



Responsable du programme

Philippe PIERRE

Consultant.

15 années d'expérience comme DRH (L'Oréal et Total). Codirecteur du Master de Management Interculturel de Dauphine.

Enseignant à Sciences-po et à l'ESSEC .

Auteur de « Mobilité internationale et identité des cadres », SIDES, 2003 et de « Pour un management interculturel », L'Harmattan, 2010 (avec Evalde MUTABAZI) .

Attirer et fidéliser les hauts potentiels

Public

- Dirigeants et leurs comités de direction.
- Responsables Ressources Humaines confrontés à la gestion des hauts potentiels.
- Consultants internes et externes.
- Responsables opérationnels de business units en situation de gestion d'équipes diversifiées.

Objectifs pédagogiques

- Mieux comprendre les enjeux managériaux de la gestion des cadres à haut potentiel.
- Connaître les pratiques d'entreprises de pointe dans le domaine de la rétention des talents.
- Mieux comprendre les motivations au travail et les nouveaux profils de cadres évolutifs (« génération Y », jeunes femmes dirigeantes, cadres impatriés, experts seniors...).
- Faciliter les processus d'intégration, d'évaluation, de formation et de performance des cadres à haut potentiel.
- Permettre aux dirigeants de répondre à tous les « modèles de carrières » en optimisant les dispositifs de gestion.

Points clés du programme

- Ce programme vise à comprendre en quoi, pour le dirigeant, le manager comme pour ses équipes, la gestion des cadres à haut potentiel est une arme décisive de la compétitivité de l'entreprise. C'est un enjeu de recrutement des talents, d'intégration et de fidélisation où chaque décision compte.
- Dans la prochaine décennie, la pénurie de cadres se fera sentir en Europe. Les dirigeants devront détecter plus souvent et plus tard les hauts potentiels, au moins jusqu'à 50 ans. Il conviendra aussi d'intégrer les femmes, encore trop peu présentes dans la population des hauts potentiels et accompagner leur mobilité. L'enjeu sera enfin de former, en plus des jeunes dirigeants généralistes, des experts clés capables d'opérer à des niveaux de responsabilité significativement supérieurs dans les trois à cinq ans à venir.
- La rétention des talents nécessite des programmes de formation, une gestion de carrière et des systèmes de rémunération particulièrement adaptés. Face à de nouvelles motivations au travail, nous serions entrés dans l'ère de l'employabilité !

Méthode pédagogique

- La pédagogie interactive s'appuiera aussi sur la triple expérience opérationnelle de DRH, de chercheur en sciences sociales et de professeur en stratégie et gestion des ressources humaines de Philippe PIERRE. Est prévu un focus spécial sur le recrutement (les clés d'un « sourcing efficace ») ainsi qu'un cas concret sur l'intégration de cadres à haut potentiel au travers de différentes « situations apprenantes ».
- Les témoignages du groupe de participants au séminaire qui échangeront leurs savoir-faire et leurs meilleures pratiques.



Contact : www.philippepierre.com
philippe.pierre22@wanadoo.fr