



HAL
open science

Stylisation du genre social de métier ou naissance d'un genre professionnel? Le rôle des dynamiques des interactions asymétriques dans des collectifs pluridisciplinaires

Cédric Gouvenelle, Géraldine Rix-Lièvre, Fabien Coutarel, Florence Thorin

► To cite this version:

Cédric Gouvenelle, Géraldine Rix-Lièvre, Fabien Coutarel, Florence Thorin. Stylisation du genre social de métier ou naissance d'un genre professionnel? Le rôle des dynamiques des interactions asymétriques dans des collectifs pluridisciplinaires. *Transverse*, 2018, Interaction et dynamiques des asymétries, 9, pp.57-75. hal-01830410

HAL Id: hal-01830410

<https://hal.science/hal-01830410v1>

Submitted on 23 Jul 2018

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.

Stylisation du genre social de métier ou naissance d'un genre professionnel ?

Le rôle des dynamiques des interactions asymétriques dans des collectifs pluridisciplinaires

Cédric Gouvenelle¹, Rix-Lièvre Géraldine², Coutarel Fabien³, Thorin Florence⁴

¹ Doctorant en anthropologie cognitive et ergonomie, APST 18 – Université Clermont Auvergne, Université Blaise Pascal, EA 4281, ACTé, BP 10448, F-63000 CLERMONT-FERRAND, FRANCE. Cedric.Gouvenelle@etudiant.univ-bpclermont.fr - +33 699 821 576

² Professeur des Universités, Université Clermont Auvergne, Université Blaise Pascal, EA 4281, ACTé, BP 10448, F-63000 CLERMONT-FERRAND, FRANCE. geraldine.rix@univ-bpclermont.fr - +33 473 407 855

³ Maître de conférences, Ergonome Européen (Eur. Erg[®]) Université Clermont Auvergne, Université Blaise Pascal, EA 4281, ACTé, BP 10448, F-63000 CLERMONT-FERRAND, FRANCE. Fabien.Coutarel@univ-bpclermont.fr

⁴ Directrice adjointe, APST 18, Technopole Lahitolle 8 rue Maurice ROY – CS 90005- 18022 BOURGES CEDEX

Cédric Gouvenelle est doctorant en anthropologie cognitive et ergonomie depuis 2015 au sein du laboratoire ACTé de l'université Clermont Auvergne. Son travail de doctorat est dirigé par Géraldine Rix-Lièvre avec une codirection de Fabien Coutarel. La thèse CIFRE est réalisée en collaboration avec l'Association de Prévention et Santé au Travail du département du Cher (APST18). La recherche a pour objectif d'interroger, dans une approche phénoménologique, les relations des différents genres professionnels au sein de groupes « projet » en service de santé au travail afin de comprendre dans quelles conditions les dynamiques des interactions asymétriques vont être des constantes capacitantes de l'activité ou au contraire des freins au développement de celle-ci.

Résumé :

L'objet de la recherche menée dans le service interentreprises de Prévention et de Santé au Travail du département du Cher est de comprendre quelles sont les interactions entre les genres sociaux professionnels au sein de collectifs hétérogènes temporaires. En particulier, l'analyse se portera sur le rôle du style individuel. Dans des situations de recomposition de certaine profession, il s'agit de comprendre jusqu'à quel point le style des individus enrichit le genre social de métier et à partir de quel moment en naît un nouveau. Il s'agira d'analyser les asymétries émergentes et de faire apparaître les dynamiques sous-jacentes pouvant être des obstacles ou des leviers au fonctionnement de ces collectifs hétérogènes temporaires, lesquels permettront de caractériser des éléments de style ou de genres professionnels.

1. L'ACTIVITÉ COLLECTIVE, UN ENJEU POUR LES SIST

La loi de Modernisation Sociale, en 2002, a introduit dans les services de Santé au Travail une injonction de pluridisciplinarité qui n'est pas sans poser de difficultés (Debuc, 2015 ; Fernandez, 2009) notamment dans une période où le déficit numérique de médecins du travail pose des questions tant de recrutement que de formation (Barlet, 2015 ; Fernandez, 2009). L'APST 18¹ a pris en compte tôt cette question de la pluridisciplinarité dans les équipes, conscient que la vie des individus comme des collectifs, et par la même du travail était bouleversé. Mais la mise en œuvre de projets d'actions collectives de prévention efficaces ne se décrète pas et l'activité des personnels issus de différents corps de métiers s'en trouve transformée (Barlet, 2015; Fernandez, 2009). Ainsi, par exemple les médecins du travail sont amenés à partager certaines prérogatives « techniques » qu'ils assuraient seuls auparavant. De plus, leur tâche ne se limite pas au domaine médical. La loi leur demande d'assurer des missions de pilotage d'équipes, de prévention en santé au travail, ainsi que des interventions sur le terrain des établissements adhérents : les Actions en Milieu de Travail (AMT).

