



HAL
open science

Asymétries et dynamiques des interactions asymétriques au sein de groupes projets en service de santé au travail

Cédric Gouvenelle, Géraldine Rix-Lièvre, Fabien Coutarel

► To cite this version:

Cédric Gouvenelle, Géraldine Rix-Lièvre, Fabien Coutarel. Asymétries et dynamiques des interactions asymétriques au sein de groupes projets en service de santé au travail: Approche épistémologique et méthodologique. EPIQUE 2017: “ l’Ergonomie des technologies pour le développement des compétences ”, ARPEGE, Jul 2017, Dijon, France. hal-01558610

HAL Id: hal-01558610

<https://hal.science/hal-01558610>

Submitted on 8 Jul 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Asymétries et dynamiques des interactions asymétriques au sein de groupes projets en service de santé au travail :

Approche épistémologique et méthodologique

Gouvenelle Cédric

Docteurant STAPS, anthropologie cognitive et ergonomie, APST 18 – Université Clermont Auvergne, EA 4281, ACTé, BP 10448, F-63000 CLERMONT-FERRAND, FRANCE. Cedric.Gouvenelle@etudiant.univ-bpclermont.fr

Sous la direction de :

Géraldine Rix-Lièvre, Directrice de thèse, Professeur des universités en anthropologie cognitive, Laboratoire ACTé (EA 4281), Université Clermont Auvergne

Fabien Coutarel, Co-directeur, Maître de conférences en ergonomie, Ergonome Européen (Eur. Erg.®), Laboratoire ACTé (EA 4281), université Clermont Auvergne,

L'avenir de la santé au travail en question

L'étude des dispositifs de prévention en santé au travail et des effets induits sur les dynamiques collectives au sein des Services Interprofessionnels de Santé au Travail (SIST) s'est construite suite à des observations issues du terrain (étude exploratoire et participation observante), des retours d'expérience des membres de l'Association Prévention Santé Travail du Cher (APST 18) à travers des entretiens avec les membres des équipes et la direction du SIST. Les effets du déficit numérique de médecins du travail qui se sont traduits par une diminution de 40% du nombre de médecins du travail en 8 mois en 2015 ont été pris en ligne de compte ainsi. Par ailleurs, une étude de la crise générale des SIST documentée notamment par des données issues du Centre Interservices de Santé et de Médecine du travail en Entreprise (CISME) montre que cette crise ira en s'aggravant dans les années à venir. Cette pénurie pèse sur les marges de manœuvre organisationnelles et dans le contexte de réforme des SIST. Le déséquilibre créé par la raréfaction d'un des acteurs nécessite de redéfinir les frontières des champs professionnels, les compétences de certains acteurs et de renforcer les coopérations pour pouvoir assurer la continuité du service : les visites médicales, les entretiens infirmiers, les interventions techniques (bruits, aménagement de postes, diagnostic RPS, etc), le maintien dans l'emploi et les conférences et sensibilisations pour les travailleurs et les employeurs. Il s'agit de pouvoir développer les marges de manœuvre au niveau du SIST comme au niveau des relations intermétier au sein des équipes pluridisciplinaires, sans que le développement des uns ne soit perçu comme une diminution du pouvoir d'agir des autres corps de métier. Les recherches sur le domaine ont servi de point d'appui (Barlet, 2015 ; Caroly, 2014 ; Caroly, et al., 2012; Carré, 2004 ; Dellacherie, Frimat, & Leclercq, 2010 ; Lecomte-Ménahès, 2011).

Cette situation impose, au-delà du recrutement de médecins du travail à l'étranger, la nécessité de construire des modalités d'intervention en prévention et en santé au travail innovantes tout en adaptant les fonctionnements aux différentes injonctions de la Loi, dans un département où la désertification médicale, y compris de généralistes, empêche de s'appuyer sur un partenariat avec des médecins collaborateurs. Cependant, en ce qui concerne l'APST 18, l'arrivée des médecins étrangers et de médecins collaborateurs a permis de franchir le cap de la pénurie et de renforcer l'équipe en médecins.

La pluridisciplinarité au centre de l'activité

Les différentes perspectives rendant compte de l'activité au sein des services interprofessionnels de santé au travail mettent en exergue d'une part la complexité de la mise en place de cette pluridisciplinarité dans les équipes. D'autre part elles soulignent les facteurs environnementaux et sociaux et permettent de comprendre en quoi les asymétries peuvent en être les freins ou les leviers (Lecomte-Ménahès, 2011 ; Caroly & Weill-Fassina, 2007).

Certains de ces travaux placent leur focale sous l'angle de l'analyse de la pluridisciplinarité au sein des SIST et de son amélioration, ou tout du moins de son efficacité (Barlet, 2015 ; Caroly, 2014 ; Caroly & al, 2011 ; Carré, 2004 ; Darbéda & Gonzalez, 2014 ; Dejours, 1995 ; Rouffiac & al, 2009 ; Roy, Desmarais, & Cadieux, 2005 ; Schaller, 2013). Les recherches ou les études publiées sont très souvent thématiques. Elles peuvent faire référence à des risques ou des pathologies particulières (Les Risques Psycho-Sociaux, les Troubles Musculo-Squelettiques, etc.) ou à des modifications de la Loi (textes sur la Pénibilité, introduction du Document Unique, des RPS, etc.) et répondent à des objectifs différents (Caroly & al, 2011 ; Sotty, 2002 ; Vézina, 2001). Quant aux médecins du travail, ils évoquent dans des ouvrages sur leur vie professionnelle une perception de leurs relations avec les autres professionnels au sein des services dans lesquels ils ont travaillé, des tensions, des régulations et des compromis qui ont permis au fil de leur activité de pouvoir réaliser les missions (demandées) qui se présentaient à eux et aux équipes pluridisciplinaires (Dumortier, 2008 ; Huez & al, 1998). Au sein des SIST, ce sont les seuls à publier de tels ouvrages, il n'y a pas d'intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) ou d'infirmiers en santé au travail (IDEST) (alors que cela se fait en secteur hospitalier). L'ensemble de ces travaux, s'il interroge le sujet des SIST et/ou de la pluridisciplinarité avec un angle thématique extrêmement spécifique, voire historique, n'étudie pas la question

