

FONCTION PUBLIQUE ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Bibliographie réalisée en mars 2013

1-LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES EN QUELQUES POINTS CLÉS	P.2
2-LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LA FONCTION PUBLIQUE	P.3
2.1 GRH, valorisation des connaissances et des compétences	p.3
Ouvrages	
Articles	
Sites internet	
2.2 Anticiper ou la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH)	p.13
Ouvrages	
Articles	
Sites internet	
2.3 Recruter	p.15
Ouvrages	
Articles	
Sites internet	
2.4 Favoriser La mobilité	p.17
Ouvrages	
Articles	
Sites internet	
2.5 Prendre en compte le mérite et la performance	p.21
Ouvrages	
Articles	
Sites internet	
3-LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS L'ADMINISTRATION D'AUTRES PAYS	P.27
Ouvrages	
Articles	
Sites internet	
4- PRINCIPALES REVUES SUR LA GRH DANS LA FONCTION PUBLIQUE	P.32



Signale les **documents librement accessibles en texte intégral** en ligne : cliquez sur l'icône pour y accéder.



Les icônes encadrées de rouge signalent les autres sources accessibles en ligne en texte intégral **aux publics internes à l'Ecole uniquement** (sur place, ou à distance *via* <http://extranet.ena.fr>).



signale les documents de référence sur le sujet

Bibliographie réalisée par le centre de documentation de l'Ecole Nationale d'Administration.

L'accès aux documents primaires est réservé aux publics autorisés.

Les documents sont classés, dans chaque partie, par ordre alphabétique d'auteur, et de titre s'il n'y a pas d'auteur.

1- LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES EN QUELQUES POINTS CLÉS

INTRODUCTION

Afin d'offrir un service public capable de répondre au mieux aux besoins des citoyens, les administrations ont mené ces vingt dernières années de profondes réformes de leur système de gestion des ressources humaines (GRH). Accroître l'**efficacité des effectifs de l'administration** publique tout en **améliorant le niveau des compétences** demeure une préoccupation majeure des pouvoirs publics. Pour répondre à cet objectif, plusieurs stratégies sont mises en œuvre visant à recruter, former, promouvoir mais également faire évoluer et renouveler ses employés.

La littérature sur la question s'attache d'une part à décrire ces processus de réformes, mais aussi à en évaluer l'efficacité pour identifier les facteurs clés de succès et les échecs. Un regard porté sur les situations à l'international permet également d'apporter un éclairage riche en enseignements sur le sujet.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Pour connaître le cadre juridique et le statut des fonctionnaires, plusieurs sites sont accessibles gratuitement sur Internet, notamment :

- ✓ la [BJFP – Base de données juridiques sur la fonction publique](#)
- ✓ Présentation des principales circulaires sur [le site du ministère de la fonction publique](#)

2- LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

2.1 GRH, VALORISATION DES CONNAISSANCES ET DES COMPÉTENCES

Ouvrages

Alventosa, Jean-Raphaël - Management public et gestion des ressources

- Paris : LGDJ, 2012. - 233 p. ; 24 x 16 cm. - (Systèmes. Finances publiques)

351 ALV

Assemblée nationale ; Christian Eckert et Jean-Louis Gagnaire (Rap.) - Projet de loi de finances pour 2013. Annexe 29 : Gestion des finances publiques et des ressources humaines ; Fonction publique, Provisions : rapport / rapporteur général Christian Eckert, rapporteur spécial Jean-Louis Gagnaire ; au nom de la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire.

Paris : Assemblée nationale, 2012 - 56 p. ; 24 cm. - (Rapport spécial AN ; 251, Annexe 29. Les documents législatifs de l'Assemblée nationale)



Centre d'analyse stratégique ; Barbier-Gauchard Amélie, Guilloux Annick, Le Guilly Marie-Françoise – Tableau de bord de l'emploi public : situation de la France et comparaisons internationales

- Paris : Centre d'analyse stratégique, 2010 – 96 p.



352.63 TAB

Batal, Christian - La gestion des ressources humaines dans le secteur public. Tome 1, L'analyse des métiers, des emplois et des compétences / Tome 2, Évaluer ses ressources, anticiper ses besoins, construire des politiques de GRH

- Paris : Ed. d'Organisation, 1997 et 1998 - 253 p. + 253 p. ; 24 cm. - (Service public)

352.6 BAT

Bernard Brunhes consultants (Paris)- Les impacts de la LOLF sur la gestion des ressources humaines : la loi organique relative aux lois de finances, les enseignements à tirer d'expérimentations menées dans trois sites pilotes

Paris : Bernard Brunhes Consultants, 2005. - 47 p. ; 24 cm. - (Cahiers Bernard Brunhes ; 14)

Expériences menées dans les préfetures (Min. de l'Intérieur), la Direction générale de la comptabilité publique (MINEFI).

352.73 BOU

Brindeau, Pascal - La gestion des âges de la vie dans la fonction publique : pour une administration moderne et efficace : rapport au Premier ministre

- [s.l. : s.n.], 2012. - 72 p. ; 30 cm



Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics - Coût et organisation de la gestion des ressources humaines dans l'administration : rapport d'enquête et conclusions du Comité

- Paris : Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, 2006. - 109 p. ; 30 cm.



352.63 COU

Conseil d'État -Rapport public 2003 : jurisprudence et avis de 2002 : perspectives pour la fonction publique

Paris : La Documentation française, 2003 - 447 p. ; 24 cm. - (Études et documents ; 54)

342.066 4 RAP

→ Cour des comptes - Les effectifs de l'État 1980-2008 : un état des lieux : rapport public thématique

- Décembre 2009. - Paris : La Documentation française, 2009- 111 p. ; 24 cm.

Le rapport propose un bilan de l'évolution des effectifs de l'État sur une période allant de 1980 à 2008. Plusieurs enseignements ressortent de l'analyse, autour desquels sont organisés les développements du rapport : le volume de l'emploi public a continué de progresser à un rythme soutenu depuis le début des années 1980 ; de grandes évolutions (décentralisation, déconcentration, externalisations) ont profondément marqué l'organisation de l'administration française au long de la période ; or l'État n'a que très partiellement adapté le niveau et les caractéristiques de ses effectifs à l'évolution de ses missions et des conditions de leur exercice telle qu'elle résultait pourtant des mesures précitées ; une adaptation en profondeur de la gestion des effectifs de l'État est nécessaire, pour tendre à une meilleure corrélation avec la réalité de ses missions. En annexe la réponse du Premier ministre au rapport de la Cour.

352.63 EFF

Direction générale de l'administration et de la fonction publique - Bonnes pratiques de la gestion des ressources humaines : bilan 2011 / Ministère de la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

- Paris : DGAFP, 2012 - 107 p. ; 30 cm. - (Ressources humaines)

Anciennement Guide des bonnes pratiques RH, le guide évolue et se présente sous formes de fiches. Ces dernières sont organisées en dix grands thématiques : Recruter, Former, Évaluer, Rémunérer, Accompagner, Promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle, Agir sur l'environnement professionnel, Animer le dialogue social, Organiser et Anticiper. Il vise à faire partager les pratiques et actions conduites dans les services.

352.63 BON

Direction générale de l'administration et de la fonction publique - Le coaching professionnel dans la fonction publique : définition et méthode, bonnes pratiques ministérielles, outils pour agir

- Paris : DGAFP, 2011. - 48 p. ; 30 cm. - (Collection ressources humaines, ISSN 1952-4986), Bibliogr. p. 43-44.

Réalisé à partir des contributions d'un groupe de travail interministériel, ce guide propose une information générale sur le coaching, mais également des recommandations et des outils pour sa mise en œuvre. Son propos est illustré par des exemples de pratiques ministérielles, mais aussi par des témoignages de cadres ayant été coachés. Il s'adresse autant aux DRH qu'aux cadres pouvant bénéficier de ce type d'accompagnement. Il s'accompagne de plusieurs fiches outils à visée pratique.

Direction générale de l'administration et de la fonction publique - LOLF et GRH : les nouvelles règles de gestion des ressources humaines dans la fonction publique

Paris : DGAFP, 2005. - 29 p. ; 30 cm

352.63 LOL

→ Direction générale de l'administration et de la fonction publique - Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2012. [Titre 1], Politiques et pratiques de ressources humaines. [Titre 2], Faits et chiffres / Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique , Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

Paris : La Documentation française, 2012. - 569 p. : ill., graph. ;24 cm.

Le rapport annuel se découpe en deux parties : Politiques et pratiques de ressources humaines ; Faits et chiffres. La première partie est développée autour de deux axes : Une gouvernance et un dialogue social de la fonction publique rénovés ; Une politique de ressources humaines socialement responsable. La deuxième partie se découpe en plusieurs sous-parties : Vues d'ensemble sur les trois versants de la fonction publique ; Dossiers (La localisation des agents de l'État sur le territoire métropolitain entre fin 2006 et fin 2009 ; La spécificité des agents des trois versants de la fonction publique ; La fonction publique comme mode de professionnalisation des jeunes : usages et conditions des stages étudiants) ; Fiches thématiques

352.63 RAP

Ecole nationale d'administration (Paris / Strasbourg) - Enjeux de la gestion des ressources humaines en France et au Québec : actes du colloque, 11 et 12 octobre 2006

Strasbourg ; Paris : ENA, 2006 - 33 p. ; 30 cm.

Colloque organisé en collaboration avec l'École Nationale d'Administration Publique (ENAP) de Québec. Thèmes des sessions : principes de la gestion des compétences et conditions d'application ; la gestion des compétences : expériences pratiques ; le rôle contemporain des directeurs ; les progrès dans la gestion du cadre des compétences : exposés de praticiens ; le vieillissement de l'effectif et la gestion prévisionnelle dans la fonction publique ; les effectifs de demain : approches de gestion incitative ; recrutement social ou administration représentative ? Les défis de mise en œuvre.

658.3 ENJ

École nationale d'administration (Paris / Strasbourg). Direction de la recherche et de la formation permanente - La loi organique relative aux lois de finances et la gestion des ressources humaines : mise en œuvre d'une modernisation / ENA, Direction de la recherche et de la formation permanente, CIC et CSPF 2004-2005, Promotion Martin Luther King ; sous la dir. de Marine Dorne-Corràze

Strasbourg ; Paris : ENA, 2005. - 103 p. ; 30 cm. - (Cycle international court et Cycle supérieur de perfectionnement des fonctionnaires. Séminaire de recherche)

352.367 LOI

Institut de l'entreprise (Paris). Observatoire de la dépense publique - La fonction publique à l'heure de la performance : quelle gestion des ressources humaines pour l'État ? / Institut de l'entreprise, Observatoire de la dépense publique ; ouverture par Yves Cannac ; conclusion par Jean-Paul Delevoye

Paris : Institut de l'entreprise, 2004 - 88 p. ; 30 cm.

352.63 FON

Institut de l'entreprise (Paris). Observatoire de la dépense publique - La gestion des ressources humaines publiques à l'heure de la performance / Institut de l'entreprise, Observatoire de la dépense publique ; rapp. par François Kruger

Paris : Institut de l'entreprise, 2002- 47 p. ; 24 cm.

352.63 GES

→ Maury, Suzanne - Manuel de GRH [gestion des ressources humaines] dans la fonction publique : droit et pratiques

- Paris : La Documentation française, 2011. -- 152 p. ; 27 x 21 cm. -- (Formation administration concours (FAC))

Manuel présentant les spécificités et enjeux de la gestion de ressources humaines dans la fonction publique : l'évolution de l'emploi public, le statut et son application, la déontologie et la responsabilité des agents publics, les différences et ressemblances entre les trois fonctions publiques, le recrutement, l'évaluation, la rémunération, le management, le dialogue social. 9782110086679.