Dans ce nouveau cadre issu de la prescription de la pluridisciplinarité², une réflexion commune sur la place de chacun des acteurs ainsi que sur leur rôle dans l'équipe pluridisciplinaire pourrait permettre d'envisager les marges de manœuvre et les degrés d'autonomie de chacun (Fernandez, 2009 ; Paillereau, 2015), à condition que cette réflexion soit basée sur une confrontation au réel du travail (Clot, 2008) et l'occasion de débats inter-métiers (Caroly, 2010) Notre recherche consiste donc à étudier dans quelle mesure les collectifs hétérogènes temporaires existants à l'APST 18 constituent des espaces de dispute professionnelle (Clot, 2014). C'est-à-dire, comment les acteurs, à travers ces groupes de projet, arrivent à partager sur le réel du travail, à réélaborer les règles au delà du prescrit, afin d'offrir à chacun des possibilités d'enrichissement personnel comme professionnel. A travers le fonctionnement de ces groupes, nous regarderons comment les dynamiques des interactions asymétriques contribuent ou font obstacle au développement de l'activité collective. L'objet de ces groupes est de concevoir, sur une période courte – en mode projet (Lièvre & Rix-Lièvre, 2011) –, un objet ou un service, ici des supports de prévention en santé au travail. Ces groupes sont constitués de médecins du travail, d'IPRP³, d'infirmiers en santé au travail et d'assistants médicaux : nous les désignons comme des collectifs temporaires hétérogènes.

La construction de l'activité collective n'est pas « codifiée » par le métier (Caroly, 2010) au sein des services de santé au travail, car le mode projet est encore exogène à la culture des SIST largement marquée du travail individuel du médecin du travail. Le travail collectif sera un processus permettant la répartition des tâches, les échanges de savoirs et de savoir-faire et l'élaboration de règles collectivement admises (Caroly, 2010). L'analyse du travail collectif a pour objet de comprendre les processus de coopération qui peuvent se mettre en place au sein des groupes mais aussi les compromis et renégociations de position entre les acteurs ou entre le collectif et l'organisation prescriptrice. L'observation permettra de faire émerger les règles collectivement admises qui sont construites et mises en place par les acteurs au fur et à mesure (Caroly, 2010). Dans le travail collectif se construit le collectif de travail (Caroly, 2010). Il ne pourra y avoir de collectif de travail qu'à partir du moment où plusieurs acteurs « *concourent à une œuvre commune dans le respect des règles* » (Cru, 1988, p. 44). Le collectif de travail ne peut naître et exister que « *dans et par cette activité de*

¹ Association de Prévention et Santé au Travail du département du Cher

² Code du Travail Art L4622-8. Modifié par Loi n°2011-867 du 20 juillet 2011.

³ Intervenant en prévention des risques professionnels

production de règles » (Caroly, 2010, p. 98), même si l'ensemble des acteurs ne sont pas engagés de concert dans la réalisation de la tâche. Cette construction du collectif de travail repose sur trois conditions (Caroly, 2010), à savoir l'existence de règles de métier qui apportent une cohésion au groupe, la confiance réciproque et la reconnaissance, qu'elle passe par une reconnaissance des compétences professionnelles ou de l'individu.

Dans ce cadre, il s'agira de mobiliser les connaissances définies en ergonomie de l'activité. Cette activité ne se limitera pas aux conduites de l'individu en situation. Elle va englober tout ce que l'individu peut mettre en jeu pour réaliser son objectif, au-delà de l'action de travail. On considérera tant ce qui va être fait et réalisé que ce que l'individu aura cherché à faire sans parvenir nécessairement à le concrétiser (Clot, 1996; Falzon, 2004). Mais ces tentatives sont, pour les acteurs, des expériences corporelles et intégrées, qui forgent l'histoire et l'identité du sujet, ainsi que celle du groupe. Les interactions professionnelles transforment donc les acteurs, participent à leur construction comme à celle du collectif. Il s'agit de considérer la coopération, au sens où « *les opérateurs travaillent ensemble sur le même objet ou un objet proche visant au même but proximal* » (De la Garza & Weill-Fassina, 2000, p. 218). Dans une approche développementale de l'activité (Caroly, 2010 ; Clot, 2008), la vie du collectif ne peut prendre plus d'ampleur qu'à la seule condition que les différents acteurs qui le composent, intégrant de la « coopération », soient en mesure de reconstruire les expériences vécues, individuellement comme collectivement, pour les réinjecter dans la mise en commun, pour vivre de nouvelles expériences. Cet aspect souligne l'importance de prendre en compte la perception des acteurs, en situation (Suchman, 1987), considérant que cette perception des situations, est liée à l'expérience vécue du Sujet, et que face à une situation identique, deux Sujets en ont une perception différente (Merleau-Ponty, 1945). Elle peut devenir un catalyseur dans le cadre de collectifs de travail hétérogène temporaires : cette diversité phénoménale peut constituer un facteur d'enrichissement des interactions et un terrain favorable à la créativité. C'est par cette perception individuelle des situations que la coordination prend des formes différentes et s'adapte au sein des collectifs hétérogènes temporaires. Afin de pouvoir appréhender l'ensemble des conduites des acteurs, il convient, au delà de la prise en compte du vécu de l'expérience (Merleau-Ponty, 1945), d'intégrer les représentations personnelles que chaque acteur a de sa propre activité professionnelle et de celle des autres (Canguilhem, 1952). « *On cherche, en cultivant les différences de point de vue, à mieux saisir la place du corps vécu, vivant dans l'activité individuelle, sociale et collective* » (Clot, 2008, p. 34)

