

# Gala HR One 2011

## En constante évolution

Après 9 années de récompenses, de partage de visions et d'échanges de *best practices*, le succès du Gala HR One et des Luxembourg HR Awards se confirme d'année en année. Pour l'édition 2011, 910 professionnels se sont rassemblés lors de cet événement exceptionnel. Retour d'Alice Alves, Partner de Farvest Group, sur cet événement toujours grandissant.



Photo-Raoul Somers

### Vos événements sont dédiés aux DRH. D'après-vous, quelles sont leurs attentes en termes de conférence, d'événements et de *networking* ?

La profession est très ouverte au partage d'expériences, visions et expertises. Les confrontations entre différents secteurs d'activité, entreprises et systèmes de fonctionnement sont appréciées par les responsables RH et favorisent l'émulation du métier. Au travers des différentes interventions lors de la Conférence et

des échanges entre managers RH lors du Networking Cocktail, nous faisons en sorte de répondre à cette volonté. Il est vrai également que le moment de *networking* est privilégié puisque nous respectons les quotas de 75 % d'*end users* (HR managers et professions assimilées) et de 25 % de consultants. Enfin, l'assemblée est toujours enthousiaste quant à la cérémonie de remise des Awards qui récompensent chaque année les sociétés du secteur et les acteurs de la profession les plus influents de l'année.

### La thématique abordée lors de cette 9<sup>e</sup> édition était la Génération Y. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi vous avez choisi ce thème ?

C'est une thématique très ancrée dans la réalité quotidienne des professionnels RH, mais c'est surtout une problématique de demain. Aujourd'hui, cette génération représente environ 97.000 personnes résidentes au Luxembourg, soit environ 20 % de la population totale et, en 2015, elle représentera 70 % de la force de travail luxembourgeoise. Cette nouvelle

génération entrant sur le marché du travail impose une remise en question des standards RH tant sur le point du recrutement que de la politique de gestion des talents. Non seulement cette génération a des attentes, des objectifs et des talents bien différents de celles que nous avons connues jusqu'à aujourd'hui, mais elle requiert également de modifier notre management des équipes. Aujourd'hui, trois générations aux comportements complètement distincts coopèrent pour réaliser des projets d'entreprise. Il faut alors savoir gérer les talents de chacun et réussir à faire fonctionner les relations entre générations de façon efficace et pertinente. Si la nouvelle génération est douée dans le domaine digital, elle peut également bénéficier de l'expérience des autres générations et l'inverse est également vrai. Le management et l'évolution des pratiques détermineront la capacité des entreprises à retenir et développer les nouveaux talents de demain.

### L'année prochaine aura lieu le 10<sup>e</sup> Gala HR One. J'imagine que vous travaillez déjà à cet anniversaire ?

C'est effectivement un événement que nous souhaitons à la