



Cours de Master 2
Management & ressources humaines

Module III

La gestion de la ressource
III C – des salariés créatifs

Plan du cours

Partie I : La fonction RH

Partie II : Les déterminants d'un management adapté

Partie III : Qu'attendent les dirigeants de leurs RH ?

- Des hommes motivés,

- Des professionnels

- Des salariés créatifs

- Des salariés adaptables

= Gestion de la ressource

- Des ressources humaines disponibles

= gestion de l'emploi

- Des relations sociales apaisées

= gestion des relations sociales

Gestion de la ressource : des salariés créatifs

Entreprise

Dirigeant

DRH

Qu'attendent les dirigeants de leurs RH ?

- Des hommes motivés,
- Des professionnels
- **Des salariés créatifs**
- Des salariés adaptables

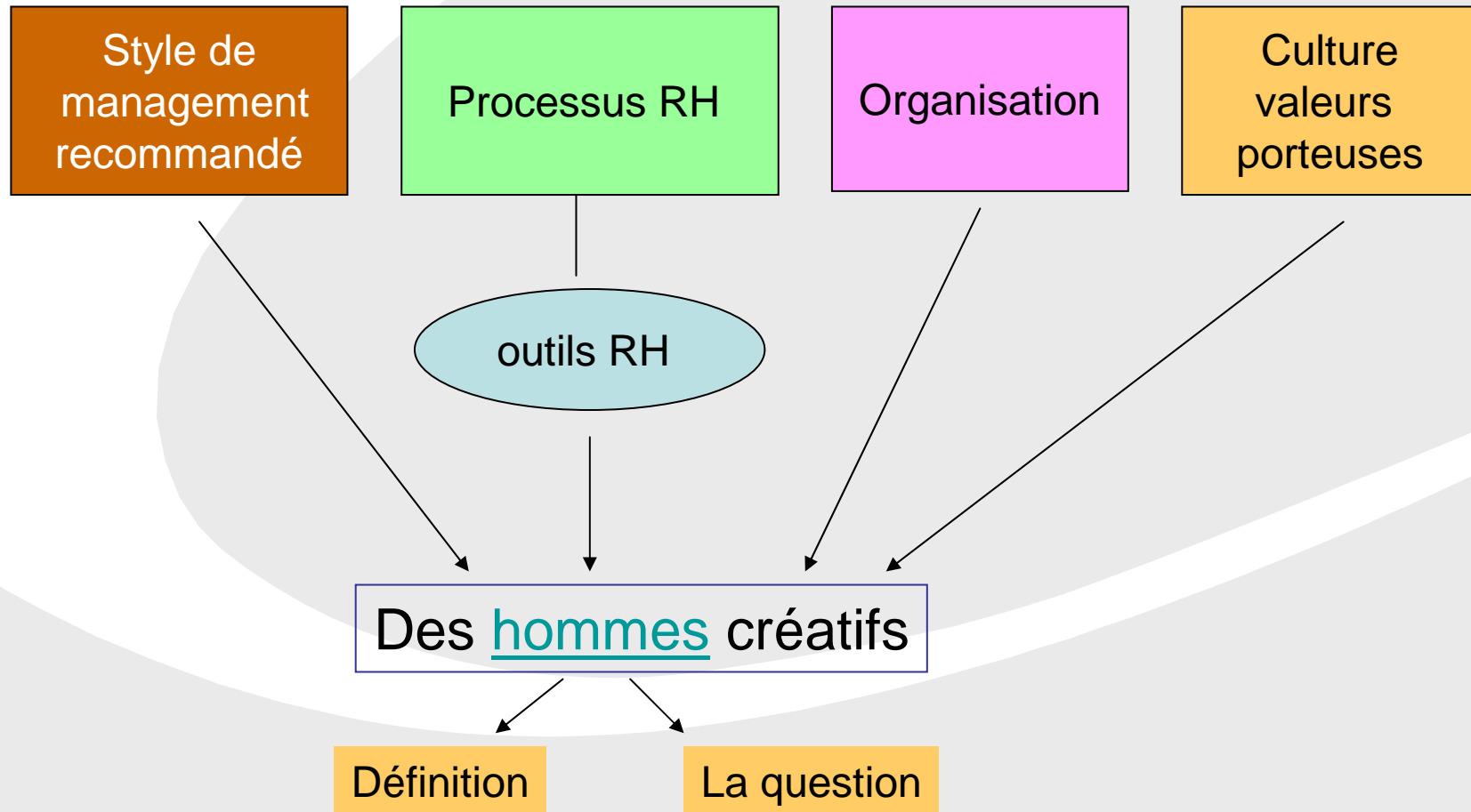
Gestion de la ressource

- Des ressources humaines disponibles

= gestion de l'emploi

- Des relations sociales apaisées

= gestion des relations sociales



Qu'est ce que la créativité ?

La **créativité** est la capacité d'un individu, ou d'un groupe d'individus, d'imaginer et de réaliser quelque chose de concret, **qui soit nouveau**, ou de découvrir une **solution originale**, à un problème pratique donné.

Plus précisément, elle peut être définie comme

« un processus psychologique, ou psycho-sociologique, par lequel un individu, ou un groupe d'individus, témoigne **d'originalité dans la manière d'associer des choses**, des idées, des situations et, par la publication du résultat concret de ce processus,

- **Opérationnellement**,
- la créativité d'un individu ou d'un groupe
- est sa capacité à imaginer et produire
- sur commande
- en un court laps de temps (ou dans des délais donnés),
- une grande quantité de solutions, d'idées ou de concepts
- permettant de réaliser de façon **efficace** puis efficiente
- et inattendue
- un effet ou une action donnée.

La question :

**Pourquoi les salariés font ils preuve de plus de
créativité « chez eux »
que dans l'entreprise ?**

Les salariés de Toyota city au Japon, proposent en moyenne 8
suggestions d'amélioration par an
dont 80% sont retenues
Elles leur sont bien évidemment payées



Comment favoriser la créativité de ses salariés ?

Le plan d'action Créativité

	Pratique managériale	Processus RH	Organisation	Valeurs
