

Appel à contributions **Revue Gestion et Management Public**

Numéro spécial **« Attirer et fidéliser, un double défi pour le management public »**

Rédacteur invité :

Arnaud Scaillerez, Université de Moncton (Canada)

Autres coordonnateurs de ce numéro :

Hélène Muscat, Université de Rennes-IPAG (France)

Aurélien Ragainne, Université de Rennes-IGR-IAE (France)

Date limite de soumission des manuscrits : 31 mars 2026

Le secteur public est aujourd'hui traversé par de profondes mutations qui affectent tant ses agents que son fonctionnement global. Entre exigences croissantes d'efficacité (Hood, 1991), attentes sociétales changeantes (Bouckaert & Halligan, 2007) et contraintes budgétaires renforcées (Pollitt & Bouckaert, 2011), les professionnels du service public évoluent dans un environnement incertain et souvent contradictoire. Cette instabilité peut engendrer une confusion institutionnelle et individuelle, suscitant des conflits d'identité et de valeurs chez les employés, mais aussi une baisse d'attractivité pour les nouvelles générations de travailleurs (Brunsson, 2006). Attractivité et fidélité deviennent alors des problèmes récurrents dans les organisations publiques méritant d'être étudiés de manière approfondie.

Les réorganisations fréquentes, les évolutions du temps de travail, ainsi que les transformations des modalités d'exercice professionnel – qu'il s'agisse du travail hybride, du télétravail ou de l'intensification des tâches – viennent accentuer ces défis. Ces dynamiques soulèvent la question de la capacité du secteur public à attirer de nouveaux talents, à recruter efficacement et à fidéliser ses agents, dans un contexte de concurrence accrue avec d'autres secteurs d'activité.

La gestion des carrières, les écarts entre le prescrit et le réel, ainsi que les contraintes perçues comme trop rigides peuvent produire un effet paradoxal et contre-productif sur l'engagement et l'attractivité du secteur (Meyer & Rowan, 1977 ; Ragainne et al., 2019). Le statut de la fonction publique, à la fois protecteur et sécurisant, peut également jouer un rôle ambivalent : facteur de reconnaissance pour certains, il peut constituer un repoussoir pour d'autres, en raison de ses rigidités ou de son manque de lisibilité pour les nouvelles générations. La coexistence entre agents titulaires et contractuels complexifie encore davantage les enjeux d'équité, de motivation et de reconnaissance au sein des équipes.

Dans ce contexte, attirer, recruter et retenir les professionnels du secteur public constitue un défi stratégique pour garantir la continuité et la qualité des missions de service public. L'aménagement des espaces de travail, la qualité de vie au travail, les parcours de formation initiale et continue, ainsi que le rôle des institutions

académiques dans la socialisation professionnelle apparaissent comme autant de leviers potentiels à mobiliser.

Ce numéro spécial propose d'explorer ces enjeux en mettant au cœur de la réflexion les stratégies et pratiques permettant de renforcer l'attractivité, d'améliorer les processus de recrutement et de développer la fidélisation des agents publics. L'objectif est de comprendre comment le management public peut relever ces défis et contribuer à construire un environnement de travail capable de susciter l'engagement et la rétention des talents.

Nous proposons ci-après divers angles possibles comme autant de suggestions de thèmes d'étude :

- Attractivité du secteur public : Comment améliorer l'image employeur des organisations publiques ? Quelles sont les attentes des nouvelles générations en matière de travail, de reconnaissance, de valeurs et de sens ? Quels leviers symboliques, organisationnels et matériels peuvent accroître l'attrait du secteur public ?
- Recrutement et intégration : Quelles innovations dans les processus de recrutement et de sélection des agents publics ? Comment concilier efficacité administrative et ouverture à la diversité ? Quels dispositifs favorisent une intégration réussie et durable des nouveaux entrants ?
- Fidélisation et engagement : Quels sont les déterminants de la motivation et de la rétention dans le secteur public ? Quels rôles jouent la gestion des carrières, la formation continue, les espaces de travail ou la qualité de vie au travail ? Comment gérer les tensions entre statuts (titulaires/contractuels) pour renforcer la cohésion et l'équité organisationnelle ?
- Comparaisons et perspectives : Quelles expériences internationales peuvent inspirer les pratiques de gestion des ressources humaines dans le secteur public ? Quelles expérimentations ou démarches innovantes permettent de renforcer l'attractivité et la fidélisation ?

