

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



LEFMI
LABORATOIRE D'ÉCONOMIE, FINANCE,
MANAGEMENT ET INNOVATION



IAE AMIENS
École Universitaire
de Management



AIRMAP
Association Internationale de
Management de Management Public

APPEL A CONTRIBUTION POUR L'ATELIER n°20

MANAGEMENT PUBLIC, AGILITÉ ORGANISATIONNELLE ET PERFORMANCE DES
STRUCTURES DE L'ÉTAT EN AFRIQUE : VERS UNE CO-CONSTRUCTION DES VALEURS
ENTREPRENEURIALES À L'AUNE DES MUTATIONS ET DES CRISES

Présidents(es) d'atelier

Mireille BITYE MENDOMO

Erick LEROUX

Geoffroy T. ALIHA

Université de Yaoundé II

Université de Paris 13 Sorbonne

Université d'Abomey-Calvani

-Cameroun



Djibril DIOUF

Martial KADJI NGASSAM

Julien BENOMAR

Université Cheikh Anta Diop

Université de Douala

Université de Paris 1



Panthéon Sorbonne



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

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



LEFMI
LABORATOIRE ÉCONOMIQUE, FINANCE,
JURISPRUDENCE ET INNOVATION



IAE
AMIENS
ÉCOLE UNIVERSITAIRE
DE MANAGEMENT



I-CONTEXTE ET OBJECTIF

Depuis plus de trois décennies déjà, les tensions économique-financières, sociopolitiques et diplomatiques, les crises sanitaires, les guerres et les conflits de toutes sortes, ...fragilisent le développement de l'économie mondiale en favorisant l'amplification des inégalités sociales (Fernanda, 2004). Ainsi, quel que soit leurs formes, les crises traduisent la présence des transformations importantes, de mutations ou de ruptures, de dysfonctionnements majeurs, ou d'instantanés de forte turbulence qui naturellement affectent la gouvernance des États dans les différents contextes (Bartoli et Blatrix, 2012). Cette situation a été le point de départ pour un cycle de changement normal vers une transformation massive, soit vers un développement durable et soutenable. Dans cet élan, les organisations de l'État doivent désormais, dans un cadre de responsabilité (Hood, 1991), faire montre d'un comportement frugal et agile, exigeant de placer le facteur humain au centre de la gestion des crises (Osborne et Gaebler, 1992). Dans de telles conditions, les gestionnaires devraient aujourd'hui plus insister sur les valeurs d'adaptation au changement et d'innovations (état d'esprit, prise de risque, esprit d'entreprise, esprit d'ouverture, parfaite communication avec l'environnement des affaires, esprit collaboratif, esprit de veille stratégique, performance humaine, etc.) (Ffinou et Meyssonier, 2013), pour retrouver un bon niveau de compétitivité (Zentar et *al.*, 2020). Eu égard à l'avènement de la modernisation et l'instauration du modèle New Public Management (NPM) (Politt et Bouckaert, 2000), ces idées s'alignent bien aux préoccupations des organisations étatiques, recherchant la performance des initiatives relevant du domaine public (Pollitt et Bouckaert, 2000 ; Bidi et al, 2017).

En effet, l'intérêt pour l'agilité s'est fortement accru ces dernières années, engendrant de multiples théories, études et pratiques qui visent à créer des organisations plus agiles, capables d'être plus compétitives dans l'environnement concurrentiel et changeant d'aujourd'hui (Shafer, 1997 ; Williams, 2015 ; Nga Ndong et al., 2020). Les organisations du secteur privé sont celles qui ont été les premières à s'investir dans ce champ avec des résultats forts significatifs (Souti et *al.*, 2023). Dans ce sillage, la problématique de l'agilité en lien avec le management des organisations publiques apparaît comme un débat encore plus complexe : il faut panser les écarts de gestion publique administrative au fur à mesure que les crises s'intensifient et prennent des formes variées dans les contextes différents, aux réalités spécifiques. Dans ce cadre, l'agilité a ceci d'avantageux en ce qu'elle permet entre autres la maîtrise du changement ; l'implication des clients-usagers ; la mobilisation des employés ; et la gestion de la complexité. En admettant que les notions d'innovation, de changement, de flexibilité et de réactivité sont au cœur du concept de l'agilité (Larzi, 2011), quelle serait alors la place du management public dans cette mouvance ? Et comment la méthode d'agilité pourrait aider à repenser et à panser les dérives organisationnelles vécues dans le domaine public et les fractures sociales découlant de ces écarts de gestion ? Ce cadre d'analyse pourrait-il conduire à une meilleure co-construction des valeurs entrepreneuriales dans cet environnement précis ? C'est autant de questions auxquelles, cette réflexion emmène à se poser dans cet atelier.

