

Table des matières

Remerciements	7
Avant-propos	11
Introduction	13
Partie 1 : La transformation sociétale	17
Chapitre 1 : Changements de modes de consommation	19
L'urgence écologique	19
Plus que du blabla	21
Le changement ne passera pas par notre caddie ⁹	22
Mondialisation, localisation ou spatialisation ?	23
Tertiarisation de l'économie : de la propriété à l'usage	26
Post-croissance, post-Covid et déconsommation	28
L'expérience client sinon rien	29
Références	32
Chapitre 2 : Changements démographiques	35
Espérance de vie	35
Le lien à la mort	37
Plus concrètement, cher Céki, quel impact ceci aura-t-il dans votre métier ?	41
Urbanisation	42
<i>El mundo es un pañuelo</i>	45
Quand quatre générations cohabitent	48
Petit vis-ma-vie d'un Céki (Céki n'étant ni âgé ni genré) dans la vie de Yolo	49
Pour vous, Céki, qu'est-ce que cela veut dire ?	52
Références	58

Chapitre 3 : Changements de paradigme	61
« Se lier au réel », un mode mental nécessaire à notre monde VUCA ²	66
La spirale dynamique	69
vMème beige (satisfaction individuelle, – 5.000.000 ans)	72
vMème violet (satisfaction collective, – 10.000.000 ans)	73
vMème rouge (satisfaction individuelle, – 10.000 ans)	75
vMème bleu (satisfaction collective, – 3000 ans)	76
vMème orange (satisfaction individuelle, 600 ans apr. J.-C.)	78
vMème vert (satisfaction collective, xx ^e siècle apr. J.-C.)	79
vMème jaune (satisfaction individuelle, actuel)	81
vMème turquoise (satisfaction collective, émergent)	83
Voir nos œillères : les biais cognitifs	86
La tâche aveugle	88
La pensée associative	90
Le biais de confirmation	92
Le biais de conformité	94
Le biais d’ancrage	97
L’effet Dunning-Kruger (effet de surconfiance)	99
L’effet de simple exposition ²²	101
L’effet d’ambiguïté	103
L’effet Ikea	104
Le biais de faux consensus	106
L’effet de récence	108
L’effet de primauté	109
Récapitulons	110
En résumé	117
Références	120
Chapitre 4 : De l’artisan au travailleur 4.0	123
Petite envolée... en l’an 2025	123
Bienvenue dans le monde VICA	124
Et le facteur Covid-19 dans tout cela ?	127
La transformation digitale, kékako ?	128
La <i>blockchain</i>	132
Le <i>big data</i>	134

L'internet des objets (« IoT »)	137
L'intelligence artificielle	139
Des innovations cumulatives	142
Références	149
Partie 2 : Le RH, acteur de la transformation	151
Chapitre 1 : L'agilité d'emploi	153
La souffrance au travail	153
La <i>gig economy</i>	155
Le succès de l'intérim	156
Plus peur de l'indépendance	156
Après le « # », le <i>slashing</i>	157
Les plateformes collaboratives	159
Les coopératives d'entrepreneurs	161
Le nomadisme digital ou les <i>location independants</i>	163
Le <i>coworking</i>	164
En définitive	165
<i>NextGen Work</i>	166
Que recherche-t-on dans un travail ?	166
L'espace de travail	168
Des lieux de travail dynamiques	170
Références	177
Chapitre 2 : Les nouvelles organisations	181
Les nouveaux modes organisationnels	181
L'organisation multi-contractuelle	181
Des frontières invisibles	183
De nouveaux modes de gouvernance	188
Les nouveaux métiers	200
Les nouvelles compétences	204
Chapitre 3 : La place de l'humain dans l'organisation	211
Consommateur/client, deux facettes pour un même cerveau	211
Place aux émotions (« aux quoi ? »)	213
La performance du plaisir	216
Comprendre ses collaborateurs	218
Références	222

