|  |
| --- |
| **Colloque LENTIC "Intervenir dans le monde du travail" LENTIC's Conference "Action research in the field of work" Plus d'infos...** |
| **Mercredi 9 novembre, de 9h30 à 16h30 Au Moulin de Beez (Namur)**  **Exploration et regards croisés sur les pratiques effectives**  **Séminaire co-organisé par le Lentic et l'IWEPS**  Dans quelle mesure les pratiques de gestion des compétences contribuent-elles à modifier la relation de travail ? Peut-on y voir l’esquisse d’un nouveau mode de gouvernance des organisations contemporaines ? Ou faut-il au contraire brûler la gestion des compétences sur le même bûcher que les autres modes managériales ? Dans un premier temps, différentes équipes de recherche en sciences du travail belges et françaises tenteront d’apporter des éléments de réponse à ces questions en réagissant à une étude menée par le LENTIC de l’Université de Liège et en faisant le point sur les pratiques effectivement développées aujourd’hui dans les entreprises. Dans un second temps, ces pratiques de gestion des compétences seront examinées et évaluées sous le regard croisé de plusieurs disciplines : le droit du travail, l’économie et la sociologie. Cette journée d’études sera certainement, pour tous ceux qui s’intéressent à la gestion des compétences telle qu’elle se pratique, l’occasion d’échanges fructueux et de questionnements renouvelés.    **Pour plus d'infos: France Bierbaum (04/366 30 70)**      ***For English, see below***  Dans le cadre de son vingtième anniversaire, le **LENTIC** (Laboratoire d’Etudes sur les Nouvelles Technologies, l’Innovation et le Changement) organise un colloque sur le thème **« Intervenir dans le monde du travail : la responsabilité sociale d’un centre de recherche en sciences humaines »**.  Ce colloque, qui se tiendra à **Liège** (Belgique) le **30 novembre 2006**, entend proposer un recul réflexif sur les multiples dimensions de la recherche et de l’intervention en sciences humaines, en s’interrogeant notamment sur le rôle social et sociétal de la recherche en sciences humaines, ainsi que sur les responsabilités du chercheur vis-à-vis des diverses parties prenantes concernées par son travail.  Contact et renseignements complémentaires :  LENTIC /  HEC - Ecole de Gestion de l'Université de Liège,  [www.lentic.be/colloque](http://www.lentic.be/colloque), [lentic@ulg.ac.be](mailto:lentic@ulg.ac.be), tél. : +32 4 366 30 70  For its twentieth anniversary, **LENTIC**, a research centre of theUniversity of Liege, is organising a conference on the topic of**“Action research in the field of work: the social responsibility of a research centre in human sciences”**.  This conference, which will be held in **Liege** (Belgium) on **30 November 2006**, is intended to assess the multiple dimensions of action research in human sciences, by broaching in particular the role of research in the human sciences and the responsibilities of the researcher vis-à-vis the various stakeholders concerned by his or her work.  For more information, please contact:  LENTIC /HEC Management School of the University of Liege,  [www.lentic.be/colloque](http://www.lentic.be/colloque), [lentic@ulg.ac.be](mailto:lentic@ulg.ac.be), telephone: +32 4 366 30 70. |

|  |
| --- |
| **Nouvelle publication du Lentic : "Faut-il brûler la gestion des compétences ?"** |
| **Une exploration des pratiques en entreprises**  http://www.lentic.be/images/GESCOM-co2_1.jpg  Après plus d’une décennie de discours promotionnels sur la gestion des compétences, censée renouveler le mode de fonctionnement des organisations, l’ouvrage entend lever le voile sur les pratiques que l’on peut observer en la matière. Dans quelle mesure la gestion des compétences contribue-t-elle à modifier effectivement la relation de travail ? Peut-on vraiment y voir l’esquisse d’un nouveau mode de gouvernance des organisations contemporaines ? Ou faut-il au contraire la brûler sur le même bûcher que d’autres modes managériales ?  A partir de l’exposé détaillé de quatre cas relevant à la fois de l’industrie et des services,l’ouvrage démontre que la gestion des compétences peut prendre des formes concrètes très diverses. En s’écartant d’une certaine image d’Epinal véhiculée par la littérature gestionnaire, les auteurs proposent une typologie de situations parfois surprenantes qui établit l’influence prépondérante des contextes d’émergence et du processus d’introduction de la gestion des compétences.  