De telles préoccupations se confrontent aux analyses de l'École d'Entrepreneurship de Beauce¹ qui écrit que : « *la notion d'agilité est facile à dire, mais comment l'appliquer ?* » Sur sa page, elle explique l'agilité organisationnelle au travers de quatre (04) principes à adopter en termes de capital humain : 1. Des équipes autonomes et responsabilisées autour d'une mission ; 2. Des principes de gestion qui

¹ [L'agilité organisationnelle : c'est quoi ? - EEB \(eebeauce.com\)](https://eebeauce.com)

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



LEFMI
LABORATOIRE ÉCONOMIQUE, FINANCIER,
JURIDIQUE ET INNOVATION



IAE AMIENS
École Universitaire
de Management



évoluent avec le temps ; 3. Des employés qui collaborent soutenus par l'ouverture et la confiance de l'entreprise ; 4. Des leaders capables d'introspection. » Pour cette école, même si cela peut sembler logique de viser l'agilité organisationnelle, le leader qui veut prôner l'agilité dans son entreprise devra faire preuve de proactivité, encourager le partage des connaissances, miser sur la coopération et l'amélioration continue tout en faisant preuve d'ouverture et de créativité. Aussi, Ouddasser et *al.* (2019) écrivent que « *la méthode agile est applicable dans toutes les cultures et a des applications pratiques dans le management car, elle permet d'identifier et de mettre en avant les valeurs communes d'une organisation* ». Ainsi, quel que soit le type d'organisation, grandes ou petites, privées ou publiques en proie aux mutations et chocs de l'heure, l'agilité y est présentée comme un levier important de la performance organisationnelle peu importe le contexte (Nga Ndongo et *al.*, 2020).

Si les travaux autour de cette réflexion semblent bien avancés dans les pays développés, peu importe le domaine d'application (Brangier et Bornet, 2011 ; Zentar et *al.*, 2020) ; le retard d'appropriation de non seulement des outils et pratiques du management public, encore moins le modèle d'affaire centré autour de l'agilité, reste des données encore très peu exploitées en Afrique. Surtout que face aux crises, ceux qui paient le prix lourd, sont les pays à faibles revenus² qui continuent à vivre dans l'extrême précarité³. Bien que de rares travaux sur le sujet comme ceux de Nga Ndongo et *al.* (2020), fassent déjà surface sur le plan scientifique, il n'en demeure pas moins vrai que beaucoup reste encore à faire sur ce continent.

Si tel est le cas, les pays africains, face à de nombreux défis socioéconomiques, sanitaires, alimentaires, sécuritaires, sociopolitiques et culturelles (Gouriellec, 2016 ; Ajili, 2020) y compris l'épineux problème de mal gouvernance (Cameron, 2010 ; Bityé, 2021) sont aujourd'hui fortement interpellés à l'innovation et à l'initiative entrepreneuriale (Ahmed, 1993). Un cadre dans lequel, il est recommandé que toute politique actuelle de développement socio-économique et culturel puisse intégrer cette donnée, dans les idées et les actes afin d'éviter les conséquences néfastes inattendues et indésirables. Le développement durable devrait alors prendre le pas sur les actions à court terme (Kemadjou et Sunderlin, 1999) dont le management public apparaît comme étant un des leviers déterminants pour une gestion efficiente et la réduction des fractures socioéconomiques (Gunderson et Holling, 2002).