352.63 MAU

Organisation de coopération et de développement économiques – La RGPP et les réformes de la gestion des ressources humaines de l'État

Extrait de l'ouvrage : Examens de l'OCDE sur la gouvernance publique : France : une perspective internationale sur la Révision générale des politiques publiques

- Paris : OCDE, 2012 – p.183- 229

Passé en revue les réformes menées dans le cadre de la RGPP en vue de moderniser la gestion des ressources humaines de l'État. Une première partie examine les efforts faits pour optimiser la taille et le coût de l'emploi dans l'État. La deuxième partie analyse la transition amorcée par la RGPP pour rendre la fonction publique plus agile, comprenant notamment les mesures visant à favoriser la mobilité et la performance des agents et la modernisation du recrutement.

352.367 EXA

Premier ministre - Charte de gestion RH [ressources humaines] des directions départementales interministérielles : la réforme de l'administration territoriale de l'État / Premier ministre.

S.l : s.n., 2010 - 68 p. ; 30 cm

352.6 CHA

Réforme de l'administration territoriale de l'État : optimisation des modalités de gestion budgétaire et de gestion des ressources humaines / établi par Valérie Péneau, Dominique Bellion, François Auvigne, Jean-Pierre Jochum.

- Paris : IGA : IGF, 2012. - 45 p. : fig. ; 30 x 21 cm. Rapport IGA n° 12-013-01 ; rapport IGF n° 2012-M-009-01

L'objectif du présent rapport est d'identifier les voies et moyens permettant de donner aux responsables locaux, dans la région et le département, les marges de manœuvre managériales adéquates pour optimiser le fonctionnement de l'organisation issue de la réforme de l'administration territoriale de l'État (REATE). Le rapport explore ainsi les possibilités offertes par l'application des dispositions de la LOLF afin de dégager des propositions d'évolution qui, tout en garantissant un niveau au moins équivalent de maîtrise des dépenses publiques, permettent d'apporter une souplesse accrue en matière de gestion des effectifs et de répartition des moyens.

352.288 REF

Pochard, Marcel - Les 100 mots de la fonction publique

- Paris : PUF, 2011. - 127 p. ; 18 x 12 cm. - (Que sais-je ?, 3919)

352.63 POC

Rouban, Luc - La fonction publique

- 3e éd. - Paris : La Découverte, 2009. - 125 p. ; 18 cm. - (Repères ; 189. Sciences politiques, Droit)

352.63 ROU

Silicani, Jean-Ludovic - Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique : faire des services publics et de la fonction publique un atout pour la France

Paris : La Documentation française, 2008 - 238 p. ; 24 cm

Rapport rédigé dans le cadre de la Conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la fonction publique.

352.63 SIL

Articles

Aladjidi Frédéric - Gestion des ressources humaines et emplois : quel est l'impact de la révision générale des politiques publiques ?

In : L'ENA hors les murs, 2009, juillet-août, p.17-19.

Aubin, Emmanuel- De nouveaux droits pour les fonctionnaires ?

In : L'Actualité juridique. Droit administratif (AJDA) n° 42 2011, 12 décembre p. 2406-2411



Cet article vise à savoir si les nouveaux droits, créés par quatre lois depuis 2007, améliorent réellement la situation morale et professionnelles des fonctionnaires ou bien dégagent une marge de manoeuvre pour les gestionnaires de personnel. Ces nouveaux droits viseraient à rendre la carrière des fonctionnaires plus fluides grâce au droit individuel à la formation (DIF), la prise en considération des mérites respectifs des agents et une mobilité renforcée entre les fonctions publiques et à l'intérieur de chacune d'entre elles. Le bilan des réformes menées est mitigé : les considérations managériales prévaudraient sur une réelle prise en compte de la richesse humaine des fonctionnaires.

Bartoli Annie - Les nouvelles perspectives de la GRH dans la fonction publique

In : Les cahiers français, n°333, 2006, juillet-août, p. 30-37

Le bilan de la LOLF : dossier

In : Les cahiers de la fonction publique et de l'administration, n° 281, 2008, septembre, p. 5-19

Dresse, après trois années d'application, un bilan de la loi organique n° 2001-692 du 1er août 2001 relative aux lois de finances (LOLF) notamment en matière de gestion des ressources humaines.

Bouhadana, Irène - Les fonctionnaires face au développement de la performance de l'action publique en France

In : Canadian public administration, vol. 54, n° 4, 2011, décembre, p. 583-594

La fonction publique en France connaît actuellement une évolution importante. L'activité des fonctionnaires se trouve exposée à des transformations majeures qui tiennent aux exigences issues de la mise en œuvre de la performance de l'action publique, ainsi qu'à l'émergence d'instruments visant à mesurer une telle performance. Parallèlement, la gestion des ressources humaines dans le secteur public se modernise en développant notamment des outils d'évaluation de la performance.

Chanut, Véronique (Dir.) - La gestion publique des ressources humaines en recherche(s) : [dossier]

In : Politiques et management public, vol. 26, n° 2, 2008, p. 1-197

Contient notamment les articles suivants : .Nouvelles perspectives sur la fonction publique / Marcel Pochard. LOLF : de l'esprit de la loi à l'émergence de nouveaux principes de GRH / Jocelyne Abraham, Franck Brilllet. Nouvelle gouvernance à l'hôpital : recomposition de l'organisation et gestion des ressources humaines / Paul Crozet, Asma Kaaniche, Jean Lienard. La mobilité géographique pour optimiser la gestion des ressources humaines publiques ? / Etienne Maclouf, Bruno Wierzbicki. Professionnaliser la GRH de la fonction publique de l'Etat en France : une incantation sans effets réels / Annie Chemla-Lafay. Eduquer à la GRH dans les organisations publiques : un processus tiré par la demande ou par les connaissances ? / Véronique Chanut, Hervé Chavas.

Ce dossier explore les enjeux, tendances et pistes de réflexion actuels de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Si celle-ci tend à se professionnaliser, elle reste perfectible.

→ Chevallier Jacques - Révision générale des politiques publiques et gestion des ressources humaines



In : Revue française d'administration publique, n° 136 , 2010, p. 907-918

L'amélioration de la gestion des ressources humaines constitue l'un des axes de modernisation de la révision générale des politiques publiques (RGPP) en transposant dans l'administration des techniques d'optimisation du secteur privé. Elle s'inscrit dans la continuité d'orientations précédentes articulées autour de trois volets essentiels : la dynamisation des parcours professionnels, le développement d'une culture du résultat et la diversification du recrutement dans la fonction publique. Elle contient toutefois certains éléments de rupture porteurs d'une conception différente de la fonction publique.

Chevalier, Yves - La gestion des ressources humaines dans le contexte de la LOLF

In : Les cahiers de la fonction publique et de l'administration, n° 255, 2006, avril, p.8-12

Chevalier, Yves - La réforme budgétaire et la gestion des ressources humaines : quelles conséquences pour la fonction publique ?

In : L'Actualité juridique. Droit administratif (AJDA), n° 10, 2006, 13 mars, p.523-531



Clérici, David - Evolution des structures et gestion des ressources humaines

In : Les Cahiers de la fonction publique et de l'administration, n° 296, 2010, janvier, p. 22-24

Crouzatier-Durand, Florence - Performance, efficience : le personnel de la fonction publique en mutation

In : Droit administratif, n° 3, 2012, mars, p. 9-15



Etude des différentes réformes récentes qui tendent à rapprocher la gestion des ressources humaines dans la fonction publique de celle qui se pratique dans les entreprises. L'auteur s'intéresse à l'évolution de la gestion des ressources humaines par la RGPP et aux autres réformes relatives aux retraites, à la mobilité des fonctionnaires, à la prime de fonction et de résultat, à la fusion des corps, au dialogue social ...

Crozet, Paul ; Desmarais Céline - Les habits neufs de la gestion des ressources humaines dans les villes depuis les lois de décentralisation

In : Politiques et management public, vol. 22, n° 2, 2004, juin, p. 55-73

Bilan de la modernisation de la gestion des ressources humaines (GRH) dans les collectivités territoriales depuis la décentralisation.

Debar, Anne - La gestion des hommes dans l'administration territoriale de l'État : entre bricolage gestionnaire et travail sur le sens

In : Revue française d'administration publique, n° 132, 2009, p. 757-770



L'article étudie la manière dont les responsables départementaux de services de l'État adaptent leurs ressources humaines au moment où la révision générale des politiques publiques (RGPP) réforme profondément l'administration territoriale de l'État. Les dispositifs mis en place pour faire évoluer le suivi budgétaire et la gestion des personnels ne suffisent pas à provoquer les mouvements de main d'œuvre attendus. Les responsables doivent par conséquent optimiser les ressources existantes et faire évoluer les métiers de ces fonctionnaires, en travaillant notamment sur les questions du "sens de l'action" afin d'emporter leur adhésion. L'enquête révèle combien ce travail d'encadrement s'ajuste différemment selon l'objet de l'action administrative et selon le territoire de son exercice, avec des formes d'innovations locales qui distinguent ce travail de celui des cadres du privé.

Dossier spécial : emploi public et GRH

In : Revue française de finances publiques, n° 111 , 2010, septembre, p. 205-248

Contient les articles suivants : La répartition des effectifs au sein de l'administration française : pour un référentiel équitable et efficace / Etienne Marie. L'emploi public en question / Hervé Lamaury. L'emploi public au service des missions / Brigitte Jumel. Gestion des ressources humaines dans le secteur public dans les pays en développement / Jacques Rojot.

Ce dossier aborde les points suivants : définition d'un référentiel de répartition des effectifs entre administrations ; les questions qui se posent en matière d'emploi public ; la réforme de la fonction publique et son évolution ; analyse générale de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique (GRH) dans les pays en voie de développement.

Fairise, Anne , Salem, Nadia - Les méthodes du privé gagnent la fonction publique

In : Liaisons sociales magazine, n° 93, 2008, juin, p. 22-28

Mobilité, gestion des compétences, rémunérations à la performance. : les méthodes de management et de gestion des ressources humaines du privé deviennent, peu à peu, celles de l'administration. Une grande réforme pour les fonctionnaires.

Fargues, Laurent - Fonctionnaires : la fin du statut ?

In : Acteurs publics, n° 43, 2008, avril, p. 38-42

La gestion des ressources humaines dans la fonction publique devrait connaître des sérieux bouleversements dans les mois à venir : livre blanc, loi sur la mobilité, réforme des concours, prochaine réforme du statut et en projet : suppression des corps et instauration d'un contrat de droit privé.

Génération RH : [dossier]

In : Pouvoirs locaux, n° 89, 2011, juin, p. 37-117

Les grandes réformes administratives depuis les années 1980, se font au regard du "new public management", ce dossier en tire les leçons pour la gestion des ressources humaines.

Contient les articles suivants : 30 ans de réformes de la gestion publique dans les pays de l'OCDE / Annie Chemla-Lafay. Pratiques des recrutements des cadres supérieurs et gestion des ressources humaines. Rapprochement public/privé / Jean-François Verdier ; Samara Nouara Laïb. Management public et ressources humaines / Robert Holcman. LOLF et gestion des ressources humaines : quels enseignements pour les collectivités territoriales ? / Charles Waline ; Pascal Desrousseaux. Les collectivités territoriales devenues des entreprises de main-d'oeuvre / Christian Bouquillon. L'institution de l'employeur public / Jean Saglio. Enjeux et limites de la mutualisation des personnels au sein du bloc communal / Vincent Aubelle. L'engagement des agents publics territoriaux titulaires au travail / Stéphane Guérard ; Arnaud Scaillerez. La gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales / Philippe Nasciet. Les leviers de motivation des cadres et dirigeants de la fonction publique / Guillemette Renard. L'influence du mérite sur les salaires et les promotions / Jean-Marie Gogue. La gestion de la compétence dans la fonction publique / Ludovic Grelet. La politique de la ville entre ressources humaines et organisation / Vanessa Girard ; Gilles Jeannot. Modernisation des pratiques de GRH : le cas des Établissements d'enseignement supérieur et de la recherche / Franck Brillet. L'Europe à l'heure du New Public Management et l'exception française / Laure Thibault ; David Bayeux.

