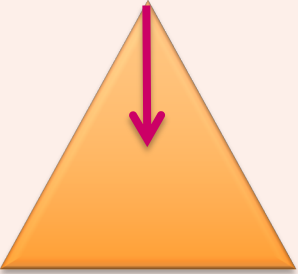
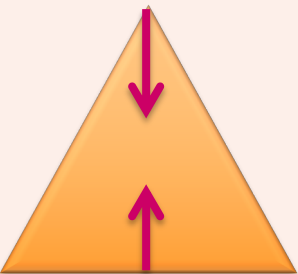
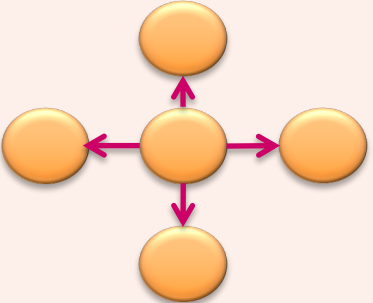
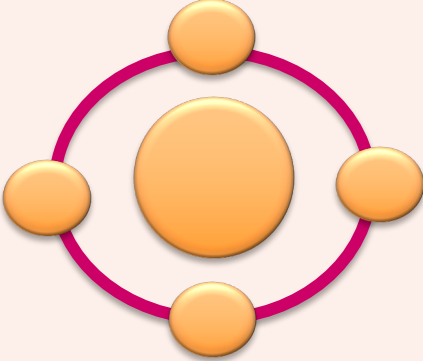


<i>Repères</i>	<i>La société du travail et de la croissance (Vétérans)</i>	<i>La société du progrès (Baby boomers)</i>	<i>La société du risque (Génération X)</i>	<i>La société de l'incertitude (Génération Y)</i>
<p>Sociaux</p> <p>Complémentarité des rôles et des fonctions</p>	<p>Société verticale descendante Collectif > l'individuel</p> <p>Direction décide Hiérarchie contrôle Employés peu qualifiés appliquent consignes</p>	<p>Verticalité de la société affaiblie</p> <p>Direction décide Hiérarchie anime Employés qualifiés participent</p>	<p>Dynamiques horizontales se développent</p> <p>Direction assure maintenance sociale et organisationnelle Hiérarchie régule Experts décident Employés compétents interagissent</p>	<p>La relation se substitue à l'autorité Individuel > Collectif</p> <p>Direction garante du sens, de l'éthique et du lien social Experts et employés compétents collaborent dans des réseaux internes et externes à géométrie et à composition variables</p>
<p>Schéma</p>				
<p>Evolution de la fonction RH</p>	<p>Modèle Taylorien Responsable du personnel promotion hiérarchique Gestion carrière par employeur Outils RH : paie, classifications, formation par les pairs</p>	<p>Modèle Flexibilité Responsable RH Accumulation de spécialités Accompagnement de la mobilité Outils : gestion des carrières, recrutement, formation tout au long de la vie</p>	<p>Modèle GPEC RH business Partner Transversalités des postes Multi-employeur Outils : référentiels des compétences, entretien annuel</p>	<p>Modèle Talent Talent business integrator Nomadisme volontaire Gestion carrière personnelle Outils : tutorat, mentoring, blended learning</p>