

De la gestion du personnel
au développement du capital humain

INFORMER, ÉCOUTER, RÉPONDRE ET ORIENTER



PROBLÉMATIQUE

Les enjeux des quatre dimensions contribuant à asseoir une GRH de proximité à savoir l'information, l'écoute, la réponse à la demande et le conseil en orientation, s'articulent autour de notions telles que :

- humaniser la relation entre les personnels et les interlocuteurs en charge de la gestion des ressources humaines ;
- professionnaliser l'écoute et le conseil aux personnels ;
- repenser la notion de carrière professionnelle.



PROPOSITIONS DE MESURES CONCRÈTES

- / Professionnaliser tous les acteurs RH **en terme d'écoute** notamment.
- / **Reconnaître** les personnels dans leur travail.
- / Veiller à la **QVT**.
- / Développer les **synergies de terrain** et les rencontres entre acteurs RH et encadrants.
- / Faire des entretiens de carrières des moments d'**écoute active** et de reconnaissance.
- / Développer la **RH de proximité**.



RESSOURCES

- Espace M@gistère :
 - [de la gestion du personnel au développement du capital humain](#). Rediffusion et ressources
 - [les fondamentaux du management](#)
- Site de l'IH2EF : [le management humain en question\(s\)](#)
- Rapports :
 - Cour des comptes datant de 2017 et intitulé [Gérer les enseignants autrement](#)
 - [Le rapport du Sénat datant de 2018 relatif au métier d'enseignant](#)
 - [Le rapport des inspections générales de l'éducation nationale, datant également de 2018 et portant sur la gestion qualitative des enseignants](#)
- Recherches universitaires :
 - Sabine Coste, [S'épanouir dans le travail enseignant Réalité, normes, stratégie, Chaire UNESCO, « Former des enseignants au XXI^e siècle », IFÉ, 2014](#)
 - Audrey Murillo, [Attractivité du métier d'enseignant. Enjeux et perspectives, CNESCO, 2016](#)