

Lability

Appel à candidatures

Contrat post-doctoral

Dans le cadre d'un projet de recherche interdisciplinaire, financé par la Région Île-de-France, le **Smart Lab Lability** recrute un.e contractuel.le.s post-doctorant.e à compter du **1er février 2021** pour une durée de **2 ans**.



Le/la post-doctorant.e recruté.e sera rattaché.e au **laboratoire de recherche IRG (Institut de Recherche en Gestion)** et développera ses travaux en lien avec l'opération de recherche « La résilience organisationnelle au prisme de la déspatialisation ».



INSTITUT DE RECHERCHE EN GESTION

Sous la co-tutelle de :

UNIVERSITÉ GUSTAVE EIFFEL
UPEC - UNIVERSITÉ PARIS-EST CRÉTEIL

Présentation générale de Lability

Avec la crise sanitaire, les acteurs régionaux, publics comme privés, doivent concilier une reprise rapide et résiliente de l'activité économique avec la protection sanitaire des personnes (salariés et clients).

Ces enjeux inédits et urgents – qui nécessitent la mise en œuvre de nouvelles modalités de gestion de l'espace, et spécifiquement de la distance spatiale et sociale, dans les entreprises et les réseaux de transport – sont au cœur de la proposition de création d'un laboratoire innovant : le Smart Lab Lability, dont le chef de file est l'**Université Gustave Eiffel**.

Lability comprend deux axes principaux, articulés comme suit :

Axe 1 : Les risques et opportunités associées au développement du télétravail

- **Axe 1.1** : impact sur les stratégies de recrutement et les inégalités d'accès à l'emploi en Ile de France
- **Axe 1.2** : impact du télétravail sur les salariés et les pratiques managériales
- **Axe 1.3** : lieux du travail et nouvelles perspectives pour les télécentres ; évolution des stratégies de localisation des entreprises franciliennes
- **Axe 1.4** : télétravail et évolution des pratiques de mobilité

Axe 2 : Les modalités d'une gestion résiliente des réseaux de transport

- **Axe 2.1** : mobilité et propagation de l'épidémie
- **Axe 2.2** : reconfiguration dynamique des réseaux de transport
- **Axe 2.3** : route dépolluante
- **Axe 2.4** : adaptation du transport de marchandises aux nouvelles contraintes

Les axes 1.3, 1.4 et 2.4 – à la frontière des deux axes principaux – aborderont les impacts sur les mobilités marchandises et voyageurs et sur les localisations.

L'opération de recherche concernée par l'appel à candidatures

Le présent appel à candidatures porte sur l'axe 1.2. « impact du télétravail sur les salariés et les pratiques managériales ». L'opération de recherche concernée s'intitule « La résilience organisationnelle au prisme de la déspatialisation ».

Présentation succincte de l'opération de recherche

L'instauration d'une distance physique répondant à un impératif sanitaire a donné lieu au recours à la déspatialisation (au télétravail, en particulier), une déspatialisation aussi associée à une distance psychologique. Dans ce cadre, se pose la question des pratiques managériales à privilégier pour, d'une part, permettre l'articulation du travail et le maintien du lien social à distance et, d'autre part, pour veiller au maintien de la santé des salariés face à un accroissement possible des facteurs psychosociaux de risque, découlant d'une situation sanitaire et sociale inédite.

La compréhension des réponses élaborées dans l'urgence, par les organisations, et des idiosyncrasies culturelles et managériales face à une déspatialisation non choisie peut permettre d'identifier des pratiques vertueuses à encourager mais surtout de repérer des facteurs de résilience des organisations et, de facto, des territoires, pouvant être soutenus par des politiques publiques idoines.

Le projet vise à développer une approche compréhensive d'un agir organisationnel spatialement éclaté afin de mieux comprendre et organiser l'action collective, dans un contexte de déspatialisation partielle ou totale, tout en éclairant les enjeux managériaux sous-jacents en matière de résilience et de gestion des risques, notamment psychosociaux (touchant aux dimensions relationnelles, émotionnelles et temporelles du travail déspatialisé).

