



# Recruter, intégrer, évaluer des managers et cadres de cultures différentes

## Evalde MUTABAZI

**Professeur-Consultant** depuis 20 ans à l'EM Lyon. Intervenant à Sciences PO Paris ainsi que dans les entreprises en Afrique et en Europe (Areva, Danone, Total, Sté Générale, Philips, Legrand, Lafarge; ArcelorMittal)

**Auteur** de « Management des Ressources humaines à l'international. Fusions, acquisitions, alliances, filiales et coopérations internationales » EYROLLES, Paris 1994 et de « Pour le Management Interculturel. De la diversité à la reconnaissance » L'Harmattan, Paris 2008

### Public

- Dirigeants et leurs comités de direction.
- Responsables Ressources Humaines.
- Consultants internes et externes.
- Responsables opérationnels des équipes projets multi-métiers et diversifiées

### Objectifs

- Aborder les étapes clés du processus de recrutement (sourcing, entretien proprement dit, intégration dans les équipes...).
- Savoir structurer et gérer les étapes de l'entretien (la préparation, la conduite et la conclusion).
- Acquérir des techniques de questionnement et d'exploration pour identifier les « compétences-clés » du candidat.
- Identifier la valeur ajoutée de managers impliqués dans le processus de recrutement (politique de recrutement, image employeur...)
- Sensibiliser les managers aux aspects légaux et culturels dans le processus de recrutement.
- Clarifier la complémentarité des rôles entre RH et managers opérationnels en filiales ou unités .

### Apports clés du programme

- Ce programme vise à comprendre en quoi, pour le dirigeant, le manager comme pour ses équipes, le recrutement est une arme décisive de la compétitivité de l'entreprise.
- Sourcing, méthodes nouvelles de recrutement, partenariats internationaux des entreprises ... tout évolue à l'heure de la « guerre des talents ».
- Dans la prochaine décennie, la pénurie de cadres se fera sentir en France. 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.
- Face à de nouvelles motivations au travail, nous serions entrés dans l'ère de l'employabilité !

### Approche 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 les clés d'un « sourcing efficace » ainsi que de cas concrets sur le recrutement, l'intégration, l'évaluation et le développement de cadres à haut potentiel au travers de différentes « situations apprenantes ».