L’ouvrage s’adresse aux chercheurs, formateurs et étudiants de 2e et 3e cycles en gestion, en économie et en sociologie, désireux de se familiariser avec la façon dont la démarche compétences est mise en oeuvre dans les entreprises.  **Collection de l’Institut wallon de l’évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) ISBN13 978-2-8041-5199-7 ISBN 2-8041-5199-9**  **Les auteurs**  **Mélanie Antoine** : Licenciée en gestion de l’entreprise, elle est assistante à HEC-école de gestion de l’Université de Liège où elle réalise actuellement une thèse de doctorat. Elle s’intéresse principalement aux processus de changement organisationnel.  **Dimitri Deflandre** : Licencié en sociologie, il consacre ses analyses aux nouvelles formes d’organisation du travail, à la flexicurité et au capital social.  **Frédéric Naedenoen** : Licencié en gestion de l’entreprise, il s’est spécialisé dans les restructurations d’entreprises et les nouvelles formes d’organisation.  **Nathalie Renier** : Licenciée en psychologie du travail et des entreprises, est impliquée dans divers projets liés au management de l’innovation, à l’organisation du travail et à la gestion des ressources humaines.  Tous les auteurs de l’ouvrage sont membres de l’équipe du LENTIC et ont contribué à de multiples publications scientifiques.  Sous la direction de **François Pichault** : Docteur en sociologie, il est professeur ordinaire à HEC-école de gestion de l’Université de Liège. Il est également professeur affilié à l’école Supérieure de Commerce de Paris. Il préside, à l’Université de Liège, le LENTIC, un centre de recherche et d’intervention spécialisé dans l’étude des aspects humains et organisationnels des processus d’innovation. Il est l’auteur de plusieurs ouvrages en théorie des organisations, en sociologie du travail et en gestion des ressources humaines.   |  | | --- | | **2e Université d'été du Travail "Ancienne Europe, Nouvelle Europe:le travail en mutation face aux défis de l'élargissement, de la mobilité et des changements démographiques" Duisburg 31/8-2/9/06** | | En collaboration avec l'Université européenne du travail ([www.uet.org/](http://www.uet.org/)), le LENTIC co-organise la deuxième Université d'été  du Travail:  **"Ancienne Europe, Nouvelle Europe:le travail en mutation face aux défis de l'élargissement, de la mobilité et des changements démographiques"**  A Duisburg (Allemagne), les 31 août, 1er et 2 septembre 06  Nous vous invitons à consulter le site qui lui est consacré : **[Erreur ! Référence de lien hypertexte non valide.](blocked::outbind://29/www.esuda.de" \o "blocked::outbind://29/www.esuda.de outbind://29/www.esuda.de)** .  Le travail humain est une ressource essentielle pour la modernisation des sociétés et la prospérité des nations. Si l'on considère aujourd'hui qu'il est simplement question d'adapter le travail aux nécessités induites par la globalisation, les restructurations et une flexibilité croissante, il y a fort à parier que les défis qui se présentent à l'Europe nouvelle ne seront pas relevés.   * Partagez vous ce sentiment ? * Etes vous professionnellement impliqué dans les questions ouvertes par les mutations du travail ? * Etes vous intéressé par une analyse approfondie de ces phénomènes, faite de connaissances théoriques et d'expériences pratiques issues de toute l'Europe ? * Souhaitez vous élargir vos réseaux et nouer des partenariats pour le futur ? * Etes vous prêt à œuvrer à la création non seulement de plus, mais aussi de meilleurs emplois pour toute l'Europe ?   Si oui, nous vous invitons vivement à collaborer pendant 2 jours avec d'autres européens tout aussi enthousiastes que vous. Venez enrichir un processus unique d'apprentissage et de travail collectif au moyen de vos connaissances et de votre expérience personnelles.  