



Monique PIERSON  
Conférencière, animatrice

### Depuis 2013, conférences « sur-mesure » et animations, sur la base de mes publications :

- *Formation, Gestion du personnel, Organisation ou Développement des Ressources Humaines ? (n° spécial du Service d'Information et de Documentation de l'apprentissage et de la Formation professionnelle - 1978)*
- *Le paradoxe de la réussite : elle est économique et humaine ou ... elle n'est pas. (Institut pour le Développement du Conseil et de l'Entreprise - 1999)*
- *Et si on décidait d'être heureux, même au travail ? (éd. AFNOR 2011 – réédité 2016)*
- *L'art du management : en finir avec les idées reçues (F. DUVERGE-M. PIERSON - éd. AFNOR 2014)*

### Mes conférences et ateliers ont pour objectif de donner envie :



**Aux managers**, d'expérimenter un nouveau mode de management dédramatisant et humanisant, en leur redonnant confiance

**Aux managés**, d'expérimenter une nouvelle manière de vivre ensemble l'entreprise pour y retrouver le plaisir de travailler.



## EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

- Conseil en management et Gestion des Ressources Humaines (*création en 1998 de DIAG'EXPERT ayant fait de la mobilisation des hommes et des équipes son cœur de métier - 15 ans*)  
Intervenante auprès de l'ESCEM de Tours/Poitiers (dans le cadre d'Offensiv'PME et de de l'eMBA)  
Coordinatrice de la partie GRH et de la partie Management de la Bibliothèque Virtuelle de l'AFNOR (Fiches et Outils)
- Direction Achats et Logistique de distribution (9 ans)  
*380 millions d'€ de CA - 2 centres de distribution - une société d'embouteillage de vins*
- Commercial hypermarché (5 ans)  
*Directrice d'hypermarché (70M€ en 1987)*  
*Chef de département Produits de Grande Consommation (un an, au titre de formation)*
- Responsable de la Gestion des Ressources Humaines (10 ans)  
*Formation (élaboration du plan, réalisation, suivi), recrutement, description et évaluation de postes, conception de filières et parcours d'évolution professionnelle, gestion prévisionnelle de l'emploi*  
*Dans l'industrie pharmaceutique (Laboratoires SCHERING – 500 personnes) et en Grande Distribution (Docks de France ouest – 3.500 personnes)*
- Conseil en Formation (5 ans)  
*Au sein d'une équipe pluridisciplinaire, chargée de l'action régionale de reconversion des mineurs du Bassin Houiller Lorrain, commanditée par un Comité tripartite (Pouvoirs Publics, Direction HBL et Syndicats)*

## FORMATION

- Licence de psychologie et thèse de 3<sup>ème</sup> cycle (sur la mémoire à long terme)
- Formation ARIP (Association pour la Recherche et l'Intervention Psychosociologique)
- Diplôme « Management Général » de l'ESSEC, option gestion du personnel (1977)
- Formation APCEI en gestion des entreprises
- IDCE (Institut pour le développement du conseil en entreprise)

### Mes conférences et ateliers ont pour objectif de donner envie :



**Aux managers,** d'expérimenter un nouveau mode de management dédramatisant et humanisant, en leur redonnant confiance

**Aux managés,** d'expérimenter une nouvelle manière de vivre ensemble l'entreprise pour y retrouver le plaisir de travailler.



### A titre d'exemples, outre la présentation de mes ouvrages :

- « *En entreprise, troquer la lutte contre le mal-être pour la promotion du bien-être : comment s'y prendre ?* » (club ESSEC RH)
- « *Mieux-être au travail* » (CESI)
- *Comment conduire le changement de la transformation de la vie au travail ?* (Colloque Santé Qualité de Vie au Travail Aquitaine - AFNOR)
- « *Bien-être au travail, c'est possible* » (CNAM)
- « *Être bien dans son entreprise* » (Salon Solutions RH)
- « *Humain et processus, une relation tumultueuse* » (Club des Pilotes de Processus)
- « *Être et agir en leader* » (Association des femmes diplômées des IAE)
- « *Que veut dire réussir pour un manager ?* » (La Maison du Management)
- « *Tous acteurs et bénéficiaires du changement ?* » (MFQM Pays de Loire)
- « *Pourquoi faudrait-il préférer la gestion des talents à celle des compétences ?* » (Salon Solutions RH)

Dans tous les cas, mes conférences font l'objet d'une préparation portant sur les attentes et les préoccupations des participants.

Elles sont construites ensuite pour répondre à ces attentes, à la fois sur le fond et sur la forme.