

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 |