



Prof. Dr. Paul Sparrow

(Lancaster University
Management School, UK)

» **GESTION STRATÉGIQUE
DES TALENTS :**

de la substance ou juste un bel emballage?



GESTION STRATÉGIQUE DES TALENTS :

de la substance ou juste un bel emballage?

Jeudi 19 mai 2016

Hotel Pullman Brussels Midi,
Place Victor Horta 1, 1060 Bruxelles

La gestion des talents a pris un essor certain au cours de la dernière décennie. Le concept plaide en faveur d'une meilleure gestion du personnel, plus globale, plus intelligente, et porte l'ambition de placer les « talents » des collaborateurs (potentiels) davantage au centre de la GRH et de la gestion de l'organisation dans son ensemble. Le 'talent management' pourrait ainsi être une alternative bienvenue à l'approche ressources humaines (l'humain comme une simple ressource, à côté de la machine et du capital) qui suscite de plus en plus de critiques et d'insatisfactions. Et qui peut presque paraître en fin de vie.

La gestion des talents est-elle réellement une dynamique nouvelle et utile à la gestion du facteur humain dans l'organisation? Comment déployer concrètement le concept? Quels en sont les fondamentaux et comment les opérationnaliser? Des questions tout sauf anodines.

- La gestion des talents est-elle avant tout une façon de mieux gérer une élite ou un groupe déterminé de collaborateurs qui disposent de compétences exceptionnelles et qui peuvent (potentiellement) avoir un impact significatif sur l'organisation? Pour les partisans de cette perspective, la question est alors de savoir quelle attention et quels moyens supplémentaires consacrer à cette « élite ». L'idée étant d'opérer une distinction dans la gestion de l'élite par rapport à celle des autres catégories.
- Mais il est aussi possible de considérer chacun comme étant un talent. La gestion des talents concerne alors tout l'effectif. Et elle porte dès lors sur l'identification, l'exploitation et l'optimisation des capacités de tous les travailleurs. L'enjeu devient ici d'offrir une égalité de chances de réussite pour tous au sein de l'organisation.
- Le 'talent management' ne serait-il qu'une nouvelle appellation pour la fonction RH existante? Une autre étiquette et un substitut pour - par exemple - la planification des successions ou le développement du leadership?
- Ou bien faut-il l'envisager comme une approche à cibler sur certains rôles plus que sur certaines personnes que l'on jugerait importantes?
- Cette gestion des talents peut-elle être adéquatement soutenue par des outils de mesures et d'analyses, afin de mettre en œuvre une approche plus efficace et efficiente de la gestion du capital humain?
- Les professionnels RH ont-ils besoin de réaliser une véritable gestion des talents?

Ces questions, nous ne les avons pas nous-mêmes inventées. Nous les avons empruntées au professeur **Paul Sparrow** (Lancaster University Management School) qui, depuis des années, mène des recherches sur la thématique et qui lui a même consacré deux ouvrages en 2015 (*).

HR Square a invité le professeur Sparrow à Bruxelles le 19 mai, pour nous aider à répondre ensemble à ces questions et à d'autres en matière de gestion stratégique des talents.

(*) Paul Sparrow, Hugh Scullion, Ibraiz Tarique, Strategic Talent Management. Contemporary Issues in International Context, 2015, Cambridge University Press, 326 pages.

Paul Sparrow, Martin Hird, Cary Cooper, Do We Need HR? – Repositioning People Management for Success, 2015, Palgrave Macmillan, 286 pages.

» PROGRAMME

Qui est Paul Sparrow?

Paul Sparrow a obtenu un doctorat en psychologie appliquée auprès de l'Aston University (Birmingham, UK), en 1984. Sa carrière s'est construite dans différentes universités britanniques et dans le conseil, aussi bien auprès d'entreprises privées que publiques.

Depuis une dizaine d'années, il est considéré comme un des chercheurs, auteurs et conférenciers les plus influents en matière de people management stratégique et international. Il figure ainsi presque chaque année au top 15 de la liste renommée qu'établissent nos confrères de HR Magazine UK, après analyse fouillée et approfondie.

