



**DOSSIER D'EXPERTS**

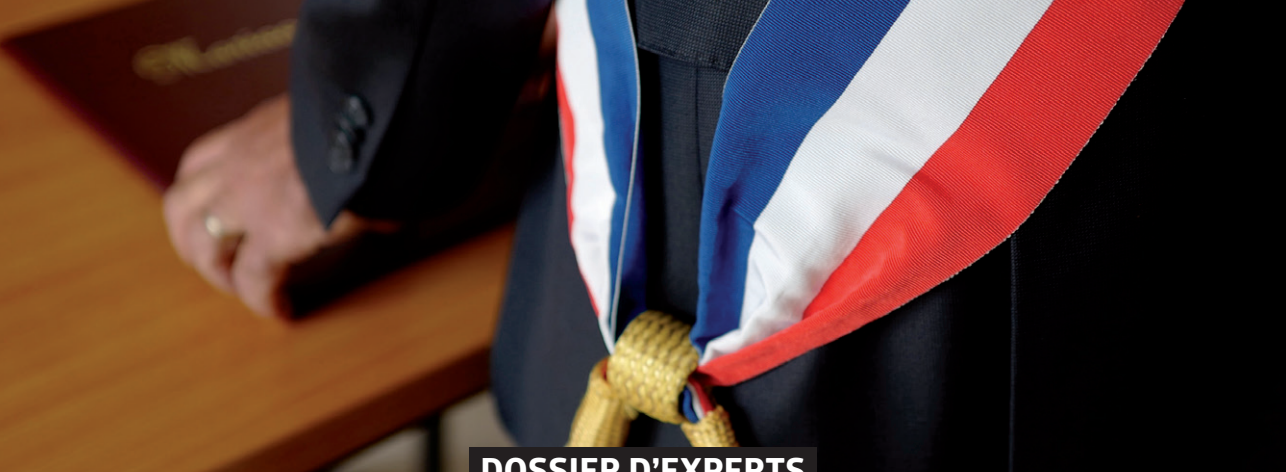
POLITIQUE ET COMMUNICATION

# Être maire

Comment réussir son mandat

Philippe Dressayre

Expert en management public



**DOSSIER D'EXPERTS**

POLITIQUE ET COMMUNICATION

# Être maire

Comment réussir son mandat

**Philippe Dressayre**

Expert en management public

**territorial** éditions

CS 70215 - 38501 Voiron Cedex - Tél.: 04 76 65 71 36 - Référence TDE 940A

Retrouvez tous nos ouvrages sur [boutique.territorial.fr](http://boutique.territorial.fr)

**Vous souhaitez  
nous contacter  
à propos de votre ouvrage ?**

## C'est simple !

Il vous suffit d'**envoyer un mail** à :  
[service-client-editions@territorial.fr](mailto:service-client-editions@territorial.fr)  
en précisant l'objet de votre demande.  
Pour connaître l'ensemble de nos publications,  
rendez-vous sur notre boutique en ligne  
[boutique.territorial.fr](http://boutique.territorial.fr)

### **Avertissement de l'éditeur:**

La lecture de cet ouvrage ne peut en aucun cas dispenser le lecteur de recourir à un professionnel du droit.  
Nous sommes vigilants concernant les autorisations de reproduction et indiquons systématiquement les sources des schémas, images, tableaux, etc.  
Pour toute demande de modification, mise à jour ou suppression d'un élément au sein de cet ouvrage, merci de contacter les éditions Territorial.

 <p><b>DANGER</b> <b>LE PHOTOCOPIAGE TUE LE LIVRE</b></p>	<p>Il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement la présente publication sans autorisation du Centre Français d'exploitation du droit de Copie. <b>CFC</b> 20, rue des Grands-Augustins 75006 Paris. Tél. : 01 44 07 47 70</p>
--	---



# Sommaire

---

Remerciements ..... p.7

## Introduction

**Les nouvelles exigences du mandat de maire** ..... p.11

- A - Un nouveau contexte de changement continu ..... p.14
- B - La complexité croissante de l'action publique ..... p.16
- C - Les nouvelles exigences de la relation avec les habitants citoyens ..... p.17
  - 1. La fonction des élus après la décentralisation ..... p.17
  - 2. L'association des citoyens à la vie publique locale ..... p.18
  - 3. Les acceptions de la place des publics dans l'action publique ..... p.19
  - 4. Le public comme acteur principal des politiques municipales ..... p.20
  - 5. Enjeux et profils des maires pour 2026 ..... p.21

**Un préalable : avoir été élu maire !** ..... p.23

## Partie 1 Le maire leader

### Chapitre I

**Réunir les compétences attendues d'un maire** ..... p.29

- A - Les savoir-faire indispensables du maire leader ..... p.29
- B - Un savoir-être à travailler : l'assertivité pour un *leadership* agile ..... p.31
- C - *Leadership* adapté aux besoins des collaborateurs ..... p.33

### Chapitre II

**Renforcer et animer le collectif municipal** ..... p.35

- A - Partager le sens de l'action de la municipalité ..... p.37
  - 1. L'élaboration d'un projet de municipalité ..... p.38
  - 2. Le partage d'une charte des valeurs entre membres de la municipalité ..... p.40
  - 3. La production semestrielle d'une note de sens ..... p.42
- B - Formuler des objectifs de résultat et des délégations de responsabilités ..... p.44
  - 1. Fixer des objectifs de résultat à chaque membre de la municipalité ..... p.44
  - 2. Attribuer des délégations de responsabilités collectives ..... p.45

<b>C - Animer au quotidien l'équipe municipale</b> .....	p.48
1. Exemple 1 : l'organisation de temps d'exploration valorisante .....	p.50
2. Exemple 2 : la définition de règles d'organisation et d'animation des réunions .....	p.51
3. Exemple 3 : le recours à des méthodes de travail en mode projet .....	p.53
<b>D - Évaluer le management mayoral</b> .....	p.55
1. Autoévaluer son mode de relation avec les membres de la municipalité .....	p.55
2. Mesurer la satisfaction des membres de la municipalité à leurs postes de responsabilité .....	p.56
3. Conduire un diagnostic partagé au sein de l'équipe municipale .....	p.58

### Chapitre III

#### **Collaborer avec les services de la mairie** .....

<b>A - Diriger l'administration municipale</b> .....	p.66
1. Le cas des communes de taille modeste .....	p.66
2. Le cas des villes de taille plus importante .....	p.67
<b>B - Définir un projet pour l'administration municipale</b> .....	p.71
1. Pourquoi un projet d'administration ? .....	p.72
2. Les engagements relatifs à la démarche d'élaboration du projet .....	p.72
3. La phase 1 d'écoute interne et externe .....	p.74
4. La phase 2 de formulation du diagnostic prospectif et des engagements de progrès .....	p.75
5. Le contenu d'un projet d'administration .....	p.76

## Partie 2

### **Le maire stratège**

#### Chapitre I

#### **Assurer un pilotage stratégique de l'action municipale** .....

<b>A - Intégrer les attentes des populations</b> .....	p.84
1. La distinction entre besoins et demandes .....	p.84
2. Les démarches de veille et de consultation .....	p.86
3. Un exemple d'écoute des besoins en matière de garde d'enfants .....	p.88
4. Les enjeux de l'association des publics à l'action municipale .....	p.90
5. L'association des habitants à un projet de renouvellement urbain .....	p.92
5. Les conditions de réussite des démarches de consultation/concertation .....	p.95
<b>B - Maîtriser la qualité de l'offre de services aux habitants</b> .....	p.98
1. La notion de qualité attendue du service .....	p.98
2. Les composantes de la qualité de l'offre de services .....	p.100
3. La mesure de la qualité des services publics municipaux .....	p.107
<b>C - Concevoir les stratégies d'action municipale</b> .....	p.108
1. Développer la fonction stratégique dans une mairie .....	p.108
2. Animer des démarches d'élaboration de politiques municipales .....	p.113

