



Université
Lille1
Sciences et Technologies

Appel à communications

1^{ère} Journée d'étude sur le Management des
Ressources Humaines dans les entreprises du social
et de la santé

7 Mai 2010 à Lille

Les réformes importantes qui touchent l'action sociale et le système de santé sont porteuses non seulement de pressions qui incitent les établissements à modifier leur organisation interne mais aussi de contradictions que subissent de plein fouet les personnels. Ces réformes ont pour corollaire l'apparition de préoccupations plus fortes en termes de performance, de gouvernance ou de gestion des ressources humaines. Les personnels ont même l'impression d'être en perpétuel changement tiraillés entre la sanction du marché d'une part et le contrôle de l'Etat d'autre part.

Le nouveau management public (NPM) analyse comment ces organisations, souvent qualifiées de bureaucratiques, s'inspirent d'outils managériaux pour repenser leurs pratiques de gestion. Faut-il situer la GRH en soumission (contrainte de s'aligner stratégiquement), en régulation conjointe (complémentaire aux règles, procédures et projets) ou en opposition par rapport à ces réformes ? En quoi les sciences de gestion peuvent-elles aider les dirigeants et leurs organisations à innover, en dépassant les difficultés qu'ils rencontrent ou les impasses auxquelles ils se heurtent dans leur quotidien ?

La gestion apparaît tour à tour comme insupportable (primauté de l'économique sur l'éthique ou le social) ou incontournable (amélioration de la qualité et de la sécurité des prises en charge). Pour ne pas en rester à ces constats, il s'agit lors de cette journée d'étude, de ne pas masquer l'exigence de gestion de ces entreprises mais de mettre au centre des

préoccupations les acteurs et d'observer la gestion des ressources humaines en train de se faire par le biais d'études de cas, d'entretiens ou d'analyses de documents.

L'objectif est donc d'échanger sur les acteurs, les modèles et les instruments de la GRH. Sont-ils spécifiques ? Est-ce que, comme le montrent certaines enquêtes, le personnel est plus impliqué dans son travail, s'identifie davantage à son institution et à ses missions (Linhart D., 2006) ? Est-ce que la solidarité favorise le développement des compétences collectives, la transdisciplinarité ou encore le travail collaboratif ? Est-ce que la nature même de l'activité encourage le travail réflexif, la gestion de soi, chez les dirigeants et le personnel ?

A contrario, assiste-t-on à une transposition pure et simple des outils de gestion des ressources humaines ? Il est vrai que l'on parle de plus en plus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou encore d'entretien individuel d'évaluation des performances.

Les communications proposées pourront s'inscrire dans l'un ou l'autre des axes suivants :

Axe 1 : Relier les transformations du travail dans les entreprises du social ou de la santé aux formes de régulation de l'emploi

Axe 2 : Analyser les impacts sur l'activité de ces transformations du travail (compétences, valeur, organisations du travail)

Axe 3 : Questionner le sens de ces transformations du travail (porter un regard critique et distancié sur les pratiques de GRH dans les entreprises du social et de la santé)

Calendrier :

Envoi des communications au plus tard le 22 janvier 2010 à l'adresse suivante : grt-mrh-ess@iaelille.fr. Retour du comité scientifique le 19 février 2010. Texte définitif le 29 mars 2010.

Comité scientifique composé de :

Philippe Bernoux, Rachel Beaujolin, Annie Cornet, Alain Desreumaux, Mathieu Detchessahar, Frédéric Kletz, Alice Le Flanchec, Dominique Martin, Philippe Mossé, Véronique Perret, Anne-Marie Pronost, Alain Roger, Géraldine Schmitt, Marc Zune.

Comité d'organisation :

Christel Beaucourt, Fabrice Caudron, Jean-Paul Dequeker, Isabelle Kustos, Laëtitia Roux, Maria Zafiropoulou, et Mickaël Bodzioch, Bernadette

Mallevaey, Christine Radisson, Laura Suin du M2 Gestion des Entreprises Sociales (M2GES)