L'objectif de l'atelier est de susciter la mobilisation des chercheurs et des praticiens autour d'une réflexion scientifique et pratique assez rarement traitée en Afrique. A l'issue de laquelle, il sera possible de tracer un schéma représentatif propre au terrain étudié en termes de la contribution des outils et valeurs du management public en lien avec le modèle d'agilité organisationnelle sur la performance des organisations des États en Afrique. Dans l'intérêt de susciter des actions synergiques de co-construction des valeurs entrepreneuriales pour une gouvernance publique juste, cohérente et durable (Tametong, 2021).

2°. TYPE DE CONTRIBUTION ATTENDUE

² On y observe une augmentation de la pauvreté dans le monde de 8,3% en 2019 à 9,2% en 2020 soit, 3ans de recul en moyenne dans la réduction de la pauvreté pour les économies développées tandis qu'entre 8 à 9 ans de recul en arrière pour les économies dites faibles (Rapport ONU, 2022).

³ Il y a un basculement de 75 millions à 95 millions de personnes dans l'extrême pauvreté en 2022 contre 702 à 828 millions en 2021 (effet de la guerre Russo-ukrainienne). Augmentation de la famine de 10,9% en 2020 à 11,7% en 2021 (FAO, 2021, 2022) (effet covid-19).

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



LEFMI
LABORATOIRE D'ÉCONOMIE, FINANCE,
JURISPRUDENCE ET INNOVATION



IAE
AMIENS
École Universitaire
de Management



AIRMAP
Association Internationale de
Management de Management Public

Les auteurs intéressés par cet atelier, sont invités à soumettre différentes contributions permettant de renforcer les connaissances sur le sujet traité en contexte africain. Les interventions des communicants pourraient principalement suivre les orientations suivantes : le bilan et statut des crises, états des lieux sur les visions, outils et valeurs déployés par les États et leurs démembrements et le degré d'implication du management public face aux crises ; l'exposition des disciplines de l'action publique en lien avec les réflexions sur l'agilité organisationnelle ; le jeu des acteurs face aux mutations et ruptures, perspectives post-régulation, etc. Les domaines d'études concernent l'une des bases sectorielles du management des sociétés notamment : histoire, sociologie, administration, gestion, économie, politique, culture, santé, droit, développement, environnement, géostratégie, sécurité, écologie, etc. Le fil conducteur sera de présenter des papiers théoriques, des études de cas sectoriels ou des situations de gouvernance faisant observer les logiques d'un pays, d'une région, d'une ville, les innovations dont elles sont porteuses et les résultats en termes d'une gestion plus efficace des crises et d'amélioration de la performance et la gouvernance des États en Afrique (Bidi, 2017).

BIBLIOGRAPHIES INDICATIVES

AHMED, M. M. (1993), « La crise de l'économie soudanaise dans les années 1980 : Indicateurs principaux et causes structurelles », *Egypte/Monde Arabe*, 15-16, 10p.

AJILI, W. (2020), « La crise économique & financière Covid-19 : quelques repères de réflexion », *ResearchGate*, 7.

BARTOLI ET BLATRIX (2012). *Le management dans les organisations publiques*, Dunod, Paris, 419p.

BIDI, G., BANE, M. ET FEIGE, J. (2017), « Les administrations africaines à l'heure de la modernisation : la RSO comme facteur clé de succès au Sénégal », Lyon (France), 26^{ème} Congrès de l'AIMS - Sciences, technologies et management stratégique - ,09 Juin, 15 p.

BITYE M. (2021). *Gouvernance africaine et caractérisation des paradoxes du NPM dans la fonction publique camerounaise* », Editions JFD, Montréal.