Paul Sparrow est un orateur populaire car il sait combiner un style vivant et dynamique, une profondeur scientifique et une solide maîtrise des pratiques en entreprise.

Depuis 2006, il enseigne la GRH internationale à la Lancaster University et dirige le Centre for Performance-led HR de la Lancaster University Management School.

Vouloir présenter de façon exhaustive sa production académique relève de l'exploit, tant elle est riche et variée. Ses principales publications ? Leading HR (2010, avec Martin Hird, Anthony Hesketh et Cary Cooper) et Do We Need HR? – Repositioning People Management for Succes (2015, avec Martin Hird et Cary Cooper).

En pratique

- 12.00** Accueil et lunch sandwiches
- 13.30** Introduction par le président, le prof. dr. **Lou Van Beirendonck** (Hoofddocent HRM Antwerp Management School - Founder-Director Quintessence & dONUS**)
- 13.45** Paul Sparrow: **Gestion stratégique des talents: quel contenu, quelle ambition?**
- 14.45** Paul Sparrow: **En tant que RH, en avons-nous besoin?**
- 15.30** Pause
- 16.00** Paul Sparrow sera soumis, sans tabou, à vos questions et à celles de **Lou Van Beirendonck**, **David Ducheyne** (Chief People Officer, Securex) et **Christine Thiran** (Directrice générale des ressources humaines, RTBF)
- 17.00** Drink de clôture et réseautage

Les présentations interviendront en anglais.

Partenaires



Conditions de participation

- Les frais de participation s'élèvent à 250 € (+ 21% tva) pour les membres de HR Square et à 500 € (+ 21% tva) pour les non-membres.
- Si trois représentants de votre organisation s'inscrivent pour une participation payante, un quatrième représentant peut accompagner gratuitement. Les personnes souhaitant participer à l'événement à plus de quatre collègues peuvent contacter la responsable du réseau HR Square, **Nathalie Dierickx**, pour une offre sur mesure (nathalie.dierickx@hrsquare.be – 0474 97 07 43).
- Un tarif spécial est prévu pour les étudiants, à savoir 100 € (+ 21% btw), incluant une adhésion à titre d'essai au réseau HR Square pour une durée d'un an.
- Groupe cible: toutes les personnes intéressées, à titre individuel ou en équipe.
- L'annulation n'est pas autorisée, un remplacement est toujours possible.

Inscription

L'inscription peut s'effectuer à l'aide du formulaire ci-dessous (à renvoyer à HR Square, Kloosterstraat 11, 9420 Erpe-Mere), par mail incluant vos données de contact et de facturation (y compris un éventuel bon ou numéro de commande) à adresser à Nathalie Dierickx, **nathalie.dierickx@hrsquare**, ou via **www.hrsquare.be/fr**, onglet « agenda ».

- Je participe à la Masterclass donnée par Paul Sparrow le 19 mai 2016.
- Je suis membre de HR Square et je verse dès réception de la facture le montant d'inscription de 250 € + 21% TVA sur le compte BE13 0013 8668 6839 de la SA 3MI.
- Je ne suis pas membre de HR Square et je verse dès réception de la facture le montant d'inscription de 500 € + 21% TVA sur le compte BE13 0013 8668 6839 de la SA 3MI.
- Je souhaite par la même occasion prendre une adhésion au réseau HR Square pour une durée d'une année, pour le montant de 200 € + 21% TVA, et je profite dès maintenant de la réduction accordée aux membres.
- Je suis étudiant et je bénéficie du tarif spécial de 100 € + 21% TVA (incluant l'adhésion à titre d'essai au réseau HR Square pour une durée d'un an)

Nom et prénom:

Organisation:

Fonction:

Adresse:

Téléphone:

E-mail:

Adresse de facturation (si différente):

Numéro de TVA:

Bon de commande: