

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	9
PRÉFACE	11
<i>Par Luis Vassy, Directeur de Sciences Po</i>	
L'EMRH, un programme iconique de Sciences Po Executive Education..	12
<i>Par Benoît Banchereau, Directeur général de Sciences Po Executive Education</i>	
AVANT-PROPOS. L'ADN DE L'EMRH	13
<i>Par Valérie Apicella-Magentie, Responsable du pôle Programmes – Management et Stratégie, Sciences Po Executive Education</i>	
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	17
<i>Par Michel Barabel et Olivier Meier, Sciences Po Executive Education – EMRH, coordinateurs de l'ouvrage</i>	
Genèse de l'ouvrage et contribution des participants	19
Toute la richesse de Sciences Po dans l'Executive Education :	
la mission Formation continue	20
<i>Par Ambroisine Bourbon, Directrice de l'offre, pôle France, en formation continue à Sciences Po</i>	
Chapitre 1. Être DRH aujourd'hui	25
Être un DRH humaniste ?	25
<i>Par Olivier Lajous</i>	

La bienveillance est la raison d'être du DRH d'aujourd'hui	27
<i>Par Franck Aimé</i>	
Le DRH : garant du vivant	28
<i>Par Benoît Serre</i>	
Libérer le potentiel de chacun : la mission essentielle du DRH	30
<i>Par Marie Vézy</i>	
Être DRH ou l'art de l'étonnement volontaire face aux personnes talentueuses	30
<i>Par Philippe Pierre</i>	
Le DRH holistique	32
<i>Par Séverine Loureiro</i>	
DRH Stratège ? Carpe ou saumon ?	34
<i>Par Marc François-Brazier</i>	
DRH-CEO : le binôme clé pour mettre l'humain au cœur de la stratégie	35
<i>Par Stéphanie Fraise</i>	
Le DRH Orchestrator : harmoniser pour révéler.....	36
<i>Par Éric-Jean Garcia</i>	
DRH bâtisseur de l'agentivité et de l'économie quaternaire.....	37
<i>Par Jérémy Lamri</i>	
Le DRH <i>People Developer</i> : développer les personnes pour transformer l'entreprise et la société.....	39
<i>Par Ilhem Alleaume</i>	
Le DRH, acteur de la santé mentale au travail	40
<i>Par Patrick Légeron</i>	
Lélégance de l'audace : une fonction RH en mouvement	41
<i>Par Thomas Chardin</i>	
Le DRH engagé, sinon rien.....	43
<i>Par Pierre Monclos</i>	
Le DRH, architecte d'une culture collaborative	44
<i>Par Nicolas Guy</i>	
Chapitre 2. Transformation(s) et restructurations.....	47
1. La valeur ajoutée de la / du DRH dans un contexte de restructuration	48
<i> Par François Pirou</i>	
2. La fonction RH à l'heure de la transition écologique : dilemmes et paradoxes.....	56
<i> Par Delphine Lambert</i>	

3. Transformer sans fracturer. La RSE comme boussole RH en période de mutation technologique.....	60
<i>Par Maëlle Machat</i>	
Chapitre 3. Performance RH.....	65
1. Pourquoi s'intéresser aux biais inconscients dans les processus RH ?	66
<i>Par Mariana Raskine</i>	
2. Le turnover, cet ennemi qui vous veut du bien	72
<i>Par Benoît Maniglier</i>	
3. Dispositifs d'association des salariés aux résultats de l'entreprise : quel impact sur l'engagement ?	79
<i>Par Marielle Alonso</i>	
Chapitre 4. IA et management des talents	87
1. IA et développement des compétences et des talents : promesse d'une révolution ou menace pour le lien humain ?	88
<i>Par Marie Delpit</i>	
2. L'intelligence artificielle au service du <i>talent management</i> : une révolution humaine en marche	94
<i>Par Sandrine Huilleret</i>	
Chapitre 5. Politiques RH et PME.....	101
1. « Je t'aime, moi non plus » : entre nécessité et enjeux de gouvernance, quel rôle et quelle place pour les DRH auprès des dirigeants de PME ?	102
<i>Par Clémence Henriot</i>	
2. « Ah, ces jeunes, jamais contents !!! » PME, osez l'alchimie des générations.....	114
<i>Par Valérie Saunier</i>	
Chapitre 6. Catégories sociales et mutation du travail.....	119
1. L'employabilité des facteurs à l'ère de la transition digitale : un enjeu stratégique et sociétal	120
<i>Par Isabelle Faber</i>	
2. L'expérience sociale de l'encadrement pour répondre à la crise du management ?	127
<i>Par Guillaume Conraud</i>	
Chapitre 7. Diversité et mixité.....	137
1. L'égalité femmes-hommes : un impératif, un défi, une transformation.	138
<i>Par Marie-Caroline Marchi</i>	

2. Femmes aux commandes, entreprises performantes : le leadership au féminin comme levier de performance organisationnelle	151
<i>Par Marie Congé</i>	

Chapitre 8. Management interculturel 157

1. L'interculturalité, obstacle ou source d'engagement des collaborateurs ?.....	158
<i>Par Nicolas Bonnaud</i>	
2. La prévention du harcèlement moral au travail dans un environnement de travail multiculturel	165
<i>Par Céline Ollier</i>	

CONCLUSION GÉNÉRALE 175**POSTFACE..... 179**

Par Henri Bergeron et Patrick Castel

BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALE..... 181**PRÉSENTATION DES AUTEURS 189**

Les coordinateurs	189
Les préfaciers/postfaciers	190
Les contributeurs.....	190