

**Appel à candidature pour un contrat doctoral Inter-ED  
(ED 355 sociologie et ED 372 sciences de gestion) :**  
**« Après la crise sanitaire : Evolutions des rapports au travail, des relations  
professionnelles et des collectifs de travail »**  
Lié au Programme ANR PanelVico, UMR LEST (Aix en Provence), 2023-2026

Dans le cadre du **programme ANR « PanelVico : observer les conséquences sociales de la crise sanitaire sur le long terme »** (2023-2027) coordonné par Pierre Mercklé (UMR PACTE Grenoble), nous proposons un contrat doctoral interdisciplinaire en sociologie et sciences de gestion, d'une durée de 3 ans. Le ou la candidat.e sera titulaire d'un master en sociologie. Il ou elle pourra aussi être titulaire d'un master en sciences de gestion, mais il devra témoigner de modules de formation en sociologie et s'inscrire en thèse de sociologie. Il est attendu des candidat.es qu'ils ou elles soumettent un projet de thèse dans un ou plusieurs des domaines de la thématique « Après la crise sanitaire : Evolutions des rapports au travail, des relations professionnelles et des collectifs de travail ». Le ou la bénéficiaire du contrat doctoral réalisera sa thèse à Aix-en-Provence, sera inscrit.e dans l'ED 355 et sera accueilli.e au sein du Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail LEST (UMR 7317 CNRS-AMU), sous la co-direction de Claire Bidart (DR CNRS, sociologie) et de Cathy Krohmer (MCF HdR Aix-Marseille Université, sciences de gestion).

**Présentation de la thématique : travail, relations et formes de reconnaissance**

Le programme ANR PanelVico se déploie autour d'une hypothèse centrale : la crise sanitaire causée par la pandémie de Covid-19 et les mesures de restriction des libertés de circulation et de réunion prises pour l'endiguer au cours des années 2020 et 2021 ont eu à court et moyen termes des effets profonds sur les relations interpersonnelles, les dynamiques des sociabilités et les liens sociaux (Mariot, Mercklé et Perdoncin, 2021).

Le projet de thèse s'intégrera au sein de l'axe 1 de ce programme ANR PanelVico, intitulé : « Impact de la crise sur les pratiques professionnelles et les relations de travail ». En effet, la crise et les mesures sanitaires ont également eu des impacts très forts sur le travail : les pratiques professionnelles, les relations avec l'encadrement et les collègues, ainsi que les formes de gestion des collectifs ont été modifiées pendant les périodes de confinement. Nous faisons l'hypothèse qu'à plus long terme elles se montrent durablement transformées, ne serait-ce que par le développement des possibilités de télétravail et leurs diverses conséquences (Cardon, Machut, Perdoncin, 2023). Elles ont révélé de nouvelles inégalités, de nouveaux clivages et de nouvelles difficultés dans le management, mais aussi sans doute de nouvelles capacités de résilience et d'innovation.

La proposition de recherche porte ici sur les façons dont la crise sanitaire a pu recomposer les pratiques de travail, les usages des outils de communication, la répartition du télétravail et du travail en présentiel en fonction des postes, des tâches et des moments, la constitution et le maintien des équipes, l'organisation du travail. Mais cela concerne également les parcours professionnels, les projets des personnes et leurs réorientations, les renoncements, et au final les

trajectoires de vie. Le travail à domicile a également impacté la vie hors-travail, en particulier la vie domestique, les relations familiales, les pratiques éducatives, les arrangements conjugaux. Les modes de gouvernance des équipes de travail ont été également fortement impactés, des solutions ont dû être trouvées dans l'urgence et l'impréparation. Des aménagements improbables ont été réalisés, donnant parfois lieu à des tensions ou à la nécessité de modifier les affectations, les tâches et leur organisation. Le rapport même au travail, à savoir les formes d'engagement et les sens donnés à l'activité et au métier, a pu être impacté ou même modifié. L'ambition de la recherche proposée ici devra donc être d'évaluer la pérennité des bouleversements affectant les modalités de l'exercice du travail en contexte de crise, dans un ou plusieurs des différents domaines et échelles que nous détaillons ci-dessous.

L'originalité de ce projet tient à la focale qui est portée sur la dimension des relations entre les personnes, et sur la question de la reconnaissance du travail et au travail.

