

# SOMMAIRE

**Préface ..... 9**

**Introduction. L'hyper-compétition impose le défi  
de l'intelligence collective..... 13**

- 1. La nécessité de l'innovation permanente ..... 13
- 2. Les limites des modèles traditionnels ..... 15
- 3. L'enjeu de transformation vers plus d'agilité..... 17
- 4. L'intelligence collective est un défi humain ..... 18

## **CHAPITRE 1**

**Les enjeux RH..... 23**

- 1. La transformation en 5 enjeux RH ..... 25
- 2. La coopération et l'autonomie ..... 27
  - 2.1. Les limites des organisations traditionnelles ..... 28
  - 2.2. L'utopie de la liberté 2.0..... 32
  - 2.3. La réhabilitation des fondamentaux..... 34
- 3. La culture d'entreprise..... 37
  - 3.1. L'importance de l'enjeu culturel ..... 37
  - 3.2. L'entreprise globale et éclatée..... 40
- 4. L'enjeu de l'engagement..... 45
  - 4.1. L'engagement est une clé de la coopération ..... 45
  - 4.2. Les sources du désengagement ..... 47
  - 4.3. Quel type de réponse apporter ? ..... 49

5. L'enjeu des talents .....	51
5.1. Compétence, talent et agilité .....	51
5.2. Ce qu'implique véritablement une gestion des talents ..	54
6. L'enjeu du <i>leadership</i> .....	57
6.1. Pourquoi parler de <i>leadership</i> aujourd'hui ? .....	57
6.2. Le <i>leader</i> au regard de l'agilité .....	61

## CHAPITRE 2

### Les enjeux de la fonction RH ..... 67

1. La fonction RH en 4 défis.....	69
2. La contribution stratégique et prospective de la fonction RH .....	74
2.1. L'enjeu de transformation doit-il faire évoluer la nature de la contribution stratégique de la fonction RH ? .....	74
2.2. Le rôle prospectif de la fonction RH dans la perspective du <i>digital</i> .....	82
3. Une fonction RH irréprochable et tournée vers le client .....	87
3.1. Vers une vision rénovée de la performance des processus .....	88
3.2. Dans les meilleures conditions de qualité, coûts et délais.....	95
4. Une fonction RH qui maîtrise l'information.....	99
4.1. La qualité de l'information au cœur des processus RH..	99
4.2. De la donnée à l'intelligence RH .....	103
5. Une fonction RH qui maîtrise ses risques.....	110
5.1. Une complexification qui entraîne une plus grande exposition.....	112
5.2. L'émergence de nouveaux risques dans une entreprise ouverte .....	115

## CHAPITRE 3

### Le rôle du *digital* ..... 121

1. Le *digital* : de l'opportunité à la feuille de route RH..... 123
2. Le *digital* : de l'utopie à la réalité ..... 124
  - 2.1. Le *digital* est à l'origine de transformations profondes .. 124
  - 2.2. Les limites du *digital* au regard de l'enjeu de coopération..... 134
  - 2.3. Quels sont les rapports entre *digital* & RH ? ..... 141
  - 2.4. Quelle feuille de route opérationnelle donner à la fonction RH sur le thème du *digital* ? ..... 148
3. Une fonction RH irréprochable sur ses missions premières.. 172
  - 3.1. Qu'est-ce qu'une fonction RH irréprochable sur le socle de sa mission ? ..... 172
  - 3.2. Quatre leviers classiques à revisiter ..... 179
  - 3.3. Qu'est-ce que le *SaaS* et que peut apporter ce modèle ? . 183
4. Piloter la performance de la fonction avec ambition ..... 188
  - 4.1. Les données au cœur de la politique RH ..... 188
  - 4.2. La problématique spécifique de la sécurité des données..... 201
  - 4.3. L'enjeu du *Big Data* RH..... 206
5. Avoir une approche globale et cohérente de la RH..... 218
  - 5.1. La cohérence interne à la RH est une nécessité ..... 218
  - 5.2. Le SIRH comme facteur de cohérence..... 226
  - 5.3. La problématique spécifique de l'international..... 238
  - 5.4. Le *community management*, démarche de cohérence entre l'interne et l'externe ? ..... 240

**Conclusion. Le *digital*, une opportunité à saisir, une culture à acquérir ..... 245**

**Bibliographie ..... 249**