

SOMMAIRE

Et pourquoi pas ?.....	9
I – POURQUOI UNE POLITIQUE DE GESTION DE CARRIÈRE ? ..	19
1. Les besoins à court terme de l'entreprise.	22
2. Les besoins à long terme de l'entreprise.....	27
3. Les besoins de la personne	34
II – QU'EST-CE QU'UNE CARRIÈRE ?.....	45
1. Définitions	47
2. Les ingrédients d'une carrière.....	51
3. Des modèles et des tailles : toute la collection	62
4. Les quatre phases de la gestion de carrière	65
5. Les facteurs de réussite	82
III – BIBENDUM, UNE CARRIÈRE MODÈLE	93
1. Les origines : de Nemetum à Bibendum	96
2. Les études de Bibendum	98
3. L'itinéraire de Bibendum : son parcours de carrière.....	102
4. Les valeurs de Bibendum.....	120
5. Le profil, la personnalité de Bibendum	123
6. Le point de vue de Bibendum sur le Service du Personnel et la gestion de carrière.....	124
IV – MÉTHODES ET OUTILS DE LA GESTION DE CARRIÈRE.....	129
1. Les niveaux de responsabilité	131
2. La structure de la rémunération	136
3. La gestion prévisionnelle des effectifs.....	139
4. L'appréciation de la performance	151
5. L'évaluation de potentiel.....	169
6. Les plans de successions	185
7. Les parcours de carrière.....	191

V – LE RECRUTEMENT DES CADRES	199
1. Qui recrute-t-on ?	201
2. Quels sont les atouts de Michelin ?	206
3. Qui recrute ?.....	208
4. Comment recrute-t-on ?	211
5. Est-ce que la méthode marche ?.....	232
VI – LE STAGE D'INTÉGRATION DES CADRES	241
1. Histoire et tradition du stage SGP	245
2. Les objectifs du stage.....	249
3. Les populations-cible du stage SGP	250
4. L'encadrement du stage.....	253
5. Le choix des moniteurs.....	256
6. Le choix des questions de stage	257
7. Le déroulement du stage	260
8. Les vertus du stage.....	267
9. ...et quelques faiblesses.....	269
10. Le bilan	271
VII – LA FORMATION DES CADRES	273
1. L'importance de la formation	276
2. Trois types de formation... ..	278
3. ...et trois horizons de formation.....	279
4. Organisation de la formation	279
5. La formation-métier	280
6. La formation générale et managériale	282
7. Les sessions de développement des cadres	287
VIII – LE TRIANGLE DE LA GESTION DE CARRIÈRE.....	293
1. Introduction au triangle de la gestion	297
2. La population des cadres.....	301
3. Les partenaires de la hiérarchie	312
4. Le terrain.....	320
5. Le fonctionnement du triangle.....	322
IX – LA MISSION DU GESTIONNAIRE DE CARRIÈRE	341
1. Les mouvements de cadres : le mode tiré.....	343
2. Les mouvements de cadres : le mode poussé.....	355
3. La bonne personne dans le bon poste	363

4. Des solutions globales et dynamiques	367
5. Rencontres et rapprochements	372
X – LA DIMENSION INTERNATIONALE.....	391
1. Les quatre stades de l'internationalisation	393
2. La croissance mondiale de Michelin	400
3. Attitudes et opportunités	403
4. Retour à Clermont.....	409
5. La dimension culturelle.....	411
6. L'expatriation	417
7. Le réseau international de la gestion de carrière	446
XI – PROFILS DE GESTIONNAIRE, AVEC CONSEILS PRATIQUES.....	451
1. Qui peut être gestionnaire de carrière ?	454
2. Comment démarrer ?	466
3. Comment tenir la distance ?	469
4. Comment apprécier la performance du gestionnaire de carrière ?	486
5. Comment en sortir ?.....	495
Et demain ?.....	497
Les auteurs.....	503