoi, la période d'intégration est-elle un levier de performance sur le long terme ?

**Mickaël HOFFMANN-HERVE**, Directeur Général délégué en charge des RH, **GROUPE RANDSTAD FRANCE**

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

**Didier BICHON**, VP Europe, **SILKROAD**

**13h15 Déjeuner**

**NOUVEAU ! Les participants se verront offrir la possibilité d'interagir avec les intervenants et de recueillir les feedbacks de leurs homologues grâce à des outils collaboratifs.**

14h45 à 18h15 **Session 18**

**14h45 Le courage managérial : comment la crise oblige-t-elle à repenser les modèles de management ?**

- Qu'est-ce que le courage à tous les niveaux managériaux ?
- Pourquoi et comment en faire une compétence professionnelle ?
- En quoi le courage managérial peut-il être suscité par les organisations ?

**Isabelle BARTH**, Directrice Générale, **EM STRASBOURG BUSINESS SCHOOL**

Et **Yann-Hervé MARTIN**, Professeur agrégé de philosophie et Auteur de « La Saveur de la vie, ou la grâce d'exister » (Salvator, 2012).

**16h15 ATELIER**  
**Développer la connaissance de soi pour améliorer les relations (à soi et à l'autre)**

- Frustrations, conflits, solitude dans la décision, moments de doute ou d'impuissance : comment apprendre à gérer ces situations en conscience sans démission ni agression, sans refoulement ni dévouement, sans marchandage ni complaisance ?
- Transmettre les valeurs sans les imposer, en suscitant l'adhésion
- Faciliter la traversée des conflits et renouer le lien
- Travailler estime de soi et force intérieure, clés de la créativité, du « bien vivre (ou bien travailler) ensemble » et de l'intelligence collective

**Thomas D'ANSEMBOURG**, Formateur et Auteur de « Cessez d'être gentil, soyez vrai » (Ed. de l'Homme, 2001)

*Dans cette conférence-atelier, Thomas d'Ansembourg partagera quelques outils de présence à soi - présence à l'autre qu'il enseigne depuis près de 20 ans.*

**18h15 Fin de la journée**

14h45 à 18h15 **Session 20**

**14h45 Comment construire un vivier de talents en vue de disposer des futurs leaders au niveau EMEA grâce à une marque employeur forte et un processus de recrutement clairement défini ?**

**Francesca MORICHINI**, HR industrial Operations & Industrial relations and Head of Talent, **WHIRLPOOL EUROPE**

**Jacques BOSSONNEY**, Vice President RPO Sales EMEA, **KENEXA (IBM)**

**16h00 TABLE RONDE Comment travailler sur la posture et le rôle des managers pour un talent management orienté business et plus efficace ? Quel positionnement des RH au service du business ?**

- Quel partage des responsabilités en matière de talent management entre le central et le local, et entre RH et managers ?
- Comment organiser le sourcing et les succession plannings ?
- Comment diversifier et internationaliser le vivier de talents ?
- Quelles nouvelles approches du learning pour développer les talents ?

**David SCHAJER**, VP Group Talent Management, **ALSTOM**

**Bertrand CARRE**, Vice President Talent, **COCA COLA ENTERPRISES INC.**

**Paul MAYER**, Cluster Leader Human Resources South Europe, **TETRA PAK**

**Isabelle MATHIEU**, Directrice des Ressources Humaines, **PwC FRANCE**  
 Et, lors de cette table-ronde, l'expertise de **Pierre POLYCARPE**, HCM Strategy Director (South Europe), **ORACLE**

**18h15 Fin de la journée**

Parmi les Membres du Comité de Pilotage et les 100 Intervenants de cette 26<sup>ème</sup> édition, que nous remercions pour leur précieuse contribution :



**Philippe DORGE**  
Directeur Ressources Humaines Groupe,  
**PSA PEUGEOT CITROEN**



**Agnès BUREAU-MIRAT**  
Group Human Resources Senior VP,  
**ELIOR**



**Ludovic GUILCHER**  
Directeur Adjoint en charge des Politiques RH Groupe,  
**ORANGE**



**François CURIE**  
Group Vice President Human Resources,  
**VALLOUREC**



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



**David SCHAJER**  
VP Group Talent Management ,  
**ALSTOM**



**Isabelle MICHEL MAGYAR**  
Employees Engagement and Diversity Vice President,  
**SCHNEIDER ELECTRIC**



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



**François VOLPI**  
Vice President Human Resources,  
**RIO TINTO**



**Dominique OLIVIER**  
Directeur Ressources Humaines,  
**ROBERT BOSCH (France) SAS**



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



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



**Sophie MOREAU-FOLLENFANT**  
Human Resources Director,  
**DERICHEBOURG GROUP**



**Eric PIETRAC**  
HR Director,  
**SUBSEA7**



**Yves LAQUEILLE**  
Directeur Ressources Humaines,  
**ALLIANZ FRANCE**



**Anne BROCHES**  
Directeur Ressources Humaines et Services,  
**LCL**



**Jean-Marie SIMON**  
Directeur Exécutif,  
**ATOS FRANCE**



**Nathalie DROUET**  
Vice President Human Resources / Organization,  
**CELIO\***



**Eric BACHELLEREAU**  
DRH Adjoint du Groupe en charge des Dirigeants, Rémunérations & Avantages sociaux,  
**VEOLIA ENVIRONNEMENT**