Nous considérons qu'il peut être pertinent de saisir la perception qu'ont les acteurs d'autrui, notamment à travers la construction des genres sociaux professionnels (Clot, 1999 ; 2008). Le genre social de métier est défini comme étant l'ensemble des obligations partagées par ceux qui travaillent pour parvenir à réaliser leur activité, malgré les entraves de l'organisation prescrite, sans qu'ils aient le besoin dans le réel de leur activité d'avoir à redéfinir un ensemble de critères d'évaluation, de règles métiers encadrants la tâche à réaliser (Clot, 2008). Dans le cas spécifique des groupes hétérogènes temporaires, nous regardons comment les différents genres sociaux de métiers (médecins du travail , ergonomes, infirmiers, assistants) vont co-exister et interagir alors même que certains sont en construction (infirmiers, assistants). Les acteurs de ces groupes ont des comportements et des relations sociales qui peuvent être en partie définies par le genre social de métier, qui influe sur les interactions professionnelles. Le genre social de métier influencera aussi les relations à l'organisation comme à autrui, dans une dimension plus affective, émotionnelle et sensible, et qui concernera les mécanismes de protection et de menace qui se mettront en place dans les interactions sociales (Goffman, 1974; 1973). Cela pourra placer certains acteurs dans des

situations d'asymétries cognitives (position de sachant) ou institutionnelles qui pourraient laisser supposer que ces acteurs peuvent à certains moments se trouver en position favorable pour imposer la vision de leur genre aux autres au sein des collectifs. Nous interrogerons la construction des genres professionnels au sein des collectifs hétérogènes temporaires et chercherons à comprendre comment les collectifs de travail permettent des débats sur le réel de l'activité, comment le partage et l'expérience permettent aux acteurs de dégager des marges de manœuvres qui puissent permettre un fonctionnement pluridisciplinaire efficient des équipes.

2. METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

1. Le choix de la participation observante

Les 4 groupes observés sont hétérogènes en nombre de participants, en thématiques. Ils concernent : Les addictions ; Une réflexion sur la Fiche d'Entreprise ; Les rythmes de travail ; Le maintien dans l'emploi.

Ces groupes ont été choisis car ils permettent d'observer en situation l'activité d'acteurs différents. Cependant, l'activité observée est commune et apporte un facteur d'homogénéité dans la construction du matériau. Que ce soit la mise en place de conférences de sensibilisation pour les addictions, une réflexion avec proposition d'organisation en ce qui concerne la Fiche d'entreprise, l'objet pour les acteurs est de construire un objet commun, en faisant en sorte que les différents corps de métier apportent au collectif temporaire afin que la mission aboutisse, sous la coordination d'un des membres. Un premier travail exploratoire a permis de bien définir la place, la posture du chercheur dans les différents groupes projet. Celle-ci déterminera la place qu'il prend au sein du collectif, où il se positionne, mais surtout, quel regard il porte sur l'activité (Rix-lièvre, Boyer, & Coutarel, 2014).

Cette recherche mobilise les méthodes ethnographiques afin d'étudier l'activité d'équipes pluridisciplinaires travaillant en groupe projet en Service de santé au travail.

En situation de participation observante (Andrieu, 2000; Lièvre & Rix-Lièvre, 2011), l'intégration du chercheur dans le milieu ne le place pas dans une situation « d'observateur extérieur » comme l'approche positiviste de l'ethnographie classique (Malinowski, 1933) le laisse supposer. De la même façon, l'approche ethnométhodologiste de l'Ecole de Chicago par l'observation participante peut apparaître comme « *une immersion fictive dans un milieu étranger* » (Bourdieu, 2003, p. 44). La recherche s'appréhende avec un observateur qui n'est pas en surplomb, mais engagé corporellement, émotionnellement dans le terrain (Devereux, 1980). Le chercheur pour s'approprier le terrain de recherche, accepte d'être modifié par l'expérience de terrain (Favret-Saada, 2009). Dans ce travail, il appartient au collectif à la fois comme collègue ergonomiste et comme chercheur. Il se place en situation de redoublement professionnel. Cette assimilation à plusieurs genres professionnels contribue à déterminer la nature des relations/interactions construites avec les autres membres du collectif (Rix-Lièvre & Lièvre, 2014) ; elles sont relatives au genre professionnel des personnes avec lesquelles il interagit, aux situations mais aussi au style individuel du chercheur. Cette norme propre, du fait de l'appropriation d'un nouveau genre par le doctorant, le genre chercheur, va s'enrichir, et demander de nouvelles adaptations à l'observateur.

