

TABLE DES MATIERES

Introduction	18
Historique des ressources humaines	21
Fin 19 ^{ème} – 1945 : les débuts.....	22
La seconde guerre mondiale et après	26
Les trente glorieuses 1945-1973	27
Les théories du management	28
A- Henry Fayol (1841-1925).....	28
B- Lyndall Urwick (1891-1983).....	28
C- Max Weber (1864-1920)	29
D- Les idéologies modernes de ressources humaines.....	30
Fiche technique - Henry Fayol	32
Fiche technique - Lyndall Urwick.....	34
Fiche technique - Max Weber et le fondement de l'autorité bureaucratique	35
Fiche technique - Pyramide de Maslow	36
Le tournant des années 1980 : évolution des ressources humaines.....	38
A- Les raisons de son évolution	38
1- Le contexte économique	38
2- Les évolutions technologiques	38
3- Les contraintes législatives.....	39
4- Les évolutions sociétales	39
B- L'approche systémique des ressources humaines.....	40
Le management aujourd'hui dans la fonction publique.....	43
Les théories fondatrices du management actuel dans la fonction publique	44
A- Le new public management ou la nouvelle gestion publique	45
B- Le concept de motivation de service public (MSP)	46
C- Les 4 générations.....	46
D- Livre blanc d'avril 2008	48
Fiche technique - Modèles managériaux pour 4 générations.....	49
Fiche technique – les trois generations au travail générations et leurs caractéristiques	51
Fiche technique - Les propositions du livre blanc de 2008	52
Différentes clefs de management ou de gestion des ressources humaines	54
A- Le modèle A-B-C.....	54

B- Le cycle PDCA	54
C- Le QQOQCCP	55
D- Le S.P.Q.R. ou la légitimité du management.....	56
E- La règle de l'Actif/Passif/contre/pour	56
F- Le PCM : process communication model	58
G- le triangle dramatique ou triangle de Karpman	58
H- L'ennéagramme	59
I- Le benchmarking	60
J- La matrice de Dave Ulrich	61
K- Le diagramme SWOT	62
L- La grille de Blake et Mouton	63
M- Le management agile	64
N- La méthode DESC.....	65
O- La matrice d'Eisenhower.....	65
P- La vie d'une équipe par Bruce Tuckman	66
Fiche technique - Cycle de Deming	68
Fiche technique - La stratégie de l'Actif/Passif/contre/pour	69
Fiche technique - Les personnalités du PCM.....	70
Fiche technique - Le triangle dramatique de Karpman	72
Fiche technique - L'ennéagramme	73
Fiche technique - Les étapes du benchmarking	75
Fiche technique - La matrice de Dave Ulrich	76
Fiche technique - Le diagramme de Swot	77
Fiche technique - La grille de Blake et Mouton	78
Fiche technique - La matrice d'Eisenhower.....	79
Les notions actuelles de management	80
A- L'encadrement	80
B- Les leviers de la motivation	80
C- Le bien-être et la performance	82
D- Le management participatif.....	84
E- Le management par objectifs.....	86
F- Outils managériaux.....	86
1- La délégation	86
2- Les réunions.....	87
3- Organisation de l'équipe	88
4- la to-do list.....	89

5- le livret d'accueil.....	89
6- le profil de poste.....	90
7- La gestion de projet.....	91
8- Le cahier des charges.....	92
9- Le questionnaire de satisfaction.....	92
10- Le comité de pilotage	93
11- la Charte	93
12- le règlement intérieur	94
Fiche technique - La théorie bi-factorielle d'Herzberg.....	95
Fiche technique - La théorie d'évolution cognitive de Deci et Ryan	96
Fiche technique - Les leviers de la motivation individuelle.....	97
Fiche technique - Donner du sens au travail	98
Fiche technique - La chaine logique du bien-être et de la performance.....	99
Fiche technique - Les 5 piliers de la performance de la fabrique spinoza	100
Fiche technique - Les avantages et les limites du management participatif	101
Fiche technique - L'organigramme des tâches.....	102
La gestion des ressources humaines dans la fonction publique.....	103
La définition des RH dans la fonction publique	104
La communication avec les autres acteurs.....	105
A- Le dirigeant ou administration centrale.....	105
B- Le manager ou responsable hiérarchique.....	105
C- Les salariés ou agents.....	105
D- L'utilisateur	106
la modernisation de la GRH dans la fonction publique	107
A- La loi organique relative aux lois de finances de 2001 (LOLF)	109
B- la révision générale des politiques publiques (RGPP)	110
C- La modernisation de l'action publique (MAP).....	110
D- Loi de programmation pour la cohésion sociale en 2005 : mise en place de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).....	111
E- Le décret du 22 décembre 2016.....	111
F- Action publique 2022.....	114
1- Les chantiers interministériels 'boîtes à outils'	115
2- Le forum de l'action publique	116