Chapitre 4 : Le rôle stratégique du RH	225
La création de valeur	226
La carte stratégique	227
Le <i>design thinking</i> et agilité	232
La « plateforme <i>data</i> » au service de la stratégie	238
Ses défis pour soutenir la société	241
Défi n° 1 : développer l'employabilité	241
Défi n° 2 : s'ouvrir à l'extérieur	242
Défi n° 3 : embrasser la diversité	242
Défi n° 4 : embrasser dans la digitalisation	244
Défi n° 5 : créer une gouvernance performante	245
Défi n° 6 : booster l'engagement des collaborateurs	245
Défi n° 7 : positionner sa marque employeur dans le durable	246
Défi n° 8 : et tout ça, dans la sérénité !	247
Références	249
Chapitre 5 : Les rôles RH	251
La direction RH	252
Le directeur de la transformation et de l'innovation RH	253
Le <i>data analyst</i>	254
Le <i>chief freelance officer</i>	255
Le responsable expérience collaborateur et engagement	256
L' <i>employer brand manager</i>	257
Le <i>chief learning officer</i>	258
Le <i>culture designer</i>	259
Les autres fonctions évoluent	261
Le <i>talent manager</i> ou le <i>potential manager</i>	261
Le <i>talent acquisition manager</i>	261
Et encore bien d'autres	262
Références	264

Partie 3 : Le RH, designer de la culture	265
Chapitre 1 : La structure du fonctionnement humain	267
Chapitre 2 : La culture est une question de valeurs	271
Chapitre 3 : C'est aussi une question de croyances	273
Chapitre 4 : Mais aussi une question de métaprogrammes	275
Chapitre 5 : La confiance	283
Chapitre 6 : La responsabilité et la subsidiarité	291
Chapitre 7 : L'autonomie	295
Chapitre 8 : La coopération	303
Références	308
Chapitre 9 : L'éthique	309
Partie 4 : Les processus et les outils en soutien	317
Chapitre 1 : Le plaisir au travail	323
Les quatre types de motivation	324
Le SISEM	325
Chapitre 2 : La gestion des talents et des potentiels	329
Chapitre 3 : Le <i>teamcrafting</i> et le <i>job cosizing</i>	333
Le <i>teamcrafting</i>	333
Le <i>job cosizing</i>	335
Chapitre 4 : Le recrutement	337
Changement de temps et de lieu	337
Plusieurs tendances viennent secouer le monde du recrutement depuis quelques années	338
L'animation de communauté	338
Les outils digitaux	338
La ludification (le <i>recrutainment</i>)	341
Les nouveaux recruteurs	341
Les nouveaux candidats	342
Chapitre 5 : <i>Pre-boarding, on-boarding, cross-boarding,</i> <i>off-boarding</i> et <i>re-boarding</i>	345
Le <i>pre-boarding</i>	345
L' <i>on-boarding</i>	346

Le <i>cross-boarding</i>	348
L' <i>off-boarding</i>	348
Le <i>re-boarding</i>	350
Chapitre 6 : Formation	353
Changement de temps et de lieu	353
Plusieurs tendances viennent secouer le monde de la formation depuis quelques années	354
Les nouveaux contenus	354
Les nouveaux formateurs	356
Formation présentielle ou digitale ?	357
Le coaching entre pairs	360
Mais encore	362
L'organisation apprenante : de la formation à l'agilité	362
Chapitre 7 : Gestion de performance et évaluation	365
Chapitre 8 : La politique salariale	371
Un package salarial équitable et transparent	371
Les récompenses	374
Chapitre 9 : Les autres processus	377
L'administration RH	377
Le management des compétences	377
Références	380
Partie 5 : Votre plan d'adaptation	383
Le modèle A.Q.A.L. de Wilber	384
Le changement devra commencer par vous. Vous et votre équipe	389
Travailler sur le quadrant individuel/interne	390
Que faire ?	391
Travailler sur le quadrant individuel/externe	392
Travailler sur le quadrant collectif/externe	392
Travailler sur le quadrant collectif/interne	393
Que le travail commence	393
Préparer votre patron	394
Quelques ingrédients toutefois	394

Pour aller plus loin	397
Quelques ouvrages qui nous ont fait grandir	397
Pour trouver des formations liées aux matières évoquées	398
Conclusions	399