Les thèmes principaux de l'Université d'été du travail s'articulent autour de quatre questions centrales :   * Face aux changements affectant la nature du travail, de l'emploi et de la représentation les modèles européens sont-ils toujours d'actualité ? * Comment de nouveaux modes de vie, de nouvelles répartitions des rôles entre les sexes influencent-ils les modèles d'emploi européens ? * La mobilité, l'employabilité et les compétences des travailleurs : quelles perspectives pour les emplois européens dans la mondialisation ? * Les changements démographiques et la diversité : comment transformer notre faiblesse en succès ?   L'Université d'été vous offrira la possibilité de prendre une part active aux débats sur ces questions. Elle vous apportera davantage que les conférences européennes habituelles. Sont notamment prévus des conférences, des ateliers, des excursions, des forums de discussion et un programme culturel. Les différences professionnelles, sociales et culturelles des participants seront prises en compte. Dans l'une des plus grande concentration urbaine d'Europe, les problèmes et les solutions suscités par les changements structurels du travail trouvent des illustrations comme nulle part ailleurs. Dans la perspective de l'Université d'été du Travail, il y a là une base pour aller à l'essentiel et partager les expériences de chacun.  L'équipe du LENTIC reste à votre entière disposition pour tout  renseignement complémentaire.  En espérant vivement pouvoir vous y rencontrer!  Contact: Gélica Dalon: [g.dalon@ulg.a.be](mailto:g.dalon@ulg.a.be) ou 04/366 30 70 |  |  | | --- | | **Dernière parution "La coordination au sein des organisations: éléments de recadrage conceptuel"** | | E.Alsène & F.Pichault, "La coordination au sein des organisations : éléments de recadrage conceptuel", Annales des Mines. Gérer et Comprendre, n°87, mars 2007, pp.61-77.  Suivi d'un débat des auteurs avec Jean-Marc Weller | | **« Faut-il brûler la Flexicurité ? Les conditions d’un compromis économiquement et socialement responsable »** | | Nous avons le plaisir de vous inviter à la conférence    ***« Faut-il brûler la Flexicurité ?***  ***Les conditions d’un compromis économiquement et socialement responsable »***    **15 janvier 2008**  **Bruxelles (The International Auditorium)**    qui clôturera le projet « Flexicurité » coordonné par le LENTIC dans le cadre de l’Article 6 du FSE ([www.flexicurity.org](http://www.flexicurity.org/) ).    Le terme Flexicurité est désormais passé dans le langage courant. S’il suscite l’engouement d’un certain nombre d’acteurs, il engendre également de nombreuses controverses, portant essentiellement sur l’opportunité de réformer les marchés du travail en fonction de ce « modèle », et sur sa transférabilité.    Nous entendons contribuer à ce débat en privilégiant une **approche pragmatique, centrée sur l’analyse des pratiques effectives mises en œuvre au niveau des entreprises et des territoires** (dispositifs de mutualisation de personnel, portage salarial, skill pooling, plate-forme RH, etc.).    Cette réflexion participative nous a permis de cerner un certain nombre de **conditions de succès des pratiques de conciliation de la flexibilité et de la sécurité**, et de dégager diverses **pistes d’actions concrètes à destination de tout acteur du marché du travail** désireux de s’engager dans une telle dynamique.   L’ensemble de ce travail est mis à la disposition de tous les acteurs intéressés par le biais d’un **DVD pédagogique** proposant divers outils pour guider et accompagner la mise en œuvre de pratiques nouvelles de conciliation flexibilité/sécurité dans une perspective équilibrée, économiquement et socialement responsable.    Nous aurons le plaisir de vous présenter cet outil ainsi que les différents résultats du projet lors de la conférence du **15 janvier 2008**.    L’ensemble de la journée sera organisé de façon interactive, avec présentation d’extraits de l’outil, débats, et interventions de comédiens animateurs.    Cette conférence sera également l’occasion, pour un certain nombre d’acteurs du monde du travail et de la recherche, d’exprimer leur point de vue sur la pertinence de l’approche adoptée pour la réalisation de cet outil.    **Modalités d’inscription :**    Si vous souhaitez participer à cette conférence, merci de nous le signaler par retour de mail à l’adresse [lentic@ulg.ac.be](mailto:lentic@ulg.ac.be) ou au 00 32 (0)4 366 30 70.  