2. La construction du matériau

La construction du matériau se fait tout au long de cette participation observante et elle est le fruit d'une co-construction entre le « sensible » (Récopé, Fache, & Fiard, 2011) du chercheur et des éléments factuels construits (Favret-Saada, 2009). Les notes prises et la constitution du journal de bord traduisent autant des éléments objectivés notés précisément que le « sensible » de l'observateur.

Lors des réunions de groupe, les communications verbales spontanées entre les différents acteurs sont prises en notes ou enregistrées. Il s'agit aussi de relever les activités dialogiques sans phrases (Clot, 2004), en particulier celles relatives à l'engagement corporel des acteurs dans leur pratique en fonction des sujets, des autres acteurs ou corps de métier... Les pratiques corporelles de chacun des acteurs sont porteuses, outre d'une dimension identitaire, de normes sociales et culturelles. On relève comment cet engagement corporel appuie ou réduit les asymétries en situation. La constitution d'un journal de bord a un double objectif. Tout d'abord, permettre au chercheur de « *trouver des réponses à des questions urgentes* » et se positionner sur le terrain, conduire à une « *opération de connaissance* » (Favret-Saada, 2009, p.154). Cette prise de notes va permettre une co-construction du matériau avec les acteurs, en situation, basée sur la confiance et la coopération dans l'activité qui est une des clefs d'approche de leur vécu.

Ces matériaux sont complétés par des entretiens, menés à différentes phases des groupes projets. Certains le sont sur le vif, sur des relevés de discussions, d'autres dans des étapes « intermédiaires », pour faire le point. Ils ont pour objectif de documenter le point de vue intrinsèque des acteurs, leur perception des situations. Il semble pertinent de travailler avec les verbalisations des acteurs en action ainsi qu'avec des données d'entretiens peu reconstruites afin de les confronter aux observations. Le matériau construit devrait prendre en compte la subjectivité des acteurs et intégrer une description de l'activité vécue tout en croisant celle-ci avec la perception de l'observateur. L'imprégnation du terrain, par l'intégration dans le collectif de travail est déterminante afin de se familiariser avec les métiers, leurs codes, leur langage (Olivier de Sardan, 1995). Cette proximité permet d'échanger en dehors des périodes d'observation, lors des repas du midi, aux pauses café (Jeanjean, 2004), plaisanter, apprendre à se connaître. Ce sont l'ensemble de ces interactions qui permettent, en connaissant les acteurs, les relations fines dans le groupe, de maîtriser certains codes, de formaliser les genres professionnels. Ils permettent de mener plus finement les entretiens et de comprendre tant l'activité que d'analyser l'émergence de dynamiques des asymétries.

Le genre social professionnel est central dans l'analyse de l'activité des collectifs hétérogènes temporaires. Il participe à la construction de la conduite des acteurs vis à vis des autres membres du groupe (Clot, 2008), à normer socialement les comportements (Coutarel, 2008 ; Récopé, Fache, & Fiard, 2011) : c'est le « répondant générique du métier » (Clot, 2006, p. 130). Ces normes seront envisagées à partir de la notion de « sensibilité à ». Cette « sensibilité à » oriente les acteurs vers ou au contraire loin de certaines pratiques, de certains objets ou événements (Récopé, Fache, & Fiard, 2011). La dispute professionnelle est un moment où les acteurs ont à gérer un ensemble de contradictions vis-à-vis du milieu professionnel, du genre social professionnel.. Ainsi, à travers les interactions, la relation à autrui va se développer, se construire, trouver de la « *reconnaissance et de estime de soi, ou [au contraire] de la souffrance, du stress[...]* » (Coutarel, 2011, p. 85). Cette construction de l'acteur, en situation, par des va-et-vient entre ses expériences vécues, sa formation initiale, le

genre professionnel et les émotions tient du rapport au sensible de l'individu (Récopé, Fache, & Fiard, 2011). Au sein des genres sociaux de métier, loin de les remettre en cause, la norme prévalente qu'est la « sensibilité à » va permettre aux acteurs, par le style, d'apporter une palette de nuances issue du vécu de l'expérience de chacun.