des asymétries au sein des groupes où les rapports sociaux et les corporatismes peuvent être importants. La question des asymétries, leurs rôles et leurs dynamiques dans le travail au sein des SIST n'est pas non plus soulevée.

Les dynamiques asymétriques au sein des groupes

Des recherches soulèvent la question du rôle de l'individu au sein du collectif, de coordination du groupe (Arnoud & Falzon, 2013 ; Aubry, 1980 ; Barthe, 2003 ; Blanchet & Michinov, 2016 ; Cahour, 2002 ; Caroly & Weill-Fassina, 2007 ; Clot, 1995 ; Conein, 2004 ; Hutchins, 1995 ; 2005 ; Norman, 1993 ; Theureau, 2006), développant pour certaines l'idée d'une coopération nécessaire entre les acteurs afin de « sublimer » le travail collectif en collectif de travail (Dejours, 2009). Caroly (2010) pose comme condition de l'existence d'un collectif de travail l'existence d'activités d'élaboration et la renégociation des règles du travail.

La particularité des groupes étudiés, pilotés plus particulièrement en mode projet a été étudiée par des recherches qui ont proposé d'une part une définition de ce type d'organisation et d'autre part une analyse des dynamiques et des interactions que peut proposer le mode projet, de ses conditions de fonctionnement et de ses limites : (Aubry, 1980 ; Blanchet & Michinov, 2016 ; Cahour, 2002 ; Darses, 2006 ; 2009). Les situations rencontrées sont marquées par des asymétries comme d'autres situations complexes où des individus se trouvent dans des situations professionnelles difficiles ou instables (Blanchet & Michinov, 2016 ; Caroly, 2011) et où ils se trouvent en situation de prendre des décisions, prononcer des jugements, manager des équipes ou participer à des collectifs métiers ou pluridisciplinaires (arbitres, médecins, artistes, enseignants, ergonomes). Ce peut être le cas des équipes projet, marquées par l'instabilité (Blanchet & Michinov, 2016 ; Caroly, 2011) et par l'hétérogénéité de leur composition qui est présentée comme facteur de dynamiques (Blanchet & Michinov, 2016).

Les groupes étudiés sont composés de médecins, d'ergonomes, de techniciens HSE, d'infirmiers et d'assistants médicaux. Ce sont les équipes pluridisciplinaires qui travaillent ensemble au quotidien. Dans la plupart des cas, les individus sont autonomes dans le travail, au sens où ils ne dépendent pas d'autrui pour réaliser la tâche à réaliser, même s'ils ont des interactions et des interférences de but (Barthe, 2003). Au sein du service de santé au travail, l'ensemble des individus ont en commun la prescription, qu'elle soit en lien avec l'organisation locale (le SIST) ou institutionnelle (Etat, CISME). Les différentes tâches de travail des individus en groupe projet pourront rencontrer des contextes caractérisés par des situations complexes et/ou une hiérarchie informelle (Blanchet & Michinov, 2016; Darses, 2009) s'articulant, en particulier sous la coordination (prescrite) du médecin du travail. Ces tâches ne seront pas déconnectées les unes des autres. Ainsi, elles devront s'organiser pour que puisse se réaliser l'objet défini en commun, ou par la prescription. Le socle commun aux individus, aux différents métiers, est la notion de prévention en santé au travail au-delà de la notion de santé autour de laquelle il n'existe pas de consensus intermétier.

Ainsi, les interactions dans cette équipe ont des répercussions sur celles des groupes projets, et inversement. Au sein des groupes projet, la recherche a pour objet d'investiguer les rôles que chaque individu construit tout au long du projet. Cela, d'une part au travers de l'appropriation de la prescription institutionnelle comme de l'organisation locale et d'autre part de son vécu, qu'il incarne et transforme en fonction des situations auxquelles il est confronté. Il s'agira ici de l'historicité des interactions au sein de l'équipe pluridisciplinaire et du groupe projet. Cette construction se conçoit comme une sédimentation de l'expérience, au sens où l'expérience des individus est une construction historique « *indissociablement vitale, culturelle et individuée conduisant en permanence à faire l'épreuve de soi en faisant l'épreuve du monde* » (Récopé, Rix-Lièvre, Fache, & Boyer, 2013, p. 1). En revanche, dans un contexte particulier, à un instant donné, l'individu agit au regard de sa sensibilité qui fonde la cohérence de son monde.