Gérer par les compétences, c'est penser les métiers de demain : [dossier]

In : Perspective gestions publiques, n° 26, 2008, avril, 8 p.



Pour mettre en place une nouvelle gestion des ressources humaines dans la fonction publique, il paraît nécessaire de procéder notamment à un changement en matière de gestion des agents publics. Il convient en effet de passer d'une gestion par corps à une gestion par métiers.

La gestion des ressources humaines dans le secteur public : dossier

In : Revue française de finances publiques, n° 104, 2008, novembre, p. 9-99

Contient les articles suivants : Vers une nouvelle fonction publique / André Santini. La performance de la gestion des ressources humaines : un enjeu pour les services de l'Etat / Paul Peny. Gestion des ressources humaines versus LOLF [loi organique relative aux lois de finances] ? / Bernard Derosier. Les démarches GRH et LOLF ne doivent pas s'ignorer / Hervé Lamaury. La fonction publique en mouvement / Georges Tron. La réforme de la fonction publique : aménagement de son statut ou contractualisation / Francis Hamon. Les principaux enjeux de la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique territoriale / Jean-François Lemmet. Moderniser la gestion des ressources humaines dans la fonction publique : questions de méthode / Brigitte Jumel. Hôpital : les défaillances de la politique de l'emploi / Alain Vasselle et Bernard Cazeau. Les politiques "ressources humaines" au cœur du projet de développement de la SNCF / François Nogué.

Ce dossier fait le point sur les mesures à mettre en œuvre pour moderniser en profondeur la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Gérer les carrières : dossier

In : Revue française d'administration publique, n° 116, 2005, p. 553-713



La GRH à l'Education nationale entre contraintes et possibles : [dossier]

In : Administration et éducation : revue de l'association française des administrateurs de l'éducation, n° 118, 2008, juin, p. 5-188

La question de l'efficacité et de l'efficience du système de gestion des ressources humaines de l'Education nationale est posée par de nombreux acteurs. Ce dossier propose des analyses et des comparaisons avec d'autres administrations et des systèmes éducatifs à l'étranger.

Guilloux, Annick ; Passert Oliver - Tendances de l'emploi public : où en est-on ? / Annick Guilloux, Olivier Passert



in : Note de synthèse. Centre d'analyse stratégique, n° 214, Février 2011, 11 p.

Holcman, Robert - Secteur public, secteur privé : similarités et différences dans la gestion des ressources humaines



In : Revue française d'administration publique, n° 123, 2007, p. 409-421

Dans le secteur public et dans le secteur privé, les fondements de l'organisation du personnel sont, certes, différentes : statut, recrutement par concours et caractère mécanique des rémunérations d'un côté ; droit du travail, volontés des parties exprimées dans le contrat et liberté des rémunérations, de l'autre. Pourtant, une fois dépassées les questions de terminologie, apparaissent les points communs et les nombreuses similarités entre les deux secteurs - dès lors que les structures sont mises en regard à taille comparable.

Jeannot, Gilles - Le renouvellement de la GRH dans la fonction publique

In : les Cahiers français, n° 346, septembre-octobre 2008, p. 67-71

Jean-Pierre, Didier - 1946-2006 : du statut général des fonctionnaires à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique : étude



In : La semaine juridique. Administrations et collectivités territoriales, n° 42, 2006, 16 octobre, p. 1336-1341

Le statut général de la fonction publique a 60 ans. Après quelques rappels historiques, cette étude présente les raisons et perspectives d'évolution de ce statut sous l'impulsion de la LOLF et de la GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). La question de l'évolution se pose sur divers plans : loi ou contrat ?, droit public ou droit privé ? et droit interne ou droit européen ?. Les effets de la LOLF sont étudiés tant pour ce qui concerne le recrutement des fonctionnaires, mais aussi leur carrière.

Jeannot Gilles et Guillemot Danièle- Réformer par les outils ou par les hommes ?

In : Politiques et management public, vol. 27, n° 4, 2010, p. 73-101

L'article présente les résultats issus d'une enquête couplée employeurs / employés concernant la diffusion des outils informatiques et de gestion et l'organisation du travail dans les administrations d'Etat. Il met en évidence deux modalités de modernisation de l'administration : l'une centrée sur les engagements de prestation à destination des clients et l'autre sur certaines attitudes en matière de ressources humaines. Ces orientations sont associées à des caractéristiques de travail distinctes : mise sous contrôle de l'activité pour la première, différenciation des agents (carrière, salaire) pour la seconde. Ces modalités discrètes de la réforme marquent l'activité quotidienne des agents peut-être plus que les transformations associées au contrôle des coûts et à la réforme budgétaire.

Lévêque, Marie-Anne ; Clergeot, Philippe - Gestion des ressources humaines et modernisation de la fonction publique

In : Regards sur l'actualité, janvier 2008, n°337, p.62-72

La loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique : formation professionnelle, déontologie, cumuls d'activités, mise à disposition, action sociale, mutuelles : dossier

In : Les Informations administratives et juridiques, n° 3, 2007, mars, p. 3-22

La loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique apporte plusieurs modifications importantes aux règles applicables aux fonctionnaires des trois fonctions publiques, principalement en matière de formation, de mise à disposition, de déontologie et de cumul d'activités.

Marois, William - La gestion des ressources humaines dans le cadre de la LOLF

In : La revue du trésor, n°7, 2006, p. 556-558

Une meilleure gestion des fonctionnaires ? Entretien avec Jean-Michel Eymeri-Douzans

In : Regards sur l'actualité, n°360, 2010, avril, p. 31-45

Masquet, Brigitte, coord. - Réformer la fonction publique : dossier

In : Regards sur l'actualité, n° 337, 2008, janvier, p. 3-72

Moniolle Carole- Droit de la fonction publique et gestion des ressources humaines : entre complémentarité et opposition

In : L' Actualité juridique. Fonctions publiques (AJFP), n° 5 , 2010, septembre-octobre, p. 234-240



L'étude s'attache à rechercher et à clarifier les incidences de la gestion des ressources humaines (GRH) sur le droit de la fonction publique selon deux approches : la première tend à apprécier les complémentarités et antagonismes entre les logiques GRH et fonction publique ; la seconde porte sur les évolutions récentes du droit de la fonction publique par la GRH.

Muller, Pierre (réd.). - 25 ans de politiques et management public : [dossier]

In : Politiques et management public, vol. 26, n° 3, 2008, p. 5-175

Contient notamment : Politiques publiques et cycles de vie. Le bébé et l'eau du bain / Jean-Claude Thoenig. Gestion publique : qu'est ce qui a changé depuis 25 ans ? / René Demeestere et Gérald Orange. 25 ans de réformes comptables au service du management public / Evelyne Lande et Sébastien Rocher.

Ensemble de contributions sur le management public articulées autour de 5 grandes thématiques : "Le management public en question", "L'analyse de politique et de l'action publique", "L'apport des disciplines voisines", "Les changements dans la gestion publique en France" et "La vision des praticiens".

Pochard, Marcel - L'emploi dans la gestion des ressources humaines de la fonction publique

In : Revue française d'administration publique, n° 132, 2009, p. 689-700



Au cours des dernières années, un effort sans précédent a été conduit pour développer dans la fonction publique en France une gestion des ressources humaines dégagée de la pesanteur des corps et grades, et centrée sur les emplois, les compétences et la performance, tout en respectant les grands principes de la fonction publique. On peut craindre toutefois que les résultats ne soient pas à la mesure, faute d'une refonte de l'architecture statutaire assurant un nouvel équilibre entre le grade et l'emploi et du recours à de nouvelles règles de gestion, comme le contrat, outil incontournable d'une gestion personnalisée, et faute d'une meilleure articulation progressive avec le droit commun du travail.

➔ Le point sur les principales innovations en termes de GRH dans les trois fonctions publiques

In : IGPDE Concours interne et troisième concours d'entrée à l'Ecole nationale d'administration, n° 5, tome 1, 2012, p. 139-152

L'article évoque notamment les points suivants : réduction des corps (dont mise en place des corps interministériels à gestion ministérielle ou CIGeM)), démarche métiers, gouvernance de la GRH, gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH), École de la GRH, modernisation des modes de recrutement.

Le rapport Silicani (2008) et ses suites

In : IGPDE Concours interne et troisième concours d'entrée à l'Ecole nationale d'administration, n° 5, tome 1, 2012, p. 153-162

Ressources humaines : un enjeu stratégique : [dossier]

In : Perspective gestions publiques, n° 15, 2005 juin, 10 p.



Le fonctionnaire n'est pas un salarié comme les autres. Les administrations publiques ne sont pas toujours considérées comme attractives, et il n'est pas toujours facile d'obtenir la mobilisation des agents titulaires pour dynamiser la structure dans laquelle ils travaillent.

Rouban, Luc - De nouvelles perspectives pour la gestion des ressources humaines dans la fonction publique

In : Regards sur l'actualité, n° 323, 2006, août-septembre, p. 75-84

Rouban, Luc - Réduire les effectifs dans la fonction publique : pour quoi faire ?

In : Les Cahiers de la fonction publique et de l'administration, n° 294, 2009, novembre, p. 21-23

Le projet de loi de finances pour 2010 prévoit de poursuivre la réduction des effectifs des fonctionnaires. Il est vrai que la crise et l'explosion des déficits publics ont focalisé l'attention politique sur le coût de la fonction publique. Après avoir fait le point sur les effets concrets des réformes menées dans les pays européens qui servent de référence à ce débat, l'auteur démontre que l'argument comptable n'est pas si simple.

Schuffenecker Dominique - La rénovation de la gestion des ressources humaines de l'Etat en France : enjeux et perspectives

Extrait de l'ouvrage : « Reform von Staat und verwaltung in Europa : Jenseits von New Public Management = Réforme de l'État et de l'administration en Europe : au-delà de la Nouvelle Gestion Publique / sous la direction de Joachim Beck et Fabrice Larat », 2011, p. 433-440.

COTE 351 REF

Winicki, Pierre -La loi organique relative aux lois de finances (LOLF), gestion des ressources humaines et nouvelles compétences managériales



In : Revue française d'administration publique, n° 117, 2006, p. 117-129

Analyse l'impact de la LOLF sur la gestion des ressources humaines dans la fonction publique de l'État. Il indique tout d'abord par quels mécanismes la LOLF est porteuse de conséquences en termes de management du personnel et comment ses conséquences doivent être expliquées au personnel sous un jour positif car la LOLF engendre souvent certaines peurs dont celle, principalement, de mise en cause du statut des agents. La LOLF n'a ni pour but ni pour effet de remettre en cause le statut. En revanche, elle ouvre de grandes marges de manœuvre aux gestionnaires publics qui devraient en tirer de larges bénéfices s'ils savent présenter la réforme et dire que son objectif est de remédier aux problèmes existants, du moment que tous s'impliquent pour faire clairement émerger ces problèmes.

Sites internet

Ministère de la fonction publique

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/>

[consulté le 20/03/2013]

Site incontournable ! Des rubriques intéressantes : Les conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines, Les outils de gestion des ressources humaines et dans les publications : la collection Ressources humaines et Politiques emploi public ou encore la lettre de l'école de la GRH

La fonction publique en 2005

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/dossiers/fonction-publique/index.shtml>

[consulté le 20/03/2013]

Dossier consacré à la modernisation de la fonction publique présentant de façon très complète les objectifs et les différentes stratégies de la réforme et proposant des ressources bibliographiques et une chronologie.