3-	Le Comité Action publique 2022	117
4-	La loi de modernisation de la fonction publique.....	117
G-	La loi de programmation de la justice.....	118
H-	Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique	119
	Professionnalisation des ressources humaines dans la fonction publique d'aujourd'hui.....	121
A-	La Direction interministérielle de la transformation publique	122
B-	La direction générale de la fonction publique (DGAFP).....	123
	Fiche technique - Le calendrier d'Action publique 2022.....	126
	Fiche technique - Les chantiers interministériels d'Action publique 2022	127
	Fiche technique - Les premières propositions du Comité Interministériel de la transformation publique (CITP)	128
	Fiche technique - Les 5 domaines du projet de loi 'Justice 2018-2022'	129
	Fiche technique - Cap 2022 : les 22 propositions.....	131
	Les outils de la gestion des ressources humaines.....	133
A-	L'emploi.....	133
1-	Les unités de mesure des emplois.....	133
2-	Définitions budgétaires	134
3-	Définitions techniques de ressources humaines.....	135
B-	La rémunération.....	135
C-	L'évaluation	136
D-	La revue des cadres.....	138
E-	Les référentiels métiers.....	139
1-	La bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP)	139
2-	Le répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME)	139
3-	Le dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'Etat (DICO)	141
4-	Le référentiel ministériel des métiers de la Justice (RMJ).....	141
5-	Le référentiel des métiers et des compétences des greffes (RMCG)	142
6-	La fiche de poste.....	144
F-	La mobilité	145
1-	Les règles et fondamentaux	145
2-	La réinsertion dans des activités privées.....	150

3- Le Conseiller mobilité carrière (CMC).....	151
G- La formation professionnelle	152
1- Le schéma directeur de la formation professionnelle.....	153
2- Les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH)	154
3- Le plan de formation	155
4- L'entretien de formation	156
5- outils de formation professionnelle	157
a) Les actions de formation continue et préparation aux concours et examens	157
b) Le congé de formation professionnelle.....	158
c) La validation des acquis de l'expérience (VAE).....	159
d) Le bilan de compétences.....	160
e) Le compte personnel de formation (CPF)	160
f) La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)	161
g) Le bilan de carrière	162
6- L'école du management et des ressources humaines (EMRH)	162
H- L'audit de ressources humaines.....	163
I- Les labels	164
1- Le label égalité professionnelle	166
2- Le label Marianne	167
3- Le label diversité	167
Fiche technique - La raison d'être du plan de formation	169
Fiche technique - Le plan de formation dans son contexte stratégique	170
Fiche technique - Typologies des formations dans le plan de formation	171
Fiche technique - Le pilotage de la formation professionnelle	172
Fiche technique - Processus de la validation des acquis de l'expérience (VAE)	173
Fiche technique - L'entretien de carrière	174
Fiche technique - La chronologie de l'évaluation annuelle	175
Fiche technique - Textes relatifs à la formation professionnelle des agents de la fonction publique	176
Fiche technique - L'accompagnement de la mobilité.....	177

Fiche technique - Les dispositifs indemnitaires et sociaux visant à favoriser la mobilité.....	178
Le télétravail	180
Fiche technique - Textes relatifs au télétravail.....	183
Fiche technique - La procédure de demande de télétravail.....	184
La lutte pour l'égalité des femmes et des hommes et la lutte contre la discrimination, le sexisme et les violences sexuelles	185
A- Les institutions ministérielles et interministérielles	185
B- Les fondamentaux et la concertation	186
C- la politique gouvernementale de lutte	190
Fiche technique - Textes relatifs à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations et les violences sexistes.....	193
Fiche technique - Les 10 points-clefs de la concertation entre les partenaires sociaux et le secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes	195
Fiche technique - Les axes de la prévention contre les actes de violence sexistes et sexuels dans la fonction publique.....	196
La gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH).....	196
A- Définition de la GPRH.....	197
B- Les acteurs de la GPRH.....	199
C- La localisation des emplois ou le dialogue de gestion	199
D- les différents rôles de la GPRH.....	200
1- La prévention des risques.....	201
2- Les étapes de la GPRH	201
3- Le plan d'action du ministère de la justice 2018/2019	201
E- Outils de pérennité des démarches de GPRH	202
1- L'auto-évaluation et la formation	202
2- L'audit de la GPRH	203
F- Les outils informatiques	203
1- LOLFI	203
2- Outilgref.....	204
3- PHAROS (P ilotage H armonise pour l' O RGANISATION DES S ERVICES)	206
4- RMCG-LOLFI.....	207
5- Le système d'information RH (SIRH) et le système d'information décisionnel (sid).....	208