**Raphaël DOUTREBENTE**  
Directeur Général Adjoint,  
**MYFERRYLINK (ex-SeaFrance)**



**Isabelle CALVEZ**  
Human Resources Vice President France,  
**GARREFOUR**



**Philippe LE DISERT**  
Directeur Ressources Humaines Groupe,  
**CANON FRANCE**



**Gérard CHARBONNIER**  
Directeur Emploi et Compétences,  
**SPIE BATIGNOLLES**



**Dominique MASSONI**  
Directrice Développement RH et Communication Interne,  
**ARKEMA**



**François SUQUET**  
Vice-Président Groupe, Directeur des Ressources Humaines pour la France, le Maroc et la Tunisie  
**STMICROELECTRONICS**



**Alain MAURIES**  
Directeur des Ressources Humaines Groupe,  
**POCHET**



**Mickaël HOFFMANN-HERVE**  
Directeur Général délégué en charge des RH,  
**GRUPE RANDSTAD FRANCE**



**Roland KARSENTY**  
Director HR Operations Europe & Africa,  
**JOHNSON CONTROLS**



**Francesca MORICHINI**  
HR Industrial Operations & Industrial relations and Head of Talent,  
**WHIRLPOOL EUROPE**



**Philippe CUENOT**  
Directeur Ressources Humaines et Communication interne,  
**BOUYGUES TELECOM**



**Julien OCHONISKY**  
Directeur du Campus Métiers Mobilité,  
**SOCIETE GENERALE**



**Bertrand CARRE**  
Vice President Talent,  
**COCA COLA ENTERPRISES INC.**

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

### Les temps forts de cette 26<sup>ème</sup> édition

- 20 sessions thématiques interactives fédérant 750 participants
- Des témoignages et expertises validés par le Comité de Pilotage
- Deux conférences plénières d'exception
- Nouveau !** Des moments de networking et d'échanges interactifs au travers d'outils collaboratifs
- Des Rich Media et la Newsletter du Congrès HR'
- Des éclairages de 30 spécialistes issus d'univers pluri-disciplinaires :



**Dominique MEDA**  
Philosophe, Sociologue, Auteur de « Faut-il brûler le modèle social français ? » (Ed. du Seuil, 2006) et Professeure à l'**UNIVERSITE PARIS-DAUPHINE** (sous réserve)



**Philippe VAN DEN BULKE**  
Conférencier, Expert **APM**, Auteur « Le management relationnel » et « Pourquoi c'est si dur de changer ? » (Dunod, 2007)



**Serge SOUDOPLATOFF**  
Expert **APM**, Auteur de « Le monde avec Internet : apprendre, travailler, partager, créer, à l'ère du numérique » (FYP 2012), Fondateur d'**ALMATROPIE**



**Thomas D'ANSEMBOURG**  
Conférencier International, Formateur et Auteur de « Cessez d'être gentil, soyez vrai » (Les Editions de l'Homme, 2001)



**Laurent COMBALBERT**  
Ancien Négociateur du **RAID** et Consultant en entreprise



**Yann-Hervé MARTIN**  
Professeur agrégé de philosophie, Auteur de « La saveur de la vie ou la grâce d'exister » (Salvator, 2012)



**Emmanuelle LEON**  
Professeure de Gestion des RH, Dir. Scient. du MS Management des RH et des Organisations,  
**ESCP EUROPE**



**Serge AIRAUDI**  
Philosophe et Ethnologue, Conseiller auprès de Dirigeants. Auteur de « L'avenir de l'origine » (Ed. Descartes & Cie, 2012)



**Pascal PICQ**  
Paléoanthropologue au **COLLEGE DE FRANCE**, Expert **APM**, Auteur de « Un paléoanthropologue dans l'entreprise » (O. Jacob, 2009)

### PARTENAIRES OFFICIELS

**CROSSKNOWLEDGE**

The key to talent  
**TECHNOMEDIA**

### SPONSORS OFFICIELS

**Alma**  
le accorconsulting

**Edenred**

le distinctive  
**EM STRASBOURG**  
BUSINESS SCHOOL

**Ipsos**

### FORUM EXPERTS

### PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

**OPCALIA**  
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

**Neocase**  
SOFTWARE  
Empowering your Contact Center

**ANDRH**  
Association Nationale des DRH

**ciffo**

**Kenexa**  
an IBM Company

**Keycoopt.com**

**MOONS'FACTORY**  
**moortgat**  
human resources unlimited

**ORACLE**  
HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

**CEB** | SHL Talent Measurement

**SilkRoad**

**SODIE**

**Sopra**  
group

**ARNAVA**  
Secteurs de Talents

les maisons du séminaire  
**Châteaufort**

**tremplin**  
études • handicap • entreprises

**HR Access**  
a Sopra Group company

**successfactors**  
An SAP Company

**TOWERS WATSON**

**workday**

### PARTENAIRE PRESSE

**AEF**  
INFORMATION

### UN ÉVÈNEMENT

**arcanéo**

**AEF**  
Groupe

Retournez le bulletin ci-dessous dûment complété

**Par courrier :** ARCANE0 - 137, rue de l'Université 75007 Paris

**Par fax au :** +33 (0)1 53 10 79 40 **ou par mail :** [congreshr@arcane0-group.com](mailto:congreshr@arcane0-group.com)

