

# Sommaire

<b>Préface</b> .....	VII
<b>Introduction</b> .....	XI
<b>Les auteurs</b> .....	XV
<b>Partie I</b>	
Le choix d'un modèle de GRH : projet social, organisation du travail, flexibilités .....	1
<b>Chapitre 1</b>	
Situer la GRH entre performance économique et projet social .....	5
<b>Chapitre 2</b>	
Aligner la GRH avec l'organisation du travail .....	31
<b>Chapitre 3</b>	
Organiser les flexibilités du travail.....	61
<b>Partie II</b>	
Les marges de manœuvre de la fonction RH : information, décision, mise en œuvre.....	87
<b>Chapitre 4</b>	
Composer avec les cadres juridiques et institutionnels.....	89
<b>Chapitre 5</b>	
Prendre en compte le coût du travail et produire l'information pertinente pour décider.....	127
<b>Chapitre 6</b>	
Mettre en œuvre les politiques RH .....	153

<b>Partie III</b>	
La gestion des emplois et des compétences .....	179
<b>Chapitre 7</b>	
Anticiper et organiser les flux de main-d'œuvre : recrutement et mobilités .....	183
<b>Chapitre 8</b>	
Repérer et gérer les compétences individuelles .....	221
<b>Chapitre 9</b>	
Favoriser les apprentissages : formation et organisation apprenante .....	253
<b>Partie IV</b>	
La mobilisation des salariés .....	283
<b>Chapitre 10</b>	
Comprendre les sources de la motivation.....	287
<b>Chapitre 11</b>	
Concevoir des systèmes de rémunération et d'incitation.....	311
<b>Chapitre 12</b>	
Enrichir et libérer le travail.....	343
<b>Table des applications</b> .....	367
<b>Table des illustrations</b> .....	369
<b>Table des zooms</b> .....	371
<b>Table des outils</b> .....	373
<b>Index</b> .....	375