L'impact de la LOLF sur les ressources humaines de l'Etat

<http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/finances-publiques/approfondissements/impact-lolf-ressources-humaines-etat.html>

[consulté le 20/03/2013]

L'Etat employeur

<http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/finances-publiques/approfondissements/etat-employeur.html>

[consulté le 21/03/2013]

Réforme de la fonction publique : de la réduction des effectifs à la redéfinition du statut ?

<http://www.vie-publique.fr/actualite/dossier/fonction-publique-livre-blanc/reforme-fonction-publique-reduction-effectifs-redefinition-du-statut.html>

[consulté le 21/03/2013]

2.2 ANTICIPER OU LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES RESSOURCES HUMAINES (GPRH)

Ouvrages

Centre national d'études supérieures de sécurité sociale (France) - La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, gadget d'experts ressources humaines ou opportunité réelle pour les caisses dans le contexte d'évolution de l'emploi et des effectifs de l'Assurance maladie ? / CNESSS, Centre national d'études supérieures de sécurité sociale ; Gaëlle Berthereau, Didier Malric, Hubert Miorcec, Franck-Etienne Retaux ; sous la dir. de Gérard Durier Saint-Etienne : CNESSS, 1999 - 66 p. ; 30 cm. - (38e promotion)

368.4 GES

Cour des comptes – La gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les collectivités territoriales



Extrait du Rapport public annuel 2012 de la Cour des comptes, p. 805-894

Direction générale de l'administration et de la fonction publique - La gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les services de l'État : guide méthodologique / Ministère du budget des comptes publics et de la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique



Paris : DGAFP, 2008 - 75 p. ; 30 cm. - (Ressources humaines)

Constitué de douze fiches pratiques, ce guide privilégie une approche par thèmes et problématiques qui vise :

- à présenter concrètement les modalités d'intégration de la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) dans les processus administratifs de gestion impliquant les ressources humaines
 - à proposer des formes différentes de GPRH en fonction du rôle de chaque maillon de la chaîne de GRH ;
 - à expliquer comment utiliser efficacement la dimension quantitative de la démarche ;
 - à éclairer la dimension métier / compétences ;
 - à proposer des outils simples et pragmatiques ;
- et à décrire les conditions de réussite de la démarche.

352.63 GES

Dussutour, Aurélie - La GPEEC d'une administration face aux évolutions réglementaires

Poitiers : Université de Poitiers, Institut d'administration des entreprises, 2008 - 66+X p. ; 28 cm

Mémoire : Master 1 sciences du management-GRH : Poitiers : 2008

Analyse notamment l'intégration des nouvelles réglementations liées à la GPEEC dans la préfecture de la Vienne.

914.463 DUS

Gestion dynamique de la fonction publique : une méthode : rapport du groupe thématique "Gestion prévisionnelle des emplois : outils et structures" / président Serge Vallemont ; rapp. Bertrand du Marais ; Commissariat général du Plan.



[s.l.] : [s.n.], 2000 - 171 p. ; 30 cm.

352.63 GES

Ministère de la fonction publique - Synthèse des plans ministériels de GPEEC au 15 juillet 2005



Paris : DGAFP, 2005 - 69 p. ; 30 cm

Comprend les effectifs dans la fonction publique pour chaque ministère.

352.63 SYN

Vallemont, Serge - La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les trois fonctions publiques

- 2e éd. - Paris : Berger-Levrault, 1998 - 229 p. ; 22 cm. - (Gestion publique. Guides d'action)

352.6 VAL

Articles

Braemer, Nicolas - La GPEC : recette miracle ou usine à gaz ?

In : La Lettre du cadre territorial, n° 321, 2006, 15 juillet, p. 18-21

Longtemps considérée comme la recette miracle d'une gestion moderne du personnel, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) fait aujourd'hui l'objet de critiques, notamment sur son coût élevé.

Brillet Franck ; Hullin Annabelle - Vers un renouvellement des dispositifs prévisionnels des ressources humaines : la question de la complémentarité entre prévision et prospective



In : Management & avenir, n°36, 2010, p. 245-262

Cour des compte - La gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les collectivités locales



In : Le rapport public annuel 2012, 90 p.

➔ La gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences: dossier

In : Les Cahiers de la fonction publique et de l'administration, 2009, n° 293, p. 7-24

La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) est devenue une priorité pour l'administration. Elle se trouve au coeur du management public. Ce dossier s'attache à expliquer le contexte et la finalité de la démarche GPEEC. Il présente également les outils associés à la conduite de cette démarche. Il est complété par quelques exemples de mise en place de GPEEC dans des collectivités territoriales et au centre hospitalier intercommunal Robert-Ballanger (CHIRB) d'Aulnay-sous-Bois (93), ces expériences faisant apparaître les points forts et les points faibles de la démarche.

Comprend les articles suivants : LA GPEEC, pour une gestion sereine des ressources humaines ? / Sacha Dordevic et Bruno Malhey. Un enracinement difficile mais accompli / Serge Salon. La GPEC conçue commune boîte à outils / Bruno Malhey. Au-delà des outils, une méthode et des objectifs / Bruno Malhey. GPEC territoriale, entre mythe et réalité / Audrey Bayle. Cas pratique : la mise en place d'une GPEC en centre hospitalier / Laetitia Lavigne, Peggy Aparisi.

Jeannot, Gilles - De la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) aux cadres statutaires : la progressive émergence de la notion de "métier" dans la fonction publique d'État française



In : Revue française d'administration publique, n° 116, 2005, p. 595-608

Lorreyte, Bernard - Grandeurs et misères de la GPEC

In : La Lettre du cadre territorial, n° 249, 2003, mars 1er, p. 63-66

Retrace rapidement l'historique et les erreurs commises, présente l'orientation plus récente de la GPEC vers la performance et s'interroge enfin sur l'utilisation de la GPEC dans les collectivités territoriales.

Noguera, Florence; Lartigau Jérôme - De la prospective à la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences dans la fonction publique hospitalière : enjeux et perspectives



In : Management & Avenir, 2009, n° 25, p. 290-314.

Roux, Dominique - LA GPEC : gouverner c'est prévoir !

In : La Lettre du cadre territorial, n°226, 1er février 2002, pp.17-27

Zaidman, Catherine - L'emploi public et ses perspectives

In : Regards sur l'actualité, n° 323, 2006, août-septembre, p. 67-74

Les fonctions publiques représentent environ 25 % des salariés travaillant en France. Le défi démographique et les départs massifs à la retraite rend indispensable la mise en place de démarches de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC). Depuis 2002, celles-ci constituent un des leviers de la modernisation de l'Etat.

Sites internet

Conférence de la GPRH

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/modernisation-fonction-publique-18>

[consulté le 21/03/2013]

Répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME)

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/modernisation-fonction-publique-27>

[consulté le 21/03/2013]

2.3 RECRUTER

Ouvrages

Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics - L'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique/ rapport présenté par Marine Dorne-Corraze, Francis Alvado-Vinay, Corinne Desforges ... [et al.].



- Paris : Comité d'enquêtesur le coût et le rendement des services publics, 2008. -153 p. ; 30 cm

Dresse un état des lieux de l'organisation des concours de la fonction publique de l'Etat à partir d'une enquête approfondie auprès des administrations. Il propose des pistes de réforme à court et à moyen terme.

352.63 ORG

Desforges, Corinne ; Chalvron, Jean-Guy de- ; Blais, Nicolas (collab.) - Rapport de la mission préparatoire au réexamen général du contenu des concours d'accès à la fonction publique de l'État



- Paris : IGA, 2008. -46 p. ; 29 cm

Si le concours, grâce à l'anonymat, demeure le moyen le plus égalitaire de diversifier le recrutement dans la fonction publique de l'Etat, il n'est peut-être plus, dans sa forme actuelle, le meilleur système de sélection et doit donc être modernisé. Tel est le constat de la mission qui propose des pistes pour simplifier et professionnaliser les concours de l'Etat.

Direction générale de l'administration et de la fonction publique- Etre recruté dans la fonction publique



- Paris : DGAFP, 2012. -- 48 p. ; 30 cm. -- (Collection les essentiels)

Ce document se présente sous la forme de 10 fiches. Elles présentent la fonction publique française et détaillent les conditions et voies de recrutement (avec ou sans concours). A noter : une fiche sur l'accès à la fonction publique pour les personnes handicapées, une sur la promotion de l'égalité, une autre sur la reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle. Egalement : un lexique, un répertoire d'adresses, un recensement des moyens de préparation aux concours, une fiche questions/réponses.

352.63 ETR

Direction générale de l'administration et de la fonction publique; Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité - Prévention, lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité dans le recrutement et la GRH : que répondent ministères et administrations de l'Etat à la HALDE et à la DGAFP en 2009 ?



- Paris : DGAFP, 2010. -- 58 p. ; 30 cm. -- (Ressources humaines)

Cette étude s'organise autour de l'analyse des réponses qui ont été données à un questionnaire rédigé conjointement par la HALDE et la DGAFP, et qui avait pour but de dresser un premier bilan de la mise en oeuvre de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique. Le questionnaire a été renseigné par l'ensemble des ministères ainsi que par deux EPST (établissement public à caractère scientifique et technologique). La présente publication analyse les réponses et en tire un bilan. Le questionnaire tel que communiqué aux ministères, ainsi que la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, sont restitués en annexes.

352.608 PRE

École nationale d'administration, Centre d'expertise et de recherche administrative (CERA) ; Dreyfus, Françoise (dir.) ; Eymeri-Douzans, Jean-Michel (dir.) - Les concours administratifs en questions



- Strasbourg ; Paris : ENA, 2012. -- p. 303-611 ; 24 x 16 cm. -- (Revue française d'administration publique ; 142)

352.65 CON

Articles

Dorne-Corraze, Marine - Résumé du rapport relatif à l'organisation des concours

In : Les Cahiers de la fonction publique et de l'administration n° 281 2008, septembre p. 23-25

Le Comité central d'enquête sur le coût et le rendement des services publics a publié un rapport intitulé "Organisation et pilotage des recrutements au sein de la fonction publique". Marine Dorne-Corraze a été chargée de coordonner les travaux du groupe d'experts. Elle présente ici une synthèse de ce rapport.

Espagno, Delphine - Le droit français des concours entre permanence et évolution



In : Revue française d'administration publique n° 142, 2012 p. 369-381

Les concours administratifs constituent une étape nécessaire au recrutement dans la fonction publique française. Soumis à de nombreux principes juridiques, l'organisation et le déroulement des concours supposent le respect des règles de droit sous l'oeil attentif de la juridiction administrative. La modernisation des concours administratifs, liée à l'évolution de la fonction publique et de ses modes de recrutement, entraîne une adaptation des épreuves et des règles applicables en la matière. Parfois sévèrement remis en cause, le concours demeure toutefois le meilleur outil de recrutement dans la fonction publique.

La fin des concours ? : dossier

In : Les Cahiers de la fonction publique et de l'administration n° 290 2009, juin p. 7-25

Comprend les articles suivants : Les recrutements dans la fonction publique : état des lieux / Corinne Desforges. Les dérogations à la règle du concours / Serge Salon. Recrutement des fonctionnaires et respect des principes républicains / Anicet Le Pors. Pour une refonte du système des concours ? / Philippe Barbat. La réforme de l'ENA / Serge Salon. L'égalité au service de la diversité des talents... / Richard Senghor. La pratique des recrutements dans la fonction publique territoriale / Jean-Charles Savignac. Dans la territoriale : liste d'aptitude et "reçus-collés" / Sacha-Dordevic.

Pourquoi organiser des concours de recrutement dans la fonction publique ? Le concours est-il encore le meilleur mode de recrutement ? Quelles sont les dérogations à la règle du concours ? Les réformes des modes de recrutements respectent-elles les principes républicains ? Quels sont les quatre axes de réforme de l'École nationale d'administration (ENA) ? Qu'en est-il de la diversité dans la fonction publique ? Quelle est la pratique des recrutements dans la fonction publique territoriale ? Qu'en est-il du principe de libre administration des collectivités territoriales qui impose de leur laisser le libre choix de leurs collaborateurs ? Ce dossier s'attache à répondre à ces questions.