<b>Chapitre II</b>	
<b>Développer la communication du maire et de la municipalité</b>	p.123
<b>A - Évaluer le système de communication municipale</b>	p.125
1. Les critères d'efficacité de la communication municipale	p.125
2. Une autoévaluation de la communication municipale	p.125
<b>B - Élaborer une stratégie de communication municipale</b>	p.128
1. Les objectifs de la stratégie	p.128
2. Le besoin d'accompagnement du public	p.129
3. La question de l'image	p.130
4. La promesse faite aux publics	p.131
<b>Chapitre III</b>	
<b>Conduire une évaluation en continu du mandat municipal</b>	p.133
<b>A - Autoévaluer l'organisation et le fonctionnement de la mairie</b>	p.134
<b>B - Réaliser le diagnostic stratégique d'un établissement public local</b>	p.139
<b>C - Évaluer les résultats du mandat</b>	p.142
1. L'évaluation des politiques menées durant le mandat	p.143
2. L'appréciation du degré d'atteinte des différents niveaux d'objectifs des politiques municipales	p.144
3. L'intérêt d'une évaluation de la performance des politiques conduites lors du mandat	p.145
<b>En guise de conclusion</b>	p.149

## Annexes

<b>Annexe I</b>	
<b>Test d'assertivité</b>	p.153
<b>Annexe II</b>	
<b>Le test des styles de relation au travail</b>	p.158
<b>Bibliographie</b>	p.161



## Remerciements

---

Ce livre consacré aux conditions de réussite d'un mandat de maire s'appuie sur des repères théoriques et méthodologiques développés précédemment dans deux ouvrages assez récents ayant pour thèmes le « *marketing public* »<sup>1</sup> et « *l'art du management en collectivité territoriale* »<sup>2</sup>.

Je tiens à remercier tous les maires et tous les élus locaux avec lesquels j'ai travaillé durant de nombreuses années dans le cadre de formations ou de missions de conseil et d'accompagnement. Ma découverte des enjeux des mandats de maire leur doit beaucoup à bien des titres.

Je veux aussi remercier mes collègues de longue date, compères de tant d'aventures professionnelles durant lesquelles nous avons pu partager des réflexions et des innovations en matière de gestion publique ; à ce titre, je salue tout particulièrement Albert Louppe et Philippe-Emmanuel Goussard qui, par nos travaux communs, sont de fait coproducteurs de cet ouvrage.

Je tiens aussi à remercier, bien évidemment, mon épouse, Dominique Roynette, dont l'expérience professionnelle de cadre de direction générale de grandes collectivités territoriales m'a nourri d'échanges toujours passionnants.

Enfin, je remercie l'équipe de Territorial éditions avec laquelle je collabore depuis longtemps. Leur disponibilité, leur qualité d'écoute et la pertinence de leurs conseils, pour ce livre comme pour les précédents, sont toujours d'une grande aide.

**Philippe Dressayre**

- 
1. Louppe Albert, Dressayre Philippe, *Marketing public – De la conception du service public à son évaluation*, Presses des Mines, 2022.
  2. Dressayre Philippe, *L'art du management en collectivité territoriale*, Territorial éditions, 2022.



# Introduction

---



## Les nouvelles exigences du mandat de maire

---

Tous les maires l'affirment : la fonction d'élu local devient de plus en plus difficile. Elle devient même de plus en plus dangereuse, exposée aux attentes impatientes et réactions parfois violentes de certains habitants.

Depuis quelque temps, les projecteurs des médias sont braqués sur les atteintes verbales et physiques que subissent les maires et les élus locaux. Le développement du nombre des agressions est constaté de manière convergente par le ministère de l'Intérieur ou l'Association des maires de France, avec cependant des divergences quant à son ampleur : entre 2021 et 2022, plus de 32 % en un an selon le ministère de l'Intérieur, plus de 15 % selon l'AMF.

