



APPEL A CONTRIBUTION POUR L'ATELIER n°1

« Gestion des ressources humaines et Management des organisations publiques au défi des changements en période de crises »

Président(e) d'atelier :

Hervé CHOMIENNE (coord.)
Mourad ATTARÇA
Delphine PHILIP de SAINT-JULIEN
Université Paris Saclay
LAREQUOI

Alice ANBERREE
Conservatoire National des Arts et
Métiers Lirsa

Frédéric KLETZ
Mines Paris Tech
CGS - Centre de Gestion
Scientifique

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 :

<https://airmap2023.sciencesconf.org/>

Track "1": Human Resources Management & Management of public organisations facing changes in times of crisis

Within the general framework of the call for papers on the topic "Public Visions and Values in a Context of Crises", the specific objective of this workshop is to welcome theoretical and empirical papers on HRM practices, management and change management in organizations contributing to missions of general interest, as well as theoretical reflections on models and concepts that shed light on their logic of action and that of their stakeholders.

Contributions exploring the evolution of HR and managerial practices in the context of current crises are particularly welcome. This may include theoretical and empirical studies of new approaches to work organization (telecommuting, remote coordination, etc.), changes in management styles and the roles expected of managers, or the impact of the current crisis context on working conditions.

1°. OBJECTIFS DE L'ATELIER

Dans le cadre général de l'appel à communication sur la thématique « Management Public, crises et post-crisis : La permanence dans le changement », l'objectif spécifique de cet atelier est d'accueillir des communications théoriques et empiriques sur les pratiques de GRH, le management et la conduite du changement dans les organisations contribuant à des missions d'intérêt général, ainsi que des réflexions théoriques sur les modèles et concepts permettant d'éclairer leurs logiques d'action ainsi que celles de leurs parties prenantes.

Les contributions explorant l'évolution des pratiques RH et des pratiques managériales dans les contextes des crises actuelles, sont tout particulièrement attendues. Il peut s'agir d'étudier, aussi bien sur le plan théorique qu'empirique, les nouvelles approches de l'organisation du travail (télétravail, coordination à distance, etc.), l'évolution des modes de management et des rôles attendus des managers, ou encore l'impact du contexte actuel de crise(s) sur les conditions de travail.

2°. CONTEXTE, ENJEUX QUESTIONNEMENTS

La situation de crise(s) actuelle(s) a pu déstabiliser les fondements même du management des organisations publiques. Les managers publics ont dû mettre en place de nouvelles formes d'organisation du travail et expérimenter, dans l'urgence, des modalités innovantes du management des équipes, des modalités d'action et des relations avec usagers. Cette situation de crise a pu également questionner le rôle et la place des managers publics, notamment les managers de proximité, dans un contexte d'urgence. Les crises actuelles peuvent également contribuer à renforcer ou à accélérer les stratégies de changement déjà en cours au sein des organisations publiques.

Dans le cadre de cet atelier dédié aux enjeux de gestion des ressources humaines, des pratiques managériales et des problématiques de conduite du changement, plusieurs axes de réflexion peuvent être abordés :

- Les attitudes et les comportements des acteurs publics dans ce contexte de crise : motivation, implication, activation des valeurs publiques, sens du service public, etc.
- L'adaptation des modes d'actions et des pratiques managériales pour faire face aux enjeux de la crise 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 nouveaux 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 ;
- Les spécificités de la conduite du changement dans les organisations publiques dans un contexte contraint par de multiples crises (budgétaires, organisationnelles, sanitaires...).

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

Autissier D., Peretti J-M., Besseyre des Horts C-H. (2020), *Changement de crise : les organisations à l'épreuve de la Covid-19*, MA Éditions ESKA, juin 2020, 250 p.

Barabel M., Meier O., (2020), *Les RH à l'ère du Covid-19 : les bonnes pratiques à retenir*, Éditions Dunod

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

Bergeron H., Borraz O., Castel P., Dedieu F. (2020), *Covid-19 : une crise organisationnelle*, Les presses de Sciences-Po, 131 p.

Ferar D. (2020), « Quel changement et quelle crise ? une enquête exploratoire », *Question(s) de management*, 2020/3 n° 29, pp. 71 à 94

Frimousse S., Peretti J-M. (2020), « Les changements organisationnels induits par la crise de la Covid-19 », *Question(s) de management*, 2020/3 n° 29, pp. 105 à 149

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

Laroche P., Guery L. et al. (2019), *GRH – Théories et pratiques de la fonction RH*, de Boeck, 2019

Kalika M. (2020), *L'impact de la crise sur le management*, EMS Éditions, 258 p.

Revue Gestion et Management Public (2021), Numéro spécial « La gestion publique à l'épreuve de la pandémie de la Covid-19 : une crise révélatrice des capacités variables des administrations et de leurs usagers », 2021

Rochet C., Keramidis O., Bout L. (2008), « La crise comme stratégie de changement dans les organisations publiques », *Revue Internationale des Sciences Administratives*, 2008/1 Vol. 74, pp. 71 à 85

Roux-Dufort C. (1999), *La gestion de crise. Un enjeu stratégique pour les organisations*, édition De Boeck, 190 p.

Roux-Dufort C. (2000), « Why Organizations Don't Learn from Crises: The Perverse Power of Normalization », *Review of Business*, 21(3), pp. 25-30.

Schwab K., Malleret T. (2020), *Covid_19 : La grande réinitialisation*, Forum Publishing, 316 p.

Trosa S. (2012), *La crise du management public*, De Boeck Supérieur, 199 p.