Sites internet

Sites internet

Score : site des concours et recrutements de l'Etat

<http://concours.fonction-publique.gouv.fr/site/score/lang/fr/Score>
[consulté le 21/03/2013]

2.4 FAVORISER LA MOBILITÉ

Ouvrages

Assemblée nationale - Mobilité et parcours professionnels dans la fonction publique : rapport supplémentaire sur le projet de loi n°845, adopté par le Sénat après déclaration d'urgence, relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique / fait par Jacques-Alain Bénisti ; au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la république. 

Paris : Assemblée nationale, 2009 - 128 p. ; 24 cm. - (Rapport première lecture AN ; 1766. Les documents législatifs)

352.63 MOB

Assemblée nationale - Mobilité et parcours professionnels dans la fonction publique : rapport sur le projet de loi n°845, adopté par le Sénat après déclaration d'urgence, relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique / fait par Jacques-Alain Bénisti ; au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la république. 

Paris : Assemblée nationale, 2008 - 170 p. ; 24 cm. - (Rapport première lecture AN ; 926. Les documents législatifs)

352.63 MOB

Direction générale de l'administration et de la fonction publique - Le conseil en mobilité-carrière dans les services de l'État : rôle et synergies au sein de la fonction RH 

- Paris : DGAFP, 2011. - 12 p. ; 30 cm. - (Politiques d'emploi public, ISSN 1772-2209)

Se présente sous formes de fiches présentant les divers emplois de conseillers mobilité-carrière et leur rôle au sein de la fonction ressources humaines. Les emplois et les activités décrits font référence au RIME (Répertoire interministériel des métiers de l'État).

Direction générale de l'administration et de la fonction publique - Les démarches, les outils et les acteurs de la mobilité : guides pratiques

- Paris : DGAFP, 2010. - n. p. ; 30 cm

Contient : 5 guides pratiques présentés sous forme de fascicules : démarche et processus de mobilité, dispositifs statutaires, indemnitaires et sociaux de la mobilité, les outils de la mobilité, les entretiens individuels et les outils de formation, ainsi qu'une brochure correspondant à la charte de la mobilité dans la fonction publique de l'Etat.

Articles

Bazile, Sabine - La loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels : entre modernisation et banalisation de la fonction publique

In : L'Actualité juridique. Fonctions publiques (AJFP), n° 3, 2010, mai-juin, p. 116-124

La loi n° 2009-972 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, adoptée le 3 août 2009, introduit dans le statut des différentes fonctions publiques des nouveautés destinées à développer la mobilité des fonctionnaires et à diversifier leur recrutement. Elle traduit la volonté du gouvernement de se doter des moyens d'appliquer une véritable gestion des ressources humaines dans un contexte budgétaire délicat.

La circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi du 3 août 2009

In : Les Informations administratives et juridiques, n° 12, 2009, décembre, p. 2-9

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 a aménagé de nombreuses dispositions régissant les parcours professionnels des agents des trois fonctions publiques ainsi que diverses autres dispositions. Des précisions étaient attendues sur les modalités d'application de certaines de ces nouvelles mesures. C'est l'objet de la circulaire du 19 novembre 2009, qui s'attache à distinguer les dispositions d'application directe et celle nécessitant une déclinaison réglementaire.

Dord, Olivier - La loi mobilité ou l'adaptation du statut par une gestion renouvelée des personnels

In : L'Actualité juridique. Droit administratif (AJDA), n° 4, 2010, 8 février, p. 193-201

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique tend à placer la gestion des personnels au coeur des réformes de la fonction publique. Elle érige la mobilité intra et inter fonction publique en un droit effectif pour chaque fonctionnaire. Elle offre aussi aux employeurs publics la possibilité de diversifier leur recrutement pour répondre à des besoins occasionnels ou permanents. L'auteur analyse ici les dispositions de cette loi et formule quelques remarques.

L'émergence d'un droit de la transition professionnelle pour les fonctionnaires

In : Les Cahiers de la fonction publique et de l'administration n° 310 2011, avril p. 39-40

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique crée une nouvelle modalité de position d'activité appelée "situation de réorientation professionnelle" visant à définir la condition juridique des fonctionnaires dont l'emploi est susceptible d'être supprimé "en cas de restructuration d'une administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs". Le décret d'application n° 2010-1402 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires en fixe les conditions qui sont expliquées dans cette fiche.

Fitte-Duval, Annie - Décret n° 2010-1402 : la situation de réorientation professionnelle, ou les deux visages de Janus

In : L'Actualité juridique. Fonctions publiques (AJFP) n° 3 2011, mai-juin p. 156-158

Le décret n°2010-1402 du 12 novembre 2010 vise à mettre en oeuvre le dispositif de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, prévu par la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 sur la mobilité. Ce dispositif s'applique à l'agent dont l'emploi risque d'être supprimé, en cas de restructuration d'une administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs, en l'absence de possibilité de réaffectation sur un emploi correspondant à son grade. L'auteure commente ici les dispositions de ce décret, adopté en dépit du boycott par les syndicats, essentiellement parce qu'il envisage l'échec de la réorientation professionnelle sous la forme d'un licenciement, non évoqué par la loi.

Guiraud, Florence - Retour sur la loi mobilité

In : Le Courrier juridique des finances et de l'industrie (CJFI), n° 58 , 2009, octobre-novembre-décembre, p. 309-313

Publiée au journal officiel du 6 août 2009, la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique est l'aboutissement d'une intense concertation en amont, à travers - notamment - la conférence sociale sur les parcours professionnels qui s'est tenue à l'automne 2007 et des travaux qui ont abouti le 17 avril 2008 à la remise du livre blanc sur l'avenir de la fonction publique.

Jean-Pierre, Didier - La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

In : La semaine juridique. Administrations et collectivités territoriales, n° 40-41 , 2009, 28 septembre, p. 15-19

La loi du 3 août modifie en profondeur les règles relatives au détachement et à l'intégration directe et promeut la mobilité inter fonction publique : droit au départ, restructuration et réorientation professionnelle, réforme des mises à dispositions, cumul d'emploi à temps non complet sont autant de volets visant à favoriser la mobilité. Le recrutement dans la fonction publique est également modifié avec les possibilités de recours à l'intérim, l'ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires, la suppression de la limite d'âge. Enfin le troisième pan de cette loi porte sur des dispositions de simplification : évaluation , déontologie, mesures relatives au pouvoir d'achat, protection sociale des fonctionnaires territoriaux par leur employeur.

LexisNexis®
JurisClasseur

Jean-Pierre, Didier - La réforme de l'Etat vue du côté de l'emploi des fonctionnaires : réorientation professionnelle, disponibilité d'office et licenciement e / Didier Jean-Pierre

In : La semaine juridique. Administrations et collectivités territoriales, n° 3 , 2011, 17 janvier, p. 29-31

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 dite "mobilité" a prévu la situation de réorientation professionnelle que le décret du 12 novembre 2010 rend applicable. Ce décret introduit la notion de projet personnalisé d'évolution professionnelle ou de disponibilité d'office à durée illimitée.

LexisNexis®
JurisClasseur

La loi sur la mobilité et le parcours professionnel des fonctionnaires

In : Revue française d'administration publique, n° 131, 2009, p. 625-630

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 sur la mobilité et le parcours professionnel des fonctionnaires a pour objet principal de modifier la gestion des ressources humaines dans la fonction publique afin d'accompagner la révision générale des politiques publiques (RGPP). Elle offre également des moyens juridiques d'accompagner la réduction des effectifs en associant mobilité et reconversion professionnelle. Elle comprend trois ensembles de dispositions, ici présentés, qui viennent modifier la loi du 13 juillet 1983 portant statut général de la fonction publique.

 CAIRN.INFO
Chercher, repérer, avancer.

Marc, Emmanuelle - Loi "mobilité et parcours professionnels" : vers une flexibilité accrue dans l'emploi public

In : Revue Lamy des collectivités territoriales, n° 49, 2009, septembre, p. 22-26

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a été adoptée. Le texte voté répond à deux objectifs : faciliter la mobilité choisie des fonctionnaires et accompagner les restructurations des administrations publiques dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP).

 2IR
LamyLine Reflex

Matutano, Edwin - La mobilité d'emploi dans les fonctions publiques : entre textes incitateurs et pratiques restrictives



In : L'Actualité juridique. Fonctions publiques (AJFP), n° 1, 2009, janvier-février, p. 19-24

Pourtant prévue par les textes, la mobilité des fonctionnaires reste freinée par des pratiques et usages internes à l'administration qui s'imposent aux agents alors même qu'elle est devenue l'un des enjeux majeurs de la modernisation de l'Etat. Le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, actuellement en discussion au Parlement, tend à mettre fin à cette situation. Il comporte notamment des mesures en faveur de la mobilité des fonctionnaires restant dans leur corps d'appartenance, ainsi que des mesures destinées à favoriser les changements de corps.

La mobilité au cœur de la réforme de l'État : dossier

In : Les Cahiers de la fonction publique et de l'administration, n° 310, 2011, avril, p. 5-26

Contient : La mobilité dans la fonction publique / Jean-Charles Savignac. L'accord sur la sécurisation des parcours professionnels des contractuels / Jean-Charles Savignac. De la mobilité choisie à la mobilité subie au sein de la fonction publique / Audrey Bayle. Les emplois fonctionnels de direction / Bruno Malhey. La fusion des corps / Serge Salon. Allègements des interdictions liées au cumul d'activités / Serge Salon.

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 a créé un véritable droit à la mobilité dans la fonction publique. Près de deux ans après son entrée en vigueur, ce dossier fait un point sur le cœur de ce texte et sur divers aspects plus récents du concept de mobilité appliqué à la fonction publique, en particulier sur l'accord relatif à la sécurisation des parcours professionnels des contractuels, sur la mobilité choisie et la mobilité subie, sur les emplois fonctionnels de direction, sur la fusion des corps, sur les allègements des interdictions liées au cumul d'activités.

Mobilité et parcours professionnels dans la fonction publique : analyse de la loi du 3 août 2009 : dossier

In : Les Informations administratives et juridiques, n° 8, 2009, août, p. 2-24

La mobilité par la voie de l'intégration directe. L'assouplissement des règles de détachement. Le renforcement du "droit au départ" du fonctionnaire. Le reclassement des fonctionnaires privés d'emploi. Les cumuls d'activités et la déontologie. Les dispositions relatives aux agents non-titulaires et à l'intérim. Les autres dispositions diverses.

Morvan, Guy - Mobilité et parcours professionnels : avancement des réformes et préconisations

In : Les Cahiers de la fonction publique et de l'administration, n° 302, 2010, juillet-août, p. 27-30

La politique publique de mobilité dans la fonction publique a sa loi du 3 août 2009 (n° 2009-972) et sa circulaire d'application du 19 novembre 2009. L'auteur fait ici le point sur l'avancement de cette réforme de la mobilité des fonctionnaires. Puis, il s'interroge sur la façon de développer une conception "vertueuse" des parcours professionnels profitant à la fois aux agents, aux gestionnaires des ressources humaines et au service public en général.

Le point sur la mobilité dans la fonction publique

In : IGPDE Concours interne et troisième concours d'entrée à l'Ecole nationale d'administration n° 5, tome 1, 2012 p. 99-108

Taillefait, Antony - La mobilité des agents publics après les lois de février 2007 relatives à la fonction publique



In : Droit administratif, supplément au n°11, novembre 2012, p. 53-58

Sites internet

Dossier consacré à la mobilité sur le site du ministère de la fonction publique

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/carriere-et-parcours-professionnel-19>
[consulté le 21/03/2013]

Dépliant « La loi mobilité, de nouveaux outils au service d'une vraie carrière » – DGAFP – (Collection Ressources humaines); octobre 2009, 8 pages

Ce dépliant de huit pages présente les principales dispositions de la loi ainsi que les mesures d'accompagnement.