Ces perspectives nous engagent à étudier les régularités des conduites des individus. Celles-ci sont indissociables de la perception des acteurs lors des interactions en groupe projet, des verbalisations des individus, qui, au-delà de la simple illustration, donnent véritablement sens aux conduites et ainsi aux régularités repérées (Récopé, Fache, & Rix, 2008, p. 106). Au travers de ces dynamiques d'acteur, les individus trouvent leur position vis-à-vis de l'organisation et au sein du groupe. Ils construisent cette position, en lien avec les connaissances dont ils disposent, leur statut dans le groupe, l'organisation ou la Société mais aussi en corrélation avec les ressources existantes afin de réaliser la tâche de travail. Dans ce cadre, l'hétérogénéité comme la temporalité des groupes projet occupent un rôle important, les individus possédant parfois un vécu et une histoire en commun limités (Blanchet & Michinov, 2016). Ainsi, ces dynamiques d'acteur, lors de notre recherche au sein des groupes projet, nous amènent à décrire des coordinations entre les individus qui peuvent être structurantes pour les coordinations en situation complexe, par exemple, des individus qui se trouvent dans des situations professionnelles difficiles ou instables (Blanchet & Michinov, 2016; Caroly, 2011).

Il s'agit de montrer en quoi les processus de coordination, quels qu'ils soient, de la coaction, de la coopération ou de la collaboration, sont orientés par les asymétries et leurs dynamiques. On regardera si les modalités de coordinations peuvent conduire les asymétries et/ou avoir une action sur les dynamiques, ceci en fonction des groupes observés. Le processus même du fonctionnement en mode projet va structurer le groupe de travail, son fonctionnement mais aussi la coordination des acteurs. On s'interrogera afin de comprendre si le groupe de travail est ou pas un collectif de travail ? C'est à dire s'il y a ou non élaboration de règles communes (Barcellini & Caroly, 2013 ; Caroly, 2010) par les individus au sein des groupes, de pratiques de métier au sein de l'équipe pluridisciplinaire ? La confiance réciproque et la reconnaissance, qu'elles

passent par une reconnaissance des compétences professionnelles ou de l'individu, conditions indispensables pour la construction collective du collectif de travail (Caroly, 2010), sont-elles présentes au sein des différents groupes projets ? Le travail collectif n'est pas une entrée évidente et demande du temps. Il est le fruit d'une construction issue des expériences vécues des interactions des individus. Le travail collectif permet de réaliser les objectifs définis par l'organisation : mettre en commun des connaissances, échanger autour de celles-ci pour développer des actions publiques en prévention en santé au travail ou des réflexions/structures pour l'organisation, la construction de collectifs de travail propose un bond qualitatif. Elle amène les individus, en débattant du réel du travail, à élaborer ou réélaborer les règles, offrant une panoplie de gestes métier possible pour répondre aux situations afin de faire un travail que les individus jugent de qualité, participant ainsi à la construction du sens du travail comme de la santé individuelle et collective (Barcellini & Caroly, 2013). Les asymétries présentes sont-elles dans certaines situations un frein à la production de règles ? Il s'agira d'investiguer comment les asymétries et les dynamiques sous-jacentes des interactions asymétriques influencent les processus de coordinations et l'activité collective, c'est à dire, l'articulation entre le travail collectif et le collectif de travail (Caroly, 2010). Ainsi, on regardera si le mode de fonctionnement en groupe projet a un impact sur les processus de coordination dans un contexte de temporalité courte et d'hétérogénéité des acteurs. Cependant, ces caractéristiques permettent-elles le travail collectif ou condamnent-elles les groupes à ne pas dépasser le stade du travail collectif ?

Lors de notre recherche, le concept d'activité est abordé dans « *une dimension anthropologique d'inspiration phénoménologique* » (Rix, 2005, p. 112). Cette perspective place l'observateur dans une situation dans laquelle il va appréhender l'activité d'autrui, comme le monde et lui-même, avec une intention qui sera compréhensive (Merleau-Ponty, 1945). Cette intersubjectivité participe au processus de construction de l'individu. Il se construit à travers les expériences, les émotions. Ainsi, nous prenons en compte la logique dynamique que les individus entretiennent au Milieu (Canguilhem, 1952), « *apportant leurs normes propres d'appréciation* » (Canguilhem, 1952, p. 146) dans cette interrelation afin de pouvoir l'organiser tout en acceptant d'être transformés. Le milieu chez Canguilhem n'est pas appréhendé comme le rapport de l'individu à son environnement, mais du vivant et de ses normes qui donnent sens à la connaissance.

