

13^{ÈME} COLLOQUE AIRMAP
GESTION PUBLIQUE : FRACTURES ET COHÉSION
PENSER/PANSER LES MAUX DE NOS SOCIÉTÉS

12, 13 et 14 Juin 2024 - A l'IAE d'Amiens - UPJV



APPEL A CONTRIBUTION POUR L'ATELIER #11

« La motivation de service public, au cœur du management public ? »

Président(e) d'atelier :

« **Mathieu Molines**

» Mails :

mmolines@inseec.com

INSEEC Business School – OMNES Education Research Center



Coordonnées où transmettre votre proposition

Contact information where to send your paper proposal

<https://airmap2024.sciencesconf.org/>

Si vous n'en avez pas, il est nécessaire de créer un compte sur le site <https://www.sciencesconf.org>

If you don't have one, you need to create an account on the <https://www.sciencesconf.org> website.

La motivation au service public (MSP) est un concept fondamental de la littérature en management public. Bien que les définitions de la MSP varient légèrement selon les auteurs (Ritz, Brewer et Neumann, 2016), elles soulignent généralement la volonté des employés du secteur public

13^{ÈME} COLLOQUE AIRMAP
GESTION PUBLIQUE : FRACTURES ET COHÉSION
PENSER/PANSER LES MAUX DE NOS SOCIÉTÉS

12, 13 et 14 Juin 2024 - A l'IAE d'Amiens - UPJV



de servir la collectivité, de se consacrer au bien-être d'autrui et d'avoir un impact sur la société (Ritz, Vandenaabeele et Vogel, 2021). La MSP intègre à la fois une forme d'épanouissement personnel mais également de devoir civique chez les employés du secteur public (Molines et al., 2022). D'un point de vue théorique, la MSP stimulerait la réalisation des objectifs ou missions de service public, même en l'absence de récompenses individuelles tangibles (Kim 2021). Les travaux empiriques montrent que les individus ayant des niveaux élevés de MSP sont généralement davantage disposés à s'engager dans des actions orientées vers le groupe, sont plus performants, plus engagés et impliqués et adoptent davantage de comportements de citoyennetés organisationnels (Ritz, Brewer et Neumann, 2016). En tant que composante identitaire, la MSP servirait également de ressource psychologique pour faire face à des événements stressants et menaçants (Molines et al., 2023 ; Bakker, 2015). Aussi, bien qu'elle soit relativement stable, les études récentes concluent que la MSP peut être amené à évoluer progressivement (Ritz, Vandenaabeele et Vogel, 2021; Vogel et Kroll, 2016). Ce point est essentiel car il souligne la nécessité de (re)considérer cette forme de motivation dans les pratiques organisationnelles et notamment en termes de leadership afin de promouvoir la sélection, le développement et le maintien de la MSP (Christensen et al., 2017).

Néanmoins, bien que la littérature sur la MSP soit particulièrement étendue, de nombreuses interrogations demeurent sans réponse et de nouvelles problématiques apparaissent. Comme le souligne Ritz, Brewer et Neumann (2016), la motivation des individus à accomplir leur travail et à s'épanouir au travail demeure une question primordiale y compris pour le management public. Dans ce contexte, cet atelier accueille tout type de travaux s'appuyant sur des cadres théoriques en management public, en psychologie, en sciences de gestion et en sciences politiques. Nous encourageons à la fois les recherches empiriques (quantitatives et qualitatives) et les approches théoriques abordant les questions suivantes (mais pas exclusivement) :

- Quels sont les facteurs institutionnels, contextuels et organisationnels susceptibles

13^{ÈME} COLLOQUE AIRMAP
GESTION PUBLIQUE : FRACTURES ET COHÉSION
PENSER/PANSER LES MAUX DE NOS SOCIÉTÉS

12, 13 et 14 Juin 2024 - A l'IAE d'Amiens - UPJV



d'influencer le développement ou l'inhibition de la motivation de service public ?

- Quel rôle peut jouer la motivation du service public en période de crise ?
- Quels sont les particularités de la motivation de service public à la française ?
- Quels sont les aspects négatifs de la motivation de service public ?

Références

Bakker, A. B. (2015). A job demands–resources approach to public service motivation. *Public Administration Review*, 75(5), 723-732.

Christensen, R. K., Paarlberg, L., & Perry, J. L. (2017). Public service motivation research: Lessons for practice. *Public Administration Review*, 77(4), 529-542.

Kim, S. (2021). Education and public service motivation: A longitudinal study of high school graduates. *Public Administration Review*, 81(2), 260-272.

Molines, M., Mifsud, M., El Akremi, A., & Perrier, A. (2022). Motivated to serve: a regulatory perspective on public service motivation and organizational citizenship behavior. *Public Administration Review*, 82(1), 102-116.

Molines, M., & Perrier, A. (2023) Managing My Shame: Investigating the Effects of Organizational Identity Threat and Public Service Motivation on Exemplification. *Public Administration Review*.

Ritz, A., Vandenabeele, W., & Vogel, D. (2021). Public service motivation and individual job performance. *Managing for public service performance: How people and values make a difference*, 254-277.

Ritz, A., Brewer, G. A., & Neumann, O. (2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414-426.

Vogel, D., & Kroll, A. (2016). The stability and change of PSM-related values across time: Testing theoretical expectations against panel data. *International Public Management Journal*, 19(1), 53-77.