



**GESTION ET VALORISATION DU CAPITAL
HUMAIN AU SEIN DES COLLECTIVITES
TERRITORIALES**

Introduction



Méthodologie



**Présentation
des résultats**



Objectifs



**Cadre
conceptuel**



Conclusion

INTRODUCTION





But du projet :

Comprendre les répercussions d'une bonne gestion des hommes sur la performance globale.



Où :

Dans les collectivités territoriales.



Comment :

Grâce à une prise de conscience.



Pourquoi :

Car c'est une thématique en vogue.



Mots clés :

Management, capital humain et innovation .



Finalité :

Pérennisation des services publics au niveau du capital humain.



Problématique de recherche :

Dans les collectivités territoriales, comment la gestion ainsi que la valorisation du capital humain au niveau organisationnel et individuel, se gère-t-elle (s'organise-t-elle) ?



Sous questionnements :

- I. Quels sont donc les outils et les moyens mis à disposition afin de faciliter la gestion du capital humain ? Qu'est-ce qui est mis en place pour faciliter cette gestion du capital humain ?
- II. L'innovation, et plus particulièrement l'innovation sociale, serait-elle un levier au sein de ce processus ?

Objectifs





1. Expliquer l'importance et le rôle que joue le capital humain dans la performance globale des collectivités territoriales.



2. Démontrer la valeur créée par le capital humain et le rôle de l'innovation au sein de ce processus.



3. Evaluer son impact sur la performance.

Méthodologie





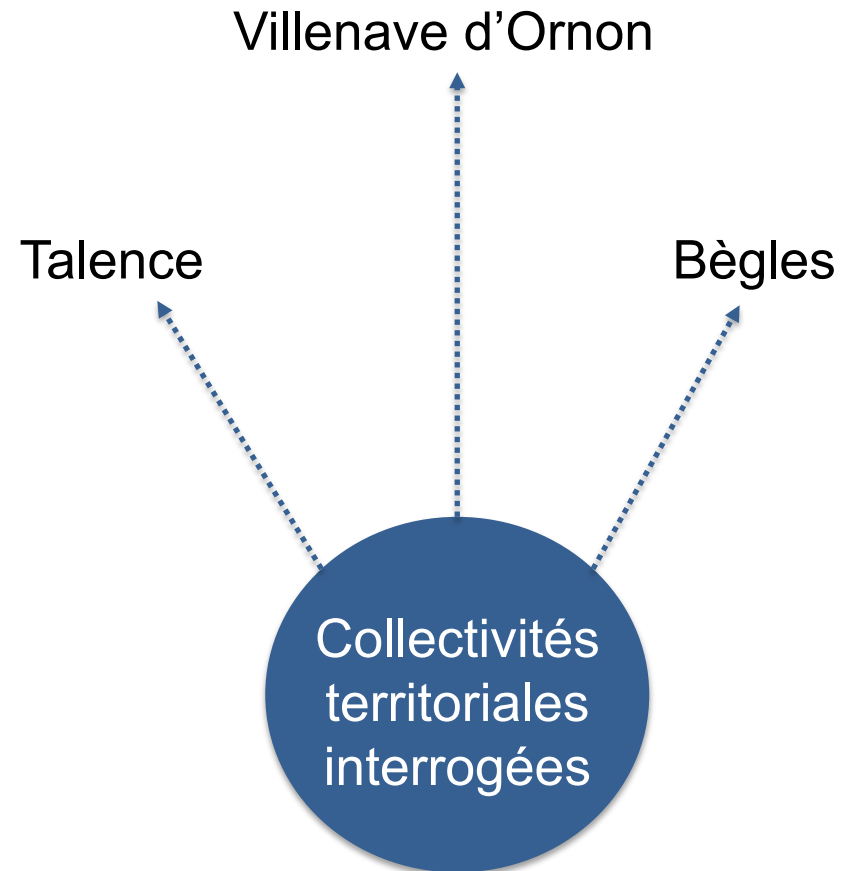
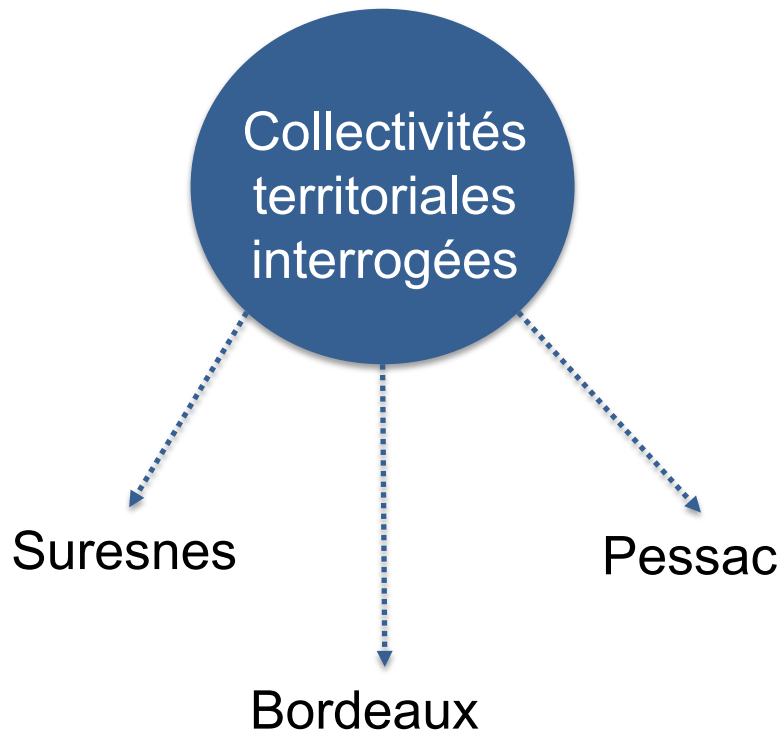
1. Analyse documentaire (**Revue de littérature**)



