



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) .

Les nouvelles figures du DRH

Public

- Responsables des Métiers Ressources Humaines et managers opérationnels chargés de mettre en œuvre des actions de changement.
- Consultants internes et externes.

Objectifs pédagogiques

- Ce séminaire vise à comprendre les défis posés au management des hommes et à la fonction RH. Quelles sont les évolutions les plus récentes du métier et quelles sont les innovations les plus fécondes ? Tout dirigeant doit répondre à la sécurité des emplois, aux besoins accrus de formation et d'employabilité, aux stress professionnels à assumer ou encore aux souhaits de leurs salariés, les plus prometteurs ou les plus ambitieux, de vivre une partie de leur carrière à l'international.
- Il ne s'agit pas de transposer des outils mais de favoriser des transferts potentiels vers des situations vécues par les participants, en s'appuyant sur une capacité de diagnostic et de prise en compte des différences de contexte...



Points clés du programme

- Tous les cadres ou managers actuels, et en particulier ceux des métiers de la Fonction Ressources Humaines sont particulièrement sollicités pour conduire des changements en organisation. On leur demande de trouver des compromis, d'inventer des modes de régulation, de faciliter les processus d'apprentissages et d'intégration, de développer le sentiment d'appartenance au travers de la formation, ce qui ne va pas de soi avec des personnes de cultures différentes.
- Ce séminaire explorera pourquoi la décentralisation de la fonction RH reste à construire afin de valoriser le « capital humain » de l'entreprise et permettre une formation professionnelle tout au long de la vie. La fonction RH est celle de toutes les fonctions en entreprise qui a connu le plus de mutations au cours des vingt dernières années sous l'effet des lois, de l'internationalisation et des évolutions socio-démographiques.
- Le bon DRH devient innovateur. Il sait que celui qui trouve sans chercher des solutions efficaces est aussi celui qui a longtemps cherché sans trouver. Comment diffuser les approches « compétences » en formation ? Comment favoriser la circulation de la connaissance dans son entreprise, en partageant les bonnes pratiques tout en garantissant l'équité ?
- Le bon DRH fait le constat tout simple qu'il n'y a pas de modèle universel d'organisation avec des solutions de management « prêtes à l'emploi ». Il en découle la nécessité de développer un diagnostic spécifique, long, complexe, par la pratique d'entretiens de face-à-face, de groupes d'expression, par celle aussi, temporaire, de tiers intervenants comme le consultant en organisation ou encore le coach...
- Demain, plus encore qu'aujourd'hui, la valeur ajoutée du DRH auprès des dirigeants, sera de savoir discuter des orientations gestionnaires envisagées à partir de diagnostics sociologiques, être proche de l'expérience des acteurs mais doit aussi viser un modèle de transformation des rapports sociaux vers plus de démocratie et de performance. Cela exige de bien comprendre les métiers dans l'entreprise, de rester longtemps en poste et de ne pas être « hypnotisé » par des solutions clés en main apportés par certains consultants mercantiles.
- Il convient, pour le DRH, de savoir entrer en relation de confiance avec de bons partenaires, consultants peut-être, mais aussi partenaires syndicaux éclairés, laboratoires de recherches, professeurs d'économie ou de gestion, sociologues d'entreprise... qui jugent vos constats, vous évitent de passer trop vite du symptôme à la solution.

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