Par asymétries, on entendra ce qu'un individu est en position de pouvoir imposer à autrui ce qui, spontanément, en situation, lui semble possible dans le fonctionnement du groupe, acceptable du point de vue des normes ou des valeurs ou le plus performant afin de mener collectivement à bien une mission. (Lièvre & Rix-Lièvre, 2011 ; Rix-Lièvre & Lièvre, 2009 ; Rix-lièvre, Boyer, & Coutarel, 2014 ; Récopé, Fache, Boyer, & Rix-lièvre, 2013 ; Thomazet & Mérini, 2014). Ces asymétries participent du couplage entre l'individu et le milieu, (Canguilhem, 1952). Ce couplage structurel entre l'acteur et le milieu se transforme en permanence au cours de l'activité en raison d'un effort d'adaptation à un contexte, dont les éléments significatifs pour l'individu constituent des ressources que ce dernier utilise pour agir (Hutchins, 1995 ; Lave, 1991) dont émerge son monde sensible. Au travers de ce couplage, les individus construisent des « relations prévalentes qui sont les fondements de l'activité et de l'expérience » (Récopé, Fache, & Rix, 2008, p. 109). Ainsi, nous prenons en compte la logique dynamique que les individus entretiennent au milieu (Canguilhem, 1952), « *apportant leurs normes propres d'appréciation* » (Canguilhem, 1952, p. 146) dans cette interrelation afin de pouvoir organiser le milieu tout en acceptant d'être transformés. Dans ce sens, les individus se mobilisent, s'engagent pour se qui leur importe, pour leur cause. C'est la « sensibilité à » (Récopé, Rix-Lièvre, Fache, & Boyer, 2013) qui circonscrit ce qui fait valeur pour les individus, les orientant ainsi que leur activité vers certains objets, actions ou événements. Cette « sensibilité à » est une norme propre dont la variété est définie comme « *le sens structurant la totalité [activité-expérience-corps-monde]* » (Récopé, Rix-Lièvre, Fache, & Boyer, 2013, p. 10). Elle se construit à travers les expériences, les émotions. Cette norme propre n'est pas figée et elle s'enrichit, s'actualise en fonction des situations et de l'expérience. Il s'agit de la considérer comme une structure complexe. L'Homme, intégré dans le monde réel, constitue ainsi « *le monde dans l'intériorité de ses actes vécus* » (Trân-Dú'c-Tháo, 1951 (1992), p. 10). Chaque individu constituera son monde par sa propre et unique perception de la tâche, au travers de cette « sensibilité à » comme par l'appropriation de l'objet du travail conscientisé mais aussi des interactions à autrui. L'individu va ré-agir contribuant à faire émerger son monde (Varela, 1989) au travers duquel il apprécie spontanément des actions pertinentes ou acceptables dans une optique d'intention (action de tendre vers...) (Récopé, 2008), qu'il soit ou ne soit pas en position d'asymétrie favorable. L'individu se situe dans une modalité de mise en action, d'enaction tel que le définit Varela (1989 ; 1996). Ainsi, l'ensemble des individus participant au groupe projet constituent leur monde propre. Il s'agit de comprendre dans ces situations particulières de temporalité courte, d'hétérogénéité des acteurs, les questions de coordination entre les individus. En particulier, quels sont les déterminants de ces situations, des contextes, mais aussi quelles sont les normes prévalentes de chacun des acteurs au sein de ces groupes projet ? Cependant, si une norme prévalente oriente les individus, plusieurs normes peuvent entrer en tension en situation. Une norme prévalente d'un individu, dans un collectif qui a un objectif partagé, peut orienter, contraindre, les conduites des autres membres, les amenant à des mises en tension ou des dynamiques. Cependant, les individus ne sont pas finis et se dotent de normes partielles qu'ils réajustent « *à l'instant de l'agir* » (Schwartz, 2011, p. 158) au travers de débats de normes, qui seront partielles, enchâssées. Comment l'objet d'un groupe (les addictions par exemple) va être orienté par rapport à la tâche lorsqu'un individu interagit avec un autre ayant une norme prévalente différente : un médecin avec un infirmier par exemple. Le rapport à la tâche sera bousculé. Il pourra y avoir émergence de dynamiques d'asymétrie.

L'originalité du travail de recherche de la thèse tient dans le fait qu'il investigate le champ des équipes pluridisciplinaires en milieu de santé au travail qui n'ont jamais été interrogées avec une entrée centrée sur l'étude des interactions asymétriques. Des travaux ont été menés sur l'arbitrage de haut niveau en football comme en rugby, sur des situations cognitives complexes en situation « d'urgence », beaucoup sur l'enseignement, mais avec des collectifs métiers homogènes et des relations enseignant/apprenant particulières du point de vue des asymétries, définies à l'avance. Une des recherches dont certains éléments sont proches est l'étude sur une exploration polaire à ski de Lièvre et Rix-Lièvre (2011) qui propose un collectif hétérogène, lié temporellement, mais où les décisions sont prises dans des situations à risque, ce qui modifie le contexte.

En outre, il ne s'agit pas seulement d'observer les asymétries existant entre les individus et les dynamiques des asymétries présentes au sein des groupes. La recherche, dans une logique transformative de l'activité a pour objet de comprendre si les dynamiques sous-jacentes ont des effets constructifs sur le travail. Cela sous-entend que ces effets n'ont pas que des impacts positifs pour le projet ou l'organisation, mais qu'ils doivent être « *moteur de développement de la capacité des hommes et des femmes de l'entreprise à faire face aux changements de leur situation de travail* » (Barcellini, Van Belleghem, & Daniellou, 2013, p. 191). Ceci afin de pouvoir proposer des aides à la prise de décision en termes d'organisation pour le service de santé au travail qui peuvent se traduire en termes d'efficacité du collectif et de bien-être individuel.