2. Rencontres avec les personnes ressources
(**Entrevues semi-structurées**)



3. Analyse des données



Cadre conceptuel





Définition :

« le Management Public tente d'observer, de décrire et d'analyser l'interface entre les préoccupations du gestionnaire (efficacité de l'emploi des moyens) et celles de l'homme politique (obtenir la reconnaissance d'une action globale) »



Comment ?

- outils de gestion
- techniques et méthodes



Environnement complexe :

- une multitude d'acteurs
- des institutions très diversifiées,
- des territoires et compétences variés



NGP :

- Réformation de l'administration
- Transposition des modes de gestion des entreprises privées vers les organisations
- Frontières floues entre le secteur privé et le secteur public



Managérialisation des services publics :

- modernisation des villes
- outils de gestion
- importance de la GRH

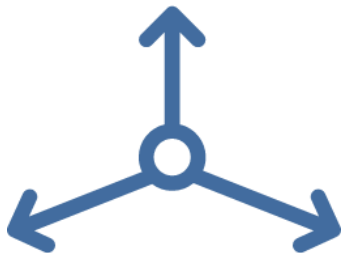


Multitude définitions :

- Économique : rationalité des individus → révocation
- Comptable : modèle de Lev et Schwartz (1971)
- Managériale : approche de Kaplan et Norton (1992)
- Sciences de gestion : approche multi-niveaux

Approche multi-niveaux

- Niveau individuel : KSAOs (Ployhart et Moliterno (2011))
- Niveau du groupe : amélioration des résultats (Crocker et Eckardt (2014))
- Niveau organisationnel : avantage compétitif (Gnyawali, Offstein, 2008)





Définition récente :

« un actif immatériel, à gérer en cohérence avec la stratégie poursuivie par l'organisation. Ses trois principales composantes correspondent aux compétences mobilisables en interne et en externe, à l'attitude des employés et à leur degré de créativité ».



Capital humain :

gestion et valorisation → innovations.



Multitude définitions :

- West (2002) : sens large
- Vehar (2008) : milieu scientifique et celui de la gestion
- Gasse et Carrier (2004) : changement adopté ou développé

→ « *l'innovation est l'exploitation réussie de nouvelles idées* »

Comment ?

- Faire les choses différemment
- Améliorer de manière significative

→ Importance d'avoir de la valeur ajoutée



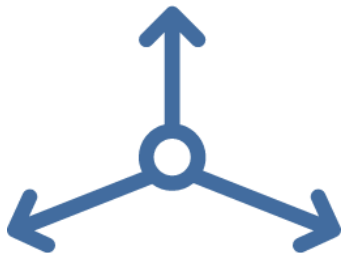
Succès d'une innovation :

- *les ressources technologiques*
- *l'aptitude de l'organisation à gérer ses paramètres*



Définition :

« toute approche, pratique, intervention ou encore tout produit ou service novateur ayant trouvé preneur au niveau des institutions, des organisations ou des communautés et dont la mise en œuvre résout un problème, répond à un besoin ou à une aspiration »



Processus :

- participation et coopération d'une diversité d'acteurs,
- échange et création de connaissances et d'expertises
- participation des utilisateurs ou usagers.



But :

→ Mettre en place des pratiques novatrices (sociales ou organisationnelles)



Comment ?

- Collaboration des acteurs
- Partage de leur ressources
- Par le biais de l'éducation, la formation, le transfert de technologie et/ou de connaissances.

PRESENTATION DES RESULTATS



CONCLUSION

