

## Nouveaux métiers, nouveaux talents : quelles implications pour la fonction RH ?

Paris – 21 janvier, 11 février, 17 mars 2016

Photo

Animateur scientifique :

**Catherine GLEE, Maître de conférences en sciences de gestion,  
Directrice du Master Ressources Humaines et Organisation**

IAE Lyon

Les mutations technologiques des industries (impression 3D, big data), la digitalisation des entreprises et la transformation des modes de consommation bouleversent les organisations et les business models. De nouveaux profils émergent en entreprise pour accompagner ces transformations - designer d'expérience, social media analyst... Face à ces changements, la fonction RH est amenée non seulement à anticiper les compétences nécessaires et à détecter ces nouveaux talents, mais aussi à réfléchir à des reconversions rapides pour les métiers en « voie de disparition ».

Quelle gestion des carrières mettre en place pour accompagner des collaborateurs qui changeront plusieurs fois d'orientation au cours de leur vie professionnelle, et les former à des postes qui n'existent pas encore ? Quelles compétences faut-il désormais privilégier ? Dans quelle mesure les modes de management se transforment-ils face à ces nouveaux profils et nouveaux métiers ?

### Objectifs :

- Anticiper les **évolutions des métiers**, et maîtriser les techniques de détection des tendances
- Adapter la **gestion des carrières** et les programmes d'accompagnement des collaborateurs
- Ajuster les **modes de management** aux nouveaux profils de collaborateurs

Ouvert à tous les cadres d'entreprise, ce groupe de travail s'adresse notamment aux directeurs/responsables des ressources humaines, gestionnaires de carrières, directeurs et responsables compétences, développement RH, gestion des talents, responsables de la prospective...

Le nombre de participants est volontairement limité pour faciliter les échanges entre participants.

14h-17h30

Jeudi 21 janvier 2016

## La révolution des métiers : quels outils et méthodes pour identifier les talents de demain ?

### Aline SCOUARNEC

Professeur en sciences de  
gestion

IAE Caen

### Bruno DEBATISSE

DRH France

Legrand

### Lucie BRASSET

DRH

Vision Systems

### Caroline SACEDA

DRH

FM Global

De nombreux facteurs technologiques (impression 3D, big data, automatisation), sociétaux (montée en puissance de la RSE) et économiques (désintermédiation, collaboratif) bouleversent l'organisation des entreprises, leurs business models et le profil des collaborateurs recherchés.

Les méthodes de gestion des carrières et de prévision ne semblent plus être adaptées à cette instabilité. L'autonomie, la capacité à travailler en équipe, le sens de l'initiative... ces dimensions relationnelles semblent devenir stratégiques et conduisent à interroger les méthodes et outils d'identification des métiers de demain.

Quelles méthodes de prospective déployer pour identifier et anticiper les métiers de demain ? Entre compétences techniques et compétences relationnelles, faut-il arbitrer ? Quel nouveau rôle pour le responsable des ressources humaines ?

14h-17h30

Jeudi 11 février 2016

## Accompagnement, orientation, formation des collaborateurs : quels nouveaux enjeux pour la fonction RH ?

### Even LOARER

Professeur titulaire au Cnam

Directeur de l'Inetop

Institut National d'Etude du

Travail et d'Orientation

Professionnelle

### Lysiane BEAUJARD

Directrice Développement des  
Compétences France

Danone

### Hélène CRINQUANT

Directrice du développement  
des Talents et Gestion  
individuelle des cadres  
dirigeants

Société Générale

Face à la transformation accélérée des métiers, voire leur disparition, la fonction RH est confrontée au défi de la reconversion des salariés. Il lui faut mettre en place une gestion des carrières proactive qui sache accompagner cette dynamique de changement constant.

Pour renforcer l'employabilité des collaborateurs, de quels outils d'accompagnement dispose le RRH ? Quels dispositifs existent pour faire évoluer la formation et répondre à des besoins d'apprentissage qui n'existent pas encore ? Quels sont les impacts sur la motivation des salariés et, en conséquence, sur leur fidélisation ?