Nous vous transmettrons un  formulaire d’inscription.  **La participation à la conférence est gratuite**. Nous disposons d’un budget nous permettant de prendre en charge les frais de déplacement et/ou d’hébergement d’une partie des participants. Si vous souhaitez en bénéficier, merci de nous le signaler rapidement.    Pour plus d'information : <http://www.flexicurity.org/> | | **Mardi 9 septembre 2008 de 9h à 14h Colloque LENTIC "Les Groupements d'employeurs : une démarche Gagnant-Gagnant !" Plus d'infos...** | | **Mardi 9 septembre 2008, de 9h00 à 14h00 Aux Moulins de Beez (Namur)**  ***Les Groupements d'employeurs : une démarche Gagnant-Gagnant !***  **Séminaire organisé par le LENTIC avec le soutien du Ministre de l'Economie, de l'Emploi, du Commerce extérieur et du Patrimoine**  Le dispositif de « Groupement d’employeurs » est un outil innovant qui permet à des entreprises de se regrouper afin d’engager ensemble du personnel et de se le partager en fonction de pics d’activité et/ou de charges de travail établies.  Il s’agit d’une démarche gagnante pour les deux parties. En effet, l’entreprise dispose ainsi d’un volume de main-d’oeuvre adapté en permanence aux variations de son activité. De son côté, le personnel bénéficie d’un contrat à durée indéterminée à temps plein qui lui permet de stabiliser son parcours professionnel et de développer son employabilité.  Le LENTIC, centre de recherche de HEC-École de Gestion de l’Université de Liège, a le plaisir de vous inviter à la  **conférence finale du projet**  **« *La Conciliation de la Flexibilité et de la Sécurité par la mutualisation de personnel* »**  financé par le Cabinet du Ministre de l’Économie, de l’Emploi, du Commerce extérieur et du Patrimoine de la Région Wallonne, Monsieur Jean-Claude Marcourt.  Cet évènement aura pour objectif de présenter aux entreprises de la Région le dispositif des Groupements d’Employeurs en l’illustrant de nombreux  cas concrets. Il offrira la parole à plusieurs entreprises engagées dans un tel dispositif ainsi qu’à des membres des deux principales organisations syndicales du pays.  La séance sera clôturée par Monsieur le Ministre Marcourt qui s’exprimera sur la manière dont le Groupement d’Employeurs peut contribuer au développement régional. Cette conférence est réalisée en partenariat avec la Chambre Wallonne de Commerce et d’Industrie Asbl et l’Asbl Centre de Ressources pour les Groupements d’Employeurs – Wallonie.    **Informations**  Lieu :  Moulins de Beez, Rue du Moulin de Meuse, 4 à 5000 Namur  Date :  9 septembre 2008, de 9h à 14h    **Programme et Inscription** [cliquez ici](http://www.lentic.be/invitation.pdf)  Participation gratuite    **Contacts** LENTIC – HEC – École de Gestion de l’Université de Liège Boulevard du Rectorat 19 B51 4000 Sart Tilman Tél. : 04/366.30.70 Fax : 04/366.29.47 [lentic@ulg.ac.be](mailto:lentic@ulg.ac.be) |   **Les Restructurations en Belgique – Rapport belge du projet européen ARENAS**  VOIR PDF !! FR EN et NL   |  | | --- | | **Projet Risques psychosociaux, services et dialogue social** | | Le projet « Risques psychosociaux, services et dialogue social » a réuni autour d’ASTREES (Association Travail, Emploi, Europe, Société) quatre partenaires européens :   * le LENTIC en Belgique ; * l’Institut de Sociologie de l’Académie des Sciences Hongroise en Hongrie ; * l’IRES en Italie et * le Working Lives Research Institute au Royaume-Uni.   L’objectif général assigné au projet était de favoriser les échanges, au niveau national d’abord et au niveau européen ensuite, entre les acteurs sociaux (partenaires sociaux à différents niveaux mais aussi  médecins du travail  et experts) sur les modalités au travers desquelles ce qu’il est convenu d’appeler le  dialogue social peut contribuer  à lutter contre les risques psychosociaux dans les activités de service, qu’elles soient publiques ou privées.  Les activité menées ont bénéficié dans chaque pays du soutien et de l’implication d’organisations professionnelles, notamment syndicales. Le projet a par ailleurs été cofinancé par la Direction Générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission Européenne.  