

Mardi 16 février 2010

De 9h à 11h30

185 Av. Charles de Gaulle, Neuilly sur Seine
chez Deloitte, partenaire officiel !

Présidé par Laurent CHOAIN

Président du Cercle

Directeur « Dirigeants et management » GROUPE BPCE

PROGRAMME

9h-9h15

Allocution d'ouverture

Edgard ADDED

Fondateur du Cercle, Président du GROUPE RH&M

Reçu par **Alain RALUY**

Directeur Capital Humain Deloitte

Et **Eric MORGAIN**

Associé Deloitte

9h15-10h

Bilan de la deuxième année d'exercice

Nos Chantiers Prospectifs RH

Le 1er Cahier de la prospective RH

Nos Formations

Nos Petits-déjeuners débat et la Vie du Cercle

L'ouvrage « Réenchanter le futur par la prospective RH »

Avec les témoignages des leaders et membres :

*Carine Dartiguepeyrou ; Nicoile Turbe Suetens; Mathieu Baudin;
Chantal Priou; Bruno Hubert; Anne-Carole Delhommeau; Joëlle Hamet; Philippe Leblon; Fabienne Goux-Baudiment*

10h-10h30

Propositions et nouvelles pistes 2010-2011

Ce bilan démontre que la création du Cercle était justifiée.

Ces deux années d'expérience nous permettent d'entrevoir des potentialités de développement et de besoin. Ces trente minutes feront l'objet d'une réflexion sur les nouvelles opportunités du Cercle.

10h30-11h30

Conférence-débat

PROSPECTIVE

ET HAUTS POTENTIELS

Quelles implications pour le management et les RH ?

Par Saphia RICHOU

Chercheur associée au laboratoire du Larequoi
de l'Université Versailles

St Quentin en prospective stratégique et jeunesse

Présidente de l'association *Prospective foresight network*

Représentant français du Millenium project

www.prospective-foresight.com / www.millennium-project.org / www.larequoi.uvsq.fr

Accompagnée par Todd LUBART

Professeur de psychologie Université Paris Descartes
Directeur du laboratoire d'adaptation *Travail-Individus*
Membre de l'Institut Universitaire de France

Et par Franck ZENASNI

Maitre de conférence Université Paris Descartes
Membre du laboratoire d'adaptation *Travail-Individus*

Actualité de la question : Au XXI^e siècle, l'avantage concurrentiel des entreprises repose principalement sur la qualité de leurs ressources humaines. Dans une économie largement gouvernée par les activités de services et où la relation client domine, le management des hauts potentiels s'avère nécessaire et s'ancre dans une démarche prospective de développement du capital humain.

Qu'est-ce que la Prospective RH au sein du Cercle ?!

Dans un contexte de mutations extrêmes, la prospective permet aux membres dirigeants et DRH d'anticiper les changements sensibles et d'y faire face dans les meilleures conditions. Ils posent un regard optimiste et enthousiaste sur les hommes et leur destin, avec foi dans l'avenir, qu'ils choisissent de « construire ». Par des méthodes prospectives de veille, d'intelligence collective, de co-construction, ils pensent leur vision à moyen et long terme avec imagination et innovation. Puis dans une démarche de prospective pragmatique, éclairés par cette vision, ils reviennent au quotidien pour orienter leurs actions et stratégies. Ils ont ainsi l'ambition d'influencer les futurs possibles vers un futur souhaitable.

vivendi



malakoff médéric



Deloitte.