Cette activité sera considérée comme autonome. Elle repose ainsi sur des interactions asymétriques entre l'individu et l'environnement, ce qui va définir une dynamique de couplage structurel (Varela, 1989). Les individus ne vont pas interagir de façon identique en fonction du contexte dans lequel ils vont être amenés à évoluer : les mêmes individus pourront par exemple avoir des conduites, une relation à autrui différentes au quotidien au sein de l'équipe pluridisciplinaire du SIST ou dans les groupes projet, le contexte environnemental, cognitif, organisationnel étant différent. Le couplage entre l'acteur et l'environnement va évoluer en permanence tout au long de l'activité. Ainsi, l'activité des membres des groupes projet qui émerge de ce couplage structurel va découler d'un effort d'adaptation au contexte. Ainsi, se crée l'expérience de l'individu à travers le vécu de cette activité humaine (Merleau-Ponty, 1945). Ainsi, au sein du genre professionnel, les individus apporteront des nuances par le style individuel de chacun (Clot, 1999 ; 2008), réélaboreront des règles communément admises. Afin de formaliser le genre social professionnel et d'identifier les nuances que l'individu peut apporter par le biais de différents styles, nous caractériserons les 4 registres du genre professionnel définis par Clot (2008) :

- Personnel : ce que chaque acteur engage de sa « *singularité, son histoire, de ses affects* » (Clot, 2006, p. 137). Le métier ou l'activité, comme les interactions, sont singulières et si elles peuvent être régulées, ne peuvent être anticipées. Cet engagement dans l'activité tout en obligeant les acteurs à se renouveler caractérisera le registre personnel. Être puis avoir du métier va demander aux acteurs des allers-retours constants entre l'appropriation des gestes métier, réussir à s'en affranchir et revenir vers autrui/le collectif (Clot, 2006).
- Interpersonnel : ce caractère interactif ou collectif, qui donne du sens à l'activité ou au métier : définir un objectif de travail commun, construire un objet en équipe pluridisciplinaire, se partager les tâches, apparaître publiquement comme une équipe, partager des informations et des connaissances, apprendre à se connaître.
- Transpersonnel : l'activité du collectif de travail, qu'elle soit individuelle ou collective est traversée par une histoire commune, qui n'appartient à personne et est à la disposition de tous. Cette mémoire du collectif est une collation des expériences et des situations déjà affrontées et peut permettre aux acteurs ou au collectif de répondre à de nouvelles situations.
- Impersonnel : Le registre impersonnel regroupe l'ensemble des prescriptions dont les acteurs se dotent et entretiennent pour réaliser la tâche à réaliser (Clot, 2006), mais aussi celles que l'organisation (institutionnelle comme locale) met en place.

Afin de documenter ces différents registres, nous caractérisons lors des réunions et des entretiens, quel est l'engagement des acteurs dans le projet, comment il se traduit, corporellement. Comment certains acteurs s'affranchissent du métier et s'adressent à autrui, y compris en dehors de leur groupe professionnel. Nous regarderons également le rôle des interactions dans les échanges, la motricité, entre les acteurs et sur le réel du travail. Les mails échangés entre les acteurs concernant le projet sont aussi collectés car ils participent des interactions du collectif au même titre que les interactions langagières ou corporelles.

Nous chercherons à caractériser l'ensemble des éléments ayant un rapport à l'organisation et aux institutions consigné aux tâches prescrites, et interrogeront le processus afin de comprendre s'il se retrouve ou s'applique dans le réel du travail. Qui pilote le groupe, comment et pourquoi ? Est-ce que les acteurs suivent les différents « Jalons » présents dans les processus ? Le collectif les transgresse-t-il ? Dans les entretiens et dans les interactions, nous serons attentifs au poids du genre social professionnel et des normes ainsi que de l'ensemble des obligations génériques que peuvent se donner les acteurs afin de pouvoir réaliser les missions qu'ils se sont fixés dans les collectifs temporaires hétérogènes.

Quelles sont les asymétries et quels effets provoquent-elles ? Le genre social de métier joue-t-il un rôle prépondérant ou d'autres facteurs interviennent-ils ? Des écarts apparaissent-ils dans les référentiels partagés : la santé par exemple, la prévention ou les rapports au métier (les médecins du travail considérant la visite médicale comme le centre du métier, les IPRP, définissant le « terrain » comme le leur (Barlet, 2015), des infirmiers se définissant comme de « petits médecins »).

3. PREMIERES PISTES DE RESULTATS

Si l'étude des premiers groupes projet a une portée essentiellement exploratoire, certaines régularités se dégagent malgré tout des premières analyses. D'une part, même si l'origine de la mise en place des deux projets était différente, des comportements et des interactions communes sont à constater, en particulier concernant les relations entre les genres professionnels. Le genre social de métier s'y affirme fortement et s'impose comme un élément central à l'origine de certaines interactions asymétriques dont les dynamiques peuvent être des freins comme des leviers au fonctionnement du collectif. Nous développerons un exemple ici qui concerne un groupe professionnel : les médecins du travail. Il montre les processus mettant en lien le genre social professionnel, le style et quels peuvent être les réductions ou renforcements des asymétries et les dynamiques des asymétries qui sont sous-jacentes. Ces processus existent dans d'autres catégories professionnelles.