Le [rapport final du projet](http://www.lentic.be/absoluteig/gallery.asp?action=viewimage&categoryid=23&text=&imageid=114&box=&shownew" \t "_self) est constitué  de la synthèse européenne des résultats des séminaires et des rapports nationaux de chacun des partenaires. | | **PhD position offered in Management Sciences** | | Le LENTIC offre une bourse de doctorat de 4 ans sur le thème *Understanding Flexicurity : a Multilevel Theoretical perspective.*    Tous les détails de l'offre et des modalités de candidature sont reprises dans le[document annexé](http://www.lentic.be/absoluteig/gallery.asp?action=viewimage&categoryid=26&text=&imageid=115&box=&shownew).        The LENTIC is offering a 4 years PhD position on the issue *Understanding Flexicurity : a Multilevel Theoretical perspective.*    All useful details are in the [annexed file](http://www.lentic.be/absoluteig/gallery.asp?action=viewimage&categoryid=26&text=&imageid=115&box=&shownew). |  |  | | --- | | **APPEL A COMMUNICATIONS - GRH Publique** | | **Troisième COLLOQUE du GRT GRH PUBLIQUE :**    **« Y a-t-il une vie après le NPM ?  Enjeux et défis de l’administration publique de demain »**    **Liège, 28 et 29 mars 2013**    Développé par sédimentation et strates successives, véritable puzzle doctrinal (Hood, 1991), le New Public Management s’est construit comme une critique des règles de l’administration bureaucratique (Bezes, 2007), en réaction aux défauts putatifs, souvent présentés de manière stéréotypée, de celle-ci: manque de flexibilité et de réactivité menant à un service de piètre qualité, inefficience issue d’un focus sur les processus plutôt que sur les résultats, relative imperméabilité au contrôle externe en raison de son opacité, et ennui, voire aliénation, pour son personnel (Alford et Hughes, 2008 : 135).  Certains auteurs contestent toutefois l’existence d’une dichotomie claire entre les formes organisationnelles bureaucratiques et post-bureaucratiques (Maravelias, 2003), voire même l’existence d’une forme standard de bureaucratie wébérienne qui puisse servir de point de référence pour comparer et contraster une nouvelle forme post-bureaucratique (Höpfl, 2006). A l’inverse, d’autres auteurs (Hoggett, 1996 ; McSweeney, 2006) considèrent la post-bureaucratie comme une extension de la bureaucratie, et leurs travaux mettent même en évidence une intensification de la bureaucratie. Dans le même ordre d’idées, Giauque (2003a, 2003b), évoque l’apparition d’un nouveau type de régulation organisationnelle, quasi-marchand, qu’il nomme « bureaucratie libérale », dépeinte sous les traits d’une forme hybride, caractérisée par l’arrivée de nouveaux principes et outils de gestion provenant des sphères de l’entreprise et du management privé dans un contexte fonctionnant encore largement selon des modalités anciennes.  Quelques trente ans après son apparition, le New Public Management essuie ainsi désormais  de nombreuses critiques relatives tant à ses fondements que sa mise en œuvre. D’autres auteurs pointent également les impacts que ce modèle a entraînés sur le service public en tant que valeur (Du Gay, 2006 ; Kernaghan, 1997), sur l’éthos des fonctionnaires (Maesschalk, 2004 ; Fortier, 2010), ses conséquences en termes de motivation du personnel (Vandenabeele et Hondeghem, 2007), ainsi que les tensions intrinsèques au modèle (Aucoin, 1990 ; Lynn, 1998 ; Hood et Peters, 2004) conduisant à de nombreux dilemmes en matière de gestion (Emery et Giauque, 2007). Pichault (2007), quant à lui, met en évidence les résultats contrastés auxquels l’introduction de ce modèle, au niveau de la GRH, a conduit, et pointe en particulier le manque de cohérence du contenu de ces réformes, leur défaut d’adéquation avec le contexte de leur mise en œuvre ou encore les contradictions entre le contenu de la réforme annoncée et le processus de mise en œuvre auquel il donne lieu.  