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-ressources-humaines-33>
[consulté le 21/03/2013]

Dossier consacré à la mobilité dans la fonction publique sur le site de l'Assemblée nationale

http://www.assemblee-nationale.fr/13/dossiers/mobilite_fonctionnaires.asp
[consulté le 21/03/2013]

2.5 PRENDRE EN COMPTE LE MÉRITE ET LA PERFORMANCE

Ouvrages

Bernard Brunhes consultants (Paris); Bayser, Anne de; Georgeault, Valérie; Maréchal, Pierre - La rémunération au mérite : mode ou nécessité ? : pour de nouveaux modes de rémunération dans les fonctions publiques d'Etat et territoriale



- Paris : Bernard Brunhes Consultants, 2004. - 51 p. ; 30 cm.. - (Les cahiers du groupe Bernard Brunhes ; 13, novembre 2004)

352.63 REM

Diefenbacher, Michel - L'intéressement collectif dans la fonction publique : rapport au Premier ministre



- Paris : La Documentation française, 2009 86 p. ; 24 x 16 cm. - (Collection des rapports officiels)

352.63 DIE

Direction générale de l'administration et de la fonction publique - GRH et LOLF : gestion et reconnaissance de la performance



- Paris : DGAFP, 2005. - 87 p. ; 30 cm. - (Collection statistiques. Ressources humaines)

352.63 GRH

Duveau, Juliette - Les primes dans la fonction publique : entre incitation et complément de traitement

- Rennes : Université de Rennes 2 - Haute Bretagne, 2006. - 324 p. ; 28 cm

On constate des évolutions importantes dans la détermination des rémunérations des fonctionnaires : l'introduction des primes au mérite et le développement des régimes indemnitaires. Les primes au mérite s'inscrivent dans un processus plus vaste de modernisation de la fonction publique - caractérisé par l'adoption de principes issus du management privé - et permettent alors en principe d'accompagner la mise en place d'une culture de résultat. Il s'avère que les principes de détermination des primes sont très différents des principes affichés ; les primes ne sont que peu différenciées en fonction du mérite des agents.

352.63 DUV

Institut de la gestion publique et du développement économique - Performance de la fonction ressources humaines : définitions et cadre d'analyse : étude préparatoire / Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) ; réalisée par Annie-Chemla-Lafay, Marie-Thérèse Deleplace, Claire le Flécher. [et al.].



- Paris : DGAFP, 2008 - 111 p. ; 30 cm. - (Etudes et perspectives)

L'étude examine la problématique actuelle de la gestion des ressources humaines (GRH) dans les fonctions publiques des pays développés. Elle analyse le partage de la gouvernance des fonctions "ressources humaines" entre les structures centrales, du type DGAFP française, les ministères, et les lieux où se réalise la prestation du service public (agences ou services déconcentrés). Elle décrit les systèmes de mesure de la performance utilisés par les directions de ressources humaines. Elle détaille également chaque processus RH (recrutement, formation, évaluation des agents, rémunérations, gestion des compétences, gestion de l'encadrement supérieur). A partir de cette étude, une réflexion va être engagée quant à la faisabilité d'un référentiel d'auto-évaluation européen sur la gestion des ressources humaines.

352.63 PER

Mahé de Boislandelle, Henri (dir.) ; Bories-Azeau, Isabelle (dir.) - Les nouveaux défis du manager public : conduire le changement, maîtriser la gestion, dynamiser le territoire

- Paris : L'Harmattan, 2009. - 387 p. : illustrations en noir et blanc ; 24 x 16 cm. - (Management public)

Contient notamment les articles suivants : GRH et performance dans le secteur public / Isabelle Bories-Azeau, Henri Mahé de Boislandelle. Rémunération au mérite et motivation au travail / Virginie Forest.

352.3 NOU

Organisation de coopération et de développement économiques - La rémunération liée aux performances dans l'administration

- Paris : OCDE, 2005. - 249 p. ; 23 cm

352.63 REM

Pidd, Michael - Measuring the performance of public services : principles and practice / Michael Pidd.

- Cambridge : University Press, 2012. - xv-316 p. : ill. ; 26 cm - Bibliogr. p. 300-311. Index.

Cet ouvrage se veut un guide théorique et pratique sur l'évaluation des services publics en terme de performance. Après avoir décrit les principes d'une telle évaluation, l'auteur analyse les différentes optiques dans lesquelles ces évaluations peuvent se faire (amélioration, planification, contrôle, comparaison, transparence). Il donne enfin des indications méthodologiques pour la mesure de la performance des services.

352.35 PID

Articles

Bouhadana, Irène - Les fonctionnaires face au développement de la performance de l'action publique en France

In : Canadian public administration, vol. 54, n° 4, 2011, décembre, p. 583-594

La fonction publique en France connaît actuellement une évolution importante. L'activité des fonctionnaires se trouve exposée à des transformations majeures qui tiennent aux exigences issues de la mise en oeuvre de la performance de l'action publique, ainsi qu'à l'émergence d'instruments visant à mesurer une telle performance. Parallèlement, la gestion des ressources humaines dans le secteur public se modernise en développant notamment des outils d'évaluation de la performance.

Conseil général économique et financier - Organismes publics et performance : définir et mesurer la performance pour mieux piloter l'action publique

In : Gestion & finances publiques : la revue, n° 1 , 2010, janvier, p. 39-46

La recherche de la performance est une obligation pour les organismes publics, marchands ou non marchands, concurrentiels ou monopolistiques... Mais comment cette performance peut-elle être définie et mesurée? La présente étude repose sur l'expérience de membres du Contrôle général économique et financier. Elle suggère la prise en compte lucide des contextes culturels et des courants doctrinaux. Elle souligne les progrès importants que les organismes publics ont généralement connus pour la définition et la mesure de leur performance (que ces progrès résultent du mouvement propre de ces organismes ou bien qu'ils résultent d'effets d'entraînement à partir de l'Etat ou du secteur privé). Elle formule, enfin, quelques recommandations qui visent la diffusion des "bonnes pratiques" ainsi qu'un meilleur pilotage par l'Etat des organismes publics : ces recommandations couvrent un champ large qui inclut par exemple la montée en puissance des indicateurs environnementaux et sociétaux, le mode de calcul de l'intéressement des salariés ou la contractualisation des organismes publics avec l'Etat.

Crouzatier-Durand, Florence - Performance, efficience : le personnel de la fonction publique en mutation



In : Droit administratif, n° 3, 2012, mars, p. 9-15

Etude des différentes réformes récentes qui tendent à rapprocher la gestion des ressources humaines dans la fonction publique de celle qui se pratique dans les entreprises. L'auteur s'intéresse à l'évolution de la gestion des ressources humaines par la RGPP et aux autres réformes relatives aux retraites, à la mobilité des fonctionnaires, à la prime de fonction et de résultat, à la fusion des corps, au dialogue social

Emery, Yves - Rémunérer la performance des agents publics par des primes d'équipe : constats, analyses et recommandations

In : Revue internationale des sciences administratives (RISA), vol. 70, n° 1, 2004, mars, p. 167-178.

La rémunération à la performance au sein de l'administration publique se développe, cependant les effets réels exercés par ce système demeurent controversés. A partir d'une enquête réalisée au sein d'organisations publiques suisses, cet article démontre la contradiction existant entre un discours managérial mettant l'accent sur l'équipe et les performances collectives d'un côté, et l'utilisation d'outils d'évaluation et de reconnaissance avant tout individuels de l'autre.

Forest, Virginie - Rémunération au mérite et motivation au travail : perspectives théoriques et empiriques pour la fonction publique française



In : Revue internationale des sciences administratives (RISA), vol. 74, n° 2, 2008, juin, p. 345-359

En France, la fonction publique a fait le choix de rémunérer une partie de ses agents en fonction de leur performance. L'auteure montre en quoi ces pratiques salariales individualisées peuvent à terme nuire aux motivations de service public qu'éprouvent certains fonctionnaires. Elle appuie son raisonnement sur les résultats empiriques obtenus aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne.

Garcia, Sonnya - Prime de fonctions et de résultats : une amorce de RGPP territoriale

In : Les Cahiers juridiques des collectivités territoriales et des associations, n° 149, 2011, août-septembre, p. 20-22

La prime de fonctions et de résultats (PFR) est liée, comme son nom l'indique, aux fonctions de l'agent et aux résultats produits par son travail. Outil de rationalisation, elle doit aider les collectivités locales à "faire plus avec moins" mais nécessite deux préalables. L'institution doit être dotée de cadres formés à l'évaluation et doit pouvoir supporter le coût supplémentaire induit par la mise en place de cette prime.

Hartley, Jean ;Downe, James - The shining lights ? Public service awards as an approach to service improvement



In : Public administration, vol. 85, n° 2, 2007, p. 329-353

Afin d'améliorer les performances du secteur public, des systèmes de récompense ont été développés à travers le monde. Les auteurs étudient leur essor, leur fonctionnement, leur efficacité et la manière dont ils sont perçus par les individus visés. Analyse notamment le "Beacon Scheme", système de récompense au mérite mis en place en Angleterre.

Jean-Pierre, Didier - L'intéressement collectif dans la fonction publique : propositions et interrogations du rapport Diefenbacher

LexisNexis®
JurisClasseur

In : La semaine juridique. Administrations et collectivités territoriales, n° 28 , 2009, 6 juillet, p. 42-45

Le rapport du député Diefenbacher sur l'intéressement collectif dans la fonction publique remis au gouvernement en mai 2009 préconise la mise en place d'une loi introduisant, en sus des mécanismes actuels de rémunération au mérite individuel dans la fonction publique, celui de l'intéressement collectif. L'article en analyse le cadre juridique, les bénéficiaires, les modes d'attribution de la prime et relève quelques questions en suspens.

Join-Lambert, Odile ; Lochard, Yves- Construire le mérite dans la fonction publique d'Etat : l'exemple de la Culture (1880-1980)

In : Sociologie du travail, vol. 52, n° 2 , 2010, avril-juin, p. 151-171

Kernagham Kenneth - Getting engaged : public-service merit and motivation revisited

In : Canadian public administration, vol. 54, n° 1 , 2011, mars, p. 1-21

La loi de 2003 sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) du gouvernement fédéral canadien inscrit le mérite et l'impartialité politique comme les principales valeurs à protéger dans les nominations de fonctionnaires. Elle prévoit également une nouvelle définition du mérite. Les employés qui ont un niveau élevé de motivation pour la fonction publique (MFP) sont prédisposés à tirer une plus grande satisfaction professionnelle, à faire preuve d'un plus fort engagement envers l'organisation et, par conséquent, à être plus performants. Comment recruter et retenir des employés ayant un niveau élevé de MFP et faire en sorte qu'ils maintiennent ce niveau tout en encourageant une forte performance de la part des autres employés ?

Lerique, Florence - La performance, une nouvelle valeur pour rémunérer les fonctionnaires ?

LexisNexis®
JurisClasseur

In : Droit administratif, n° 2, 2013, février, p. 9-14

La rémunération à la performance témoigne d'une volonté de moderniser le lien d'emploi et la gestion des ressources humaines dans le secteur public. Elle traduit également une vision nouvelle de l'Etat et de la légitimité de l'action publique.

Lerique, Florence - La rémunération à la performance

In : La semaine juridique. Administrations et collectivités territoriales, n° 4, 2009, 19 janvier

LexisNexis®
JurisClasseur

Lerique, Florence - La rémunération des fonctionnaires au mérite

In : Revue du droit public et de la science politique en France et à l'étranger, 2007, mai-juin , n° 3, p. 683-705

L'étude invite à revisiter les principes de la rémunération des fonctionnaires comme les caractéristiques du système de fonction publique. Une mise en perspective avec le New public management et l'influence du modèle communautaire est évoquée.

