

# 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
<b>Chapitre 4 – Les principaux leviers pour la création de valeur ....</b>	<b>41</b>
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
<b>Chapitre 5 – Les étapes du projet.....</b>	<b>47</b>
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

<b>Chapitre 6 – Un système de pilotage rigoureux .....</b>	<b>59</b>
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
<b>Chapitre 7 – Le pilotage RH au service de l'évaluation de la création de valeur .....</b>	<b>91</b>
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
<b>Conclusion</b> .....	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