BRANGIER, E. ET BORNET, C. (2011), « L'agilité organisationnelle : innovation organisationnelle ou asservissement aux changements ? », in Jugement professionnel, innovation et efficacité au travail, Chapitre : L'agilité organisationnelle : innovation organisationnelle ou asservissement aux changements ? Publié par L'Harmattan, Editions Pohl, Desrumaux, Vonthron.
https://www.researchgate.net/publication/283491459_L'agilite_organisationnelle_innovation_organisationnelle_ou_asservissement_aux_changements

CAMERON R. (2010). « L'administration publique en Afrique. » Introduction, *Revue Internationale des Sciences Administratives*, 76, p.637-643.

FERNANDA, F. (2004), « La gestion des crises en Afrique subsaharienne : Le rôle de l'Union européenne », *Occasional paper*, 55, 81p.

FNINO B., ET MEYSSONNIER F. (2013), « Un système de pilotage de la performance publique à dominante managériale : analyse de l'expérience de Dubaï », *Politiques et management public*, volume 30, numéro 2, pages 241

FNINO B., ET MEYSSONNIER, F. (2013). Un système de pilotage de la performance publique à dominante managériale : analyse de l'expérience de Dubaï. *Politiques et management public*, 30, 2, p. 241-259

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



LEFMI
LABORATOIRE ÉCONOMIQUE, FINANCE,
JURISPRUDENCE ET INNOVATION



IAE
AMIENS
École Universitaire
de Management



GOURIELLEC, S. L. (2016), « Introduction - « des Afriques » : gestion de crises et résolution des conflits en Afrique subsaharienne », *Revue Défense Nationale*, 7, 792, pp. 19-19. Article disponible en ligne à l'adresse : <https://www.cairn.info/revue-defense-nationale-2016-7-page-15.htm>.

HOOD C. (1991). « A public management for all seasons? », *Public Administration*, 69, 1, p.3-19.

KEMAJOU WADJA, J.P. ET SUNDERLIN, W. D. (1999), « L'Impact de la Crise Economique sur les Populations, les Migrations et le Couvert Forestier du Sud-Cameroun », Centre For International Forestry Research, *Occasional paper* 25, 23p.

NGA NDONGO, C., ESSOMME, I. ET DOUANLA, J. (2020), « Leadership-agilité organisationnelle et succès du changement : cas des organisations pluralistes camerounaises », *AIMS (Association Internationale de Management Stratégique)*, XXIXe Conférence Internationale de Management Stratégique (en ligne), 25p. URL : <https://www.researchgate.net/publication/343222862>

OSBORNE, D. & GAEBLER, T. (1992). *Reinventing Government*, NY : penguin Press, NewYork, 405p.

OUDDASSER, A., BELYAGOU, Y., ET MELLOUKI, A. (2019), « L'agilité organisationnelle comme facteur de modernisation des administrations publiques », *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, vol. 2, n°4, pp. 213-226.

POLLITT, C. & G. BOUCKAERT (2000), « Public Management Reform: A Comparative Analysis », *Oxford University Press*, 314.

SOUTI, H., MALAININE, C., ET MANSOURI, M. (2023), « Agilité organisationnelle et performance organisationnelle dans la petite et moyenne entreprise : Une revue de littérature systématique », *Revue AME (Alternatives Managériales Economiques)*, vol. 5, n° 1, pp. 303-320. <https://revues.imist.ma/?journal=AME>.

TAMETONG, S. (2021), « Optimiser la gouvernance et la performance des entreprises publiques au Cameroun : une impérieuse nécessité », *Nkafu Policy Institute*, 8p. [Optimiser-La-Gouvernance-Et-La-Performance-Des-Entreprises-Publiques-Au-Cameroun-Une-Imperieuse-Necessite.pdf \(nkafu.org\)](https://www.nkafu.org/optimiser-la-gouvernance-et-la-performance-des-entreprises-publiques-au-cameroun-une-imperieuse-necessite.pdf).

ZENTAR, S. M., HAHYANE, H., ET DOUARI, A. (2020), « L'agilité organisationnelle : étude exploratoire sur le levier humain de l'entreprise agile », *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, vol. 1, N°2, pp. 52-71. www.ijafame.org.