

Offre de contrat de recherche-action, 12 mois, en Sociologie ou Socio-anthropologie du travail, des organisations, ou du changement

La « conduite du changement » en France : construction et structuration d'un espace professionnel

Employeur	Tenzing Conseil, espace de recherche Quaerere
Lieu	Paris 75009, (proche Madeleine). Présence au cabinet deux jours par semaine, télétravail trois jours
Durée	12 mois, prolongation possible
Rémunération	45 - 50 K€ brut annuel selon expériences
Prise de poste	1er octobre 2026
Clôture des candidatures	28 septembre 2026

OBJET ET CADRE DU CONTRAT DE RECHERCHE

Tenzing est un cabinet de conseil en stratégie opérationnelle créé en 2016, agréé organisme de recherche depuis 2022. Il conduit, au sein de son espace de recherche Quaerere et en partenariat avec des laboratoires universitaires (IRISSO, CSO), des travaux de sciences sociales sur les transformations du travail et des organisations.

La recherche proposée prend pour objet l'activité d'accompagnement des changements, entendue comme l'ensemble des formes de conseil et d'expertise auxquelles les entreprises font appel pour faire face à des transformations d'ordre environnemental, technologique, démographique ou économique.

Le vocabulaire du « changement » occupe en effet, depuis plusieurs décennies, une place importante dans les discours des directions, des consultants et des professionnels des ressources humaines. L'apparition du terme de « conduite du changement » est ordinairement située à l'époque des grands projets informatiques des années 1980 et 1990. Depuis, une activité spécialisée s'est constituée autour de ce terme, avec des équipes internes, des prestations de conseil, des méthodes et des formations. Cette activité s'est dotée de ses instruments de reconnaissance¹ et des certifications qui lui sont associées².

Ce que cette activité recouvre, à quelles attentes elle entend répondre, et ce qu'elle produit ont été peu documentés. Le récit selon lequel 70 % des changements organisationnels échoueraient en donne la mesure : il a été avancé par Hammer et Champy (1993) à propos du reengineering, sous la forme d'une estimation dépourvue d'assise empirique, et aucune des publications qui l'ont relayé n'apporte de données valides à son appui (Hughes, 2011). Le chiffre n'en circule pas moins comme argument de la demande.

La littérature disponible est pour une large part anglo-américaine et gestionnaire, organisée par des modèles normatifs, du schéma attribué à Lewin (1947) aux étapes de Kotter (1996), dont la circulation s'analyse comme celle des modes managériales (Abrahamson, 1996). Ces modèles ont eux-mêmes une histoire (Cumings, Bridgman et Brown, 2016). Une lecture plus critique issue des Critical Management Studies montre par ailleurs que la conduite du changement individualise les difficultés rencontrées, et impute cet effet à l'idéologie managériale du changement (Perret, 2009) ; la catégorie même de « résistance au changement » est également

¹ comme le modèle ADKAR développé au sein du cabinet Prosci à partir de 1998 (Hiatt, 2006).

² création de l'Association of Change Management Professional en 2011 et la publication de son Standard for Change Management en 2014.

contestée dans la littérature gestionnaire (Dent et Goldberg, 1999) comme en sociologie du changement et de l'innovation (Alter, 2000 ; Desjeux, 2002 ; Bernoux, 2004), parce qu'elle ramène l'opposition à un défaut d'adaptation individuel. Le découragement face au « changement permanent », évoqué par des acteurs du champ, a pour sa part été analysé dans d'autres contextes, notamment à propos de la réforme permanente d'un service public (Metzger, 2000). Les sciences sociales, de leur côté, ont plus largement documenté la montée en puissance des consultants et le caractère disputé de leur statut professionnel (McKenna, 2006 ; Kipping et Clark, 2012). Les pratiques du conseil ont été observées de près, en management (Villette, 2003 ; Bourgoin, 2015) comme dans le domaine des nouvelles technologies (Thine, 2014), de même que les dispositifs de gestion (Boussard, 2008), l'accompagnement individuel par le développement personnel et le coaching (Stevens, 2013 ; Salman, 2021), et les paradoxes du mandat confié à ceux qui doivent prendre en charge le « côté humain » des projets de transformation (Benedetto-Meyer et Willemez, 2017).

