



## Russell Beck

### AUTEUR/AUTRICE

La pénurie de talents n'est pas un phénomène conjoncturel. Il s'agit d'une réalité structurelle, et la plupart des organisations continuent de mettre en œuvre des stratégies de gestion des ressources humaines conçues pour un marché du travail différent. Le fossé entre ce que les employés attendent aujourd'hui de leur travail et ce que les employeurs leur proposent s'est creusé, et la rémunération à elle seule ne suffit pas à le combler. Les dirigeants qui ne parviennent pas à expliquer pourquoi leur organisation mérite qu'on y fasse carrière perdront systématiquement la bataille face à la concurrence.

Russell Beck, auteur de *\*The World of Work to 2030\** et lauréat du prix du « Livre de l'année 2024 sur le leadership » décerné par l'Institute of Leadership, aide les organisations à mettre en place des stratégies de gestion des talents et des cultures d'entreprise capables de s'imposer sur un marché du travail qui a définitivement basculé en faveur des salariés.

### biographie de Russell Beck 2026

#### Pourquoi les organisations font appel à Russell Beck

- Son modèle 6C© (Rémunération, Carrière, Cause, Communauté, Culture, Entreprise) offre aux équipes un cadre structuré et concret pour leur stratégie de gestion des talents : il ne s'agit pas d'une simple liste de principes, mais d'un outil de diagnostic et de planification que les organisations peuvent mettre directement en œuvre.
- Sa carrière s'étend de la direction de projets d'ingénierie dans 25 pays à la direction européenne des talents chez Yahoo!, en passant par le poste de directeur général d'une entreprise d'externalisation de talents de 120 millions de livres sterling et celui de directeur mondial du conseil chez Impellam Group : un niveau d'expertise opérationnelle que la plupart des commentateurs de l'avenir du travail ne possèdent pas.
- *The World of Work to 2030* a été reconnu par le *Financial Times* comme un ouvrage de référence à lire et a remporté le prix du livre de l'année de l'Institute of Leadership, conférant à ses cadres une validation indépendante et reconnue plutôt qu'une autorité auto-proclamée.
- Il traduit l'analyse des mégatendances en décisions commerciales concrètes. Ses interventions permettent aux équipes de comprendre clairement ce que le marché des talents exigera d'elles d'ici 2030, et pas seulement pourquoi cela est important.

#### Faits marquants de sa biographie

- Auteur de « *The World of Work to 2030* », publié par Bloomsbury Business (2024)

#### DISPONIBLE POUR

- Formations et ateliers
- Intervention

#### LES THÈMES D'INTERVENTION DE RUSSELL

- Avenir du travail
- Bien-être employé
- Culture organisationnelle
- Espace de travail multigénérationnel
- Leadership axé sur les objectifs
- Leadership inclusif
- Stratégies de fidélisation des talents
- Transformation de la main-d'œuvre

**LANGUES: Anglais**

- Compétences futures et employabilité
- Les mégatendances et leurs implications organisationnelles

## **Idéal pour**

- Les DRH et les responsables des ressources humaines qui élaborent une stratégie de gestion des talents adaptée à l'avenir
- Les équipes de direction chargées de piloter la transformation des effectifs
- Les fonctions chargées des talents, de la formation et du développement organisationnel
- PDG et directeurs généraux à la recherche d'une vision du futur marché du travail fondée sur des réalités commerciales

## **Résultats attendus**

- Une vision structurée des mégatendances qui redéfinissent le monde du travail, ainsi que leurs implications spécifiques pour la stratégie organisationnelle et de gestion des talents
- Une bonne connaissance du modèle 6C© en tant qu'outil pratique pour repenser les stratégies d'attraction et de fidélisation
- Une compréhension plus claire des raisons pour lesquelles le sentiment d'appartenance – et non la diversité seule – détermine si les stratégies d'inclusion produisent des résultats mesurables
- Des mesures concrètes que les dirigeants peuvent prendre pour combler l'écart entre la stratégie actuelle en matière de ressources humaines et ce dont le marché du travail aura besoin d'ici 2030
- Une perspective de leadership pour ancrer le sens et la raison d'être au travail de manière à influencer la fidélisation et la performance

## **Russell Beck's 2026 talks & ; topics**

### **Ouvrir la voie vers l'avenir : surmonter les incertitudes d'un monde en mutation pour pérenniser votre entreprise et votre carrière**

Cette conférence traduit les grandes tendances qui redéfinissent le monde des affaires et du travail en un cadre d'action concret destiné aux dirigeants et aux organisations qui se préparent à l'avenir.