Maury Suzanne - Sur la rémunération au mérite : emprunter les techniques du privé pour moderniser l'Etat

In : Droit social, n° 4 , 2008, avril, p. 468-476

L'auteure définit la notion et analyse l'ampleur de la réforme dans la fonction publique au regard des textes. Elle tire des leçons d'exemples étrangers et relève les attentes des fonctionnaires.

Le mérite dans la fonction publique : dossier

In : Les Cahiers de la fonction publique et de l'administration, n° 241 , 2005, janvier, p. 3-12

Quelle définition donner du mérite ? Comment évaluer le mérite et favoriser la promotion ? L'accès à la fonction publique et aux statuts se fait par concours, fondés sur le principe de la sélection des meilleurs, aux plus méritants. Le mérite fonde aussi le déroulement de carrière des agents publics et induit une réforme du système de notation et d'avancement régi par le décret de 1959. La rémunération obéit à un cadre réglementaire ; la récompense du mérite reste souvent limitée même si rien ne s'oppose à la prise en compte du mérite pour établir la rémunération des fonctionnaires. Le ministre de la fonction publique, Renaud Dutreil, évoque la modernisation de la fonction publique et les projets de réformes en cours.

La mise en place de l'intéressement collectif dans la formation publique de l'Etat

In : Les Informations administratives et juridiques, n° 9 , 2011, septembre, p. 8-11

Un décret et une circulaire publiés au Journal officiel du 1er septembre 2011 permettent la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective dans la Fonction publique d'Etat. Cet article fait le point sur le contenu du dispositif d'intéressement, son champ d'application, la détermination du montant de la prime et la concertation avec les organisations syndicales représentatives et l'information des agents.

Moniolle, Carole - Rémunération et performance dans la fonction publique

In : Gestion & finances publiques : la revue, n° 5, 2012, mai, p. 30-33

Etude critique de la rémunération liée à la performance dans la fonction publique (RLP). L'auteur s'intéresse notamment aux origines de la RLP, à la modulation des primes en fonction des résultats et aux premières réalisations, à la lumière d'expériences étrangères.

Nieves Cordero, Yolanda - Un sistema de mérito para el siglo XXI

In : Reforma y democracia, n° 47 , 2010, junio, p. 89-114

Cet article analyse la notion de mérite, son origine et son évolution ainsi que les premiers signes de déclin qui l'affectent notamment en tant que valeur sociale et principe appliqué à l'administration. L'auteur propose des pistes pour la renforcer, notamment grâce à la valorisation de la transparence, l'éthique, la performance et la gestion orientée vers les résultats dans les organisations publiques.

Pian, Francis - Intéressement collectif dans la FPT : innovation ou recul ?

In : Revue Lamy des collectivités territoriales, n° 51 , 2009, novembre, p. 17-19



La prise en compte du mérite et de la performance

In : IGPDE Concours interne et troisième concours d'entrée à l'École nationale d'administration, n° 5, tome 1 , 2012, p. 65-75

La rémunération à la performance est-elle efficace ? : [dossier]

In : Perspective gestions publiques, n° 30 , 2009, mars, 8 p.



Un certain nombre de pays de l'OCDE ont mis en place pour les agents publics une rémunération variant en fonction de leur performance individuelle. Cet article examine les expériences étrangères afin d'en tirer des leçons, de mettre en valeur les meilleures pratiques et de souligner les facteurs clés de succès. Les pays étudiés sont : la France, la Grande-Bretagne, l'Australie, la Finlande, l'Allemagne, le Canada et les Etats-Unis.

Rouban, Luc Le point sur la rémunération au mérite

In : Revue française d'administration publique, n° 112 , 2004, p. 804-810



La question de la rémunération au mérite a focalisé l'attention des commentateurs depuis son institutionnalisation à l'automne 2004. Cette réforme constitue l'un des éléments-clés d'une mise en œuvre réussie de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) : à quoi servirait en effet de mettre en place des programmes et des critères d'évaluation si les fonctionnaires n'étaient directement impliqués par leur rémunération dans les résultats obtenus ? L'auteur fait le bilan des questions qui sont soulevées par cette rémunération au mérite dans la fonction publique.

Sites internet

Prime de fonctions et des résultats – Site du ministère de la fonction publique

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/statut-et-remunerations-45>

[consulté le 21/03/2013]

3- LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS L'ADMINISTRATION D'AUTRES PAYS

Ouvrages

Beck Jachim (Dir) ; Larat, Fabrice (Dir) - Reform von Staat und verwaltung in Europa : Jenseits von New Public Management = Réforme de l'Etat et de l'administration en Europe : au-delà de la Nouvelle Gestion Publique

- Baden-Baden : Nomos ; Zurich : Dike Verlag, 2011. - 461 p. ; 24 cm

Notamment le chapitre 10 consacré à la modernisation des ressources humaines qui comporte les articles suivants : Concepts et grandes lignes de la gestion des ressources humaines dans les administrations allemandes / Gert Fieguth. La rénovation de la gestion des ressources humaines de l'Etat en France : enjeux et perspectives / Dominique Schuffenecker. La modernisation de la gestion du personnel dans l'administration fédérale suisse / Thomas Schmutz, Sibylle Schmid, Thierry Borel.

351 REF

Chemla-Lafay, Annie ; Deleplace Marie-Thérèse, Claire Le Flecher et al. - Performance de la fonction ressources humaines : étude comparative



- Département recherche, études, veille de l'IGPDE. 2007

EN LIGNE

Emery, Yves (dir.) ; Giauque David (dir.) - Dilemmes de la GRH publique

- Le Mont-sur-Lausanne : LEP, 2007 - 304 p. ; 24 cm.

Les aspects de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique dans les pays de l'OCDE autour de sept grands axes : le statut de la fonction publique en mutation, l'identité des agents face aux réformes publiques, les dilemmes posés par la motivation des fonctionnaires, le recrutement des agents publics : entre concours d'entrée et évaluation des compétences, les pièges de la gestion des performances et gouvernance du secteur public, les systèmes d'incitation entre cultures nationales et régulations professionnelles et l'éthique des agents publics.

352.63 DIL

Ernst & Young - Performance de la fonction ressources humaines : perspectives et approches opérationnelles : enquête auprès d'administrations publiques européennes

- Paris : DGAFP, 2008 - 91 p. ; 30 cm. - (Etudes et perspectives)

L'étude, menée à la demande de la Présidence française de l'Union européenne (PFUE), offre un panorama des évolutions de la fonction ressources humaines des administrations publiques dans l'Union européenne et propose des éléments de prospective. Elle s'appuie sur les résultats d'un questionnaire soumis en septembre 2008 et auquel ont répondu plus de 300 cadres des administrations de 26 pays européens (la Grande-Bretagne n'a pas pu participer). Les processus RH étudiés sont : le recrutement, la formation professionnelle, l'évaluation individuelle des agents, la gestion des compétences et des carrières, la rémunération, la gestion de l'encadrement supérieur.

352.630 94 PER

Guérard, Stéphane (dir.) - La GRH publique en questions : une perspective internationale

- Paris : L'Harmattan, 2008 - 538 p. ; 24 x 16 cm. - (Recemap)

352.63 GRH

Institute for public policy research ; Lodge, Guy ; Kalitowski, Susanna - Innovations in Government: international perspectives on civil service reform /



- Londres : IPPR, 2007 - 34 p.

Présente les tendances de l'évolution des fonctions publiques dans le monde et met en valeur les innovations dans différents pays tout en proposant de nouvelles pistes de réformes.

EN LIGNE

Observatoire de l'administration publique (Québec ; Canada) - La gestion des ressources humaines dans la fonction publique au sein de quelques administrations de l'OCDE

- [S.l.] : [s.n.], 2005. - 253 p. ; 30 cm.

Etats étudiés : Alberta, Australie, Etats-Unis, Nouvelle-Zélande, Ontario, Royaume-Uni.

352.6 GES

Organisation de coopération et de développement économiques - L'emploi public : un état des lieux

- Paris : OCDE, 2009 - 101 p. : illustrations en couleur ; 23 x 16 cm

Présente les changements intervenus dans le domaine de l'emploi public et de la GRH dans les pays de l'OCDE.

352.63 EMP

Organisation de coopération et de développement économiques - Panorama des administrations publiques 2009

- Paris : OCDE, 2009 - 167 p. : illustrations en couleur ; 28 x 19 cm

Le chapitre VI. est consacré aux pratiques de gestion des ressources humaines.

351 PAN

Organisation de coopération et de développement économiques - Moderniser l'État : la route à suivre

- Paris : OCDE, 2005 - 268 p. ; 23 cm

Fait le bilan de deux décennies de modernisation du secteur public dans les pays de l'OCDE. Il examine certains leviers essentiels de la gestion publique : rendre l'administration plus réceptive, transparente et accessible ; insuffler une logique de performance dans le secteur public ; modifier les systèmes de responsabilité et de contrôle ; faciliter la réaffectation des ressources et la restructuration ; organiser et motiver les agents du secteur public ; et inscrire le marché au coeur de la réforme.

352.367 MOD

Organisation de coopération et de développement économiques - Public employment and management working party : the state of the public service : draft for review - Juin 2008. - S.I. : s.n., 2008 - 81 p. ; 30 cm

Le présent document constitue une synthèse de ces travaux conduits par l'OCDE sur la gestion des ressources humaines dans le secteur public au cours des dix dernières années. Les thèmes abordés sont : la gestion de la performance, les hauts fonctionnaires et la délégation de gestion des ressources humaines. Les défis actuels et les leçons utiles pour l'avenir sont proposés.

351.177 PUB

Organisation de coopération et de développement économiques - Vieillesse et service public : le défi des ressources humaines .

- Paris : OCDE, 2007 - 282 p. : illustrations en noir et blanc ; 27 x 19 cm

Le vieillissement de la population a un impact double sur les services publics : d'une part la population des services administratifs vieillit, elle aussi, d'autre part le public des services publics s'accroît. Un examen de la situation dans neuf des pays membres de l'OCDE.

331.1 VIE

Organisation de coopération et de développement économiques. Direction de la gouvernance publique et du développement territorial. Comité de la gouvernance publique - Challenges of human resources management for multi-level government

- Paris : OCDE, 2008 - 139 p. ; 30 cm.

Etudie les enjeux de gestion des ressources humaines entre les différents niveaux d'administration et notamment dans ces pays : Belgique, Chili, Danemark, France, Allemagne, Islande, Espagne.

352.6 CHA

Sénat, Commission des finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation ; Braun, Gérard - La réforme de l'Etat à l'étranger : rapport d'information sur une étude comparative portant sur la réforme de l'Etat à l'étranger 
- Paris : Sénat, 2001 - 107 p. ; 24 cm. - (Les rapports du Sénat ; 348)

Un chapitre est consacré à la gestion des ressources humaines. Les exemples sont empruntés à de nombreux pays : Italie, Allemagne, Canada, Nouvelle-Zélande, Grèce, Japon, Danemark, Etats-Unis, Finlande, Pays-Bas, Belgique, etc.

352.367 REF

Articles

Behrens, Beatrix -Une politique des ressources humaines liée à la démographie : le "management diversifié" 

In : Revue française d'administration publique, n° 131, 2009, p. 573-582

L'auteur analyse ici l'exemple allemand de l'Agence fédérale de l'emploi (AFE) qui a développé une politique de gestion du personnel nommée "management diversifié". Cette politique cherche à prendre en compte les deux principales caractéristiques démographiques du personnel. Premièrement, sa féminisation qui nécessite des aménagements en matière de maternité. Deuxièmement, son âge de plus en plus élevé qui entraîne, entre autres, une politique de formation continue poussée.