De manière plus générale, la confiance envers les maires et les conseils municipaux reste à un niveau positif. Selon l'enquête récurrente du Cevipof – Opinion Way<sup>3</sup>, en 2023, 57 % des Français avaient très ou plutôt confiance dans leurs maires et 53 % dans leurs conseils municipaux.

Ce niveau de confiance dans les maires est plus élevé que celui accordé aux autres élus territoriaux et nationaux :

- le (la) conseiller(ère) départemental(e) : 42 % ;
- le (la) conseiller(ère) régional(e) : 41 % ;
- le (la) député(e) : 36 % ;
- le gouvernement : 26 %.

Toutefois, la confiance accordée au maire est en baisse rapide et significative : moins 8 points entre 2022 et 2023.

Ainsi le maire reste le référent majeur de proximité pour les Français, mais, aux premières loges, il est exposé à la défiance croissante envers les personnels politiques. En effet, la dégradation de l'image de ces derniers est très importante : 82 % des Français interrogés estiment que les responsables politiques ne se préoccupent pas assez de ce que pensent les gens (contre 53 % en Allemagne et 71 % au Royaume-Uni) ; seulement 35 % pensent que la démocratie fonctionne très ou assez bien, contre 64 % en 2010.

---

3. *Baromètre de la confiance politique*, Opinion Way – Sciences Po – Cevipof, Vague 14, février 2023.

Dans ce contexte, les maires sont aussi impactés par cette détérioration de la confiance dans les représentants politiques résultant d'une évolution de l'environnement de la vie publique caractérisée par un changement continu des enjeux sociétaux, une complexité croissante de l'action publique, une élévation du niveau d'exigence de qualité de service et des contraintes fortes sur les ressources mobilisables.

Les facteurs de ce changement de l'environnement des mandats de maire sont multiples et concomitants. Ils sont généralement bien connus, mais leur impact et la manière de les prendre en compte dans les pratiques restent encore bien souvent mal maîtrisés.

Certains de ces facteurs de changement sont externes au système d'action publique :

- des facteurs environnementaux qui ont trait aux contextes climatique, écologique et énergétique des territoires ;
- des facteurs sociodémographiques qui visent les caractéristiques spatiales et sociales des territoires, comme le vieillissement des populations, l'implantation de nouvelles catégories de populations ;
- des facteurs socioculturels qui ont trait aux modes de pensée et de vie des populations et aux nouveaux réseaux sociaux avec des conséquences sur les besoins, les demandes et les comportements des « publics », comme le développement de comportements communautaires, celui de comportements consuméristes ou l'apparition de nouvelles préoccupations et attentes en termes de modes de vie ;
- des facteurs économiques, comme la mondialisation, la multiplication de situations de précarité.

D'autres facteurs sont internes au système d'action publique :

- des facteurs juridiques et institutionnels (la juridicisation de la société, le désengagement de l'État, la multiplication de nouvelles réglementations) ;
- des facteurs technologiques, comme le développement des TIC (technologies de l'information et de la communication) ou l'évolution des modes de transport et de déplacement ;
- des facteurs concurrentiels et/ou partenariaux (entre territoires, avec les acteurs privés...);
- des facteurs financiers relatifs à l'évolution des ressources des collectivités ;
- des facteurs sociaux qui ont trait aux attentes et attitudes des ressources humaines des organisations ;
- des facteurs politiques qui renvoient aux stratégies et postures des élus eux-mêmes.

La combinaison dans le temps de ces différents facteurs de changement a des impacts multiples sur les missions du maire et de la municipalité et sur le fonctionnement des services de la collectivité.