#### **Points clés à retenir :**

- Une vision claire et fondée sur des données factuelles des mégatendances qui façonnent les entreprises, le monde du travail et les carrières, ainsi que des risques et opportunités spécifiques qu'elles engendrent
  - Des mesures concrètes pour pérenniser la stratégie d'entreprise, les modèles opérationnels, la stratégie RH, le développement des compétences et la durabilité
  - Des conseils destinés aux individus sur la manière d'adapter leur parcours professionnel pour rester pertinents et résilients dans un environnement en mutation
-

## **The Generation Game: The Challenges and Opportunities of a Multi-Generational Workforce**

Five generations are now active in the workplace at the same time, with co-workers separated by as much as fifty years in age. This session sets out what that actually means for motivation, friction and team performance, and how leaders can turn generational difference into a source of advantage.

### **Key takeaways:**

- A clear-eyed view of the five generations in the workforce: the stereotypes, where they hold a grain of truth, and where they break down
  - Where the distinct strengths of each generation lie, and what motivates each in practice
  - The points at which inter-generational friction is most likely to surface, and how leaders can convert difference into measurable team performance
- 

## **Révolutionner le recrutement et la fidélisation : un plan d'action pour la pérennité des talents**

Cette session explique pourquoi le marché des talents a connu un changement structurel en faveur des employés et fournit aux organisations un modèle pour élaborer des stratégies RH durables.

### **Points clés à retenir :**

- Une vision factuelle de la dynamique actuelle et future du marché de l'emploi et des raisons pour lesquelles la pénurie de talents persistera
  - Une introduction au modèle 6C© (Rémunération, Carrière, Cause, Communauté, Culture, Entreprise) pour élaborer des stratégies de gestion des talents adaptées à l'avenir
  - Des mesures concrètes pour mettre en œuvre des approches d'attraction et de fidélisation qui créent un environnement où les collaborateurs choisissent de rester et de donner le meilleur d'eux-mêmes
- 

## **Favoriser le sentiment d'appartenance : créer des environnements inclusifs pour exploiter pleinement le potentiel de la diversité**

Cette conférence propose une nouvelle approche du programme en matière de diversité et d'inclusion sous l'angle de l'appartenance, en démontrant pourquoi la sécurité psychologique est le mécanisme qui permet aux équipes diversifiées d'être réellement performantes.

### **Points clés à retenir :**

- Comment un véritable sentiment d'appartenance favorise l'inclusion et multiplie les avantages de la diversité pour l'organisation
  - La neuroscience des liens humains au travail et son importance pour la performance des équipes
  - Un plan d'action concret pour ancrer le sentiment d'appartenance tout au long du cycle de vie des employés
- 

## **Créer des emplois épanouissants : tirer parti d'un leadership axé sur les valeurs pour stimuler la productivité, l'innovation et le bien-être**

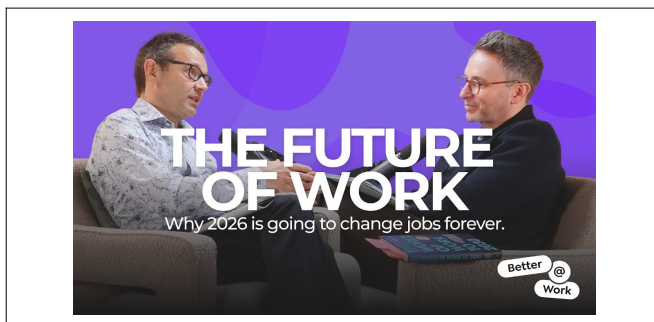
Cette session examine le lien entre le sens, la motivation et la performance, et explique comment les

dirigeants peuvent créer des environnements dans lesquels les collaborateurs comprennent la valeur de leur travail et s'y identifient.