Bonder, Arieh ; Bouchard and Bellemare Guy - Competency-based management : an integrated approach to human resource management in the canadian public sector

In : Public personnel management, vol. 40, n° 1 , Spring 2011, p. 1-9

L'approche "competency-based management" (CBM) développée dans les services publics canadiens a transformé avec une plus grande efficacité la gestion des ressources humaines.

Bouzas Lorenzo, Ramón y Enrique José Varela Alvarez - Caminos paralelos, deficiencias comunes : aproximación a los modelos públicos de recursos humanos en España y Portugal 

In : Gestión y análisis de políticas públicas, n° 32, 2005, enero-abril, p. 61-78

Cet article se penche sur l'évolution du modèle de la fonction publique en Espagne et au Portugal. Avant d'analyser plus particulièrement les mesures adoptées en matière de management des ressources humaines, il s'attache à décrire l'influence plus globale de la mise en oeuvre de programmes de réforme des administrations sur ces modèles de fonction publique. Il s'agit d'identifier tant les transformations des pratiques managériales que la nature des défis de modernisation auxquelles les administrations sont confrontées.

Burns John P., Zhiren Zhou - Performance management in the government of the people's republic of China : accountability and control in the implementation of public policy

In : OECD Journal on budgeting, n° 2 , 2010, p. 7-34

Cet article analyse la façon dont le gouvernement chinois a adopté le concept de management par la performance et les expérimentations auxquelles cette adoption a donné matière depuis le début des années 1990, plus particulièrement au niveau local. Plusieurs aspects sont étudiés : les restructurations organisationnelles, la gestion des ressources humaines dans le secteur public, la mise en oeuvre d'un management par le résultat et la responsabilisation et les efforts en faveur d'une efficacité accrue et de l'obligation de rendre compte dans les services publics. La participation des citoyens est également examinée.

Les défis contemporains de la gestion des ressources humaines dans le secteur public : une perspective internationale. : [dossier]

In : Management international, vol. 16, n° 3, 2012, printemps, p.1-91

Les défis contemporains de la gestion des ressources humaines dans le secteur public : une perspective internationale / Céline Desmarais, David Glauque, Sylvie Saint-Onge. Le nouveau management public est-il pathogène ? / Emmanuel Abord de Chatillon, Céline Desmarais. Le rôle des cadres intermédiaires dans le processus de changement des collectivités publiques : pour un modèle dynamique de la construction de rôle / David Alis, Valérie Fergelot. Créer du consensus dans un partenariat public privé : analyse des compromis et arrangements managériaux / Denis Bernardeau Moreau, François Grima, Pascal Paillé. Un profil tiraillé entre des compétences bureaucratiques versus managériales pour les gestionnaires publics tunisiens / Anissa Ben Hassine, Olfa Zeribi, Salma Baouab. L'individualisation des modes de rémunérations dans le secteur public hospitalier français : portée et limites d'une pratique gestionnaire / Virginie Forest, Alban Verchère. La rémunération au mérite dans le secteur public : bilan des connaissances et avenues de recherche / Sylvie St-Onge, Marie-Laure Buisson.

Examine les réformes menées de manière convergente par la plupart des pays de l'OCDE sur la "nouvelle gestion publique des ressources humaines" et analyse les incidences positives et négatives des nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines dans le secteur public.

Demers, Jacynthe James Iain Gow - Gestion des ressources humaines et nouveau management public : opinions de gestionnaires fédéraux et québécois

In : Canadian public administration, vol. 45, n° 4, 2002, winter, p. 512-537

Etude de la nouvelle conception de "Nouveau management public" dans les fonctions publiques fédérale et québécoise.

Función pública : calidad e Innovación en la administración pública : [dossier]

In : Revista centroamericana de administración pública, n° 58-59 , 2010, enero-diciembre, p. 9-451



Ce numéro s'intéresse aux processus de modernisation des administrations en Amérique centrale et plus particulièrement à l'introduction de la dimension qualité dans les services publics et au renouveau en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Etats étudiés : France, Québec.

Giauque, David et Daniel J. Caron - Réformes administratives et gestion des ressources humaines : comparaison de la Suisse et du Canada

In : Revue internationale de politique comparée, vol 11, n°2, 2004, 225-240



Hockey, Julia ; P. Kakabadse, Andrew et Kakabadse, Nada K. - Développer le système de leadership pour le 21e siècle : étude de cas sur le perfectionnement des cadres dans la nouvelle fonction publique britannique

In : Revue internationale des sciences administratives (RISA), vol. 71, n° 1, 2005, mars, p. 87-104

Présente les conclusions d'une étude qui met en évidence les problèmes d'harmonisation en Grande-Bretagne entre la stratégie de gestion des ressources humaines et la stratégie organisationnelle dans le cadre d'une configuration de la fonction publique décentralisée.



Kim, Pan Suk - Comment attirer et retenir les meilleurs éléments au sein de l'administration publique ?

In : Revue internationale des sciences administratives (RISA), vol. 74, n° 4, 2008, décembre, p. 675-693

L'auteur commence par aborder brièvement les questions, techniques et pratiques, concernant la façon d'attirer et de retenir les meilleurs éléments au sein de l'administration publique, notamment dans les pays en développement. Il analyse ensuite les tendances actuelles dans la gestion des ressources humaines (GRH) dans la fonction publique. Il examine aussi l'expérience coréenne en matière de GRH des fonctionnaires, où beaucoup de choses ont changé. Il termine par une étude des implications théoriques et stratégiques.



Lemoyne de Forges, Jean-Michel - Exigences communautaires et exigences managériales se rejoignent-elles ?

In : L'Actualité juridique. Droit administratif (AJDA), n° 36, 2003, 27 octobre, p. 1917-1923



Les administrations publiques des pays de l'Union européenne sont gagnées à l'idéologie du New Public Management. Cette tendance affecte les politiques et la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Mecherfi, Amal - La fonction publique au Maroc : de la gestion des personnels au management des ressources humaines

In : Revue marocaine d'administration locale et de développement, n° 56, 2004, mai-juin, p. 109-124

Ndi Zambo, Benoît - Les défis de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique en Afrique : les axes de modernisation

In : Cahiers africains d'administration publique, n° 66, 2006 p. 1-15

Cet article examine la question de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique en Afrique. Il rappelle dans un premier temps ce que recouvre la fonction de gestion des ressources humaines dans une organisation puis identifie les problèmes spécifiques à l'Afrique et propose des solutions susceptibles de contribuer à sa modernisation : rendre la GRH plus stratégique, plus culturelle et professionnaliser cette fonction dans la fonction publique.

Profesionalización de la función pública : [dossier]

In : Revista centroamericana de administración pública, n° 54-55, 2008, enero-diciembre, p. 6-408



Afin d'améliorer la qualité des services publics, une démarche de modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique et d'amélioration de la formation des fonctionnaires a été mise en place dans les pays d'Amérique centrale. Ce dossier est ainsi consacré au thème de la professionnalisation de la fonction publique et en expose les objectifs, le contexte, ainsi que différentes actions menées dans plusieurs pays (Colombie, Costa Rica, Guatemala, Panama, République dominicaine).

[Les RH dans la fonction publique] : [dossier]

In : Perspective gestions publiques, n° 17, 2006 janvier, 8 p.



Ce dossier est consacré au ressources humaines et à leur appréhension dans la fonction publique de nombreux Etats. Il tente de montrer l'impact des réformes de gestion des personnels dans les administrations sur ces derniers, notamment sur leurs performances et sur leur motivation.

Special issue on contemporary challenges for public sector human resource management / Edited by Linda Colley, Farhad Hossain, Willy McCourt and Jennifer Waterhouse

In : International journal of public administration, vol. 35, n° 8, 2012, juin, p. 507-576

Comprend les articles suivants : Hybrids and contradictions : human resources management in the contemporary sector /Linda Colley, Willy McCourt and Jennifer Waterhouse. Public employment in the economic downturn : the case of an Australian State / Linda Colley. Labour crisis and innovation in developing countries : an analysis of locum program for health personnel in Malawi / Richard I.C. Tambulasi. Supervisor relationships,teamwork, role ambiguity and discretionary power : nurses in Australia and the United Kingdom / Yvonne Brunetto, Rodney Farr-Wharton, Kate Shacklock, and Fiona Robson. Gaining legitimacy as a public official : the case of supportive employee attitudes to the standardization of work / Louise Bringselius, Decentralized recruitment and selection in Thailand : friend or foe to local public administration ? / Piyawadee Rohitarachoon and Farhad Hossain. Statregizing public sector human resource management : the implications of working in networks / Jennifer Waterhouse and Robyn Keast.

La gestion des ressources humaines dans le secteur public reflète une réalité particulière, ceci d'autant plus que ce secteur est fortement touché par la crise économique internationale. On assiste aujourd'hui à une modification des modes de gestion des individus de par l'apparition notamment des notions de mérite et de rendement. Cette tendance se retrouve dans chacun des Etats comme le montrent les deux exemples retenus dans ce dossier, c'est-à-dire le Malawi et l'Australie.

Trosa, Sylvie - Royaume-Uni : mise en place de formations qualifiantes et d'une gestion des ressources humaines par compétences

In : Gestion publique réactive, 2008, mai, 3 p.



Le Cabinet Office, responsable de la fonction publique au Royaume-Uni, a réalisé un état des lieux des compétences des fonctionnaires. Ce rapport analyse la capacité de l'offre de formation existante à répondre aux déficits de compétences et est accompagné d'un plan d'actions d'amélioration en la matière.

Ughetto Pascal - Irlande : les fonctionnaires à l'heure du management de la performance



In : Chronique internationale de l'IRES, n° 93, 2005, mars, p. 14-24

Depuis 2003, le gouvernement irlandais fait monter les exigences de performance vis à vis de ses agents.

Sites internet

Organisation de coopération et de développement économiques

http://www.oecd.org/topic/0,2686,fr_2649_34139_1_1_1_1_37405,00.html

Site très riche en études et documents, notamment la Rubrique Gouvernance et gestion publics, sous-rubrique Emploi et gestion publics. Propose des synthèses par pays.

[Consulté le 15/03/2013]

Prospeur – Premier réseau ouvert sur les services publics en Europe

<http://www.unilim.fr/prospeur/fr/prospeur/index.htm>

Nombreuses études sur la gestion de la fonction publique dans l'Union européenne

[Consulté le 15/03/2013]

4- PRINCIPALES REVUES SUR LA GRH DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La lettre de l'école de la GRH [ressource en ligne] de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/carriere-et-parcours-professionnel-64>

Revue trimestrielle destinée à fournir des informations concises aux responsables de ressources humaines et aux responsables de formation des administrations centrales et des services déconcentrés de l'État. Elle portera principalement sur l'actualité des ressources humaines, les activités d'accompagnement et de formation de l'École de la GRH, les actions conduites par les ministères qui constituent autant de retour d'expérience utiles, etc.

[consulté le 21/03/2013]

Personnel de l'Association nationale des directeurs de ressources humaines

<http://www.andrh.fr/services/la-revue-personnel>

[consulté le 21/03/2013]

Public personnel management publié par l'International public management association for human resources (IPMA-HR)

Trimestriel

<http://www.ipma-hr.org/node/21487>

[consulté le 21/03/2013]

Trajectoires : lettre d'information du ministère de la fonction publique.

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique-261>

Présente chaque mois les chantiers en matière de gestion des ressources humaines et de modernisation de la fonction publique dans son volet RH.

[consulté le 21/03/2013]

Vigie

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique-262>

Retrouvez tous les mois les principaux textes et jurisprudences en matière de fonction publique mais également des informations brèves, extraites de la presse spécialisée.

[consulté le 21/03/2013]

Contact : centre.documentation@ena.fr