Dans une commune de la périphérie d'une métropole régionale, les élus ont pris le temps d'identifier les nouvelles exigences s'imposant à eux sous l'effet de ces facteurs de changement :

<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'impossibilité de répondre à toutes les demandes</li> <li>- Une certaine déshumanisation des relations par les NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication)</li> <li>- De nouvelles exigences de qualité</li> <li>- L'évolution permanente des modes de travail</li> <li>- La réduction des marges de manœuvre</li> <li>- Le manque de sens</li> <li>- De nouvelles exigences de communication et d'information</li> <li>- Le risque de service dégradé</li> <li>- La difficulté de se projeter dans l'avenir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le besoin de rigueur</li> <li>- Les besoins de mutualisation</li> <li>- Le besoin de priorisation de l'action</li> <li>- L'adaptation en continu</li> <li>- Le besoin d'accepter les évolutions permanentes</li> <li>- La nécessité de donner du sens à l'action</li> <li>- Le besoin de fluidité de l'information</li> <li>- Le besoin de travail de veille</li> <li>- Le besoin de confiance</li> <li>- La nécessité d'aller se former en permanence</li> <li>- La nécessité d'associer le public</li> </ul>
---	---

Dans un tel environnement, la fonction et le positionnement du maire doivent nécessairement s'adapter.

Ceci n'est pas vraiment nouveau : des travaux de sociologie politique consacrés à la vie politique locale ont en effet, depuis des années, mis en évidence que le profil des maires a évolué à plusieurs reprises depuis près d'un siècle<sup>4</sup>.

Jusqu'aux années 1950, le maire était généralement un notable dont la légitimité et l'autorité étaient reconnues avant même l'élection. Sa notoriété familiale, son statut social et/ou son aura professionnelle étaient les leviers de la reconnaissance dont il bénéficiait avant de se voir confier les rênes de la mairie. Le maire était alors le châtelain, le propriétaire agricole, le notaire, le médecin, le fils de famille historique à qui, « naturellement », revenait de conduire la maison municipale.

À partir des années 1960, on a assisté à l'arrivée au pouvoir local de nouveaux profils d'acteurs, plus gestionnaires que notables : il s'agit alors de disposer d'un maire capable d'assurer une fonction de représentant de la commune auprès de ses partenaires, de jouer les intercesseurs auprès des services de la préfecture et du préfet, des services des ministères et des ministres. Autrement dit, un maire qui n'hésite pas à « monter à Paris » pour défendre les intérêts de la commune et des projets de la mairie. Il s'agit de trouver des entrées dans une administration nationale centralisée et toute puissante.

À partir des années 1980 et donc après la décentralisation, la capacité à obtenir un mandat municipal et à le conserver dépendra, beaucoup plus que par le passé, de l'aptitude du candidat ou du maire élu à réaliser les améliorations de l'équipement et des services publics dans la commune. C'est l'ère des maires bâtisseurs qui seront en mesure de construire et mettre en œuvre des aménagements, des infrastructures et des services à la population : voirie, ronds-points, espaces verts,

4. Worms Jean-Pierre, « Le préfet et ses notables », *Sociologie du travail*, 8e année, n° 3, juillet-septembre 1966, pp. 249-275.

centres sociaux, bibliothèques, cantines scolaires, etc. Les moments phares du mandat sont alors les cérémonies d'inauguration avec le temps « béni » du coupage de ruban... On recrutera les maires parmi les professionnels du bâtiment, de la finance et de la gestion d'entreprise.

Désormais, dans l'environnement des communes depuis le début des années 2020, l'exigence pour les maires est de savoir s'inscrire dans un système de pouvoir plus polycentrique et d'attentes contradictoires sans vision partagée de l'avenir souhaitable et possible du territoire.

Après les notables jusqu'aux années 1950, les intercesseurs des années 1960 et 1970, les bâtisseurs à partir des années 1980, le temps n'est-il pas celui des maires managers du changement sociétal sur les territoires ?

Comme le confie le maire d'une ville du Grand Ouest, « *le mandat de maire suppose aujourd'hui du temps consacré à la perception, la compréhension des évolutions sociales et sociétales (et des) mutations en cours, à la conception, au développement au pilotage des stratégies d'action et à l'analyse et l'animation du système d'acteurs* ».

Bref, le modèle classique d'exercice d'un mandat municipal est devenu caduc : il s'agit désormais de concevoir et mettre en pratique des modes de gouvernance, non plus du changement, mais dans le changement, en raison d'un environnement désormais totalement et durablement instable.

