



Ressources Humaines et Gouvernance d'entreprise

Programme



08h30	Accueil des participants
09h00	Propos de bienvenue
09h10	Introduction : Le manager de l'avenir est...? Professeur John Antonakis
09h40	Conférence 1 : Gouvernance stratégique Professeur Xavier Castañer
10h20	Conférence 2 : Éthique d'entreprise Professeur Guido Palazzo
11h00	Pause
11h20	Conférence 3 : Rémunération et motivation Professeure Franciska Krings
12h00	Repas

Programme



13h30

Ateliers :

1. **Gouvernance stratégique**
M. André Bernet
2. **Éthique d'entreprise**
M. Jean-Charles Bruttomesso
3. **Rémunération et motivation**
M. Alain Salamin
4. **Management des talents**
M. Claude Ruch

15h00

Pause

15h30

Séance plénière : **Rapport des ateliers**

16h30

Synthèse:

L'avenir est là!

Professeur Jean-Philippe Bonardi

17h00

Discussion

18h00

Au revoir

Modératrice : Mme Esther Jouhet

Secrétaire générale, Radio-Télévision Suisse Romande (RTSR)





Le manager de l'avenir est.....

John Antonakis
Professeur Ordinaire
Comportement Organisationnel
Université de Lausanne



Vrai ou faux : Le manager d'aujourd'hui...

- A la gueule de l'emploi?
- Est un homme?
- Est âgé?
- Est un bon leader qui développe des talents ?
- A été bien formé par des interventions 360 ?
- Est éthique puisque ça paye de l'être ?
- Réagit bien aux incitations ?



- Comment se fait-il que les évaluations des étudiants naïfs concernant les visages des PDG soient corrélées avec le rendement d'une firme (Rule & Ambady, 2008) ?
- Pourquoi les personnes qui sont plus attractives
 - Sont perçues ayant une meilleure personnalité et plus intelligentes que les moins attractives en dépit du fait qu'en réalité, ces corrélations sont non-existantes ? (Feingold, 1992; Langlois et al., 2000; Jackson et al., 1995)
 - Réussissent mieux dans la vie professionnelle et gagnent plus d'argent (Langlois et al., 2000)



- Pourquoi des enfants naïfs (entre 5-13 ans) ayant joué à un jeu ont pu sélectionner de manière fiable (probabilité = .72) le vainqueur de l'élection au conseil national en France (Antonakis & Dalgas, 2009) ?

Imagine qu'aujourd'hui tu voyages en bateau de Troie à Ithaque.
Choisis le capitaine de ton bateau parmi ces deux personnes.







- Pourquoi trouve-t-on plus d'hommes en tant que leaders (Eagly & Carli, 2004) ?
- Tandis que
 - Les femmes utilisent des styles de leadership qui sont, en général, plus efficaces par rapport à ceux utilisés par les hommes (Antonakis et al., 2003; Eagly, Johannesen-Schmidt, & van Engen, 2003).
 - Notez, que les caractéristiques qui garantissent un bon leadership (e.g., intelligence, personnalité) sont partagées de manière assez égale à travers le sexe (Costa & McCrae, 1992; Colom et al., 2000).



- Pourquoi l'âge médian des PDG est de 57 ans (Nelson, 2005) ?
- Tandis que
 - Ni l'âge ni l'expérience ne prédisent un leadership efficace (Antonakis, 2007; Antonakis, Angerfelt et al., 2009; Fiedler, 1970)
 - En fait, l'âge et l'expérience sont légèrement et *négativement* liés à la performance en tant que cadre (Ostroff et al., 2004) .



