



## APPEL A CONTRIBUTION POUR L'ATELIER n° 10

### « Gestion des ressources humaines, management et changement »



Présidents d'atelier :

**Mourad  
ATTARÇA**

**Hervé  
CHOMIENNE  
(Coord.)**

**Delphine  
PHILIP de  
SAINT-JULIEN**

**Hae-Ok PYUN**



**Coordonnées pour transmettre votre proposition à l'adresse suivante :**  
<https://airmap2019.sciencesconf.org>

### 1°. OBJECTIFS DE L'ATELIER

Dans le cadre général de l'appel à communication sur « Territoires intelligents et Management public durable », l'objectif de cet atelier est d'accueillir des communications théoriques et empiriques sur les pratiques de GRH, de management et de 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.

## **2°. CONTEXTE, ENJEUX QUESTIONNEMENTS**

En partant de la définition d'un territoire intelligent qui « doit être capable de comprendre et de s'adapter à son environnement, se transformer, être résilient, anticiper les perturbations, en minimiser leurs effets, en mettant en œuvre des moyens d'actions, grâce à l'apprentissage et à l'innovation, en fonction du but à atteindre, tout en respectant sa durabilité », l'objet de cet atelier est de s'interroger sur les stratégies et processus managériaux qu'il convient de mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs. Si la technologie est souvent mise en avant comme source d'innovation pour l'action publique, elle n'est en rien déterministe : ses usages et effets reposent, de l'élaboration de la « solution » (qui suppose que l'on ait défini le problème) à son utilisation quotidienne, sur des interactions humaines. Chercher à « rendre intelligents » des territoires et des organisations suppose donc de mobiliser des capacités à rassembler des intelligences individuelles et collectives. Plus largement, cette préoccupation rejoint celle du développement des capacités des organisations (et donc de leurs membres) à changer et à innover au service de leurs parties prenantes.

Dans le prolongement des questionnements du précédent colloque d'AIRMAP sur le « management public innovant », nous poursuivrons nos investigations sur le rôle de la GRH et des systèmes de management des organisations contribuant à des missions d'intérêt général dans leurs capacités à servir au mieux leurs parties prenantes, notamment via la mise en œuvre de dispositifs et pratiques durables. Leur contexte d'action est caractérisé par la nécessité de cohabitation durable entre l'impératif de maîtrise juridique et réglementaire de leurs actions et celui d'adaptation (voire parfois d'anticipation) aux évolutions sociétales et sociales. Cette nécessaire hybridation entre maîtrise et agilité concerne désormais toutes les organisations : or, les évolutions des technologies numériques et leur place dans les mutations de nos sociétés constituent à la fois ce qui exacerbe cette nécessité et ce qui contribue à la rendre possible.

L'analyse des enjeux humains et managériaux de cette hybridation, voire des transformations organisationnelles induites par le projet de développer des « territoires intelligents et un management public durable », constitue le point de départ des questions que nous souhaiterions voir abordées dans cet atelier, par exemple et de façon non exhaustive :

- Les caractéristiques des systèmes et pratiques de management, et particulièrement de GRH publique, sont-elles des freins, voire des obstacles, et/ou des leviers au développement d'innovations, notamment en favorisant de nouvelles interactions efficaces avec les parties prenantes des organisations et territoires publics ?
- Quels processus de changement imaginer pour faire émerger des organisations et territoire plus « intelligents » au service de leurs parties prenantes ?
- Le recours aux algorithmes et aux IA est-il vecteur d'innovations organisationnelles favorisant l'élaboration de réponses « intelligentes » aux problèmes publics ou contribue-t-il au développement d'une néo-bureaucratie impersonnelle ?
- Quelle est la place des différentes parties prenantes dans ces évolutions ? Contribuent-elles (ou reflètent-elles) une transformation de la relation au politique, aux usagers et/ou entre les agents de ces organisations ?
- Quels modèles de GRH et/ou de management émergent de la cohabitation entre les impératifs juridiques et réglementaires et la recherche d'agilité et de pertinence dans les réponses à apporter aux parties prenantes ?...

## **3. TYPE DE CONTRIBUTION ATTENDUE**

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