Un des aspects mis en exergue lors des réunions des collectifs temporaires hétérogènes est le retard et l'absentéisme des médecins du travail du travail. Lors des réunions des groupes et des conférences, les médecins du travail sont quasiment toujours arrivés en retard (ou ont été absents). L'observation a permis de relever que lorsque les médecins du travail arrivaient en retard, la plupart du temps, ils ne formulaient pas d'excuses, s'asseyaient et prenaient la réunion en cours. Seuls les médecins du travail ont ce type de comportement. Les actions des individus sont généralement normalisées par des « lignes d'actions » qui vont être interdépendantes du monde social (Goffman, 1974). Les pratiques sociales des individus se construisent autour de règles et de normes communément admises par les membres du groupe, des règles structurées et cohérentes qui peuvent émaner de genres professionnels. Ainsi sur le plan proxémique (Hall, 1971), les modalités des relations sociales entre les individus sont déterminées par des « personnalités situationnelles » (Hall, 1971) intégrées, liées en particulier au comportement en société.

De leur côté, les autres participants n'ont pas eu ce type de comportement. Les assistants, les infirmiers, les techniciens hygiène et sécurité, les ergonomes et le chargé de projet sont toujours arrivés à l'heure, voire en avance pour préparer les salles et le matériel.

Ce comportement des médecins du travail ne passe pas inaperçu auprès des autres acteurs qui le verbalisent :

- « *Ce qui était saoulant, c'est que [les médecins du travail] n'arrivent systématiquement pas à l'heure, ou [ils] s'inscrivent et ne viennent pas* ».
- « *Bon, y'en a marre de l'attendre, on va fumer une clope... Elle est arrivée... pour une fois qu'elle arrive tôt au service, elle est quand même en retard...* »

Cependant, jamais les réunions ne débutent sans la présence du médecin qui doit venir. Les différents acteurs l'attendent, tournent en rond, discutent entre eux. Cette vision du médecin est largement partagée : elle se retrouve lors d'échanges en Région Centre, comme au niveau national lors de conférences ou congrès (y compris avec des médecins du travail).

Au sein d'un groupe, la posture dominante du médecin a été contrariée (formulation d'une remarque liée au retard). Sa réaction n'a pas été immédiate, aucun conflit ouvert n'a été relevé. Cependant, le médecin a constamment contredit l'acteur ayant fait la remarque et ceci s'est poursuivi lors de la présentation publique. Face à un public, le médecin porte atteinte à la légitimité d'autrui en s'appuyant sur son propre statut social tout en clôturant la discussion, car il est difficile de répondre. On constate ce type de situation dans d'autres contextes. Devant un employeur, le médecin présente une intervention dont il ne connaît pas le contenu en présence d'un ergonome. L'ergonome raconte :

« [Il] n'a rien n'écouté. Il ne connaît pas le contenu mais devant l'employeur, [il] l'a inventé, [disant] que ça durait 30 mn, [...], qu'il y avait un quizz. Tout cela est faux. Maintenant, l'employeur ne veut pas modifier la durée. Ça me saoule. En plus, ce n'est pas moi qui vais faire la présentation. Je dois transmettre à XXX. Ça me saoule ! »

Si on constate qu'aujourd'hui, la situation est vécue comme telle par les acteurs, la perturbation de cette situation ne semble pas réduire les asymétries existantes. Au contraire, on constate un renforcement de la position d'autorité lors de la perturbation de la situation pré existante et une augmentation des asymétries. Il n'y a de fait pas de dynamique favorable à une co-construction d'un fonctionnement collectif au sein du groupe.

Dans un autre groupe, nous avons pu comparer le fonctionnement de deux équipes différentes. Dans les deux cas, il s'agit d'un trio médecin/infirmier/IPRP où les infirmiers sont peu aguerris à l'exercice de l'expression orale en public, les IPRP en ont l'habitude.

Au sein de l'équipe 1, lors de la mise en place de la conférence, IPRP et infirmier gèrent la mise en place matérielle (salle, café, accueil), le médecin du travail n'arrive en salle qu'au dernier moment. C'est l'IPRP qui fait la première partie. On suit la logique du PPT, avec des enchaînements rapides. La place de chacun des acteurs est respectée selon ce qui a été défini par avance. La présentation est faite sur un ton « académique » qui laisse peu de place à la discussion. Peu à peu, le médecin du travail prend plus de place, essentiellement dans les questions en fin de présentation.