**Renseignements :** +33 (0)1 53 10 79 41 / 45

Vos frais d'inscription peuvent être pris en charge au titre de la formation

**ARCANE0** 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. Mle. Mr. Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_ Société : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code Postal : \_\_\_\_\_

Ville : \_\_\_\_\_ Pays : \_\_\_\_\_

Tél. direct : \_\_\_\_\_ Mobile : \_\_\_\_\_

Email : \_\_\_\_\_

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

**Participant 1**  2  3  4  5  6

Mme. Mle. Mr. Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_ Société : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code Postal : \_\_\_\_\_

Ville : \_\_\_\_\_ Pays : \_\_\_\_\_

Tél. direct : \_\_\_\_\_ Mobile : \_\_\_\_\_

Email : \_\_\_\_\_

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

**VOTRE INSCRIPTION À LA FORMATION COMPREND :**

- L'accès aux 20 sessions et aux conférences plénières.
- **Nouveau !** Des outils collaboratifs à votre disposition lors des conférences
- La liste de vos homologues présents en vue d'optimiser votre networking
- Les supports d'intervention sur place puis en ligne.
- Des Rich Media, des dépêches AEF et newsletters issus des débats.
- Les déjeuners assis, le cocktail.



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

	MARDI 8 OCTOBRE 2013	MERCREDI 9 OCTOBRE 2013
MATIN	<input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S9	<input type="checkbox"/> S11 <input type="checkbox"/> S13 <input type="checkbox"/> S15 <input type="checkbox"/> S17 <input type="checkbox"/> S19
APRÈS-MIDI	<input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S6 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S10	<input type="checkbox"/> S12 <input type="checkbox"/> S14 <input type="checkbox"/> S16 <input type="checkbox"/> S18 <input type="checkbox"/> S20

**RETROUVEZ L'ACTUALITÉ DU CONGRÈS HR** sur [www.congreshr.com](http://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 : 849 € HT, soit 1 015,40 € TTC
- 1 jour : 1 549 € HT, soit 1 852,60 € TTC
- 2 jours : 2 049 € HT, soit 2 450,60 € TTC

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

- 10% si vous êtes Diplômé du CFFOP
- 10% si vous avez participé à la 25<sup>ème</sup> édition des 10 et 11 avril 2013
- 10% si vous êtes adhérents de l'ANDRH (numéro de login : \_\_\_\_\_)

**NOUVEAU 2 PASS ADAPTÉS À VOS BESOINS !**

**Le Pass Entreprise**

(6 sessions au choix, pour 1 à 6 collaborateurs) :  
**3990 € HT, (soit 4 772,04 € TTC)**  
**soit 665 € 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 2013 : octobre 2013 / avril 2014**

(valable pour 2 jours d'inscription) :  
**1 649 € HT** par édition, **soit 1 972,20 € TTC,**  
 (soit 20% de réduction par édition)

Ce Pass vous permet de vous inscrire, ou d'inscrire le collaborateur de votre choix, à la 26<sup>ème</sup> édition des 8 et 9 octobre 2013 puis à la 27<sup>ème</sup> édition des 2 et 3 avril 2014 (règlement de l'édition d'octobre 2013 à réception de la facture et règlement de l'édition des 2 et 3 avril 2014 à partir de décembre 2013).

**RÈGLEMENT**

Par chèque à l'ordre d'Arcane0  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)

**RÉSERVATION DE NAVETTES GRATUITES**

à disposition le matin depuis la Porte Dauphine et au retour jusqu'à la Porte Dauphine

MARDI 8 OCTOBRE 2013		
<input type="checkbox"/> MATIN	<input type="checkbox"/> FIN DE JOURNÉE	<input type="checkbox"/> PAS DE NAVETTE
MERCREDI 9 OCTOBRE 2013		
<input type="checkbox"/> MATIN	<input type="checkbox"/> FIN DE JOURNÉE	<input type="checkbox"/> PAS DE NAVETTE

**VOTRE PRÉSENCE AU(X) DÉJEUNER(S)**

MARDI 8 OCTOBRE 2013	
<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
MERCREDI 9 OCTOBRE 2013	
<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON

**CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENDE :** 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, le magazine du Congrès. 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 9 septembre 2013 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, Arcane0 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'Arcane0 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.