

- **Nom de l'entreprise** : Talan

- **Ville et code postal** : Paris 75016

Le lieu principal de travail est Paris avec des déplacements fréquents sur Bordeaux

- **Nom du laboratoire académique partenaire (si déjà connu)** : IRGO (co-direction de Laïla Benraïss-Noailles et Julien Cusin – IAE Bordeaux)

- **Numéro de reconnaissance du laboratoire** : EA 4190

- **Thématique de recherche en une phrase (sans aucun caractère confidentiel)** :

La perception du management bienveillant en fonction du profil des salariés et de leur contexte de travail

- **Descriptif de la thématique de recherche (sans aucun caractère confidentiel)** :

Depuis plusieurs années, nous assistons à un mouvement pour la prise en compte, par l'entreprise, de sa responsabilité sociale et environnementale (RSE). Au plan opérationnel, la RSE est un concept qui englobe une très grande variété de pratiques organisationnelles. Dans leur recherche de performance sociale, certaines entreprises ont mis notamment l'accent sur le management (ou leadership) bienveillant dans une logique de caring. Une telle démarche améliore le bien-être au travail et contribue à créer un climat de sécurité psychologique, qui est source d'engagement accru de la part des salariés.

La pandémie de COVID-19 a toutefois profondément remis en cause les relations managers-managés à travers l'essor du travail à distance, souvent plus subi que choisi. La généralisation du télétravail (à toutes les catégories de salariés et à plein temps dans certains cas) – pour s'adapter à la situation sanitaire – enclenchera un effet cliquet. Un simple retour en arrière (au stade initial) semble donc totalement impossible, une fois tournée la page de la pandémie. Le processus est définitivement enclenché.

Dans ce contexte, les managers doivent s'adapter avec l'appui de la fonction RH. Par exemple, ils doivent s'assurer que les collaborateurs ne souffrent pas d'isolement, sans se montrer, pour autant, intrusifs. Le télétravail vient fragiliser l'équilibre délicat entre confiance et contrôle, mais aussi entre vie professionnelle et vie privée. Le management bienveillant doit donc évoluer avec ces nouvelles modalités de travail.

D'une façon plus générale, au-delà du contexte spécifique du télétravail, la question se pose de savoir comment les salariés perçoivent leur environnement de travail en termes de bienveillance ; une telle perception étant a priori susceptible de varier selon des variables micro (ex. : genre, âge, formation d'origine, nature du métier) ou macro (ex. : culture nationale).

#### Objectifs :

- Il s'agit, tout d'abord, dans cette recherche, d'opérationnaliser la notion de management bienveillant (notamment dans un contexte de travail à distance), en identifiant les différentes dimensions que recouvre cette notion. L'objectif sous-jacent étant ainsi de construire un instrument de mesure, en adaptant et en complétant les échelles existantes.

- Il s'agit, par ailleurs, d'identifier et de caractériser les signaux de bienveillance que peuvent envoyer les managers (notamment dans un contexte de télétravail) et d'apprécier leur singularité par rapport aux pratiques managériales classiques. L'impact respectif de ces différents signaux sur les salariés sera mis en évidence.

- Il s'agit aussi de comprendre les différences de perception du management bienveillant selon le profil des collaborateurs (ex. : travailleurs sédentaires des centres de services versus travailleurs nomades que sont les consultants) et/ou la culture nationale à laquelle ils appartiennent. D'autres variables individuelles pourront être

prises en compte (ex. : âge, genre, diplômes). Une approche contingente du management bienveillant (notamment dans un contexte de télétravail) pourra ainsi découler de cette recherche.

- Il s'agit, enfin, de proposer des actions managériales concrètes afin de cerner les différentes dimensions d'un management bienveillant.

• **Descriptif du poste :**

Consultante / consultant chercheur au sein du Centre de Recherche

L'étudiant mènera ses travaux de recherche au sein du Centre de R&D du groupe Talan et pourra contribuer simultanément à des projets connexes menés dans les différentes entités de Talan. Elle ou il apportera ainsi son regard de chercheur sur les approches et les informations collectées dans le cadre de missions clients. Cette proximité lui permettra aussi de recueillir des informations utiles à ses travaux de recherche.

• **Date de recrutement :** Septembre 2021

• **Envoi de la candidature\*** :

Pour Talan :

<https://jobs.smartrecruiters.com/Talan/743999745472621-these-cifre-r-d-h-f>

Pour l'IRGO :

[laila.benraiss-noailles@u-bordeaux.fr](mailto:laila.benraiss-noailles@u-bordeaux.fr)

[julien.cusin@u-bordeaux.fr](mailto:julien.cusin@u-bordeaux.fr)