En effet, alors que les relations sociales sont reconnues comme une des dimensions importantes du rapport au travail (Dubar, 1995 ; Mercure, 2020, Baudelot et Gollac, 2003), les sciences sociales n'ont pas tiré toutes les conséquences méthodologiques et théoriques de ce constat. Le travail se fait la plupart du temps dans un milieu où interagissent d'autres travailleurs, où les relations de travail sont pour une part régulées et pour une part fondées sur des rapprochements plus spontanés et affinitaires mais néanmoins orientés par des préférences sociales, et les relations avec les collègues forment une partie importante des réseaux personnels des adultes actifs (Bidart, Degenne, Grossetti, 2011). Mais la sociologie comme les sciences de gestion ont peu étudié les relations entre collègues au-delà des rôles formalisés ou de leurs effets « en général » sur les collectifs. Il s'agira donc ici de faire de ces relations un point focal permettant de relier les dimensions individuelles et organisationnelles.

Par ailleurs, la question de la reconnaissance du travail et au travail est au cœur de questions très actuelles, ravivées et amplifiées à la suite de cette crise. Comment se fonde cette reconnaissance du travail dans des contextes bousculés par les contraintes sanitaires ? Comment les organisations ravivent-elles la flamme des équipes, des collectifs ? Quels sont les signaux de cette reconnaissance, actuellement, sachant que la rétribution salariale en est un indicateur très peu fiable, éloigné des réalités, et néanmoins crucial ? La crise a mis l'accent sur cet écart, et a mis en lumière d'autres formes de reconnaissance collective spontanée (applaudissements aux balcons), a ouvert des débats politiques et des négociations professionnelles sur « ce qui compte » dans le travail, notions qui reviennent en débat à propos des retraites. En outre, là encore la dimension relationnelle se montre centrale : le regard d'autrui, même à distance, a constitué pour beaucoup de travailleurs une balise fondamentale.

Ces deux axes forts, relations et reconnaissance, formeront ainsi les pivots théoriques et méthodologiques des différentes dimensions des rapports au travail que nous étudierons dans ce programme.

***A l'échelle des individus : pratiques concrètes, imbrications des activités, parcours professionnels, projets et valeurs du travail***

Le bouleversement de l'articulation courante des temps sociaux, en particulier entre travail et hors

travail, a été l'un des effets notables du confinement. Les temps de travail professionnel et domestique ont été à la fois confondus et morcelés. Le télétravail a accentué la porosité des frontières et la multiplication des sollicitations (Datchary, 2011). Les activités de coordination se sont intensifiées, du fait d'une répartition évolutive de la présence au bureau et au domicile. La coordination a pu sembler facilitée par les outils, mais on peut se demander maintenant ce que l'enchaînement, la durée et les modalités des réunions à distance ont pu produire comme fatigue, souffrance, frustration. Au final qu'y perd-on, qu'y gagne-t-on, pour qui, pour quelles tâches, et à quel prix ?

Mais ces bouleversements, ainsi que la crise « existentielle » qui a frappé par extension la plupart des citoyens (Bidart, 2021) ont aussi modifié le sens et la valeur du travail. Des déplacements de valeurs sont apparus (entre travailleurs de « première » et de « seconde » ligne en particulier), remettant en jeu des rapports sociaux entre catégories de travailleurs (Amossé et al., 2021 ; Cardon et Machut, 2021). Mais ces déplacements des marques de reconnaissance sociale sont-ils pérennes ? Par ailleurs, la remise en question de la satisfaction personnelle au travail et de ses rétributions peut conduire à envisager des réorientations professionnelles, dont certaines découlent d'évolutions des valeurs accordées aux métiers ou même de re-considérations des priorités et des valeurs existentielles. Il s'agit donc aussi d'évaluer l'incidence à long terme de cet épisode sur les trajectoires professionnelles. Les recompositions de la valeur du travail, sous l'impact des conséquences diverses de la crise et les interférences accrues avec d'autres valeurs et arbitrages, laissent sans doute des traces dans les carrières et dans les relations professionnelles.

