

Sommaire

Préfaces	IX
Remerciements	XIV
Introduction.....	XV

PARTIE 1

Redéfinir la performance Ressources humaines

Chapitre 1 – La problématique générale et le risque de contresens	3
Attention, danger!	3
Chapitre 2 – Définitions pour un langage commun	5
Structure Ressources humaines et fonction Ressources humaines	5
Le périmètre et les missions de la fonction	6
La performance RH dans le cadre de ces missions	10
Le pilotage des performances RH.....	14

PARTIE 2

Développer la performance Ressources humaines

Chapitre 3 – Les principaux leviers pour l'optimisation des coûts	19
La productivité collective : organisation, méthodes et système d'information	19
La productivité individuelle	38

La recherche de financements extérieurs pour des projets RH spécifiques.....	40
Chapitre 4 – Les principaux leviers pour la création de valeur	41
Humaniser les critères de sélection et de promotion des managers.....	41
Partager une logique de performance économique durable.....	42
Pour une approche systémique et une stratégie de diffusion adaptée	43
Le copilotage avec le management	45
Chapitre 5 – Les étapes du projet.....	47
Étape 1 : définition de la cible et organisation en mode projet	47
Étape 2 : diagnostic détaillé et définition du plan d'action.....	50
Étape 3 : déploiement de la mise en œuvre	54
Étape 4 : bilan du projet et modalités du pilotage de l'amélioration continue	54

PARTIE 3

Piloter la performance Ressources humaines

Chapitre 6 – Un système de pilotage rigoureux	59
Quelques préalables.....	59
Le processus de pilotage annuel : l'élaboration du référentiel	65
Le système de suivi et de contrôle	75
Les axes d'approfondissement : projets, processus et risques	82
La communication et la motivation.....	86
Deux impératifs pour le système de pilotage RH.....	87
Chapitre 7 – Le pilotage RH au service de l'évaluation de la création de valeur	91
Enjeux prioritaires et facteurs clés de succès.....	91

Les différentes utilisations de l'évaluation de la création de valeur RH	99
Conséquences pour la gestion de projet et la gestion de processus	101
Quatre exemples concrets de mesure de la création de valeur	102
Conclusion	111
Un préalable : rigueur et professionnalisme	111
La primauté du système de valeurs sur les dispositifs techniques	114

Annexes

Annexe 1 – Fiche de gestion de projet	119
Annexe 2 – Trame de description d'un processus	123
Annexe 3 – Proposition de trame d'enquête auprès du management et des salariés	129
Mots-clés	135