

Communiqué de presse
En librairie le 2 février 2024

**Un regard prospectif sur les RH :
« RH en alerte : défis et stratégies à l'horizon 2030 »,
aux éditions FYP**

[Sophie Sureau](#), Directrice de l'[ISG RH](#)

Préface de Pierre ARONOFF-BOURGEOU, DRH Chanel Parfums Beauté et Création
Conclusion de Thomas CHARDIN, Dirigeant fondateur de Parlons RH, Vice-Président du Lab RH



Cet ouvrage est une invitation à mieux comprendre les enjeux RH face à une transformation inéluctable. La fonction des Ressources Humaines est en pleine mutation, elle doit notamment s'adapter à un contexte mondial incertain, à l'émergence de nouvelles formes de travail et aux enjeux éthiques liés à l'Intelligence Artificielle. Parce qu'elles jouent un rôle clé dans le développement du potentiel humain, l'adaptabilité et la construction de stratégies pertinentes pour l'avenir des entreprises, les RH doivent repenser en profondeur les politiques et les pratiques pour répondre à ces nouvelles réalités. L'acronyme VUCA (Volatility ou Volatilité, Uncertainty ou Incertitude, Complexity ou Complexité, Ambiguity ou Ambiguïté) illustre parfaitement cette période de profondes transformations dont les RH doivent être les acteurs plutôt que les spectateurs.

Au chapitre des changements, le livre souligne d'ailleurs que les entreprises sont confrontées à la nécessité de cultiver la transparence, l'authenticité et la responsabilité pour gagner la confiance des collaborateurs et celle des parties prenantes. Parallèlement, le marché du travail évolue avec l'émergence de nouvelles formes de travail, propulsées par la digitalisation et le nomadisme professionnel. Certaines modalités participent à cette transformation en profondeur : augmentation du travail à distance, horaires flexibles, équipes multiculturelles, etc...

« Aujourd'hui, le ou la DRH apparaît comme un business developer, booster d'innovation, anticipateur d'évolutions, accélérateur, accompagnateur et facilitateur de la transformation. Parallèlement à l'évolution de ses missions, ce « DRH 4.0 » voit évoluer ses responsabilités vers des missions d'anticipation, de développement, de transformation, d'animation et de pilotage. » ajoute Sophie Sureau, directrice de l'ISG RH.

Si la crise de l'engagement des employés est souvent identifiée comme un enjeu crucial, elle souligne l'importance pour les RH d'adopter des approches novatrices. Malgré des améliorations quant à la réduction des disparités salariales, l'atteinte d'une égalité parfaite demeure un objectif lointain (103 ans si l'on en croit le Global Gender Gap Index). Longtemps considéré comme un élément clé de la définition de l'identité (qui n'a jamais posé la question : « Tu fais quoi dans la vie ? », lors d'une nouvelle rencontre), le travail, et encore plus depuis la pandémie, glisse vers le bas du classement des priorités des femmes et des hommes.

RH en alerte : défis et stratégies à l'horizon 2030 met parfaitement en lumière le rôle central des Ressources Humaines. Ce département doit se commuer en agent du changement capable d'anticiper les évolutions des métiers, de développer des stratégies interculturelles tout en optimisant les aspects juridico-administratifs.

Individualisation et harmonisation deviennent ainsi des axes prioritaires pour une gouvernance RH plus proche, mais capable d'intégrer des concepts marketing, une gestion éthique de la data et de l'Intelligence Artificielle. Ainsi, la fonction RH s'érige en acteur central pour façonner un avenir du travail empreint de sens, d'adaptabilité et d'inclusion. Cet ouvrage apporte un regard neuf quant au rôle des RH d'ici 2030 et dévoile de nouveaux défis analysés par des contributeurs experts.

