

Module 4 – Leadership, communications et ressources humaines

DESCRIPTION DES SESSIONS ET CONFÉRENCES



Première session

Enjeux et défis en ressources humaines : un univers en évolution

Cette session met l'emphase sur le domaine des ressources humaines. Elle vise à prendre connaissance des caractéristiques et des enjeux de l'environnement changeant et complexe et d'apprendre à identifier les moyens et les outils qui aideront à devenir davantage proactifs dans ce domaine à l'avenir.

Deuxième session

Comité de ressources humaines

Les questions de la gestion des personnes et des relations de l'entreprise avec celles-ci occupent une place de plus en plus grande dans les travaux du conseil d'administration. La délégation de plusieurs de ces travaux à un comité du conseil, le comité des ressources humaines, est en voie de devenir une pratique de plus en plus répandue. Cette session vise à définir le mandat de ce comité, à présenter les caractéristiques de la composition d'un tel comité et à préciser les méthodes, les règles et les lignes de conduite pour une gestion efficace. Quels devraient être les objets, les enjeux, les grandes questions pouvant faire l'objet des travaux de ce comité? Quels sont les interlocuteurs d'un tel comité au sein de l'entreprise? Comment ce comité doit-il rendre compte de ses travaux? Y a-t-il des dispositions légales ou règlementaires qui encadrent le fonctionnement d'un tel comité? Quelles sont les éléments et les pratiques qui favorisent les meilleurs résultats des travaux de ce comité?

Troisième session

Culture de l'entreprise : levier ou obstacle à la performance

La force, la vigueur et la compétitivité de l'entreprise s'appuient grandement sur la productivité et la performance des personnes qui y travaillent. L'environnement interne, les valeurs, la culture organisationnelle, le style de gestion sont autant de variables qui influencent la manière dont le personnel s'engage et s'investit dans l'atteinte des objectifs de l'organisation. Il importe donc que le conseil d'administration et ses membres puissent identifier, comprendre et agir en bonne connaissance de ces divers éléments qui marquent la performance de l'entreprise.

Quatrième session

Relations de pouvoir et d'influence au sein d'un conseil d'administration

Au cours de cette période, les participants auront l'occasion d'explorer en ateliers, à l'aide d'une étude de cas, les différents moyens dont on peut disposer pour interagir avec ses collègues au conseil d'administration et avec la haute direction.

Cinquième session

Gestion du talent et de la relève : perspectives des conseils d'administration

La main d'œuvre est en voie de devenir de plus en plus rare; les entreprises s'arrachent les meilleurs talents nécessaires pour réaliser leur plan d'affaires en étant compétitives et performantes. Elles devront relever le défi d'attirer les meilleurs employés, de les retenir et les développer efficacement.

Compte tenu des responsabilités accrues que l'on confie maintenant aux conseils d'administration, il est maintenant essentiel de rechercher des administrateurs avec des profils plus variés et sophistiqués. Quels sont les défis en regard de la gestion des talents et quelles devraient être les préoccupations d'un conseil d'administration à cet égard?

Sixième session

Régimes de retraite : caractéristiques et composantes

Cette session a pour objectif de connaître les composantes et la pertinence de la politique de retraite de l'organisation; de présenter les divers types et régimes de retraite et d'en connaître les caractéristiques financières et leurs conséquences sur les politiques de rémunération de l'entreprise. Elle vise également à décrire les moyens et les informations nécessaires au conseil et à ses comités pour en apprécier la pertinence et l'adéquation aux besoins de l'organisation.

Septième session

Comité de gouvernance et évaluation du fonctionnement du conseil d'administration et de ses membres

Cette session porte sur le mandat du comité de gouvernance et plus particulièrement de l'évaluation du fonctionnement du conseil d'administration et de ses membres. Dans le cadre de cette session, nous verrons que l'évaluation de l'efficacité du conseil d'administration et de l'apport des administrateurs sont des composantes essentielles de tout programme de gouvernance bien conçu. Elles permettent non seulement de déterminer si les administrateurs, collectivement, s'acquittent bien de leurs responsabilités, mais elles servent aussi comme outils d'auto-perfectionnement, de rétroaction et de reddition de comptes

Huitième session

Leadership : aucune théorie ne tient la route

Cette session vise à permettre aux participants de réfléchir à la question du leadership, pour eux et pour les PDG qu'ils choisissent. Identifier les types de leadership qui caractérisent les divers gestionnaires, savoir comment reconnaître les leaders et connaître les manières appropriées de traiter avec ces divers leaders et savoir comment en faire bénéficier au mieux les organisations. Cette session vise également à permettre aux participants de savoir identifier et qualifier le type de leadership assumé par le conseil d'administration afin d'en mesurer la pertinence et la suffisance.

Neuvième et dixième sessions

Rémunération du personnel : politiques et cadre de référence

Ces sessions ont pour objectifs d'identifier les assises et les composantes de la politique de rémunération de l'entreprise et de faire connaître les étapes de la préparation et de la mise en œuvre d'une telle politique. Celles-ci doivent aussi permettre aux participants de disposer des outils et des moyens pour en évaluer la pertinence et en apprécier l'adéquation aux besoins de l'organisation ainsi que d'en mesurer la capacité à attirer et à conserver les meilleurs candidats. Enfin, les sessions visent à faire connaître les informations et les méthodes pertinentes dont le conseil et ses comités devraient disposer pour apprécier l'application et la performance de la politique de rémunération de l'entreprise.

Onzième session

Risque réputationnel et gestion de crise

Cette session a pour but de sensibiliser les participants à la définition de l'image publique de l'organisation, à la développer, à la maintenir et à faire en sorte qu'elle soit protégée adéquatement. Elle vise également à faire connaître les outils et les moyens pour développer et maintenir des liens de qualité avec les publics de l'entreprise et ses parties prenantes. Elle a aussi pour objectif de fournir aux membres des conseils d'administration des outils pertinents pour repérer des situations de crise, à l'interne ou à l'externe de l'entreprise, ainsi que pour identifier des moyens permettant de faire face à ces moments. Elle vise aussi à rappeler l'importance de réagir d'une manière appropriée, de garder le contact avec l'interne et l'externe, d'identifier les meilleures personnes capables de prendre le leadership en pareilles circonstances, et de déterminer des avenues de solutions, d'actions et de protection de l'entreprise en pareille situation. Finalement, l'on s'interroge sur les enseignements utiles à saisir pour le futur.

Première conférence

Le conférencier est un spécialiste du monde du travail. Il en profitera pour discuter de ce qui interpelle actuellement les principaux organismes québécois du marché du travail.

Deuxième conférence

La conférencière est une spécialiste de la recherche d'administrateurs et d'administratrices pour les conseils d'administration. Elle en profitera donc pour suggérer aux participants comment procéder pour mieux se positionner afin d'obtenir des mandats d'administrateur de sociétés.