Méthodologie

La compréhension par l'observateur du contexte permet de mettre en lien ce qui se passe dans les groupes projet avec l'environnement général du service de santé au travail. Ainsi, les modalités de compréhension de l'activité sont informées par le matériau issu d'une part des groupes projet, d'autre part de la situation quotidienne perçue par le chercheur dans le SIST. Les interactions entre les individus sont au centre de notre recherche. Il s'agit d'une part d'observer et de comprendre les asymétries présentes entre les individus au sein des groupes projet et de faire émerger d'autre part les dynamiques sous-jacentes, dans l'objectif de comprendre si celles-ci participent ou non à une dimension constructive du travail. Afin de vérifier si les caractéristiques définies étaient génératrices d'asymétries et de dynamiques des asymétries, il a été nécessaire de participer et d'observer les groupes projet. La participation observante, en deçà de la stricte observation des groupes projet, permet une compréhension globale des situations. Cette participation observante est dynamique. Le positionnement de l'observateur, son rapport à autrui comme à l'environnement évolue. Ainsi, ces différentes adaptations permettent d'expérimenter des situations, de comprendre le contexte, à l'aune d'une analyse de son positionnement et de sa posture par l'observateur.

Ainsi, ce qui se passe à l'extérieur des groupes, au quotidien dans les interactions entre les différents acteurs au sein de l'APST 18, et en particulier entre les genres professionnels, alimente une compréhension du contexte. Ce matériau est consigné à travers un carnet ethnographique, mais aussi par certains éléments issus des entretiens des acteurs. Pour chaque groupe projet, voire pour chaque réunion de groupe, nous cherchons à identifier des constantes du milieu (Canguilhem, 1952), pour l'individu, qui sont toujours en évolution. La prescription elle-même, dans un environnement social et politique en évolution, n'est pas un facteur de stabilité

A ce jour, 4 groupes projets ont été suivis. Ils étaient composés de membres de l'équipe pluridisciplinaire (médecins, ergonomes, infirmiers, techniciens hygiène et sécurité, assistants médicaux). Leur mission était de réaliser des supports et de mettre en place des actions de prévention en santé au travail sur les addictions en entreprise pour l'un, de proposer des pistes de réflexions et de prévention sur les rythmes de travail pour le second. Ces deux groupes avaient pour mission de créer des objets de transmission de connaissances à autrui, à partir d'un PPT, mais surtout sur la base d'une conférence et pour les addictions de vidéos, plaquettes, etc.

Le troisième avait pour objet de réfléchir autour de la « Fiche d'Entreprise » afin de proposer un modus operandi aux différents acteurs du service de santé. Il s'agissait de proposer à l'organisation du service des propositions de modalités de fonctionnement concernant la façon dont les médecins, les ergonomes, les infirmiers pourraient s'organiser afin de réaliser les Fiches d'Entreprises obligatoires.

Le dernier groupe avait pour objet la définition et la création d'une cellule de maintien dans l'emploi au sein de l'APST 18. Il avait un véritable objet de conception car il partait d'une feuille blanche et il s'agissait d'aboutir à la création de cette cellule, avec l'objectif de lui donner une véritable identité propre à l'APST 18.

Les deux premiers groupes, qui avaient une portée limitée en termes de conception et d'objet ont été des démarches exploratoires afin de tester et de caler la méthodologie, le positionnement du chercheur, etc. ils ont permis de comprendre certaines articulations, les interactions entre les acteurs au sein des groupes. Grâce à ce travail, il a été possible d'affiner la caractérisation des groupes et des interactions entre les individus.

Nous sommes conscients que nous ne pouvons pas avoir accès à l'ensemble de l'activité (observable comme non observable) des individus. C'est pourquoi il nous semble nécessaire d'avoir une méthodologie rigoureuse afin de pouvoir approcher au plus près l'activité des différents acteurs. Le matériau s'enrichira des observations, des traces collectées en

réunion de groupe ou dans la préparation (email, documents, présentations, cartes, processus et procédures, compte-rendu) ainsi que des entretiens avec les acteurs. Nous effectuerons une observation des éléments du couplage entre l'individu et le milieu, les entretiens viendront documenter ce couplage pour caractériser l'activité par le rapport subjectif qu'ont les individus à leur expérience. Le couplage est entendu tel que Varela le définit. Il s'agit d'un fonctionnement générant « la capacité de faire émerger » (Varela, 1996, p. 4) qui s'appuie sur « un processus de modulation interne et autoréférentiel » (Varela, 1996, p. 4) : les normes propres de l'individu, sa sensibilité à (Récopé, Rix-Lièvre, Fache, & Boyer, 2013).

Les entretiens sont menés à différentes phases des groupes projets. Certains le sont sur le vif, sur des relevés de discussions, d'autres dans des étapes « intermédiaires » du groupe, pour faire le point. Ils ont pour objectif de documenter le point de vue intrinsèque des acteurs, leur perception des situations au fur et à mesure de l'action. Il est essentiel de travailler avec les verbalisations des acteurs en action ainsi que des données d'entretiens peu reconstruites afin de les confronter aux observations. Il est nécessaire que le matériau construit prenne en compte la subjectivité des acteurs et intègre une description de l'activité vécue tout en croisant celle-ci avec la perception de l'observateur. L'objectif de l'analyse, les entretiens des acteurs croisés à l'observation est de pouvoir caractériser l'activité au sein des groupes projet, d'identifier les asymétries présentes et le rôle qu'elles jouent, en particulier du point de vue des dynamiques des interactions asymétriques au sein des groupes, mais aussi de pouvoir saisir la perception que chaque individu a du développement professionnel, de son identité, de la reconnaissance personnelle comme professionnelle, de ses compétences, en somme, des effets constructifs du travail pour soi au travers des interactions et de pouvoir identifier et caractériser les dynamiques des interactions à l'origine de ces perceptions.