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Donner de l'air ▪ Ne pas vouloir tout normaliser ▪ Permettre les déviances et les remises en cause ▪ Autoriser , voire encourager, l'expérimentation ▪ Faire participer les salariés à l'exercice d'élaboration budgétaire et pratiquer avec eux la méthode du BBZ (budget base zéro) ▪ Utiliser des méthodologies : cercles de qualité, ERACT, MTP 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recruter des a-typiques ▪ Créer un système de prime à l'innovation ▪ Créer un crédit d'expérimentation après étude de l'idée nouvelle proposée 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permettre et encourager l'innovation ▪ Pratiquer les groupes de créativité : cercles de qualité , ERACT ▪ Avoir un service dédié à l'étude des propositions de modification des process ou des procédures 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Non conformisme ▪ Fantaisie ▪ Originalité ▪ Tolérance



Créativité
Les pratiques managériales

Les cercles de qualité

- Une unité de travail
- Des salariés volontaires
- Animés par un animateur formé
- Se réunissant toutes les semaines
- Pendant ou hors du temps de travail
- Pour apporter des progrès à l'organisation ou aux conditions de travail
- En suivant une méthodologie de traitement de problème

La Méthodologie de traitement de problème

1 - Poser le problème

2 - Analyser les éléments du problème

3 - Rechercher les solutions possibles

4 - Définir les critères de choix

5 - Confronter chaque solution aux critères

6 - Choisir une solution

7 - Mettre en œuvre la solution

8 - Mesurer et contrôler les résultats

9 - Standardiser la solution

Des outils

- SAI / SFS

- Production d'idées

- Méthode cause/ effets

- Pareto

- Brain storming

- Matrice de compatibilité

- QQQQCPC

- tableaux , graphiques

Les E.R.A.C.T

ou équipe de recherche d'amélioration des conditions de travail

- Un service / un atelier
- Des problèmes de sécurité ou de conditions de travail
- Des volontaires
- Le membre CHSCT ou le délégué du personnel du secteur
- Le manager de proximité
- Un diagnostic de situation
- Un chiffrage des travaux ou achats à effectuer
- Une hiérarchisation des travaux ou des achats
- Un budget à disposition