6- Harmonie	209
7- Evolution du Système de Traitement de l'évaluation dématérialisée (ESTEVE).....	210
8- IRHIS.....	210
9- Outils 'personnels'	210
G- Les bilans sociaux.....	211
Fiche technique - Les domaines de la GRH.....	213
Fiche technique - L'enjeu et les objectifs des indicateurs RH	214
Fiche technique - Les indicateurs de gestion de la RH au ministère de la justice.....	215
Fiche technique - Les unités de mesure des emplois	217
Fiche technique - Le plan d'action des objectifs d'évaluation	218
Fiche technique - Les étapes de la GPRH 1.....	219
Fiche technique - Les étapes de la GPRH 2.....	220
Fiche technique - Le dialogue de gestion	221
Fiche technique - Exemples de statistique par juridiction remontée par OUTILGREF.....	222
Fiche technique - Exemple de comparaison des données avec LOLFI	222
Fiche technique - Comparaison système de carrière/système d'emploi	223
Fiche technique - Les référentiels métiers	224
Fiche technique - L'utilisation des référentiels métiers	225
Fiche technique - Les domaines d'activité du référentiel RMCG en fonction des catégories d'emplois.....	226
Fiche technique - La prévention des risques RH.....	227
Fiche technique - Les différents modules d'un SIRH	228
Fiche technique - Comparaison des corps et cadres d'emplois	229
Fiche technique - Les sources de PHAROS.....	230
Fiche technique - Le plan d'action RH du ministère de la justice 2018/2019	232
Fiche technique - Liste des indicateurs devant figurer dans le bilan social	233
Fiche technique - Le fonds d'innovation RH (FIRH) et le fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FIACI).....	238
Fiche technique - Les évolutions notables a surveiller	239
L'environnement social et de protection.....	241

La sécurité au travail	242
A- Les fondements	242
B- Les différents intervenants	243
1- L'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST)	243
2- Le chef de service	244
3- L'assistant et le conseiller de prévention	244
4- Le correspondant-handicap et le référent handicap.....	245
5- Le médecin de prévention	246
6- Le correspondant sûreté	246
C- Les différents documents	247
1- le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).....	247
2- Le registre santé et sécurité au travail	248
3- Le registre de signalement d'un danger grave et imminent	248
4- La déclaration d'incident	248
D- Les obligations de sécurité	249
1- La notion d'ERP	249
2- Le plan de prévention.....	250
3- le registre de sécurité	251
4- Les normes PMR	251
5- Mise en accessibilité des établissements recevant du public	252
6- Le registre public d'accessibilité	252
7- La commission de sécurité	253
8- Exercices d'évacuation incendie.....	254
E- Le cas du travailleur handicapé	254
1- Le recrutement	254
2- L'adaptation du poste.....	255
3- Les fonctions.....	256
4- La fin des fonctions.....	256
La qualité de vie au travail (QVT).....	257
A- Les documents et actes fondateurs	258
B- Les acteurs de la QVT	260
C- La démarche de la qualité de vie au travail.....	260
D- Le quotidien d'un 'manager' en contact avec une équipe	261
1- le collectif au travail	261
2- L'organisation du service	262

3- Eviter l'isolement.....	262
4- Prévenir et gérer les violences	263
5- améliorer l'accès à la médecine de prévention.....	263
E- QVT et risques psychosociaux (RPS).....	264
F- Les indicateurs	265
1- L'absentéisme.....	265
2- Les autres indicateurs.....	267
G- le plan d'action ministériel (PAM) de prévention des risques psychosociaux.....	267
H- Les troubles musculo-squelettiques (TMS).....	268
Fiche technique - Schématisation de la qualité de vie au travail	270
Fiche technique - Différences entre QVT et RPS	271
Fiche technique - démarche globale de la QVT	272
Fiche technique - Indicateurs de détection des RPS	273
Fiche technique - Les acteurs de la QVT	274
Fiche technique - Parcours du DUERP	275
Fiche technique - Parcours en cas d'alerte et utilisation du droit de retrait.....	276
Fiche technique - Les axes de prévention du Plan d'action ministériel.....	277
Fiche technique - Facteurs des troubles musculo-squelettiques	282
Fiche technique - Textes relatifs à la sécurité et à l'action sociale	283
L'action sociale	284
A- Les organes interministériels de l'action sociale	284
1- Le comité interministériel consultatif d'action sociale (CIAS).....	284
2- Les sections régionales interministérielles de l'action sociale (SRIAS).....	285
B- Les organes ministériels de l'action sociale	285
1- le Conseil National de l'action sociale	285
2- Les départements des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS)	286
3- La fondation d'Aguesseau	287
4- Les associations	287
La sécurité sociale et la mutuelle	288
1- La sécurité sociale.....	288
2- La mutuelle.....	288