Au sein de l'équipe 2, le médecin du travail est en position de coordination de l'équipe dès le départ. Elle va se préoccuper de savoir si tout va bien auprès des autres acteurs avant de partir, si le matériel fonctionne, etc... Durant le trajet, elle s'évertue à détendre tout le monde en plaisantant, dit à qui veut l'entendre : « *il faudra que vous m'aidiez pendant la présentation, je ne suis pas sûre de tous les enchaînements, j'ai zappé certaines diapos, je compte sur vous !* » Le médecin du travail fait le choix d'être un élément facilitateur de la présentation en y participant. La salle est préparée de concert, c'est le médecin du travail qui prépare le café. L'accueil des participants est collectif et dans la bonne humeur (plaisanteries du médecin du travail, relayées par les autres acteurs). C'est le médecin du travail qui introduit la présentation. Elle la maîtrise parfaitement, ne lit pas de texte mais elle interagit avec les présents. L'IPRP comme l'infirmier feront de même. Il n'y a pas un transfert académique du savoir mais une co-construction avec les différents acteurs, sous la baguette du médecin du travail. Il y a beaucoup de questions, dont les réponses sont apportées aussi bien par l'infirmier, l'IPRP que le médecin du travail, sans impression de concurrence ou de position de sachant de l'un ou de l'autre.

4. EN CONCLUSION

Dans les deux situations, comme dans les autres réunions de groupes observés, le genre social professionnel définit le rapport que le médecin a avec les autres acteurs de l'équipe. Il ne va pas toujours coordonner techniquement l'activité mais se place souvent en position de « sachant », conforté par une légitimité d'asymétrie institutionnelle qui est acceptée par les autres acteurs : « *Les médecins du travail dirigent le contenu. En ce qui concerne les IDEST, on fait le travail qui nous est attribué.* ». C'est sur ce point de la « direction du contenu » qu'il existera une prévalence dans les différents groupes, dans les interactions entre les acteurs. Les médecins du travail adoptent dès le départ un comportement qui les positionne en situation d'imposer leur point de vue. Durant les interventions, les médecins du travail, comme écrit Hall (1971, p. 157) sur les interactions, la relation à autrui, « accentuent l'ensemble de leurs comportements. La voix est haute, sans être jamais à son niveau maximum, le débit reste toujours contrôlé, posé. Ils s'engagent corporellement en accentuant les gestes des mains, le corps en avant, en effectuant des mouvements des bras amples. Sur le plan proxémique (Hall, 1971), on se situe dans le mode « éloigné », celui de la « distance publique » définit par Hall (1971, p. 157), où l'idée d'un contact devient difficile, ce qui renforce la position de sachant. Ils se placent de fait, ou sont placés par les autres acteurs comme centraux dans l'équipe. L'organisation les définit aussi comme l'acteur central de ces groupes hétérogènes temporaires, à l'instar du fonctionnement des équipes pluridisciplinaires (Barlet, 2015;; Debuc, 2015; Fernandez, 2009).

On constate lors de l'analyse du matériau de ces premières observations au sein des groupes hétérogènes temporaires qu'au sein du groupe « médecin du travail », le genre social professionnel est prégnant et qu'il va être transversal. Ce genre de métier peut déterminer les comportements et les modes d'interaction avec les autres acteurs, mais aussi, à l'inverse déterminer le comportement d'autrui envers le médecin du travail, du fait des asymétries sociales et institutionnelles ancrées dans la société et au sein de l'organisation des SIST. Cependant, ce genre social de métier va être nuancé par chaque individu, par son style individuel. Celui-ci va alors, en enrichissant le genre de métier, permettre et faire en sorte que des dynamiques, portée par le style soient des médias pour le développement de cette pluridisciplinarité.

C'est par le style (Clot, 2008 ; 1999) que le médecin du travail va apporter des nuances au genre social professionnel. Il ne s'agit pas pour le médecin, comme pour tous les autres acteurs, de lutter contre le genre professionnel, mais dans une logique d'appropriation (Mauss, 1935, Ed. 2012 ;), de faire corps (Warnier, 2002), d'apporter sa touche personnelle au genre partagé. Ainsi, il va favoriser les interactions, la co-construction avec l'ensemble de l'équipe, mettre à l'aise les autres acteurs pour que ceux-ci soient dans les meilleurs conditions cognitives, gagnent en efficacité ou au contraire accentuer les freins déjà existant

Plusieurs questions se posent aujourd'hui à nous à cette étape de la recherche. Nous focalisons notre attention sur le style des acteurs en situation. En particulier, les styles individuels ont-ils la capacité d'adapter totalement les genres sociaux de métier ou au contraire, dans certaines situations voit-on émerger de nouveaux genres professionnels dans des métiers identiques (par exemple avec les médecins du travail qui s'engagent totalement dans un fonctionnement pluridisciplinaire) ? Ce questionnement nous amènera à explorer la problématique du genre professionnel et du style afin de comprendre si les styles divergents peuvent être à l'origine de ces scissions de genres sociaux de métier. Si cette hypothèse peut être confirmée, il s'agira de regarder à partir de quand ces scissions deviennent possible et

pourquoi.