## A - Un nouveau contexte de changement continu

L'exigence pour les managers territoriaux est de plus en plus de savoir recourir à des méthodes partagées de diagnostic, de recherche de solutions ou de négociation avec des acteurs parfois plus en résistance que dans une posture d'adhésion immédiate. Il s'agit ainsi d'éviter trois écueils :

- le premier est celui de la prédominance d'une « pensée magique » selon laquelle l'évidence de la nécessité du changement à conduire ou le fait qu'il s'impose en raison de contraintes de nature externe suffirait pour que tout se passe aisément et que tous les acteurs soient convaincus de la nécessité de changer.

Cette assurance d'avoir raison (et, donc, que ceux qui ne comprennent pas sont « irrationnels ») est fréquente ; plus surprenant, elle peut être une posture répétée chez des élus qui n'arrivent pas à apprendre des expériences qu'ils ont connues et qui auraient dû leur révéler que vouloir ce que l'on croit incontournable ne suffit pas, car, en réalité, il faut bien admettre que le chemin est aussi déterminant que le but dans la réussite d'un management de changement ;

- le deuxième écueil est celui résultant de la conviction que, malgré les résistances qui s'expriment et les oppositions qui se manifestent, il est toujours possible de « passer en force » et d'imposer le changement, même s'il crée passagèrement quelques remous. Certains maires ont ainsi le sentiment que leur fonction, que leur autorité, que leur charisme et leur intelligence suffiront pour imposer le changement. Un sentiment qui peut correspondre à une certaine réalité durant

les étapes d'engagement du changement, mais qui fait bien souvent totalement l'impasse sur la capacité des acteurs concernés à détourner le projet lors de sa mise en œuvre, en reprenant dans l'action les réflexes et habitudes d'hier ;

- enfin, un troisième écueil est de plus en plus fréquent dans le contexte de plus en plus changeant des collectivités. L'erreur commise par certains élus locaux est de privilégier de manière quasi exclusive le projet de changement du moment, en faisant l'impasse sur ceux conduits dans un passé proche et ceux qu'il s'agit de mener juste après. La cacophonie du changement et la concurrence entre les projets de changement rendent alors illisible l'importance qu'il convient d'accorder à ce qui apparaît parfois comme la « dernière lubie » des élus.

Éviter ces écueils constitue ainsi une exigence incontournable dans un environnement en mutation permanente. C'est ainsi qu'au-delà des méthodes, techniques et outils d'une ingénierie de la conduite de projets de changement, est posée la question de la place et du rôle du maire comme pilote de l'action collective sur un territoire.

Le défi n'est plus seulement de réussir à conduire un projet de changement... de temps en temps ; il est désormais de savoir mener un changement multidimensionnel et permanent :



Certes, de tout temps, les collectivités territoriales ont été amenées à évoluer sous l'influence des mutations de leur environnement. Mais ce qui est beaucoup plus nouveau aujourd'hui, ce sont :

- la rapidité avec laquelle ces mutations s'accomplissent et l'horizon de plus en plus court terme du changement ;
- le caractère de plus en plus contraint et parfois brutal des changements requis.

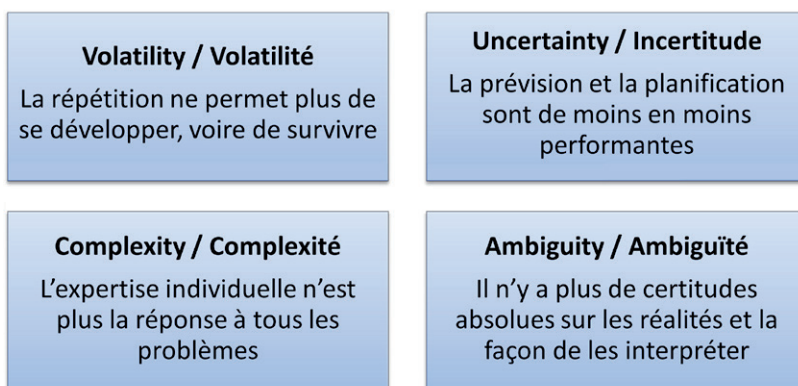
Dès lors, les maires sont confrontés à une situation tout à fait nouvelle pour deux raisons :