## Quels modes de management pour les nouveaux talents ?

### Thierry NADISIC

Professeur associé

IESEG

### Béatrice LE CONTE

Animatrice de la démarche de Responsabilisation - DGP

Michelin

### Sandrine LEFEVRE

Responsable Transformation culturelle et managériale

AXA

Les transformations des modes de travail s'accompagnent d'attentes nouvelles de la part de cette nouvelle génération de collaborateurs connectés : autonomie, télétravail, nomadisme, agilité...

Pour répondre à ces aspirations, le management évolue vers de nouvelles formes d'exercice du leadership – responsable ou transformationnel – qui reconnaissent le droit à l'erreur, l'importance de la prise de risque ou encore la nécessité de reconnaissance.

Comment la fonction RH peut-elle former les managers à cette nouvelle mission et les outiller efficacement ? Quelles sont les implications d'un management innovant sur l'évaluation, la hiérarchie... ?

## Présentation des chercheurs

**Catherine GLEE** est Maître de conférences à l'université Jean Moulin Lyon 3, où elle dirige le master RHO (ressources humaines et organisation) de l'IAE Lyon. Elle est également responsable académique du MAE (Master Management Général) franco-polonais réalisé à Lodz (Pologne). Ses recherches portent sur les transitions professionnelles et l'accompagnement au changement, les modes de management alternatifs et l'évolution de la responsabilité de la fonction RH. Elle est co-auteur de « Diriger et encadrer autrement. Théoriser ses propres stratégies alternatives » (2012) et auteur dans l'ouvrage collectif La Responsabilité Sociale des Organisations : des discours aux Pratiques, Mise en Œuvre et Déploiement de la RSO (2014).

**Even LOARER** est professeur du Cnam, directeur de l'INETOP (Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle) et du département « Travail – Orientation – Formation » du Cnam. Psychologue de l'orientation et du travail, ses recherches concernent l'orientation tout au long de la vie. Il s'intéresse particulièrement aux dispositifs, conditions organisationnelles et méthodes favorisant la mobilité professionnelle.

**Thierry NADISIC** est docteur en comportement organisationnel à HEC Paris et professeur associé à l'IESEG, membre du LEM-CNRS. Ses recherches sur les comportements humains, qui ont pour thèmes principaux les sentiments du juste et de l'injuste, les émotions et le bien-être au travail, sont présentées régulièrement dans des conférences et publiées dans des revues académiques internationales en management et psychologie des organisations. Thierry Nadisic est par ailleurs coach certifié Coach and Team, formateur spécialisé en leadership, management du changement, management des équipes et conférencier sur les thèmes du bonheur, de l'optimisme au travail et du management juste. Il est également directeur de l'EMBA de l'IESEG.

**Aline SCOUARNEC** est professeur agrégé des Universités, responsable du master RH FA à l'IAE de Caen et rédacteur en chef de Management&Avenir, revue spécialisée dans l'évolution du management. Spécialiste des questions liées à la GPEC, au développement des compétences et à la prospective des métiers et des organisations, elle est également l'auteur de nombreux ouvrages collectifs et publications à visée prospective

## L'Anvie

Créée en 1990 à l'initiative des pouvoirs publics et de grandes entreprises françaises, l'Anvie est un lieu sans équivalent de rencontre et de réflexion entre les chercheurs en sciences humaines et sociales et les décideurs du monde économique, qui souhaitent mieux comprendre les évolutions de la société ayant un impact sur l'activité des entreprises.

Elle se démarque de toute autre instance par son approche des questions d'entreprise analysées à la lumière d'un ensemble de phénomènes peu quantifiables (représentations, émotions, opinion...) mais dont l'influence sur la performance est réelle. Sur la base de son travail de veille et d'analyse prospective, l'Anvie conçoit et propose des actions (rencontres, groupes de travail, clubs, petits-déjeuners) qui permettent :

- D'éclairer les questions des professionnels par les dernières avancées de la recherche dans des domaines variés : sociologie, sciences de gestion, psychologie, management de l'innovation, marketing...
- De confronter l'apport de la recherche à des expériences d'entreprises, pour concevoir des pistes d'action innovantes.

### Les entreprises adhérentes



### Informations et inscriptions

✉ [Marie-Anne Comte](mailto:Marie-Anne.Comte@anvie.fr) – Tél : 01 42 86 68 90

Fax : 01 42 86 58 90 [www.anvie.fr](http://www.anvie.fr)