Les grands sujets évoqués dans l'ouvrage :

1. Les nouveaux rapports au travail
2. L'émergence de la crise de l'engagement
3. L'intelligence artificielle bouleverse les métiers RH
4. L'utilisation, la gestion et la culture de la data

Sommaire

Partie 1 : La fonction Ressources Humaine aujourd'hui

- 1 - Caractéristiques actuelles des RH, leur évolution et leur place au sein de l'entreprise
- 2 - Le besoin en compétences des acteurs du marché du travail
- 3 - La place des femmes dans la fonction Ressources humaines et dans l'entreprise
- 4 - Métiers actuels et émergents de la fonction Ressources humaines

Partie 2 : Les facteurs d'évolution de la fonction Ressources humaines

- 1 - Un contexte global incertain et anxiogène, VUCA : quatre lettres pour définir le nouveau monde (Volatility, ou Volatilité, Uncertainty, ou Incertitude, Complexity, ou Complexité, Ambiguity, ou Ambiguïté)
- 2 - Aux origines du chaos
- 3 - Ne pas céder à la panique : l'impératif d'adaptabilité
- 4 - La plateformesation de l'économie et ses conséquences
- 5 - De nouveaux rapports au travail marqués par une crise de l'engagement
- 6 - L'émergence de nouvelles formes de travail
- 7 - Des mutations technologiques d'envergure ont permis à la fonction RH de s'expertiser et de poser les bases du futur

Partie 3 : Un nouveau rôle pour de nouveaux enjeux : Une fonction RH augmentée à l'horizon 2030

- 1 - Développer la proximité Business et intégrer le changement pour bâtir des stratégies RH pertinentes
- 2 - Vers une Stratégie Interculturelle pour les ressources humaines internationales 4.0
- 3 - Anticiper l'évolution des métiers de l'entreprise
- 4 - Sécuriser et optimiser le périmètre juridico-administratif de l'entreprise
- 5 - Soutenir les managers dans la transformation de leur métier et développer son leadership
- 6 - Accompagner les collaborateurs de manière plus proche et plus individualisée



7 - Intégrer des concepts marketing aux stratégies et politiques ressources humaines

8 - Clarifier le sujet de la data RH

9 - Intégrer l'intelligence artificielle aux stratégies ressources humaines de manière éthique et sécurisée

Les auteurs

Sophie Sureau

Après une formation universitaire en langues étrangères, Sophie SUREAU intègre la Direction des Ressources Humaines d'une grande entreprise de l'agro-alimentaire. Après 7 années d'une expérience passionnante, elle obtient un Mastère en Management des Ressources humaines qui l'amène à exercer par la suite des fonctions de Consultante et de formatrice. Elle rejoint le groupe IONIS en 2007 en tant qu'intervenante en Ressources humaines au sein de l'ISEFAC, l'une des écoles du groupe. Elle prend la responsabilité de la filière RH en 2010 puis devient Directrice des études de l'ISEFAC RH en 2016. Elle est aujourd'hui Directrice nationale des études de l'ISG RH (ex ISEFAC RH) et accompagne les campus de Paris, Lille et Lyon.

Michelle Guerin

Consultante, formatrice, enseignante et DRH à temps partagé

Virginie Germain

DRH à temps partagé & Dirigeante de GCRH - Germain Consult' RH

Matthis Pierotti

CEO de la start-up Origamix

Marie-Anne Magnac

Présidente & co-créatrice de « Quelques femmes du numérique ! »

Laurent Escriva

Consultant et Référent du programme juridique de l'ISG RH

Anne Van Der Weide

Consultante et formatrice

Marie-Emmanuelle Ait Said

Consultante RH, formatrice et improvisatrice

Les contributeurs experts :

Livre enrichi des témoignages d'acteurs majeurs du monde de l'entreprise : experts reconnus (**Aymeric VINCENT** - Directeur de la transformation et de l'innovation RH du Groupe Les Échos-Le Parisien, **Caroline TREUILLARD** - Directrice Générale, et **Sabrina GASMI** - Responsable Ressources humaines - MOBILITY COMPLIANCE GROUP, **Sophie DELFOLLY** - Directrice des Ressources Humaines - SODEXO LIVE!, **Elisabeth PERONNIN** - Directrice Générale déléguée aux Ressources Humaines de l'entreprise CLUBFUNDING Group, **Elodie ZYNCK DECLETY** - Directrice des Ressources Humaines corporate de l'entreprise GEODIS, **L'agence Parlons RH** - agence conseil experte en marketing RH, éditorial et Social Media, **Anne-Sophie JAMOT**, DRH France de l'entreprise PEPSICO, **Audrey ANTUNES MARTINS** - Directrice des Ressources Humaines opérationnelle - MUSIAM Paris, Groupe DUCASSE, **Bruno FOURNET** - Directeur des Ressources Humaines - Center Of Excellence Learning & Development - DISNEYLAND Paris, **Cyrille SEKRETEV**, Vice-Président Ressources humaines pour l'Europe, le Moyen Orient et l'Afrique - Louis VUITTON).

