

MANAGEMENT

En matière de management, innover, c'est obligé !

Solange Fréminville | A la Une RH | France | Toute l'actu RH | Publié le 13/11/2017

Pour la première fois, les centres de gestion des 13 départements d'Occitanie se réunissaient dans une conférence régionale de l'emploi territorial, le 8 novembre, à Montpellier. Thème central : l'innovation, comment la favoriser et la diffuser ?



« On est parti d'un constat : en plus de la raréfaction des ressources financières, le fait que trois à quatre générations ayant des visions, des modes de communication et de management très différents, travaillent ensemble. Cela nous oblige à innover. » Jean-Baptiste Clerc, directeur général des services (DGS) de Cornebarrieu (160 agents, 6 094 habitants), dans les environs de Toulouse, a aiguillonné sans faiblir les participants de la conférence de l'emploi territorial d'Occitanie, qui réunissait pour la première fois les treize CDG de la région, le 8 novembre, au Corum de Montpellier. « Il faut inventer un nouveau type de management qui accompagne les équipes, valorise les agents, facilite l'expression, libère la parole », a-t-il plaidé.

Le fonctionnement hiérarchique et pyramidale des collectivités aux oubliettes

De même, les autres DGS, invités à faire part de leur expérience en matière d'innovation dans la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail, ont défendu avec conviction des approches qui jettent aux oubliettes le fonctionnement hiérarchique et pyramidale des collectivités. « Il s'agit d'institutionnaliser le travail en mode projet et de faire des managers des coachs qui soutiennent et coordonnent leurs équipes », a suggéré Vincent Lamic, DGS de la commune de Teyran (75 agents, 4 600 habitants, Hérault).

« Nous nous efforçons de créer un environnement sécurisé et transparent, où les informations circulent, de donner de l'autonomie à ceux qui le souhaitent, la possibilité de se former... et aussi celle de faire des erreurs parce qu'une innovation peut échouer »

Mais comment favoriser l'inventivité, individuelle ou collective, dans tous les domaines ? « Nous nous efforçons de créer un environnement sécurisé et transparent, où les informations circulent, de donner de l'autonomie à ceux qui le souhaitent, la possibilité de se former... et aussi celle de faire des erreurs parce qu'une innovation peut échouer », a rapporté Florent Tarrisse, DGS du Parc naturel régional des Grands Causses (38 agents). En effet, « il est essentiel de créer les conditions permettant aux salariés, à tous les niveaux, de prendre des initiatives, de les tester et d'en évaluer les résultats. Cela signifie les autoriser à faire autrement, à expérimenter dans un périmètre limité, et créer un espace où l'on peut discuter du travail, des difficultés rencontrées », a souligné Frédéric Dumalin, directeur de l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail d'Occitanie, qui intervenait dans un atelier.

Face à la pénibilité, la réorientation professionnelle

Le CDG de Haute-Garonne (110 agents), qui a conçu le programme de la journée, a mis en évidence un autre enjeu majeur en détaillant les données sociales de l'année 2016 fournies par l'observatoire régional de l'emploi territorial d'Occitanie. « 12,4 % des départs en retraite se font pour invalidité, à l'âge de 54,7 ans en moyenne, en raison de l'usure professionnelle qui s'étend à des métiers de plus en plus nombreux, a exposé Colette Clamens, directrice du CDG 31. Il faut absolument agir. On connaît ces métiers à forte pénibilité. Par exemple, un rippeur, qui travaille dans la collecte des déchets, est cassé au bout de huit ans. » L'établissement a conçu une application, MobilitéS, mise en ligne depuis octobre. L'idée est d'ouvrir très tôt la possibilité d'une réorientation professionnelle, en étudiant les passerelles vers d'autres métiers et en élaborant des parcours de formation. Une innovation, accessible aux agents et à leurs employeurs.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Baromètre « bien-être au travail » : un management à améliorer
- Absentéisme : et s'il fallait surtout plus de management ?
- Management : quand la génération Y prend les commandes

En poursuivant votre navigation sur ce site, vous acceptez l'utilisation de cookies pour vous proposer des services et offres adaptés à vos centres d'intérêt. [OK](#) [En savoir plus](#) [X](#)