### ***A l'échelle des collectifs de travail : relations, rapports sociaux, clivages, communications***

La crise a bouleversé aussi les organisations du travail. Soudainement, les employés ont été amenés à télétravailler, sans préparation et mal équipés (Carillo et al., 2021). De nouveaux clivages sont apparus entre ceux qui télétravaillent et ceux qui ne télétravaillent pas, ou moins. Dans quelle mesure ces réorganisations plus ou moins improvisées ont-elles transformé les collectifs de travail dans les entreprises ? Comment exercer l'autorité à distance ? On a vu émerger des dispositifs de surveillance du travail à distance, et les salariés ont réagi en adoptant des « pratiques de visibilisation volontaire ». L'heure est maintenant au rattrapage réglementaire, à l'initiative des organisations et du personnel encadrant. Un point névralgique de ces négociations est généralement la distinction entre tâches télétravaillables et non télétravaillables (ANACT, 2021).

Surtout, les collectifs de travail restent fortement éprouvés par ces transformations. Les relations entre les collègues ont été affectées par ces nouvelles conditions d'exercice des activités. Les rapports sociaux de travail peuvent se tendre très vite lorsqu'il devient difficile de faire reconnaître l'autorité, la présence, l'efficacité. Le sentiment de faire partie d'une équipe a aussi été mis à mal (Ruiller et al., 2019) et la question du développement des compétences collectives (Chédotel et Krohmer, 2021) se pose de façon renouvelée.

La multiplication des usages du numérique et de la communication médiée par ordinateur dans le travail ne sont pas émergentes, mais elles n'ont jamais été aussi répandues. Or, les communications à distance sont propices aux malentendus pour des publics non formés, non-volontaires et dans un contexte d'urgence. Le fait de communiquer à distance engendre des difficultés propres et les relations peuvent très vite s'en ressentir. Cette crise appelle une étude approfondie de l'adaptabilité et des stratégies d'intelligence collective face aux obstacles

numériques et communicationnels (Vincent et Ibnelkaïd, 2021).

Il est donc important d'observer systématiquement quels types d'épreuves ont été rencontrées, comment les participants les ont traversées, et quelles adaptations et innovations collectives persistent au-delà de la crise sanitaire et sur le long terme.

### **Contexte de réalisation de la thèse**

Le programme de recherche PanelVico bénéficie d'un financement par l'Agence nationale pour la recherche (ANR) sur une période de 4 ans (2023-2027), et fait suite au programme VICO « La vie en confinement », démarré au printemps 2020 (voir <https://vico.hypotheses.org>). À partir d'une enquête longitudinale par questionnaires et entretiens auprès d'un panel de plusieurs milliers de personnes, qui couvrira la période 2020-2027, ce programme vise à rendre compte conjointement et dans la durée, d'une part des effets de la crise sanitaire sur les dynamiques des relations sociales, et d'autre part des articulations entre ces évolutions et celles qui seront observables dans trois domaines essentiels de la vie sociale : les conditions de travail, les collectifs et les relations professionnelles (équipe 1, responsable scientifique Claire Bidart) ; la vie familiale, les pratiques culturelles et les usages numériques des Français (équipe 2, responsable scientifique Pierre Mercklé) ; et enfin les vulnérabilités, les parcours de vie et les rapports à l'incertitude, à l'avenir, à l'autorité et à l'État (équipe 3, responsable scientifique Michel Grossetti).

La thèse soutenue par la présente offre de contrat doctoral s'appuiera donc à la fois sur les données déjà collectées dans le cadre du programme Vico (trois vagues d'enquête par questionnaire auprès d'un échantillon de 16 224 personnes en avril-mai 2020, 3 920 personnes en décembre 2020 et 2 987 personnes en décembre 2021 ; deux campagnes d'entretiens auprès de répondant·es aux questionnaires, 77 en novembre 2020 et 230 au printemps 2021), et sur celles qui vont être collectées à partir de cette année et jusqu'en 2027 dans le cadre du programme PanelVico (entre 8 et 10 vagues d'enquêtes par questionnaires, et plusieurs vagues d'entretiens auprès de répondant·es de l'enquête par questionnaire). Le ou la candidat·e sera donc invité·e à mettre en œuvre des méthodes mixtes d'analyse des données, articulant approches quantitatives (analyse de données d'enquêtes par questionnaire) et approches qualitatives (participation à une enquête par entretiens et par monographies d'entreprises en particulier, sur cette thématique du travail). Il ou elle sera amené·e, dans le cadre de sa recherche doctorale, à participer au travail collectif des équipes en matière d'élaboration de ces enquêtes, de collecte, de traitement et d'analyse des données. Mais le ou la doctorant·e construira bien entendu son sujet de thèse et mènera son propre travail de terrain.

