

# Sommaire général

Index général.....	15
--------------------	----

## PREMIÈRE PARTIE

### Gérer l'emploi et développer les ressources

#### Chapitre I : PRÉVOIR LES EMPLOIS, LES MÉTIERS ET LES COMPÉTENCES

<i>Index</i> .....	29
<b>Introduction</b> .....	31
<b>Section 1 - La GPMC: de quoi parle-t-on?</b> .....	33
§ 1. Comment définit-on de façon générale la GPMC?.....	33
§ 2. Quels sont les principaux concepts associés à la GPMC?.....	36
§ 3. Pourquoi dit-on que la GPMC est plurielle?.....	39
§ 4. Comment la GPMC impacte-t-elle les métiers?.....	43
<b>Section 2 - Pourquoi la GPMC s'impose-t-elle aujourd'hui?</b> .....	45
§ 1. Les enjeux macro-économiques.....	45
§ 2. Les enjeux de proximité.....	46
<b>Section 3 - Comment s'y prend-on? (méthodologie et illustrations)</b> .....	49
§ 1. Comment prévoir l'emploi et les effectifs?.....	49
§ 2. Comment mettre en œuvre une prospective «métiers/compétences»?.....	70
<b>Section 4 - Comment réussir la démarche GPMC et en tirer profit?</b> .....	90
§ 1. Réunir des atouts et éviter les écueils.....	90
§ 2. Impliquer les acteurs.....	94
§ 3. Quels enseignements retirer d'une démarche de GPMC?.....	96

#### Chapitre II : RECRUTER OU ACQUÉRIR DES RESSOURCES NOUVELLES

<i>Index</i> .....	101
<b>Section 1 - Recruter selon un processus en 4 étapes</b> .....	104
§ 1. Étape 1 : analyser le besoin.....	105
§ 2. Étape 2 : rechercher le candidat.....	107
§ 3. Étape 3 : sélectionner les candidats.....	115
§ 4. Étape 4 : accueillir l'agent, l'intégrer dans une équipe.....	120
<b>Section 2 - Organiser la fonction de recrutement</b> .....	122
§ 1. Définir le rôle des différents acteurs dans le processus de recrutement.....	122
§ 2. Confier au DRH la mission de régulation des recrutements.....	123

## Chapitre III : ÉVALUER LES PERSONNELS, UN ACTE MAJEUR DE MANAGEMENT

<b>Index</b> .....	129
<b>Avertissement</b> .....	131
<b>Introduction</b> .....	131
<b>Section 1 - Clarifier les valeurs fondatrices d'un système d'évaluation</b> .....	132
§ 1. Identifier des principes d'action et les faire connaître.....	133
§ 2. Construire un dispositif d'évaluation avec les acteurs concernés.....	133
<b>Section 2 - Replacer les mécanismes de notation dans un système d'évaluation des personnels</b> .....	134
§ 1. Passer d'une approche statique... ..	134
§ 2. ... à une approche dynamique.....	136
<b>Section 3 - Définir le champ de l'évaluation et la méthode</b> .....	138
§ 1. Identifier le champ de l'évaluation.....	138
§ 2. Comment évaluer?.....	140
§ 3. Se fixer une méthode pour construire la démarche d'évaluation.....	141
§ 4. Construire collectivement les outils les mieux adaptés au contexte.....	142
<b>Section 4 - Placer l'évaluation au cœur des pratiques managériales</b> .....	144
§ 1. Définir la procédure d'évaluation et ses composantes incontournables.....	144
§ 2. Le système d'appréciation : un outil essentiel du cadre.....	152

## Chapitre IV : DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES PAR LA FORMATION

<b>Index</b> .....	163
<b>Section 1 - L'enjeu : accompagner les projets collectifs et individuels</b> .....	165
§ 1. Intégrer la formation à la démarche de GPMC.....	166
§ 2. Piloter et mettre en œuvre la formation : le rôle des acteurs.....	171
<b>Section 2 - Élaborer le plan de formation</b> .....	178
§ 1. Distinguer les différentes actions et leur financement.....	178
§ 2. Faire du plan de formation la rencontre entre projet d'établissement et projet des agents.....	179
§ 3. Construire le plan de formation et le plan de DPC.....	181
§ 4. Procéder à l'achat de formation.....	185
<b>Section 3 - Évaluer la formation</b> .....	189
§ 1. Évaluer : pourquoi?.....	190
§ 2. Que peut-on évaluer?.....	191