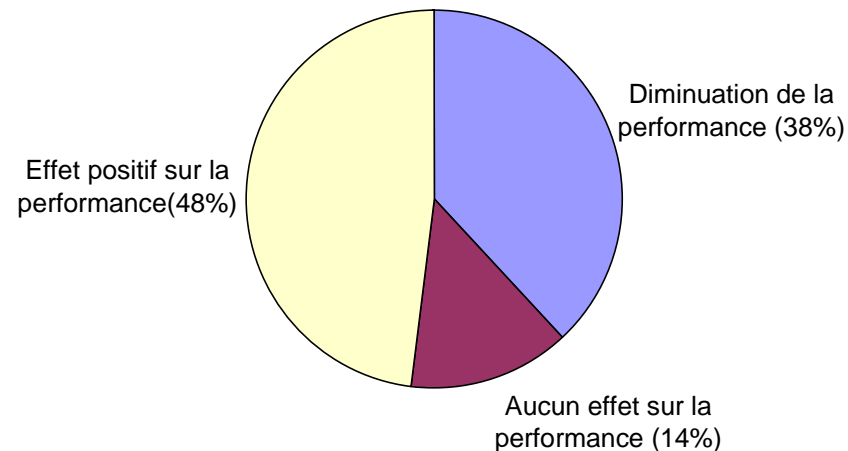
- Pourquoi un bon leader est un rarissime ?
- Dans mon base de données 418 leaders que j'ai étudié, seulement 37 leaders (9%) étaient
 - Haut sur le leadership transformationnel (visionnaire, développe, stimule, inspire)
 - Haut sur le leadership instrumental (leadership stratégique, facilitation de travail)
 - Haut sur l'utilisation des incitations (« carottes »)
 - Bas sur l'utilisation des « bâtons »
- A noter que parmi d'autres raisons, le tournus est prédit par le leadership (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000)



- Pourquoi la majorité des interventions ne sont pas efficaces (Kluger & DeNisi, 1996)--et les effets des évaluations 360 sur le leadership ne sont pas du tout forts?

(Smither, London, & Reilly, 2005).

Les effets des "feedback" interventions

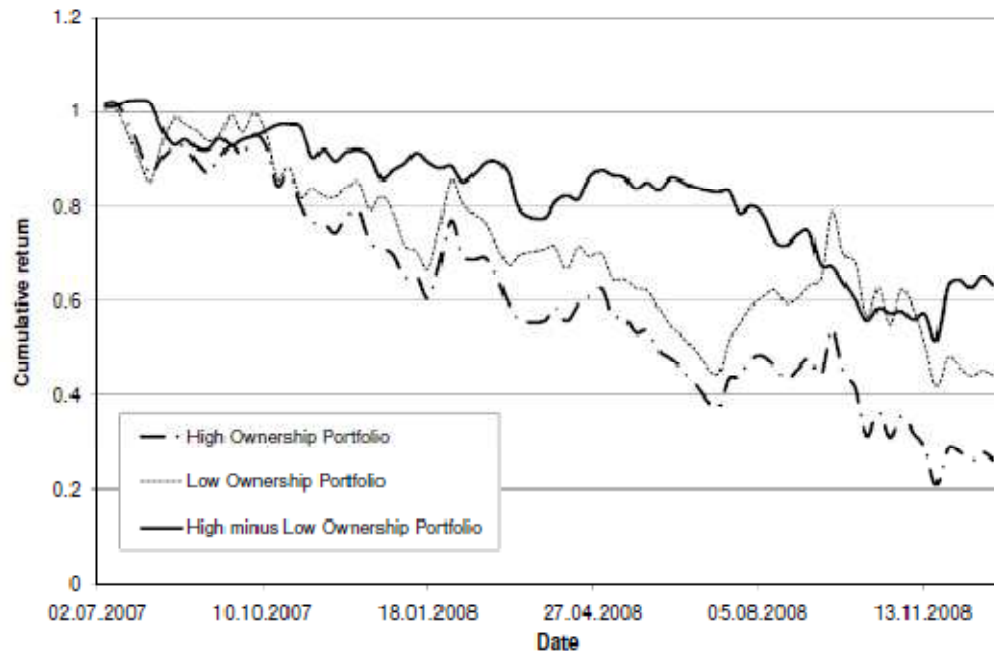




- Est-ce qu'être éthique est « bon pour le business » ?
 - Les leaders transformationnels sont plus éthiques (en terme de raisonnement moral, Turner et al., 2002).
 - Un leader éthique est plus motivant et satisfait plus ses travailleurs (Craig & Gustafson 1998; Vitell & Davis, 1990)
 - La responsabilité sociale de l'entreprise (CSR) prédit le rendement financier de l'entreprise (Jacquart, Antonakis, et Ramus, 2008; Orlitzky, Schmidt, & Rynes, 2003)



- Pourquoi pense-t-on que plus les intérêts des managers sont reliés avec ceux des actionnaires et plus l'entreprise serait performante (Fahlenbrach & Stulz, 2009).