Dès lors, le débat semble s’orienter vers un dépassement de ce modèle qui montre ses limites, et évolue de manière croissante vers une discussion des différents modèles alternatifs post-NPM qui viendraient le remplacer et en corriger les erreurs. Alors que le modèle bureaucratique traditionnel et le NPM correspondent tous deux à une vision « universaliste » de l’administration, c’est-à-dire qu’ils incarnent une série caractéristique d’agencements considérés comme applicables à toute organisation gouvernementale, les spécialistes commencent désormais à caractériser le monde post-NPM à partir de l’hypothèse que ces modèles constituent la raison même de la plupart des déficiences du secteur public. Les gouvernements qui ont adopté les premiers le New Public Management ont poursuivi des réformes ultérieures en vue de corriger les problèmes de fragmentation, d’incohérences entre politiques et de manque d’unité de sens qui ont résulté. Autrement dit, les réformes « de troisième génération » ont pour objectif de restaurer la cohérence et la coordination. Le nouvel agenda du secteur public (Greve, 2010) se caractérise ainsi un centrage sur des défis plus globaux, de niveau sociétal, et considère au premier chef la notion de valeur publique, la nouvelle gouvernance publique, la numérisation du service public, la transparence et la responsabilité partagée au sein de réseaux plutôt que d’une seule organisation.  **A l’occasion de ce colloque, nous proposons de nous intéresser à ces multiples évolutions dans le champ du management public et de la GRH publique, au travers des questions suivantes, indicatives et non limitatives:**    Comment se caractérise l’administration publique post-NPM ? Comment, dans la durée, les processus de modernisation dans lesquels elles se sont engagées ont-ils évolué ? A quels revirements ont-ils donné lieu ? Quelle analyse et quel bilan peut-on tirer des réformes de 3egénération ? Quelles logiques d’action aujourd’hui ? Comment les acteurs interprètent-ils ces évolutions? Quelle est leur participation au sein de ces nouveaux processus? Opposent-ils de nouvelles résistances? Ont-ils bouleversé les nouveaux équilibres politico-administratifs?    On peut également s’interroger sur les modèles alternatifs au NPM, qui se sont élaborés à partir d’une mise en évidence des écueils et paradoxes de ce dernier. Quel regard critique peut-on poser sur les fondements de ces modèles du New Weberian State, de Digital-Era Governance ou encore du Public Value Management, pour n’en citer que quelques-uns ? Comment ces nouveaux cadres conceptuels se traduisent-ils concrètement dans la réalité des administrations ?    Comment se présente la GRH publique post-NPM ? Quelles pratiques reflètent les nouveaux modèles en vigueur ? Quel style de management est prôné ? Quels profils de fonctionnaire, de manager public, de mandataire, sont désormais recherchés et valorisés? Comment cela se reflète-t-il dans la sélection et le recrutement ? Dans la formation ? Dans l’évolution de carrière ?      Dans la continuité du colloque de 2011 centré sur l’hybridité croissante qui caractérise l’administration publique, nous proposons dans cette édition 2012 de réfléchir à la gestion de cette hybridité, et aux défis auxquels est confrontée la GRH publique. Plus largement, toute proposition portant sur des problématiques de gestion des ressources humaines dans les organisations publiques sera considérée.      **ORGANISATION PRATIQUE**    Les intentions de communication (sous forme de résumé long, de max. 4 pages, précisant les enjeux du sujet, le positionnement théorique, la problématique, la méthode et les principaux résultats) sont à adresser à l’adresse électronique suivante pour le 15 octobre 2012 au plus tard :  [G.Rondeaux@ulg.ac.be](mailto:G.Rondeaux@ulg.ac.be)    Deux types de valorisations des communications sont prévus :  •    Un numéro thématique de la revue @GRH  •    Un ouvrage collectif.  Les auteurs acceptent donc de ne pas soumettre leur communication à d’autres revues avant l’évaluation du comité scientifique du colloque.    **Calendrier**  Date du colloque : 28 et 29 mars 2013  Envoi des intentions de communication (résumés longs): 15 octobre 2012  Sélection des intentions de communications : 15 novembre 2012  Envoi des articles définitifs : 15 février 2013      **Comité scientifique**  Annick Ancelin-Bourguignon (Essec Business School, Paris)  Véronique Chanut (Paris 2, CIFFOP)  Hervé Chomienne (UVSQ)  Paul Crozet (IAE d’Amiens)  Céline Desmarais (Université de Savoie)  Yves Emery (IDHEAP – Lausanne)  Alain Eraly (Institut de Sociologie, Université Libre de Bruxelles)  Isabelle Fortier (ENAP – Montréal)  David Giauque (Université de Lausanne)  Gilles Jeannot (LATTS)  Pierre Louart (Université Lille 1)  Florence Noguera (Université de Montpellier)  François Pichault (HEC-Ecole de Gestion de l’Université de Liège)  Frédéric Schoenaers (Institut des Sciences Humaines et Sociales, Université de Liège)      **Comité d’organisation**  Giseline Rondeaux (LENTIC – HEC-Ecole de Gestion de l’Université de Liège)  Marie Goransson (Université Libre de Bruxelles)      **Bibliographie**    Alford, J.; Hughes, O. (2008) « Public Value Pragmatism as the Next Phase of Public Management », in *American Review of Public Administration*, 38(2), pp. 130-148.  Aucoin, P. (1990) « Administrative reform in public management: paradigms, principles, paradoxes and pendulums », in *Governance*, 3(2), pp. 115-137.  Bezes, P. (2007) « Construire des bureaucraties wébériennes à l'ère du New Public Management? », in *Critique Internationale*, 35, pp. 9-29  Du Gay, P. (2006) « Machinery of government and standards in public service: teaching new dogs old tricks », in *Economy and Society*, 35(1), pp. 148-167.  Emery, Y.; Giauque, D. (dir.) (2007) *Dilemmes de la GRH publique*.Lausanne : LEP Editions.  Fortier, I. (2010) « Expérience des réformes et transformation de l'ethos de service public dans l'administration publique québécoise », in*Pyramides,* 19(1), pp. 71-85.  Giauque, D. (2003a) *La bureaucratie libérale*. Paris : l'Harmattan.  Giauque, D. (2003b) « Nouvelle gestion publique et régulation organisationnelle. La bureaucratie libérale », in *Revue Internationale des Sciences Administratives,* 69(4), pp. 663-692.  Greve, C. (2010) « Whatever Happened to New Public Management? », in *The Danish Political Science Association Meeting Proceedings*.  Hoggett, P. (1996) « New modes of control in the public administration », in *Administration*, 74(1), pp. 9-32.  Hood, C. (1991) « A Public Management for all Seasons? », in *Public Administration*, 69, pp. 3-19.  Hood, C.; Peters, G. (2004) « The Middle Ageing of New Public Management: into the Ages of Paradox », in *Journal of Public Administration Research and Theory,* 14(3), pp. 267-282.  Höpfl, H.M. (2006) « Post-bureaucracy and Weber's "modern" bureaucrat », in *Journal of Organisational Change Management*, 19(1), pp. 8-21.  Kernaghan, K. (1997) « Towards a public service code of conduct - and beyond », in *Canadian Public Administration*, 40(1), pp. 40-51.  Lynn, 1998  Maesschalk, J. (2004) « The impact of New Public Management reforms on public servants'ethics: towards a theory », in *Public Administration,*82(2), pp. 465-489.  Maravelias, C. (2003) « Post-bureaucracy - Control Through Professional Freedom », in *Journal of Organizational Change Management,* 16(5), pp. 547-566.  McSweeney, B. (2006) « Are We Living In a Post-bureaucratic Epoch? », in *Journal of Organizational Change Management,* 19(1), pp. 22-37.  Pichault, F. (2007) « HRM-Based reforms in public organizations : problems and perspectives », in *Human Resources Management Journal*, 17(3), pp. 265-282.  Vandenabeele, W.; Hondeghem, A. (2007) « Les dilemmes actuels posés par la motivation des fonctionnaires », in Emery, Y. et Giauque, D. (eds) *Dilemmes de la GRH publique*, op.cit. |  |  | | --- | | **Colloque GRH Publique - Information pratique** | | ***Adresse*** : HEC-ULG  14 rue Louvrex  4000 Liège    ***Accès*** :  Itinéraires détaillés : <http://www.hec.ulg.ac.be/hec-ulg/implantations-et-acces>  Conseil :  Privilégiez les transports en commun, peu de places de parking sur le site.   De la gare des Guillemins,prendre le bus n°20, arrêt HEC : rue Louvrex    ***Hébergement :***    Un tarif préférentiel a été négocié dans les hôtels repris ci-dessous.  Vous trouverez les conditions de chacun d'eux ainsi que le code à mentionner pour en bénéficier dans [Hotels Colloque](http://www.lentic.be/absoluteig/gallery.asp?categoryid=43).  *A proximité de HEC/Centre ville*  HOTEL MERCURE LIEGE   -  Tél. +32 4 221 77 11  HOTEL CROWNE PLAZA   -   Tél. +32 4 222 94 94 HOTEL LE CYGNE D'ARGENT   -   Tél. +32 4 223 70 01 JALA ALL SUITES HOTEL   -   Tél. +32 4 230 73 30                           *A proximité de la gare*  BEST WESTERN UNIVERS   -   Tél. +32 4 254 55 55 HOTEL HUSA DE LA COURONNE   -   Tél. +32 4 340 30 00 B&B Sweet & Slow     <http://www.chambres-hotes.fr/chambres-hotes_bb-sweet--slow_liege_h328057.htm> B&B The Street Lodge   -   Tél. +32 494 543 559  <http://www.thestreetlodge.be/contact.htm>    ***Tarif*** (Attention : nbre de places limité)   * Etudiants, doctorants : 60 €  (fournir copie de la carte d’étudiants) * Autres : 100 € * Inscriptions après le 15 mars : 120 €   (date limite d’inscription dans la mesure des places disponibles : lundi 25 mars) * Dîner de Gala : 45 €   L’inscription comprend les actes de colloque et les repas de midi des deux journées ([formulaire d'inscription à compléter](http://www.lentic.be/absoluteig/gallery.asp?categoryid=43))  ***Contact :***France Bierbaum +32 4 366 30 70  *Avec le soutien de l’AGRH, du F.N.R.S., de l’Université de Liège et de HEC-Ecole de Gestion de l’Université de Liège* | | **Colloque GRH Publique - Programme** | | **Y a-t-il une vie après le New Public Management ? Enjeux et défis de l’administration publique de demain**   Y a-t-il une vie après le New Public Management ?  Enjeux et défis de l’administration publique de demain    **Jeudi 28 mars 2013**  **9h**        Allocution de bienvenue par Thomas Froehlicher, Doyen et Directeur général de HEC-ULg             Introduction par Marie Goransson, ULB et Giseline Rondeaux, HEC-ULg  **9h30**   Table Ronde              **L'ère Post-New Public Management à l'épreuve de la pratique**:               Echanges croisés entre le regard académique et l'expérience du terrain              *Comment les acteurs de terrain se sont-ils approprié les préceptes du               NPM et ses développements? Quelles sont les formes de management              public qui ont émergé?*  **Participants** Madame Laurence Vanhée, Chief Happiness Officer au SPF Sécurité Sociale, HR Manager de l'année 2012 Professeur Yves Emery, IDHEAP-Institut de Hautes Études en Administration Publique, Lausanne Professeur Alain Eraly, Université Libre de Bruxelles **Animateur** Professeur François Pichault, HEC-Ecole de Gestion de l’Université de Liège  **10h45***Pause-café*  **11h15**   Ateliers thématiques (session1)                **\* Les outils de la GRH publique en question                \* Vers une E-gouvernance ?**  **12h30***Lunch*  **14h**       Ateliers thématiques (session 2)               \***Les nouvelles stratégies de communication               \* Nouveaux rôles des dirigeants publics**  **15h15***Pause-café*  **15h45**   Ateliers thématiques (session 3)                **\* Le management public et ses représentations                \* Evolution des acteurs dans la sphère scolaire**  **17h**       Fin des travaux  **19h30**   Dîner de Gala  **Vendredi 29 mars 2013**  **9h30**     Ateliers thématiques (session 4)               **\* Stratégies d'acteurs face aux nouveaux modèles RH               \* Introduction du NPM dans les Universités**  **11h***Pause-café*  **11h30**  Conférence de clôture               **For State Service: bureaucratic office holding as a vocation**               Professeur Paul du Gay\*, Copenhagen Business School  **12h30***Lunch*  *\* Paul du GAY est professeur au département d’organisation à la Copenhagen Business School, où il dirige le programme de recherche Velux « what makes organization ? » et co-dirige la plate-forme publique-privée de la CBS « Business in Society ».  Il est l’auteur, entre autres, de Consumption & Identity at Work, In Praise of Bureaucracy, et Organizing Identity. Il a récemment publié New Spirits of Capitalism? Crises, justifications, and dynamics (eds. With Glenn Morgan, OUP, 2013) et rédige actuellement une monographie pour Routledge intitulée For State Service: Office as a Vocation, et édite, en collaboration avec Paul Adler, Glenn Morgan, et Mike Reed, le Oxford Handbook of Sociology, Social Theory and Organization Studies: contemporary currents*  [**Détail des ateliers**](http://www.lentic.be/absoluteig/gallery.asp?categoryid=43)  [**Information pratique**](http://www.lentic.be/anm/anmviewer.asp?a=191&z=45)  *Avec le soutien de l’AGRH (Association francophone de Gestion des Ressources Humaines), du F.N.R.S., de l’Université de Liège et de HEC-Ecole de Gestion de l’Université de Liège* | |