Ces différents travaux portent sur le conseil en général, sur les dispositifs de gestion ou sur les modèles, et la sociogenèse du métier de consultant en France a été écrite pour la première moitié du XXe siècle (Henry, 2012). L'articulation entre la constitution d'un espace professionnel et d'un marché autour de l'accompagnement du changement reste peu traitée, et elle ne l'a pas été en France pour le cas de la « conduite du changement ».

Quatre axes structurent la recherche envisagée : la socio-histoire du domaine (en contrepoint des récits que le domaine produit sur lui-même, pointant un héritage cumulatif, une succession d'auteurs fondateurs puis de générations de méthodes dont la dernière corrigerait les limites des précédentes) ; son institutionnalisation (par les référentiels, les certifications, les formations et les associations professionnelles) ; l'organisation de l'espace professionnel et de la demande (des grands cabinets aux équipes internes des grandes entreprises) ; enfin les pratiques d'intervention et leurs effets.

Compte tenu du temps imparti, la recherche portera sur au moins deux de ces axes incluant obligatoirement celui de la sociohistoire et un second dont le choix sera arrêté avec la personne recrutée (qui pourra par ailleurs proposer d'autres axes).

ACTIVITÉS PRINCIPALES

Sur douze mois, le ou la chercheuse réalisera les étapes de la recherche suivantes :

- **État de l'art et corpus documentaire.** Constituer et discuter un corpus raisonné de la littérature scientifique française et anglophone, ainsi que de la production propre au domaine : manuels, référentiels, certifications, catalogues de formation, offres d'emploi, rapports de cabinets et littérature grise. Cette étape donnera lieu à une synthèse rédigée de la littérature.
- **Socio-histoire du domaine.** Reconstituer la formation de la catégorie en France et les conditions de son imposition : les groupes qui l'ont portée, les supports institutionnels qui l'ont stabilisée, les filiations disciplinaires dont elle hérite et les manières antérieures de nommer ce travail qu'elle a déplacées, enfin les transformations techniques et organisationnelles auxquelles elle s'est adossée, au premier rang desquelles les grands projets de systèmes d'information. Les matériaux étudiés seront constitués des versions successives des référentiels, archives de cabinets et d'associations, revues professionnelles, et croisés avec des entretiens auprès d'acteurs installés à des périodes différentes.
- **Entretiens auprès des acteurs de l'offre et de la demande.** Conduire une vingtaine d'entretiens : d'une part auprès de consultants, de formateurs et d'organismes de certification ; d'autre part auprès de commanditaires et d'équipes internes, directions de la transformation, ressources humaines, systèmes d'information, métiers et acheteurs de prestations intellectuelles. Ces entretiens s'appuieront sur l'analyse préalable des documents fournis par le cabinet : appels d'offres, cahiers des charges, propositions commerciales, contrats, notes de cadrage et comptes rendus de comités de pilotage.

L'ensemble du travail donnera lieu à un rapport de recherche comprenant la revue de littérature et les résultats de l'analyse documentaire et des entretiens réalisés.

Le cabinet produira, à partir de cette matière, un livre blanc à destination des entreprises. Sa rédaction relève de l'équipe de conseil, en dialogue avec le ou la chercheuse, et non de la seule recherche.

Le temps nécessaire à la valorisation scientifique (communication, article) pourra donner lieu à une prolongation du contrat.

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : UNE RECHERCHE AU SERVICE DE L'ACTION, CONDUITE DEPUIS UN CABINET DE CONSEIL

Le projet se situe dans la perspective d'une recherche au service de l'action : la production de connaissances est conduite selon ses propres exigences, et un travail distinct, porté par les consultants, en tire les implications opérationnelles. Les deux se nourrissent l'un l'autre sans se confondre. Aucun résultat n'est attendu d'avance : le ou la chercheuse pourra proposer, en fonction de ses résultats, des évolutions dans l'objet et le périmètre de l'enquête si besoin.

Le poste suppose une intégration au cabinet, proche de celle d'une thèse sous convention CIFRE : participation aux temps collectifs de l'équipe, échanges réguliers avec les consultants, accès aux dossiers de missions, aux terrains et aux interlocuteurs qu'ils ouvrent, présentations d'étape adressées à des non-spécialistes.