La thèse sera co-encadrée par Claire Bidart (Directrice de recherche CNRS, Aix-Marseille Université, sociologie) et par Cathy Krohmer (MCF HdR, Aix-Marseille Université, sciences de gestion). Le ou la doctorant·e sera accueilli·e au sein du Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (<https://lest.fr/fr>). Le LEST est une Unité mixte de recherche du CNRS (UMR CNRS 7317) en sciences sociales à large couverture disciplinaire et thématique, rattaché au CNRS et à Aix Marseille Université, implanté sur un site propre à Aix en Provence. Ses membres sont investis dans des recherches portant sur l'analyse du travail et de ses mondes comme révélateurs des dynamiques sociales contemporaines. Le laboratoire place l'interdisciplinarité au cœur de ses pratiques, par le partage et la confrontation des méthodes, des épistémologies, et des terrains communs. Le LEST rassemble des sociologues, économistes, sciences de gestion, politistes,

juristes, linguistes et géographes. Le ou la doctorant·e sera intégré·e à deux des nouveaux axes du laboratoire, à savoir l'axe JEM (Jeunes, Educations, Mobilités) et l'axe COT (Changements, Organisations, Transitions). Il ou elle sera impliqué·e dans les activités collectives du programme ANR PanelVico auquel participent plusieurs chercheurs et chercheuses de PACTE (Grenoble), du LISST (Toulouse) et du LEST (Aix-Marseille).

Il pourra en outre être proposé au ou à la candidat·e retenu·e d'assurer un service d'enseignement complémentaire en sociologie ou en sciences de gestion (pour une durée maximale de 64 heures par an) au sein des formations dispensées dans les UFR d'Aix-Marseille Université.

### **Conditions de candidature**

- Le ou la candidat·e devra être titulaire d'un diplôme de Master (M2) à la date du recrutement en septembre 2023, de préférence en sociologie, avec possibilité d'être titulaire d'un M2 en sciences de gestion ou dans une autre discipline des sciences sociales mais avec des articulations significatives avec la sociologie et des connaissances et des compétences affirmées dans cette discipline.
- Il ou elle devra posséder des compétences en méthodes qualitatives : le ou la candidat·e sera en particulier amené·e à conduire une campagne d'entretiens auprès de répondants du Panel de l'enquête, mais aussi des campagnes d'enquêtes monographiques et d'observations menées dans le cadre de la thèse en collaboration avec l'équipe de l'axe 1 de PanelVICO.
- Il ou elle devra être familier également des méthodes quantitatives : il sera attendu du ou de la candidat·e qu'il ou elle mobilise les données quantitatives issues de l'enquête PanelVico, ainsi éventuellement que d'autres enquêtes de la statistique publique. Des compétences en matière de traitement de données relationnelles (analyse de réseaux, et en particulier de réseaux personnels) et de données longitudinales seraient des atouts supplémentaires.
- Il ou elle devra faire preuve d'une forte capacité à travailler en équipe : le ou la doctorant·e intégrera à la fois l'équipe de l'Axe 1 du programme de recherche PanelVico (une dizaine de personnes) à Aix en Provence, mais il ou elle sera également amené·e à travailler en relation étroite avec l'ensemble des membres du programme (une quarantaine de personnes), et donc avec les équipes localisées au laboratoire PACTE à Grenoble et au LISST à Toulouse.
- Il ou elle devra faire preuve d'excellentes capacités rédactionnelles en français, langue dans laquelle la thèse devra être rédigée.

### **Modalités de candidature**

Les candidat·es souhaitant postuler à cette offre de contrat doctoral doivent soumettre un dossier composé des documents suivants :

1. Projet de thèse en lien avec un ou plusieurs des domaines de la thématique de recherche,

d'une longueur de 5 à 10 pages, rédigé en français.

2. Lettre de motivation.
3. Curriculum vitae.
4. Copies des relevés de notes de M1 et M2, notes des mémoires incluses (dans le cas où le Semestre 10 n'est pas encore disponible, un relevé provisoire sera accepté).
5. Attestation d'obtention du Master (dans le cas où il a déjà été obtenu).
6. Mémoires de Master 1 et de Master 2 (dans le cas où ce dernier a déjà été soutenu).
7. Une ou plusieurs lettres de recommandation peuvent également être jointes au dossier (facultatif).

