

PROPOSITION DE THÈSE CIFRE EN SCIENCES DE GESTION

PARTENAIRES : Conseil Régional Ile de France et Université Paris Saclay

SUJET DE THÈSE : Reconfiguration et appropriation de l'espace bureau à l'ère des nouvelles formes d'organisation du travail

CALENDRIER : Dépôt des candidatures jusqu'au 30 Juin. Démarrage de la thèse envisagé à la rentrée 2019.

Description du projet

1. Contexte

Le Conseil Régional Ile de France s'est engagé dans une stratégie de transformation globale pour devenir une administration ouverte, moderne et innovante au service des Franciliens. Cette transformation inédite s'est traduite en 2018 par le déménagement du siège du Conseil Régional qui rassemble désormais 100% des effectifs dans un lieu unique au-delà du périphérique. Ce projet immobilier a conduit à la mise en place de nouveaux espaces de travail plus innovants pour notamment dégager des opportunités de collaboration et de transversalité entre les services, de profondes modifications de la culture managériale basée sur l'autonomie et la confiance, une très forte dématérialisation des procédures de travail, la quasi généralisation du télétravail, et le développement du flex office et du clean desk. Ces évolutions se sont traduites par de très fortes modifications du rapport aux espaces de travail. Le Conseil Régional est aujourd'hui confronté à un enjeu stratégique en matière d'appropriation de ces nouveaux espaces de travail, de nouvelles pratiques de travail et des nouvelles relations managériales qui en découlent.

2. Problématique

L'objectif de cette recherche est de comprendre comment les agents s'approprient leurs nouveaux espaces de travail et comment ils y travaillent, alors même que la notion classique de « bureau », fixe et situé dans les murs de l'entreprise, est remise en cause.

Ce travail de recherche s'inscrit dans le cadre du *spatial turn* dans les *organisation studies*, soulignant l'importance des questions spatiales pour les pratiques organisationnelles (Warf et Arias, 2009 ; Van Marrewijk et Yanow, 2010). Plus spécifiquement, ce projet vise à mieux comprendre l'éclatement des pratiques et des espaces de travail avec le développement croissant des Nouvelles Formes d'Organisation du Travail (NFOT) (Ajzen et al., 2015). Elles incluent le travail à domicile, les bureaux partagés, le flex desk, le co-working, les télécentres ou bureaux satellites, le télétravail à domicile ou encore le télétravail mobile. Toutes ces pratiques reposent sur des ruptures fortes vis-à-vis des

principes d'organisation traditionnels du travail, et auraient plusieurs vertus : elles faciliteraient l'apprentissage et le transfert de connaissances, seraient plus flexibles, permettraient l'autonomie, la responsabilisation améliorerait le bien-être individuel, etc. Ces pratiques de travail dites « multi-spatialisées », qui désignent ces formes d'organisation du travail plus souples, plus flexibles, multi localisées en raison, notamment, de la diffusion croissante de nouvelles technologies et outils mobiles (Taskin, 2010) modifient drastiquement les conditions de travail des salariés.

L'évolution des workspaces s'incarne notamment dans le travail multi localisé qui tend à se généraliser (Hislop et Axtell, 2009) et qui s'incarne aujourd'hui dans le cadre du télétravail. Ce dernier est loin d'être une pratique unifiée et stabilisée. Bien au contraire, il regroupe aujourd'hui un ensemble de pratiques disparates et hétérogènes. Le télétravail peut donc se pratiquer à domicile et plus globalement dans une multitude de tiers lieux (Oldenburg, 1989) tels que les espaces de coworking, mais aussi conduire au développement de pratiques telles que le « *hot desking* », le « *free seating* » ou le « *desk sharing* », pratiques qui amplifient le travail nomade et spatialement flexible (Connellan, 2013 ; King et Vickery, 2013).

Particulièrement, ces évolutions des espaces de travail interrogent la notion de bureaucratie, centrée autour de l'espace bureau, fixe et situé dans les murs de l'entreprise. Sommes-nous, comme le pensent les tenants de la « post-bureaucratie », dans une nouvelle ère où les pratiques de travail se reconfigurent sur de nouvelles bases ? Ou, au contraire, les concepts weberiens bureaucratiques sont-ils toujours valables pour décrire les évolutions récentes des organisations ? (cf par exemple Adler & Borys, 1996 ; du Gay, 2000 ; Kornberger & al., 2017)

Ce travail de recherche s'articulera en **plusieurs étapes**.

(1) Dans un premier temps, il conviendra de construire une revue de la littérature articulant les concepts de workspaces, de télétravail, de bureaucratie, notamment. Un premier état des lieux de l'entreprise sur ces sujets pourra être réalisé.

(2) On pourra ensuite s'interroger sur la construction de la stratégie spatiale du Conseil Régional Ile de France et sur la manière dont les agents, la vivent, la modifient, y résistent, se l'approprient. Dans ce cadre, ce sont plus spécifiquement les espaces de travail individuels et collectifs qui pourront être étudiés.