Afin de construire le matériau, dans le cadre d'une analyse du travail des individus, il s'agit d'interroger en première intention les différents facteurs qui interviennent au niveau de la tâche de travail, ce qui participe de l'activité et les articulations qui existent entre elles (Leplat, 2004). Pour identifier ces déterminants qui seront caractérisés lors de l'étude des groupes, nous avons fait appel aux recherches menées par Barthe (2003) ; Cahour (2002) et Oberlé & Drozda-Senkowska, (2006) qui ont la particularité de faire un travail méthodologique comme épistémologique avec une ontologie sinon phénoménologique du moins avec une visée compréhensive des acteurs intégrant leur perception en première intention (Cahour, 2002). En premier lieu, la première étape opère au niveau de la tâche de travail. Seront ainsi retenus :

- Le rapport à la procédure « fonctionnement en mode projet »
- Le type de tâches demandées
- Le type de performance
- La taille du groupe
- Nature du groupe (formelle, informelle...)
- La composition du groupe (nombre, métiers, individus)
- Le temps alloué au groupe pour réaliser la tâche
- Le type d'informations à disposition
- Les règles de prises de décision
- A qui a été confiée la responsabilité de la coordination du groupe

L'identification des tâches demandées par la prescription permet, dans des groupes hétérogènes, où les individus peuvent avoir des perspectives divergentes susceptibles de s'avérer contradictoires, de faire émerger ces conflits liés à la tâche (Blanchet & Michinov, 2016).

Il s'agit alors de mettre en lumière les régularités existantes dans les conduites des individus en situations en fonction d'un contexte donné afin de pouvoir comprendre les interactions et mettre en lumière les effets sur les processus de coordination et de régulation qui pourraient exister.

En second lieu, nous interrogerons le domaine relatif aux interactions entre les individus au sein du groupe, une dimension qui s'avère sociale, émotionnelle et sensible dans le sens où elle renvoie aux interactions que les individus créent entre eux produisant ainsi des effets tant sur eux-mêmes que sur autrui (Goffman, 1973 ; 1974 ; Hall, 1971).

- Le type d'interaction
- L'objet des interactions
- Les modalités des interactions
- Le rôle que prennent les individus dans les interactions
- Les positionnements des individus durant les interactions et leurs adaptations aux situations
- Le poids du statut professionnel, social dans les interactions
- Quelles informations les individus partagent-ils ?
- La pertinence des informations partagées/but de la mission
- Les informations partagées permettent-elles ou non aux individus l'acquisition de connaissances ?
- Les coordinations
- Les régulations : position de compromis, renégociation de position des individus

- Existe-t-il des pratiques/normes professionnelles collectivement construites dans le groupe par les individus ?
- L'identité des individus au sein du groupe : comment chacun est reconnu, en tant qu'individu dans l'équipe : par son statut professionnel, ses compétences, son savoir universitaire ou technique, son charisme, son ancienneté, son genre professionnel, etc.

Il s'agira par ailleurs d'articuler ces caractéristiques liées aux interactions et les processus de coordination des individus entre eux en partant du point de vue de ces acteurs, engagés dans les projets. Ces investigations ont pour objectif de caractériser des conduites qui dans certaines situations peuvent être des leviers ou au contraire des freins, entraver ou soutenir, le groupe dans la réalisation de sa mission. Il s'agit de construire un matériau qui permette d'amener à une compréhension des dynamiques collectives, en particulier de regarder à quel moment et dans quelles conditions celles-ci sont porteuses d'effets constructifs du travail pour l'individu. Ainsi, il s'agit de construire le matériau en tenant compte de la perception des individus du développement de leurs compétences, des savoir-faire, de la reconnaissance comme de leur identité professionnelle. Nous articulons dans la recherche l'analyse de ces caractéristiques relatives aux interactions entre les individus au sein du groupe avec les éléments issus du vécu de l'individu comme de son rapport au Milieu (Canguilhem, 1952), facteur de développement de la santé individuelle et collective comme des collectifs de travail.

L'ensemble de ces caractéristiques relatives aux interactions entre les individus au sein du groupe comme sur la tâche de travail donnent des éléments qui permettent de pouvoir alimenter et conduire les entretiens avec les acteurs. Elles permettent à l'observateur lorsqu'il construit le matériau, d'avoir un guide lorsqu'il revient avec les individus sur les situations vécues : en premier lieu, lors des observations des réunions de groupes projet, en se polarisant sur les caractéristiques particulières relatives aux interactions entre les individus. Lors des entretiens, cela permet d'interroger et de comparer les perceptions des acteurs sur des items identiques, tout en faisant dérouler le récit de l'action vécue par l'acteur et ensuite de confronter les observations, la perception de l'observateur à celle des individus afin de pouvoir faire émerger les asymétries présentes au sein des groupes, leur rôle et la perception qu'en ont les acteurs des situations. Comment les individus engagés dans l'action perçoivent les effets de ces asymétries, des dynamiques qui ont émergé et quels sont pour eux les difficultés et les leviers présents au cours du projet.

Conclusion

Notre recherche est actuellement en cours. Les observations au sein des groupes projets comme les entretiens avec les différents individus qui les composent continuent à avoir lieu et à enrichir le matériau. Il s'agit d'ancrer la recherche dans une ontologie phénoménologique et de définir l'activité, l'approche du travail, du travail collectif au collectif de travail ainsi que de caractériser les groupes afin de pouvoir être en mesure d'affiner l'objet et la méthode de notre recherche.