Les travaux de l'IRG ont traité, entres autres, des outils digitaux mobilisés dans le cadre du télétravail (Edey Gamassou, 2013), mais aussi des risques du télétravail (Prévo-Carpentier, Edey Gamassou *et al.*, 2019). La crise sanitaire a généré un vécu émotionnel particulier de cette forme de déspatialisation qu'il importe d'approfondir. Alors que d'autres travaux de l'IRG ont été menés sur le vécu émotionnel et la pénibilité émotionnelle de professionnels au sein d'organisations sanitaires (Dickason, 2017), l'enjeu est ici de traiter du vécu émotionnel d'une population en télétravail en contexte de crise. La résilience des organisations passe par celle de ses membres, une résilience dont les contours sont redessinés par un agir organisationnel spatialement éclaté et des pratiques managériales repensées. Dans ce contexte, appréhender le vécu émotionnel et les nouveaux risques de pénibilité émotionnelle auxquels les membres des organisations sont confrontés du fait d'une structure et d'un travail temporel revisités (Dickason, 2018) peut apporter des éclairages porteurs pour la pratique, à la fois en termes de coordination du collectif et de gestion des risques.

Présentation détaillée de l'opération de recherche

Contexte et enjeux

La crise sanitaire, expérience naturelle de recours à grande échelle à des formes de travail déspatialisées – le télétravail, en particulier – (Taskin, 2006) pointe la nécessité accrue de flexibilisation des organisations dans un environnement instable et incertain. Dans un tel contexte, se pose la question des possibles conséquences pour les organisations et les individus les composant, selon des horizons temporels variables.

Les politiques et pratiques de gestion doivent être au cœur des réflexions face à l'instauration d'une distance physique et psychologique imposant de trouver des solutions, d'une part, pour gérer l'articulation du travail et le maintien du lien social à distance et, d'autre part, pour veiller

au maintien de la santé des salariés face à un possible accroissement des facteurs psychosociaux de risque, découlant d'une situation sanitaire et sociale inédite.

La compréhension des réponses élaborées dans l'urgence, par les organisations, des modalités d'improvisation organisationnelle utilisées (Chédotel, 2005) et des idiosyncrasies culturelles et managériales face à une déspatialisation non choisie peut permettre d'identifier des pratiques vertueuses à encourager et de repérer des facteurs de résilience des organisations et, *de facto*, des territoires, pouvant être davantage soutenus par des politiques publiques idoines.

L'enjeu est double puisqu'il s'agit de conjuguer perspectives présentes et prospectives en identifiant les pratiques managériales et facteurs de résilience, à court terme face à un choc conjoncturel, et à plus long terme, dans le sillage de chocs structurels constitués par les évolutions socio-économiques actuelles et à venir, associées à une prise de conscience collective accrue, d'ordre sanitaire et écologique.

État de l'art

Les recherches sur la déspatialisation (Taskin, 2003) et, plus particulièrement, sur le télétravail (Gros, Cortina, Edey Gamassou *et al.*, 2018) se sont intéressées à ses codes et enjeux (Sarazin, 2014), aux NTIC (Edey Gamassou, 2013), à la manière de maintenir le sentiment de proximité à distance (Ruiller, Dumas et Chédotel, 2017), à ses risques (Dumas et Ruiller, 2014 ; Prévot-Carpentier, Edey Gamassou *et al.*, 2019) et notamment à son impact psychologique (Mann et Holdsworth, 2003).

Cependant, certains axes méritent d'être davantage explorés, tout particulièrement à la lumière de la crise sanitaire. L'étude approfondie et contextualisée des conditions de réalisation du travail déspatialisé, les ruptures avec la vie « normale » des organisations générées par la crise, les redéfinitions des échanges (in)formels et des routines sont autant de voies de recherche à approfondir. Il importe de mieux appréhender la construction de sens dans une action collective (Weick, 1995) déspatialisée, alors que le quotidien de travail est altéré et exposé aux risques psychosociaux (Attias-Delattre et Szpirglas, 2013).

La résilience des organisations passe par celle de ses membres. Dans ce contexte, appréhender leur vécu émotionnel et les nouveaux risques de pénibilité émotionnelle auxquels ils sont confrontés (Dickason, 2017) du fait d'une structure et d'un travail temporel revisités (Dickason, 2018) peut apporter des éclairages porteurs pour la pratique, à la fois en termes de coordination du collectif et de gestion des risques.

