

CHAIRE

OPTIMA

Observatoire du PiloTage et de
l'Innovation Managériale locAle

Atelier n°3 :

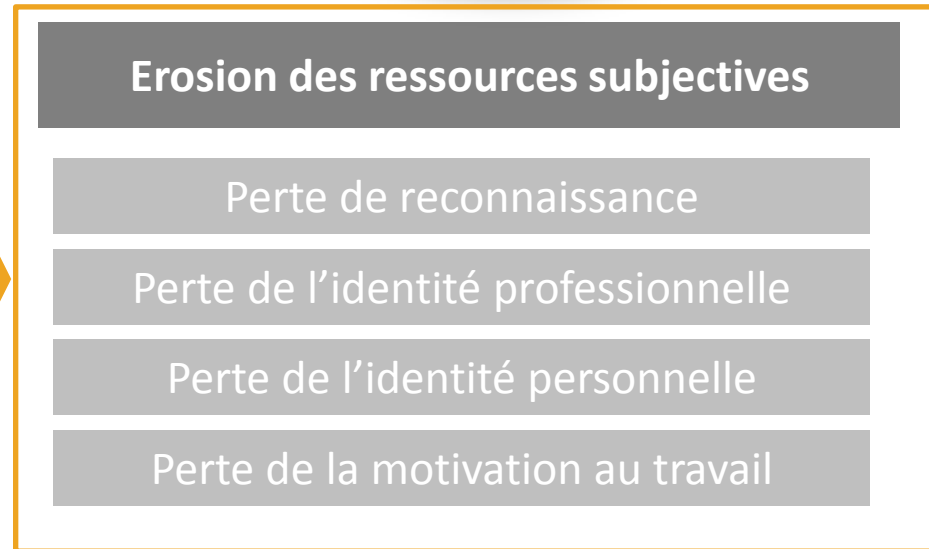
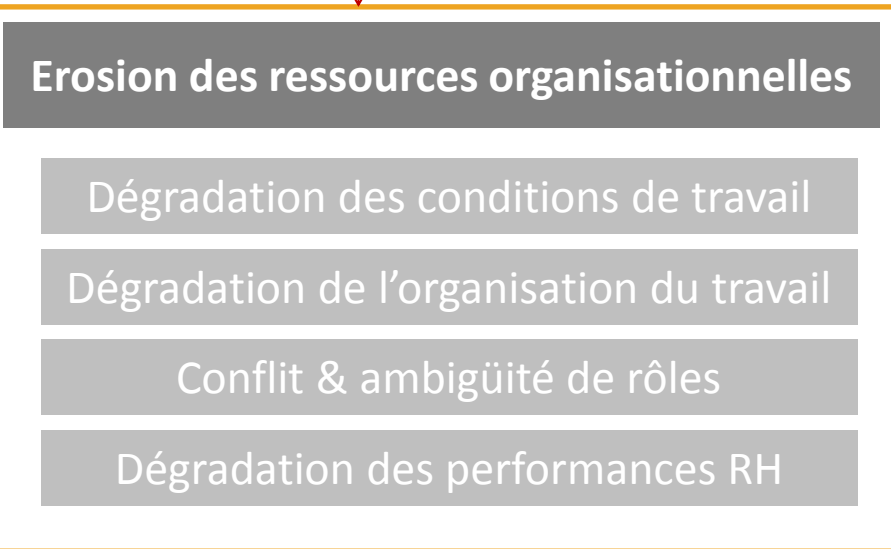
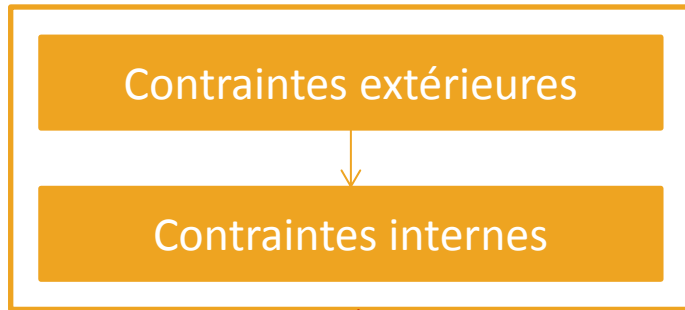
Des innovations comportementales et humaines



Innovations managériales

Quelle démarche managériale adopter afin de :

- permettre aux collectivités de faire face aux changements imposés
?
- maîtriser les inquiétudes des agents dans ce contexte de mutations
?



CENTRALITE DES RESSOURCES ORGANISATIONNELLES

Centralité des ressources organisationnelles

■ Importance du rôle du management

- Rôle du management = « travail de lien » (Desmarais et Abord de Chatillon, 2010)
- **Déficit des ressources organisationnelles = déficit managérial**

■ Déficit managérial = contexte de mutations

- Encadrement soumis à l'érosion des ressources organisationnelles...
- ... et simultanément investi de nouvelles missions : **management happé par « l'alimentation des outils de gestion » au détriment du « travail de lien »** (Detchessahar et Grévin, 2009)

■ Nécessité de repenser le management

- RPS = absence de management
- Occasion d'innovations managériales

RPS : au-delà d'une obligation légale, un outil de management

- « Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial ce n'est pas sa manifestation **mais son origine** »
 - **Passer d'une logique curative à une logique préventive**
- « Les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, **engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels** »
 - **Sortir d'une logique de responsabilité individuelle pour prendre acte des conséquences possibles des configurations organisationnelles existantes ou projetées sur les agents**



DERIVES MANAGERIALES POSITIVES