Tenzing est lui-même un acteur de l'espace étudié et fait partie de l'objet d'étude, ce qui ouvre une position d'observation peu commune et demande un travail réflexif. Cette position peut aussi intéresser celles et ceux qui se destinent à l'enseignement supérieur et à la recherche : elle donne accès à des matériaux de première main sur le conseil et sur les transformations d'entreprise, valorisables dans l'enseignement comme dans la recherche.

COMPÉTENCES ET QUALITÉS REQUISES

- Doctorat ou expérience significative d'au moins 3 à 5 ans en recherche (publique, privée, partenariale), en sociologie ou anthropologie du travail, des organisations, et/ou des entreprises, du changement, ... ;
- Maîtrise de l'enquête qualitative : entretiens, observation, analyse documentaire ;
- Connaissance de l'un au moins des champs suivants : sociologie du travail et des organisations, sociologie des groupes professionnels, sociologie du conseil et de l'expertise, sociologie des dispositifs de gestion ;
- Expérience de recherche menée avec ou au sein d'une organisation privée (CIFRE, contrat de recherche, étude commanditée) serait particulièrement appréciée ;
- Capacité à travailler à l'interface entre recherche et conseil, dans un environnement non exclusivement académique : intérêt et aptitude à dialoguer avec des acteurs non académiques et à contribuer, en complémentarité avec l'équipe, à la traduction des travaux de recherche en résultats accessibles, appropriables et utiles à l'action ;
- Capacité à s'intégrer dans un collectif de travail, en particulier dans des conditions où ce dernier constitue en partie l'objet d'étude, compréhension des contraintes et des modes de travail du conseil / des entreprises ;
- Anglais lu, une part importante de la littérature du domaine étant anglophone.

ENCADREMENT ET SUIVI SCIENTIFIQUE

S'inscrivant dans une démarche associant recherche et conseil, en particulier dans le domaine de la conduite du changement, l'une des activités du cabinet, ce travail sera supervisé par Luna Dekker, associée et responsable de ce segment. Son encadrement quotidien sera assuré par Mélanie Porte, docteure en sociologie (UTOPI, UMR 5311) et chercheuse-consultante en socio-anthropologie au sein du cabinet.

Un comité de suivi scientifique resserré, composé de chercheurs extérieurs au cabinet, notamment Marie Benedetto-Meyer (maîtresse de conférences en sociologie, université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, laboratoire Printemps, UMR 8085) sera constitué.

CONDITIONS

Contrat à durée déterminée de douze mois, prolongation possible, notamment pour permettre la valorisation scientifique du travail et sa vulgarisation à des fins plus opérationnelles.

Rémunération de 45 000 à 50 000 € brut annuel.

Poste basé à Paris, avec une présence au cabinet deux jours par semaine et trois jours de télétravail possibles.

Prise de poste le 1er octobre 2026.

MODALITÉS DE CANDIDATURE

Les candidatures sont à adresser à melanie.porte@tenzingconseil.fr et luna.dekker@tenzingconseil.fr le 28 septembre 2026.

Elles comprennent un curriculum vitae, une lettre d'une page précisant l'intérêt porté à l'objet et la manière dont la ou le candidat envisage de l'instruire, et un écrit de recherche ou recherche-action au choix (chapitre de thèse, article, rapport).

Les entretiens se tiendront durant la seconde quinzaine de septembre 2026.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- Lieu : Paris 75009, Madeleine ;
- mode de travail hybride et charte de télétravail flexible ;
- carte Swile, mutuelle, titres de transport pris en charge à 50 %, accord d'intéressement, plan d'épargne entreprise, place en crèche ;
- 25 jours de congés annuels et RTT, soit 10 RTT en 2026, au forfait cadre en jours ;
- entreprise labellisée ESS et B Corp, société à mission ;
- prix Tenzing : redistribution des bénéfices à des associations ;
- parcours d'intégration structuré ;
- prises de décision collectives et non descendantes, transparence et communication sur les décisions ;
- rencontres régulières avec des chercheurs, des entrepreneurs sociaux, des journalistes et des philosophes ;
- événements internes réguliers : business meetings ouverts à tous, team meetings, petits déjeuners engagements, team building.