Outre les réflexions préalablement menées sur les villes et le travail déspatialisé (Abramovici, Adam-Ledunois, Canet *et al.* 2016), une réflexion plus appuyée sur les caractéristiques et acteurs du territoire en matière de santé au travail (ARACT, ARS...) dans un cadre déspatialisé viendra ouvrir de nouvelles voies de création de connaissances et de recommandations pour la pratique et les politiques publiques, y compris à l'échelle territoriale.

Objectifs du projet

Le projet vise à développer une approche compréhensive d'un agir organisationnel spatialement éclaté afin de mieux comprendre et organiser l'action collective, dans un contexte de déspatialisation partielle ou totale tout en éclairant les enjeux managériaux sous-jacents en matière de résilience et de gestion des risques, notamment psychosociaux (touchant aux dimensions relationnelles, émotionnelles et temporelles du travail déspatialisé).

Hypothèses

Le contexte de crise a pu être à l'origine d'une dégradation du quotidien de travail et à un accroissement des facteurs psychosociaux de risque. Il est aussi possible que ce contexte « extra-ordinaire » ait favorisé l'innovation managériale et l'innovation sociale, permettant de contrebalancer les risques associés. Il est probable que les entreprises qui avaient déjà un mode de fonctionnement basé sur la confiance, la délégation, l'autonomie et celles qui pratiquaient déjà la déspatialisation (le télétravail, en particulier) ont pu développer une meilleure résilience face à la crise et limiter les risques associés, tout en préservant les synergies de travail.

Méthodologie mise en place

Ce projet de recherche mobilisera en premier lieu des méthodologies qualitatives (entretiens semi-directifs, récits d'expériences de télétravail et d'incidents critiques associés) prompts à faire émerger le sens et à expliciter la complexité des situations. En complément, des méthodologies quantitatives (par questionnaire) pourront être envisagées. À cela s'ajoutera un travail de veille sur les dispositifs mis en place à l'échelle du territoire francilien pour pouvoir dessiner des éléments de comparaison entre organisations.

Le travail de recherche est susceptible d'intégrer une dimension longitudinale, de l'observation et de l'intervention.

Des études de cas multiples, holistiques ou enchâssées (Yin, 2014) pourront être réalisées pour mettre en évidence des différences selon les types d'organisation, de métiers et les catégories de travailleurs.

Il importera aussi d'avoir une vigilance sur les dimensions éthiques d'un tel type de recherche (Château-Terrisse, Codello, Béji-Bécheur *et al.* 2016).

Outre les entreprises franciliennes, le projet nécessitera de se mettre en lien avec les relais territoriaux en matière de santé (ARACT Ile-de-France, ARS Ile-de-France, etc.).

Données mobilisées

La recherche s'appuiera sur plusieurs jeux de données qui seront constitués principalement :

- de la retranscription d'entretiens semi-directifs auprès de salariés, managers, dirigeants d'entreprise ;
- de la retranscription d'entretiens semi-directifs auprès de référents « santé au travail » à l'échelle des organisations et du territoire ;
- de l'exploitation des enquêtes sur les conditions de travail menées, avant la crise, par la DREES et la DARES pour avoir des points de comparaison
- de l'exploitation de données complémentaires collectées, via observation ou questionnaire.

Résultats attendus

Alors que l'ANDRH ou l'INRS, par exemple, ont proposé des « bonnes pratiques » de télétravail suite à la crise sanitaire, ce projet visera à aller encore plus loin.

Il s'agira d'aboutir à une identification de risques propres à la déspatialisation et communs à la déspatialisation et à l'organisation non déspatialisée du travail (pénibilité émotionnelle, déphasages temporels, dégradation des rapports sociaux...). Ce travail sera enrichi et affiné grâce à la construction de typologies (variabilité des pratiques, risques et facteurs de résilience selon les populations étudiées : travailleurs en situation de handicap, métiers, etc.).