« Large stakes and big mistakes » (Ariely et al., 2009)

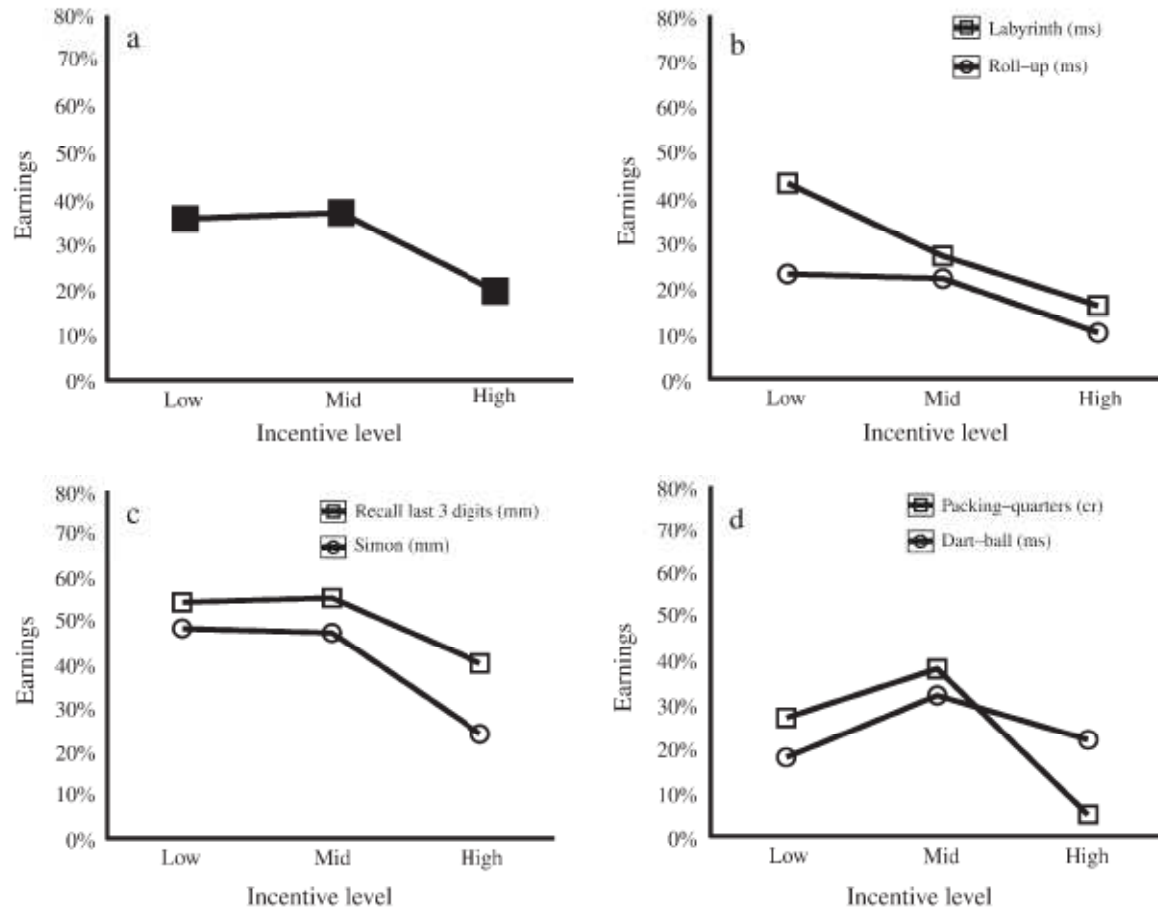


FIGURE 1

Means of the share of earnings relative to the maximum possible earnings for the three payment levels. For all six games combined (a), and plotted separately by game (b-d). Games are indicated by their category: motor skills (ms), memory (mm), and creativity (cr)