L'objet de cette présentation est de pouvoir mettre en discussion la pertinence de la méthodologie et en particulier du modèle de « typologie » des groupes ainsi que de la caractérisation des déterminants qui seront interrogés lors de l'étude de ces groupes, en observation, ainsi que comme piste à investiguer lors des entretiens. Il s'agira ensuite de pouvoir identifier les effets constructifs sur le travail que peuvent avoir, ou non, les dynamiques sous-jacentes, et dans quelles conditions les individus ont une perception d'un développement de l'efficacité de l'équipe, de l'émergence d'un environnement qui apparaisse capacitant. Ces effets constructifs du travail peuvent être identifiés comme la capacité pour les individus au sein des équipes pluridisciplinaires à développer les compétences durant l'ensemble du projet afin de leur offrir des possibilités d'intervention dans de nouveaux champs professionnels, en permettant des échanges de savoirs, de savoir-faire. Les effets constructifs du travail peuvent être aussi identifiés au développement de la fonction de décision chez les individus, pas uniquement d'un point de vue hiérarchique, mais aussi dans la gestion du projet, le pilotage. Enfin, ces effets constructifs pourront être caractérisés par la reconnaissance de soi comme d'autrui, un facteur favorisant la construction de l'individu, de son identité professionnelle, permettant de trouver un sens au travail et favorisant ainsi la construction de sa santé (Barcellini & Caroly, 2013) comme des effets productifs qui pourront être des leviers au développement de la pluridisciplinarité.

Bibliographie

Arnoud, J., & Falzon, P. (2013). Changement organisationnel et reconception de l'organisation : des ressources aux capacités. *@ctivités*, 10 (2), 109-130.

Aubry, J.-M. (1980). *Dynamique des groupes*. Montréal, Québec: Les Editions de l'Homme.

Barcellini, F., & Caroly, S. (2013). Le développement de l'activité collective. In P. Falzon, *Ergonomie constructive* (pp. 33-46). Paris: PUF.

Barcellini, F., Van Belleghem, L., & Daniellou, F. (2013). Les projets de conception comme opportunité de développements des activités. Dans F. Pierre, *Ergonomie constructive*, (pp. 191-206). Paris: Presses universitaires de France.

- Barlet, B. (2015). *De la médecine du travail à la santé au travail : les groupes professionnels à l'épreuve de la « pluridisciplinarité »*. Thèse de sociologie, Université Paris Ouest Nanterre, Paris.
- Barthe, B. (2003). Élaboration, mise en œuvre et apport classificatoire d'un cadre d'analyse des aspects collectifs du travail. *Actes du 38ème congrès de la SELF* (pp. 181-188). Paris: SELF.
- Blanchet, C., & Michinov, E. (2016). Les équipes de travail dynamiques. L'instabilité dans les équipes de travail: quels effets sur les performances? *Le travail humain*, 79 (4), 309-338.
- Cahour, B. (2002). Décalages socio-cognitifs en réunions de conception participative. *Le travail humain*, 4(65), 315-337.
- Canguilhem, G. (1952). *La connaissance de la vie*. Paris: Hachette.
- Caroly, S. (2011). Activité collective et réélaboration des règles comme ressources pour la santé psychique: le cas de la police nationale. *Le travail humain*, 74 (4), 365-389.
- Caroly, S. (2010). L'activité collective et la réélaboration des règles : des enjeux pour la santé au travail. HDR: Université Victor Segalen-Bordeaux II.
- Caroly, S. (2014). Les conditions pour mobiliser les acteurs de la prévention des TMS : construire du collectif de travail entre pairs pour développer le métier et favoriser le travail collectif pluri-professionnel. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 15(2), [En ligne], mis en ligne le 01 août 2013.
- Caroly, S., & Weill-Fassina, A. (2007). En quoi différentes approches de l'activité collective des relations de services interrogent la pluralité des modèles de l'activité en ergonomie ? *Activité*, 4 (1), 85-98.
- Caroly, S., Cholez, C., Landry, A., Davezies, P., Poussin, N., Bellemare, M., et al. (2012). *Les activités des médecins du travail dans la prévention des TMS : ressources et contraintes*. Grenoble: PACTE.
- Carré, A. (2004). Pluridisciplinarité, mode d'emploi. *Les Cahiers S.M.T.*, 19, 69-70.
- Clot, Y. (1995). *Le travail sans l'homme ?*. Paris: La Découverte.
- Conein, B. (2004). Cognition distribuée, groupe social et technologie cognitive. *Réseaux*, 124 (2), 53-79.
- Darbéda, S., & Gonzalez, S. (2014). Co-intervenir en santé au travail : Pourquoi ? Comment ? *Références en santé au travail*, 138, 93-102.
- Darses, F. (2006). Analyse du processus d'argumentation dans une situation de reconception collective d'outillages. *Le travail humain*, 4(69), 317-347.
- Darses, F. (2009). Résolution collective des problèmes de conception. *Le travail humain*, 1(72), 43-59.
- Dejours, C. (1995). Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail ? *Le Travail Humain*, 1 (58), 1-16.
- Dejours, C. (2009). *Travail vivant. Travail et émancipation*. Paris: Petite Bibliothèque Payot.
- Dellacherie, C., Frimat, P., & Leclercq, G. (2010). *La santé au travail : Vision nouvelle et professions d'avenir - Propositions pour des formations et un réseau de recherche en phase avec les missions*. Paris: Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Ministère de la Santé et des Sports.
- Dumortier, M. (2008). *Mon médecin du travail, Prévention et conseils*. Paris: Le Cherche Midi.
- Goffman, E. (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne*. Paris: Les Editions de Minuit.
- Goffman, E. (1974). *Les rites d'interaction*. Paris: Les Editions de Minuit.
- Hall, E. T. (1971). *La dimension cachée*. Paris: Editions du Seuil.
- Huez, D., & al. (1998). *Des médecins du travail prennent la parole. Un métier en débat*. Paris: Syros.
- Hutchins, E. (1995). *Cognition in the Wild*. Cambridge: MIT Press.
- Hutchins, E. (2005). Material anchors for conceptual blends. *Journal of Pragmatics*, 37 (10), 1555-1577.
- Lave, J. (1991). Acquisition des savoirs et pratiques de groupe. *Sociologie et sociétés*, 145-162.
- Lecomte-Ménahès, G. (2011). « Pluridisciplinarité » et réorganisation des services de santé au travail : comment les médecins se positionnent-ils ? *Colloque La santé, quel travail !?, GERMES, 26 mars 2011*. Nantes.
- Leplat, J. (2004). L'analyse psychologique du travail. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 54, 101-108.