- tout d'abord, il n'est plus possible d'envisager de conduire les projets de changement les uns après les autres : l'urgence des besoins d'adaptation face à des vagues d'évolution de l'environnement qui se succèdent de plus en plus rapidement, avec une force de plus en plus grande, fait que le maire est contraint de piloter de multiples changements en même temps... et d'imposer à ses équipes des « coups de fatigue » en les contraignant à des changements de priorités incessants et des adaptations permanentes ;

- ensuite, et de manière plus profonde, la promesse de lendemains plus calmes, permettant la consolidation et la « cristallisation » durant lesquelles il serait possible d'engranger les bénéfices d'un changement réussi, ne tient plus : elle n'est plus crédible... Ainsi, l'une des clés de la réussite d'un projet de changement, que mettait en évidence la sociologie des organisations, n'existe plus : il n'y a plus de fin au changement et il importe d'être capable d'intégrer cette nouvelle donne et de la faire intégrer par les équipes ; le paradigme classique s'est écroulé et les maires doivent reconnaître et faire reconnaître par leurs collaborateurs que l'avenir sera fait d'une nécessité continue de s'adapter aux mutations de l'environnement de chaque collectivité.

## B - La complexité croissante de l'action publique

Après la chute du « mur de Berlin » et l'effondrement du bloc soviétique, l'US Army War College engagea une réflexion sur l'impact de ces évolutions sur l'environnement du management militaire et, donc, sur les besoins en compétences de l'encadrement. Le modèle de lecture de ce nouveau contexte a été appelé « VUCA » pour « Volatility », « Uncertainty », « Complexity » et « Ambiguity » :



Dans le même esprit, le philosophe et sociologue français, Edgar Morin, a décrit l'environnement des acteurs individuels et collectifs dans la société postmoderne comme un « tissu d'événements, d'actions, d'interactions, de rétroactions, de déterminations et d'aléas... » qu'il qualifie de « complexité »<sup>5</sup>.

Cette complexité, explique l'auteur de *La méthode*, se présente « avec des traits inquiétants : du fouillis, de l'inextricable, du désordre, de l'ambiguïté, de l'incertitude ». Elle provoque le plus souvent une réaction « naturelle » chez la plupart des acteurs, celle de vouloir « mettre de l'ordre en refoulant le désordre, en écartant l'incertain, en sélectionnant des éléments d'ordre et de certitude... », mais ce, au risque « de rendre aveugles... »<sup>6</sup>.

5. Edgar MORIN, *La méthode*, tome I : *De la nature de la nature*, Le Seuil, coll. « Points », 1981 ; tome III : *La connaissance de la connaissance*, Le Seuil, coll. « Points », 1992.

6. *Ibidem*.

La culture française, poursuit Edgar Morin, est assez rétive à la complexité, au pays du rationalisme analytique (de Descartes à Polytechnique et aux écoles de droit) qui privilégie la connaissance exhaustive et la recherche de clarté avant toute action.

Cette difficulté de reconnaissance et d'acceptation de la complexité se traduit par :

- la nécessité de tout comprendre avant d'agir ;
- la valorisation de l'intelligence logique ;
- une faible tolérance à l'ambiguïté avec une forte aversion au risque et un refus du droit à l'erreur ;
- avec, *in fine*, la velléité de tout contrôler par un management « ceinture et bretelles » et le développement d'organisations verticales.

Autrement dit, des réactions qui s'avèrent à l'évidence diamétralement contraires à ce qu'il conviendrait de privilégier dans un environnement de complexité croissante de l'action.