Grâce à une approche située et contextualisée, le projet visera à développer des **apports concrets** pour les pouvoirs publics et les organisations. Il s'agira de formuler des **préconisations**, de **proposer des guides méthodologiques ainsi que des leviers d'action organisationnels innovants** (repérage de signaux faibles, indices de risques émotionnels), dépassant ainsi un « prêt-à-penser » qui ne permet pas de résoudre les situations complexes.

Applications possibles

Les applications possibles tiennent à la formulation de préconisations, voire de guides méthodologiques, à destination des organisations (et des managers) et des pouvoirs publics (en matière d'encadrement du télétravail, de renforcement de la résilience organisationnelle et de prévention des risques psychosociaux dans un travail déspatialisé).

Le processus de recrutement par Lability

Le recrutement du post-doctorant ou de la post-doctorante de l'opération de recherche « La résilience organisationnelle au prisme de la déspatialisation » est conçu pour que tou.te.s les post-doctorant.e.s investis dans le projet Lability puissent produire un ensemble de résultats significatifs sur la durée de leur contrat, que ce soit du point de vue scientifique que de celui de la valorisation des résultats, et sachent travailler en groupe afin de croiser leurs travaux et élaborer des innovations fruits d'une approche transversale et intégrée.

Critères de sélection des post-doctorant.e.s

Profil et domaines de compétences

Titulaires d'un doctorat en sociologie, psychologie, ergonomie ou sciences de gestion, les candidats devront maîtriser les savoirs, les outils et les méthodologies nécessaires à la résolution du sujet de recherche et avoir apporté des contributions dans le domaine des sujets proposés afin d'optimiser la phase de valorisation.

Une certaine connaissance de la Région Île de France et de ses acteurs socio-économiques ainsi qu'une maîtrise de logiciels d'analyses de données seront aussi des atouts supplémentaires.

Interdisciplinarité

On cherchera des candidat.e.s qui auront développé au cours de leur formation ou de leurs travaux de recherche des compétences et des parcours croisés, ou une expérience de projets collectifs.

Valorisation

Une expérience de la recherche partenariale sera recherchée, que ce soit en lien avec des collectivités territoriales, des entreprises ou toute autre organisation professionnelle.

Procédure et méthodologie

Composition de la commission de sélection

La commission de sélection sera composée des coordinateurs du projet, de l'encadrant scientifique proposant le sujet concerné et d'un représentant de la société Matrice.

Appel à candidatures

Un appel à candidatures décrivant notamment le sujet de recherche, les objectifs du projet Lability, le profil attendu du/de la post-doctorant.e et les critères de sélection sera diffusé dans l'ensemble des réseaux appropriés de l'Université Gustave Eiffel.

Dépôt de la candidature

Les candidat.e.s devront adresser un dossier de candidature (copie du diplôme de doctorat ou attestation de réussite au doctorat, copie du rapport de soutenance si la thèse a été soutenue en France, CV détaillé, lettre de motivation développant l'adéquation du/de la candida.t.e au profil attendu et aux critères de sélection) aux coordinateurs du projet en fonction du calendrier défini au préalable.

Pré-sélection sur dossier

Sur la base des dossiers de candidatures, la commission de sélection proposera une liste des candidat.e.s à auditionner qui seront convoqué.e.s par mél pour l'audition.

Organisation de l'audition

Les candidat.e.s sélectionné.e.s présenteront leurs candidatures devant la commission de sélection convoquée par les coordinateurs du projet.

Décision de la commission de sélection

À l'issue des auditions des candidat.e.s, la commission statuera et validera sur la candidature qui sera embauchée.

Procédure d'embauche

La décision et le dossier d'embauche du/de la candidat-e seront communiqués aux services de l'Université Gustave Eiffel afin d'établir le contrat de travail. Le/la post-doctorant.e recruté.e sera accueilli.e dans le laboratoire concerné de l'Université.

Calendrier

Le projet Lability démarrera au **1er février 2021**.

La présélection des dossiers, les auditions et la décision par la commission de sélection se dérouleront courant janvier pour une embauche au 1er février 2021.

Merci d'adresser votre candidature par mail à :

Rebecca Dickason : rebecca.dickason@univ-eiffel.fr

et Gérard Hégron : gerard.hegron@univ-eiffel.fr

Date limite d'envoi : 30 décembre 2020