- Lièvre, P., & Rix-Lièvre, G. (2011). Pratiques de coordination d'un collectif informel en situation extrême : une étude de cas "ancrée" au Groenland. *Management & Avenir*, 1 (41), 449-471.
- Merleau-Ponty, M. (1945). *Phénoménologie de la perception*. Paris: Gallimard.
- Norman, D. A. (1993). *Things that make us smart*. New York: Addison Wesley.
- Oberlé, D., & Drozda-Senkowska, E. (2006). Processus orientés vers la tâche vs processus orientés vers le groupe : une vieille distinction toujours fructueuse ? *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 70, 63-72.
- Récopé, M. (2008). L'Homme, la connaissance et l'apprentissage. *Conférence organisée par le Service Universitaire de Pédagogie de l'université Paul Sabatier Toulouse III, le mardi 29 avril 2008*. Toulouse.
- Récopé, M., Fache, H., & Rix, G. (2008). Norme propre et exercice corporel : le cas d'un volleyeur. *Corps*, 1 (4), 105-110.
- Récopé, M., Fache, H., Boyer, S., & Rix-lièvre, G. (2013). Unité et pluralité du vécu corporel en situation motrice. *Movement & Sport Sciences*, 81(1), 37-47.
- Récopé, M., Rix-Lièvre, G., Fache, H., & Boyer, S. (2013). La sensibilité à, organisatrice de l'expérience vécue. Dans L. Albarello, J. Barbier, E. Bourgeois, & M. Durand, *Expérience, activité, apprentissage* (pp. 111-133). Paris: PUF.
- Rix, G. (2005). Typologie des actes de jugement de l'arbitre de rugby expérimenté. *Movement & Sport Sciences*, 3 (56), 109-124.
- Rix-Lièvre, G., & Lièvre, P. (2009). L'observatoire de l'organisant. Mode d'interprétation des matériaux qui en sont issus. *Revue internationale de psychosociologie*, XV (35), 161-178.
- Rix-lièvre, G., Boyer, S., & Coutarel, F. (2014). La performance arbitrale : de son étude à son développement. *Activités (11)*, 86-104.
- Rouffiac, K., & al. (2009). Expérience de l'Unité ARPEGES au CHU de Clermont-Ferrand : évaluation et gestion de la santé au travail du personnel hospitalier. *Santé Publique*, 21(1), 11-23.
- Roy, M., Desmarais, L., & Cadieux, J. (2005). Améliorer la performance en SST : les résultats vs les prédicteurs. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7(2), [En ligne], mis en ligne le 01 mai 2005.
- Schaller, A. (2013). Rôle et place des IPRP exerçant au sein de SIST: quelles évolutions depuis la réforme de 2004, quelles perspectives suite à la réforme de 2011? *Références en santé au travail*, 133, 101-106.
- Schwartz, Y. (2011). Pourquoi le concept de corps-soi ? Corps-soi, activité, expérience. *Travail et Apprentissage*, 7, 148-177.
- Sotty, P. (2002). En quoi l'évaluation des risques peut-elle faire évoluer la prescription de leur prévention ? *Actes du trente-septième congrès de la SELF, Septembre*, (pp. 256-265). Aix en Provence.
- Theureau, J. (2006). *Le cours d'action. Méthode développée*. Toulouse: Octarès.
- Thomazet, S., & Mérini, C. (2014). Le travail collectif, outil d'une école inclusive ? *Questions Vives*, 21, [En ligne], mis en ligne le 15 septembre 2014.
- Tân-Dú'c-Tháo. (1951 (1992)). *Phénoménologie et matérialisme dialectique*. Paris: Editions des Archives Contemporaines.
- Varela, F. J. (1996). Approches de l'intentionnalité: de l'individu aux groupes sociaux. Dans J. Mallet, *L'Organisation Apprenante: L'Action productrice du sens, tome 1* (pp. 33-45). Aix-en-Provence: Université d'Aix-en-Provence, Sciences de l'éducation.
- Varela, F. J. (1989). *Connaître : Les sciences cognitives, tendances et perspectives*. Paris: Seuil.
- Vézina. (2001). La pratique de l'ergonomie face aux TMS. *Actes du congrès SELF-ACE*, 44-60.