## C - Les nouvelles exigences de la relation avec les habitants citoyens

Il y a près de deux siècles, Alexis de Tocqueville écrivait : « *C'est dans la commune que réside la force des peuples libres. Les institutions communales sont à la liberté ce que les écoles primaires sont à la science ; elles la mettent à la portée du peuple ; elles lui en font goûter l'usage paisible et l'habituent à s'en servir.* »<sup>7</sup>

La pertinence de la pensée de l'auteur de *De la démocratie en Amérique* pour les temps actuels est évidente.

La réussite sociétale du mandat d'un maire de l'année 2026 et des suivantes sera de manière incontournable liée à la qualité des relations que sa municipalité saura tisser avec les habitants.

### 1. La fonction des élus après la décentralisation

Depuis que la France a remis en cause le centralisme multiséculaire qui caractérisait son système politique et administratif, c'est au niveau local que se prennent ou peuvent se prendre des décisions de plus en plus importantes pour la vie des habitants. Dans les domaines de l'aménagement du territoire, des services de proximité, de l'action sociale et du développement économique, les initiatives locales peuvent avoir un impact considérable sur la qualité de vie des Français et ce serait une erreur de continuer à attendre de l'État toutes les réponses aux problèmes environnementaux, sociaux et économiques : de nombreux leviers de changement sont désormais dans les mains des élus locaux.

Renforcés par la décentralisation dans leurs prérogatives et compétences, les élus territoriaux ont mis du temps à s'accoutumer à leurs nouvelles responsabilités : le vertige de l'autonomie a même conduit certains à multiplier les erreurs et commettre d'évidentes irrégularités. En revanche, tous les observateurs de la vie

---

7. De Tocqueville Alexis, *De la démocratie en Amérique*, Librairie philosophique J. Vrin, 1990.

# Être maire

## Comment réussir son mandat

*Être maire* est un guide incontournable pour les élus municipaux et les candidats aux élections. Dans un monde en perpétuelle transformation, le rôle du maire ne se limite plus à la simple gestion administrative. Il doit être à la fois leader de son équipe municipale et stratège de l'action publique.

S'appuyant sur des expériences concrètes et des outils méthodologiques éprouvés, cet ouvrage offre une approche pragmatique du mandat municipal. Il permet aux maires et futurs maires de comprendre les enjeux de la complexité croissante de l'action publique, de développer leur leadership et de piloter efficacement les politiques locales.

Grâce à des grilles d'autoévaluation et des conseils pratiques, Philippe Dressayre accompagne les élus dans l'exercice de leurs responsabilités : animer une équipe municipale, collaborer avec l'administration, concevoir une stratégie territoriale et évaluer son action.

Un livre essentiel pour celles et ceux qui veulent réussir leur mandat en intégrant les attentes des citoyens, en optimisant la gestion communale et en affirmant une vision claire pour leur territoire.



**Philippe Dressayre** est docteur d'État en sciences politiques et spécialiste reconnu du management public. Diplômé d'études approfondies en droit public, il a enseigné à l'Université de Rennes-I, Paris-Dauphine et l'Institut National des Études Territoriales (INET), et a été chercheur associé au Department of Political Science de Cornell University (USA). Expert en stratégie et transformation des collectivités, il a occupé des fonctions de direction à l'Institut du Management Public et chez IDRH, avant de fonder et diriger PUBLIC DG, un cabinet de conseil et de formation dédié aux acteurs territoriaux. Ancien maire-adjoint de Dinan, il a également siégé au comité d'experts en management stratégique du Centre National de la Fonction Publique. Auteur de plusieurs ouvrages de référence, il a notamment publié : *Réussir la conduite du changement dans les collectivités* (Territorial Éditions, 2015), *La société rurale aux États-Unis et en France ou le mythe de la démocratie associative* (L'Harmattan, 2016), *Marketing public - De la conception du service public à son évaluation* (Les Presses des Mines, 2022, avec Albert Louppe).

[boutique.territorial.fr](http://boutique.territorial.fr)

ISSN : 1623-8869 – ISBN : 978-2-8186-2321-3

**territorial** éditions