Nous proposons plus spécifiquement d'axer l'étude sur la population des télétravailleurs qui vivent plusieurs espaces de travail : leur espace hors les murs du Conseil Régional, cet espace pouvant être leur domicile ou encore un espace de co-working, mais aussi leur espace de travail au sein du siège du Conseil Régional. Comment les agents jonglent avec ces espaces dans leur pratique professionnelle ? quelles routines se créent-ils pour être efficaces ? quels sont les éléments constitutifs de leur bureau ?

3. Les objectifs

La thèse poursuit trois objectifs principaux :

1. Mieux comprendre le phénomène des organisations multi spatialisées et les défis qu'elles doivent relever en matière de pratiques managériales, de contrôles organisationnel, d'innovation, etc.
2. Apporter un éclairage sur le débat entre « post-bureaucratie » et approches wébériennes contemporaines de la bureaucratie.
3. Analyser grâce à une étude empirique longitudinale approfondie de type ethnographique, les pratiques et les stratégies de télétravailleurs et plus globalement des télétravailleurs mobiles dans leurs différents espaces de travail.

Bibliographie indicative

Adler, P. S. and B. Borys (1996). "Two types of bureaucracy: Enabling and coercive." *Administrative Science Quarterly*: 61-89.

Ajzen M., Donis C. & Taskin L. (2015). Kaléidoscope des nouvelles formes d'organisation du travail : l'instrumentalisation stupide d'un idéal collaboratif, *Gestion 2000*, N°3, mai-juin, 125-147

Connellan K. (2013), *The Psychic Life of White: Power and Space*, *Organization Studies*, vol. 34, n°10, p. 1529-1549.

Gay, P. d. (2000). *In Praise of Bureaucracy: Weber, Organization, Ethics*. London: Sage.

Hislop, D. & Axtell, C. (2007). The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework", *New Technology, Work and Employment*, 22(1) 34-51.

King I.W., Vickery J., (eds.) (2013), *Experiencing Organisations. New Aesthetic Perspectives*, Oxfordshire, Libri Publishing.

Kornberger, M., Meyer, R. E., Brandtner, C., & Höllerer, M. A. (2017). When bureaucracy meets the crowd: Studying "open government" in the Vienna City Administration. *Organization Studies*, 38(2), 179-200.

Oldenburg, R., (1989), *The Great Good Place: Cafes, Coffee Shops, Community Centers, Beauty Parlors, General Stores, Bars, Hangouts and How They Get You Through the Day*. New-York: Paragon House.

Taskin L. (2010). La déspatialisation – Enjeu de gestion. *Revue française de gestion*, 36(202), 61-76.

Van Marrewijk A. & Dvora, Y. (2010). *Organizational Spaces: Rematerializing the Workaday World*, Cheltenham (UK), Edward Elgar Publishing

Warf, B. & Arias, S. (2009). "Introduction: the reinsertion of space in the humanities and social sciences", in *The Spatial Turn : Interdisciplinary Perspectives*, edited by B. Warf et S. Arias, London : Routledge.

Encadrement

Le/la candidat(e) sera principalement localisé(e) au sein du Conseil Régional Ile de France, et bénéficiera des conditions matérielles et financières définies par l'organisme d'accueil.

Le/la doctorant(e) sera co-encadré(e) par Denis Chabault, Maitre de Conférence HDR en management stratégique à l'Université Paris Saclay et membre du laboratoire RITM, et par Régis Martineau Professeur (HDR) en management stratégique à SCBS (Yschools, ex-ESC Troyes). Il/elle sera inscrit(e) à l'Ecole Doctorale de l'Université Paris Saclay : <https://www.universite-paris-saclay.fr/fr/ecoles-doctorales>

Profil recherché

Le/la candidat(e) doit être issu(e) d'une filière en Management (Comportement organisationnel/Stratégie/RH) et être titulaire (ou en cours d'obtention pendant la phase de sélection) d'un Master 2 Recherche ou équivalent. Dans le cas où le/la candidat(e) ne serait pas encore titulaire du diplôme de Master, la demande de financement pourra éventuellement être faite par anticipation (cf. <http://www.anrt.asso.fr/fr/preparer-sa-cifre-7845>).

Par ailleurs, le/la candidat(e) doit avoir une bonne maîtrise des méthodes de collecte et d'analyse des données qualitatives et être familier des méthodes quantitatives. Un bon niveau d'anglais est requis (capacité à lire des articles académiques en anglais, à s'exprimer à l'oral).

Documents à transmettre et procédure

- CV et Lettre de motivation
- Deux lettres de recommandation
- Notes de Licence et Master
- Un exemplaire du mémoire de Master 2 (pro/recherche) soutenu ou proche d'être soutenu.
- Un document (2/3 pages) avec vos premières réflexions sur le thème proposé et quelques éléments de bibliographie

Documents à transmettre sous forme numérique à Denis Chabault et Régis Martineau.

Dates à retenir

30 juin 2019 : date limite d'envoi des candidatures

10 juillet : audition des candidats présélectionnés (Paris)

Contact

Pour plus d'informations et/ou pour déposer votre candidature, contactez directement : Denis Chabault (denis.chabault@u-psud.fr) et Régis Martineau (regis.martineau@yschools.fr).