**Les dossiers constitués de l'ensemble de ces pièces au format PDF  
doivent être envoyés par courrier électronique  
à Cathy Krohmer ([cathy.krohmer@univ-amu.fr](mailto:cathy.krohmer@univ-amu.fr)) et  
à Pierre Mercklé ([pierre.merckle@univ-grenoble-alpes.fr](mailto:pierre.merckle@univ-grenoble-alpes.fr))  
au plus tard le vendredi 12 mai 2023.**

Une première sélection des candidatures sera effectuée à partir des dossiers, après laquelle les candidat·es retenues seront convoqué·es pour un entretien qui aura lieu avant le 24 mai 2023. Le dossier de la ou du candidat·e retenu·e par l'équipe de PanelVICO sera ensuite déposé (avant le 26 mai) sur le site du Collège doctoral d'AMU, avec les documents suivants réunis en un seul fichier PDF :

- CV,
- lettre de motivation faisant mention du projet professionnel après la thèse,
- 2 lettres de recommandation (hors directeurs.trices de thèse),
- relevé de notes de Licence et de Master
- copie des diplômes.

Ce.tte candidat·e sera auditionné·e par le Collège Doctoral d'Aix-Marseille Université (12 et 13 Juin 2023). Le contrat doctoral pourra débuter à partir de septembre 2023.

### **Références bibliographiques**

- Amossé T., Beatriz M., Erhel C., Koubi M., Mauroux A., 2021, « Quelles sont les conditions de travail et d'emploi des métiers de la " deuxième ligne " de la crise Covid ? », *Connaissance de l'emploi*, 169.
- Baudelot C., Gollac M., 2003, *Travailler pour être heureux ? - Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard

- Bidart C., Degenne A., Grossetti M., 2011, *La vie en réseau. Dynamique des relations sociales*, Paris, PUF
  - Bidart C., 2021, « Relations personnelles et solidarités : comment la crise déplace les perspectives », note de recherche, Carnet Hypothèses VICO, 9 février 2021 <https://vico.hypotheses.org/223>
  - Bidart C. 2019, « How plans change: Anticipation, interferences and unpredictabilities », *Advances in life course research*, vol. 41.
  - Cardon V., Machut A., 2021, « Les travailleurs sur site, tous visibles et reconnus ? » in Mariot N., Mercklé P., Perdoncin A. (dir.), *Personne ne bouge : Une enquête sur le confinement du printemps 2020*, UGA Éditions.
  - Cardon V., Machut A., Perdoncin A., 2023, « Pas de crise pour les variables lourdes. L'expérience du confinement des travailleurs sur site à l'intersection du travail et du hors-travail », *Sociologie*, à paraître.
  - Carillo K., Cachat-Rosset G., Marsan J., et al., 2021, « Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France », *European Journal of Information Systems*, 30, 1, p. 69–88.
  - Chédotel, F & Krohmer C., 2021, "Together, do we go further ? The dynamic between rules and collective competence". in Grasser, B., Loufrani-Fedida, S., & Oiry, E., *Managing Competences: Research, Practice, and Contemporary Issues*, Taylor & Francis
  - Datchary C., 2011, *La dispersion au travail*, Toulouse, Octarès.
  - Dubar C., 1995, *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin.
  - Mariot N., Mercklé P., Perdoncin A. (dir.), 2021, *Personne ne bouge : Une enquête sur le confinement du printemps 2020*, UGA Éditions.
  - Mercure D., 2020, *Les transformations contemporaines du rapport au travail*, Québec et Paris, Presses de l'Université Laval et Hermann, 2020.
  - Ruiller C., Van Der Heijden B., Chedotel F., et al., 2019, « “You Have Got A Friend”: The Value of Perceived Proximity For Teleworking Success In Dispersed Teams », *Team Performance Management*, 25, 1–2, p. 2–29.
- Vincent C., Ibelkaïd S., 2021, « Les bugs numériques et ratés interactionnels au service d'une intelligence collective », in *Fabrique de l'interaction parmi les écrans : formes de présences en recherche et en formation*, Editions Atelier de sens public, <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03229279>.