



APPEL A CONTRIBUTION POUR L'ATELIER N° 1

« La Gestion des ressources humaines et le Management des organisations publiques à l'épreuve des fractures et de la cohésion sociale »

Présidents d'atelier :

Alice ANBERREE, Conservatoire National des Arts et Métiers LIRSA
Mourad ATTARÇA, Université Paris Saclay LAREQUOI
Hervé CHOMIENNE, Université Paris Saclay LAREQUOI
Frédéric KLETZ, Mines Paris Tech - Centre de Gestion Scientifique
Delphine PHILIP de SAINT-JULIEN, Université Paris Saclay LAREQUOI

Coordonnées de contact des présidents d'atelier :

herve.chomienne@uvsq.fr
mourad.attarca@uvsq.fr
delphine.desaintjulien@uvsq.fr
alice.anberree@gmail.com
frederic.kletz@minesparis.psl.eu

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.

Track : Human resources management and public management and the challenges of social fractures and social cohesion

Within the general framework of the call for papers on the theme of "Thinking about / Treating the ills of our societies: public management, fractures and cohesion", the specific aim of this workshop is to welcome theoretical and empirical papers on HRM policies and practices, managerial practices and the management of transformation projects within public organizations, which can help to respond to the challenges of social fractures and strengthen social cohesion.

We welcome any theoretical and/or empirical contributions that may contribute to the discussion of the symposium theme, or that deal more broadly with human resources management, management, change management and the role of managers within organizations involved in public, universal or general interest service activities.

1°. OBJECTIFS DE L'ATELIER

Dans le cadre général de l'appel à communication sur la thématique « Penser / Panser les maux de nos sociétés : la gestion publique, fractures et cohésion », l'objectif spécifique de cet atelier est d'accueillir des communications théoriques et empiriques portant sur les politiques et les pratiques de GRH, les pratiques managériales ou encore la conduite de projets de transformation au sein d'organisations publiques, pouvant contribuer à répondre aux enjeux des fractures sociales et renforcer la cohésion sociale.

2°. CONTEXTE, ENJEUX QUESTIONNEMENTS

La gestion des ressources humaines ainsi que les pratiques managériales peuvent contribuer à « panser » les fractures internes au sein des organisations publiques notamment en favorisant la cohésion sociale et la dynamique collective. Elles peuvent également accompagner des projets d'innovation et soutenir des dynamiques organisationnelles. Parmi les initiatives managériales ou relevant de la gestion des ressources humaines, nous pouvons citer :

- L'amélioration des conditions de travail, de la qualité de vie au travail (QVT), la promotion du bien-être au travail, etc.
- Le renforcement de la culture organisationnelle pour développer un sentiment d'appartenance ;
- La gestion des carrières permettant une harmonisation des statuts et des parcours professionnels ;
- Le management intergénérationnel afin de réduire les fractures entre générations du personnel ;
- La mise en place de pratiques managériales favorisant la participation des agents à tous les niveaux hiérarchiques ou encore le développement de démarches transversales afin de réduire les fractures hiérarchiques ou fonctionnelles ;

Il peut ainsi s'agir de déployer des projets de changement ou de transformation ambitieux, contribuant à l'atténuation des fractures sociales et/ou à améliorer la cohésion sociale : modernisation de l'action publique, transformation digitale permettant une meilleure réponse aux attentes des usagers, déploiement de projets en adéquation avec les nouveaux enjeux sociétaux, etc. Enfin, la gestion des ressources humaines peut être au cœur de politiques publiques favorisant la cohésion sociale : promotion de démarches de RH territoriales, développement de compétences à l'échelle d'un territoire, prise en compte des dimensions sociétales (RSO) dans les politiques territoriales.

Dans le cadre de cet atelier, les problématiques des fractures et de la cohésion sociale peuvent être abordés à travers plusieurs prismes :

- Les attitudes et les comportements des acteurs publics dans ce contexte de crise : attractivité, fidélisation, motivation, implication, activation des valeurs publiques, sens du service public, etc.
- L'adaptation des modes d'action et des pratiques managériales pour faire face aux enjeux de la transformation des organisations publiques et aux évolutions des besoins : innovations managériales, dispositifs organisationnels, gestion des ressources humaines ;
- Les processus de décision à l'échelle des équipes opérationnelles ou à l'échelle institutionnelle ;
- Les rôles dévolus aux acteurs publics : agents, managers de proximité, décideurs publics ;
- Les évolutions des valeurs et des visions au niveau des agents publics, évolution du sens et des cadrages cognitifs de l'action publique ;
- La conduite du changement dans les organisations publiques dans un contexte de fractures sociales.

Cet atelier entend favoriser la discussion des conséquences sur le plan humain et organisationnel, de l'évolution des visions et des valeurs publiques. Ces quelques axes de réflexion ne sont pas, bien sûr, exclusifs ni contraignants pour les contributeurs

3°. TYPE DE CONTRIBUTION ATTENDUE

Toute contribution théorique et/ou empirique permettant d'alimenter les réflexions en lien avec le thème du colloque ou traitant plus largement de la gestion des ressources humaines, du management, de la conduite du changement et du rôle des managers au sein d'organisations impliquées dans des activités relevant de services publics, universels ou d'intérêt général est la bienvenue.

4°. BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE

- Angot S. (2020), *La "modernisation de l'Etat", indifférente à l'expertise des services en territoires : la réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat dans les domaines de la Cohésion sociale et du Développement durable (2009-2015)*, Thèse de doctorat en sociologie de l'Université Paris-Est, 590 p.
- Bartoli, A. & Blatrix, C. (2017), *Management dans les organisations publiques : défis et logiques d'action*, Paris, Dunod, 384 p.
- Beaujolin R. et Oiry E. (2021), *Les grands courants en gestion des ressources humaines*, EMS, 2021
- Demmke C. (2019), « Réforme de la fonction publique en Europe : quel avenir pour la gestion des ressources humaines ? », *Action publique. Recherche et pratiques* 2019/2 (N° 3), pp. 12-24
- Frimousse S., Peretti J-M. (2021), « Quel style de management dans l'organisation post-Covid ? » *Question(s) de management*, 2021/4 (n° 34), pp. 97-171
- Froment-Maire A. (2020), « Crise sanitaire et télétravail dans le secteur public ou l'occasion de poursuivre la modernisation de la fonction publique française », *Revue Civitas Europa*, 2020/2 N° 45, pp. 57 à 68
- Kalika M. (2020), *L'impact de la crise sur le management*, EMS Éditions, 258 p.
- Khachlouf N., Soparnot R., Renard L. (2019), « L'influence des comportements de citoyenneté organisationnelle sur la performance adaptative des salariés », *Recherches en Sciences de Gestion* 2019/5 (N° 134), pp. 225-258
- Laïchour H., Chanlat J-F. (2022), « Intégration professionnelle, gestion des ressources humaines et territoires en difficulté : les leçons du terrain », in *L'état du management 2022*, pp. 32-41
- Laroche P., Guery L. et al. (2019), *GRH – Théories et pratiques de fonction RH*, de Boeck, 2019
- Wuayi Sedo S.K. (2021), « Quelle gestion des ressources humaines socialement responsable pour les salariés en situation de déchéance sociale ? Le cas d'une clinique au Togo dans le contexte de la pandémie », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2021/4 (n° 45, Vol. 10), pp. 57-80