



Offre allocation doctorale

Date limite de candidature 15 mai 2026

INFORMATIONS GENERALES

Intitulé de la thèse : **Qualité de vie au travail et performance économique des établissements**
Etablissement porteur : Université de Caen

Localisation du projet (nom du laboratoire et adresse) : NIMEC UR969, 3 Rue Claude Bloch, CS25160, 14075 Caen Cedex 05

Discipline du projet : Sciences de Gestion et du Management – *Organizational behavior*

PORTEUR DU PROJET :

Directeur de thèse dans le laboratoire d'accueil : **Pr Franck Biétry – franck.bietry@unicaen.fr**

Laboratoire d'accueil : NIMEC <https://www.nimec.fr>

École doctorale de rattachement du directeur de thèse : ED 242 EGN

Période d'exécution de la thèse : 01/09/2026 au 01/09/2029, soit 36 mois de projet.

PROFIL ET COMPETENCES RECHERCHES :

Au regard des spécificités du sujet, le ou la candidate doit être titulaire d'un Master en sciences de gestion et d'un master professionnel comptabilité-contrôle-audit (CCA). Une appétence démontrée pour les approches quantitatives et les modèles économétriques type DiD, mais aussi, une maîtrise de l'anglais et une sensibilité aux études qualitatives constitueraient un avantage certain. Un profil autonome et proactif est également attendu.

DEPOT DE LA CANDIDATURE

Les candidatures sont à envoyer à franck.bietry@unicaen.fr Elle se compose d'un CV détaillé et d'une lettre de motivation. Merci de bien vouloir spécifier dans l'objet du message : « Offre allocation doctorale 2026 ».

RESUME DU PROJET DE THESE

Le bien-être au travail est au cœur d'un débat opposant au moins trois écoles de pensées. La première est ancrée dans le dolorisme selon lequel l'amélioration de la qualité de vie au travail est contre-productive. La pénibilité y est non seulement conçue comme un mal nécessaire mais aussi comme une épreuve noble. Ainsi, la dureté des métiers de mineur de fond ou de sidérurgiste a longtemps été une source de fierté ouvrière. Supporter la souffrance psychologique constitue dans cette logique l'épreuve sacrificielle contemporaine conditionnant l'accès au statut de « héros » professionnel. La seconde école, l'hédonisme, s'oppose à cette vision en valorisant l'oisiveté et l'accumulation de biens matériels. La troisième, l'eudémonisme, privilégie au contraire l'épanouissement à long terme et la réalisation de soi. Ces trois écoles se critiquent mutuellement : il est reproché au dolorisme ses incidences délétères sur la santé au travail, à l'hédonisme les comportements de passagers clandestins ou de mercenaires qu'il génère, et à l'eudémonisme son caractère utopique au regard des exigences froides du monde du travail contemporain.

Le projet que nous vous proposons de financer a pour finalité d'éclairer ce débat en testant empiriquement les effets organisationnels du développement du bien-être des salariés au travail. En d'autres termes, nous voulons tester l'hypothèse selon laquelle son amélioration constitue un nouveau levier de performance et de croissance des entreprises à l'heure où les pratiques managériales traditionnelles trouvent leurs limites. Dans ce but, nous envisageons de mesurer longitudinalement les incidences comptables des accords d'entreprise en faveur de la qualité de vie des salariés. L'explication des résultats obtenus sera donnée par l'analyse de leurs contenus, de leurs conditions de signature, et par les salariés eux-mêmes grâce à des enquêtes « à hauteur d'hommes et de femmes ».

Well-being at work is at the center of a debate opposing at least three schools of thought. The first is rooted in dolorism, which considers the improvement of quality of life at work to be counterproductive. From this perspective, hardship is seen as both a necessary evil and a noble trial. For example, the harshness of professions such as underground miner or steelworking has historically been a source of pride. Enduring psychological suffering is regarded as the sacrificial trial required to attain the status of the contemporary professional "hero." Those who refuse to "pay with their person" by silently accepting toxic working conditions are often stigmatized or made to feel guilty. The second school of thought, hedonism, opposes this view by promoting idleness or, failing that, the pursuit of material wealth. The third, eudaimonism, in contrast, prioritizes long-term fulfillment, self-realization, and finding sense at work. These three schools are mutually critical: dolorism is blamed for its harmful effects on workplace health, hedonism for encouraging mercenary or free-rider behaviors, and eudaimonism for being overly idealistic in light of the harsh realities of the modern work environment. The project we are proposing for funding seeks to shed light on this debate by empirically testing the organizational consequences of improving employee well-being. In other words, we aim to test the hypothesis that enhancing well-being at work serves as a new lever for performance and growth, especially at a time when traditional managerial practices are reaching their limits. To achieve this, we plan to measure, over time, the financial impacts of company agreements focused on improving employees' quality of life. The results will be explained through the content of these agreements and through the employees themselves, using surveys conducted "at the human level."