### Points clés à retenir :

- Pourquoi les êtres humains recherchent du sens, et comment un travail qui a du sens se traduit par des résultats mesurables en termes de performance et de fidélisation
- Les défis spécifiques auxquels les dirigeants sont confrontés pour créer un sens au travail - et pourquoi la plupart des approches actuelles ne sont pas à la hauteur
- Mesures concrètes pour aider les employés à trouver un sens à leur rôle et à ancrer systématiquement un sens à l'action dans toute l'organisation

## Russell Beck's Videos



## Ce que disent les clients de Russell Beck

Russell est l'un des conférenciers les plus influents du monde des affaires et l'un des plus inspirants que j'aie jamais entendus. Il maîtrise parfaitement son sujet et son style de présentation est sans égal : il captive son auditoire avec un contenu qui suscite la réflexion et dont on se souvient longtemps après l'événement.

*Responsable des ressources humaines, Conseil en immobilier*

If you go to only one session this year, make sure it's this one. Russell is an exciting, engaging speaker and captivates his audience from his first word to his last. This will be the best time you can spend if you want to know what makes your colleagues tick, it helped me to understand the motivation, the values and the beliefs of my team and I raved about this presentation for months afterwards. This is by far the best session I have ever attended.

*Senior Executive, Pharma*

Je recommande vivement les compétences et l'approche de Russell. C'est quelqu'un d'attentionné et de professionnel qui apporte un regard neuf sur la stratégie et la résolution des problèmes, le tout avec énergie et humour.

*Responsable européen de la transformation organisationnelle, produits de grande consommation*

Notre conférence sur le leadership a été très fructueuse, en grande partie grâce aux activités très stimulantes et à la séance d'orientation que vous avez animée.

*PDG européen, Prestataire mondial de services de voyage*

Russell a mené sa présentation d'une manière qui nous a encouragés, mon équipe et moi-même, à remettre sincèrement en question nos propres idées tout en suscitant de nouvelles réflexions. Plusieurs mois après, nous nous souvenons encore des points abordés et continuons d'y réfléchir.

*Directeur général, Fabrication*

Russell est l'un des meilleurs que j'aie vus pour captiver son public et proposer des commentaires qui suscitent la réflexion et inspirent.

*Directeur général, Recrutement*

La session de Russell a remporté un franc succès... un public très réceptif, des critiques élogieuses et un contenu que nous exploitons pour en tirer le meilleur parti au sein de tout le groupe Vodafone.

*Chef de projet senior et organisateur de conférences, Vodafone*

Votre travail a été le catalyseur d'une transformation culturelle que nous avons trop longtemps repoussée. Merci.

*Groupe RH - Services financiers*

Russell pourrait donner une conférence de douze heures sur le processus de séchage de la peinture, et je suis sûr que je resterais captivé. J'apprécie toujours de l'écouter, et son style captivant fait en sorte qu'aucun participant ne tombe jamais dans le piège de la somnolence.

*Directeur des opérations - Assurance*

C'était la meilleure session Vistage à laquelle j'ai assisté. Ce que vous avez décrit et ce que vous nous avez fait découvrir apporteront une réelle et importante valeur ajoutée à mon entreprise.

*Directeur général et membre de Vistage, Vistage*

C'est l'une des meilleures conférences, et l'une des plus complètes, que j'aie jamais entendues. Captivante du début à la fin. Des mois après l'avoir écouté, je repense encore régulièrement à ce que Russell a dit. Remarquable.

*PDG, Commerce de détail*

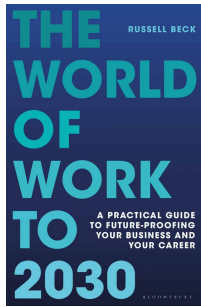
Alison et Russell sont des personnes dynamiques et motivantes avec lesquelles il est très agréable de travailler. Ils ouvrent de nouvelles perspectives de réflexion dans un esprit constructif et positif. Je les recommande vivement.

*PDG, Radio*

C'est un vrai plaisir de travailler avec Alison et Russell. Leur style et leur vision se complètent à merveille. S'ils organisaient un atelier sur l'apprentissage de l'alphabet, je serais ravie d'y participer.

*Directeur financier, Médias*

**IES DERNIERS LIVRES DE RUSSELL**



**Le monde du travail à l'horizon  
2030 : un guide pratique pour  
préparer votre entreprise et  
votre carrière à l'avenir**