Les contributions attendues pourront être théoriques, empiriques ou comparatives. Ce numéro est ouvert à une communauté multidisciplinaire ou interdisciplinaire de chercheur(e)s en management public et en gestion mobilisant des méthodologies qualitatives, quantitatives ou mixtes, et adoptant des approches comparatives notamment. Ce numéro est aussi ouvert à titre secondaire à des propositions en lien avec l'histoire, le droit, la sociologie du travail ou la science politique notamment.

Consignes de soumissions

- Ce numéro spécial est piloté par :

Rédacteur en chef invité: **Arnaud Scaillerez**, Université de Moncton, HEP, CR2NB Lab

Coordonnateur: **Hélène Muscat**, Université de Rennes, Faculté de Droit et de Science Politique - IPAG, IDPSP

Coordonnateur: **Aurélien Ragainé**, Université de Rennes, IGR-IAE, CREM Lab

- Les manuscrits doivent être rédigés en français et doivent respecter les consignes de rédaction de la revue GMP: <http://www.airmap.fr/fr/gmp-review/consignes-de-redaction/>.
- Les articles seront soumis à un processus rigoureux d'évaluation par les pairs en double aveugle.

- Pour soumettre votre proposition, merci de suivre les indications sur le lien suivant : <https://gmp-revue.org/soumettre-un-article>
- Vous devrez indiquer en message attaché sur la plateforme que votre proposition correspond à ; Il vous faut signaler en message joint sur la plateforme que votre soumission se fait dans le cadre de ce numéro spécial - référence NS2026.
- Calendrier prévisionnel:

6 Octobre 2025	Lancement de l'appel à contribution
31 Mars 2026	Deadline pour la soumission d'article
Mars 2027	Publication du numéro spécial

- Pour toute information complémentaire, merci de contacter Arnaud.scaillerez@umoncton.ca avec copie à gmp_auteurs@airmap.fr

Références citées:

- Bouckaert, G., & Halligan, J. (2007). *Managing performance: International comparisons*. Routledge.
- Brunsson, N. (2006). *Mechanisms of hope: Maintaining the dream of the rational organization*. Copenhagen Business School Press.
- Christensen, T., & Lægreid, P. (2011). *The Ashgate research companion to new public management*: <https://doi.org/10.4324/9781315613321>
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. PUF.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268: https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., & Walters, S. (2006). The option to work at home: Another privilege for the privileged? *Work, Employment and Society*, 15(2), 241-261: <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2002.tb00057.x>
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69(1), 3-19: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x>
- Kim, P.-S. (2008). Comment attirer et retenir les meilleurs éléments au sein de l'administration publique ? *Revue Internationale des Sciences Administratives*, 74(4), 675-693. <https://doi.org/10.3917/risa.744.0675>
- Lewis, M. W. (2000). Exploring paradox: Toward a more comprehensive guide. *Academy of Management Review*, 25(4), 760-776 : <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3707712>
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363 : <https://doi.org/10.1086/226550>
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2004). *Public Management Reform: A Comparative Analysis – New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State*. Oxford University Press : <https://doi.org/10.1093/oso/9780199268481.001.0001>
- Ragaigne, A., Giauque, D., & Emery, Y. (2019). *Manager les paradoxes dans le secteur public*. Coll. Gouvernance et Gestion publique. Presses Universitaires de Laval.