Par exemple, les asymétries vont-elles favoriser, via le style individuel, une dynamique permettant par la capacité de débattre, d'élargir les possibilités individuelles comme collectives de penser autrement et d'offrir ainsi une capacité à agir (Daniellou, 1998), pour concevoir comme pour transformer l'activité agissant ainsi sur la prescription collective des genres et permettant la naissance de nouveaux genres professionnels ?

5. BIBLIOGRAPHIE

- 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.
- Canguilhem, G. (1952). *La connaissance de la vie*. Paris: Hachette.
- Caroly, S. (2010). *Activité collective et réélaboration des règles : des enjeux pour la santé au travail*. Humanités ans social sciences. Université Victor Segalen , Bordeaux II.
- Clot, Y. (2006). L'activité entre l'individuel et le collectif : une approche développementale. Dans G. Valléry, & R. Amalberti (Eds), *L'analyse du travail en perspectives - Influences et évolutions* (pp. 148-157). Toulouse: Octarès.
- Clot, Y. (1996). L'activité, le sens et l'analyse de travail. Dans p. Cazamian, F. Hubault, & M. Noulin, *Traité d'ergonomie* (pp. 275-288). Toulouse: Octarès.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris: PUF.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF.
- Coutarel, F. (2008). L'effort. Dans G. Boëtsch, D. Chevé, & P. Blanchard (dir.), *Corps et Couleurs* (pp. 108-111.). Paris: Editions CNRS.
- Coutarel, F. (2011). Quelle reconnaissance du travail réel, des tensions et déséquilibres dans la quête de performance ? Dans P. Chaudat, & R. Muller, *Les nouvelles organisations du travail : entre souffrance et performance* (pp. 73-99). Paris: L'Harmattan.
- Cru, D. (1988). Collectif et travail de métier. Dans C. Dejours, *Plaisir et souffrance dans le travail* (pp. 43-49). Paris: Editions de l'AOCIP.
- Daniellou, F. (1998). Une contribution au nécessaire recensement des " repères pour affronter les TMS. Dans F. Bourgeois, *TMS et évolution des conditions de travail* (pp. 118-122). Paris: Les actes du séminaire.
- De la Garza, C., & Weill-Fassina, A. (2000). Régulations horizontales et verticales du risque. Dans T. Benchekroun, & A. Weill-Fassina, *Le travail collectif. Perspectives actuelles en ergonomie* (pp. 217-224). Toulouse: Octarès.
- Debut, T. (2015). La prévention des risques professionnels - une aire de jeux privilégiée pour la pluridisciplinarité - Quelle pluridisciplinarité ? Quelles perspectives ? Dans H. François, *La dynamique des métiers de l'ergonomie* (pp. 62-66). Toulouse: Octarès.
- Falzon, P. (2004). Nature, objectifs et connaissances de l'ergonomie. Eléments d'une analyse cognitive de la pratique. Dans P. Falzon, *Ergonomie* (pp. 17-35). Paris: PUF.
- Favret-Saada, J. (2009). *Désorcèler*. Paris: Editions de l'Olivier.
- Fernandez, G. (2009). *Soigner le travail*. Paris: Eres.
- 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.
- Jeanjean, A. (2004). Ce qui se noue au café. *Socio-anthropologie* , 15, 47-67.

- Lievre, P., & Rix-Lievre, G. (2011). Proposition d'un design de recherche pour investir le projet entrepreneurial: la question méthodologique de l'investigation de l'activité en situation. *Revue de l'Entrepreneuriat* , 10 (2), 69-88.
- Mauss, M. (1935 (2012)). Les techniques du corps. Dans N. Schlienger, *Marcel Mauss, Techniques, technologie et civilisation*. (pp. 365-395). Paris: PUF.
- Merleau-Ponty, M. (1945). *Phénoménologie de la perception*. Paris: Gallimard.
- Olivier de Sardan, J.-P. (1995). La politique du terrain. *Enquête* , 1.
- Paillereau, G. (2015). La pluridisciplinarité en santé au travail : indispensable et à géométrie variable. In F. Hubault, *La dynamique des métiers de l'ergonomie* (pp. 41-54). Toulouse: Octarès.
- Récopé, M., Fache, H., & Fiard, J. (2011). Sensibilité, conceptualisation et totalité . *Travail et apprentissage* , 7, 11-32.
- Rix-lièvre, G., Boyer, S., & Coutarel, F. (2014). La performance arbitrale : de son étude à son développement. *Activités* , 11, 86-104.
- Suchman, L. (1987). *Plans and situated actions: the problem of human/machine communication*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Varela, F. J. (1989). *Connaître : Les sciences cognitives, tendances et perspectives*. Paris: Seuil.
- Warnier, J.-P. (2002). Les jeux guerriers du Cameroun de l'Ouest. Quelques propos iconoclastes. *Techniques & Culture*, 39 .