Quelques citations à retrouver dans l'ouvrage :

« **De profondes mutations des formes de travail ont émergé dans une époque marquée par l'instantanéité, la dématérialisation et la mobilité.** » Aurélie Schneider, consultante et formatrice

« **Continuer à placer plus fortement l'humain au centre des décisions et des actions de l'entreprise est selon moi le véritable défi de la fonction Ressources Humaines aujourd'hui et à l'horizon 2030.** » Pierre Aronoff-Bourgeot, DRH – Chanel Parfums Beauté et Création

« **Les Ressources Humaines jouent un rôle décisif dans la stratégie de l'entreprise dès lors que l'on cesse de les concevoir comme une fonction Support et qu'on les positionne avant tout comme une fonction Partenaire.** » Virginie Germain, DRH à temps partagé et Dirigeante de GCRH – Germain Consult'RH

« **Bien au-delà de l'obligation légale, le développement des salariés est devenu un enjeu de « marque employeur » déterminant dans certains secteurs d'activités touchés par une pénurie de talents.** » Sophie Sureau, directrice de l'ISG RH

« **Face à la crise de l'engagement, il est fondamental que la fonction RH incarne des postures inspirantes et charismatiques pour conserver des équipes motivées et anticiper les désengagements.** » Yanis Lammari, fondateur et directeur de l'association Youth ID, cofondateur de l'entreprise de formation ELYA et formateur

« **Et si finalement la mission de la RH n'était pas tout simplement d'accompagner les salariés vers plus de maturité pour une meilleure qualité de vie au travail ?** » Anne van der Weide, consultante et formatrice

« **Les professionnels RH doivent passer de « risquophobes » à « innovatophiles », devenir des entrepreneurs d'eux-mêmes pour porter haut les couleurs de la fonction.** » Thomas Chardin, dirigeante et fondateur – Parlons RH

« **L'inclusion est un choix, là où la diversité est un fait. Une politique d'inclusion doit être pensée et décidée par les équipes de direction et la fonction Ressources humaines.** » Yanis Lammari, fondateur et directeur de l'association Youth ID, cofondateur de l'entreprise de formation ELYA et formateur

« **La fonction Ressources humaines doit se réinventer, pour s'associer notamment aux ajustements stratégiques des directions, accélérer la transformation digitale, ressouder l'humain, et négocier le virage des lendemains instables.** » Sophie Sureau, directrice de l'ISG RH

Prix : 24,50 € TTC – Disponible en ligne sur [le site de FYP Editions](https://www.fyp-editions.com)

Fiche technique : 978-2-36405-235-2/ 256 pages / Février 2024 / FYP éditions

Contacts presse :

Marie-Laure Laville – ml_laville@yahoo.fr – 0618148536
Sophie Leybros – sophie.leybros@isg-rh.com – 0631062547

A propos l'ISG RH

L'ISG RH est l'un des programmes spécialisés de l'ISG, entièrement dédié à la formation des professionnels des métiers ressources humaines et juridique, de Bac+2 à Bac+5 (Titres certifiés par l'État niveau 6 et 7). Situé dans 3 grandes villes de France, l'ISG RH forme les futurs acteurs stratégiques de l'entreprise, de la mobilité internationale au recrutement en passant par la fonction juridique. Grâce à une pédagogie renouvelée chaque année et adaptée au marché de l'emploi, l'ISG RH accompagne chaque profil vers un métier expert et la réussite professionnelle. www.isg-rh.com

Bonne lecture !