



HAL
open science

Les dynamiques des interactions asymétriques dans des collectifs pluridisciplinaires en service de prévention et de santé au travail. Une approche anthropologique et ergonomique de projets de conception d'actions de prévention en santé au travail.

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

► To cite this version:

Cédric Gouvenelle, Géraldine Rix-Lièvre, Fabien Coutarel, Florence Thorin. Les dynamiques des interactions asymétriques dans des collectifs pluridisciplinaires en service de prévention et de santé au travail. Une approche anthropologique et ergonomique de projets de conception d'actions de prévention en santé au travail.. 56ème Congrès de la SELF, Vulnérabilités et risques émergents : penser et agir ensemble pour transformer durablement, Jul 2022, Genève, Suisse. hal-03610148

HAL Id: hal-03610148

<https://hal.science/hal-03610148>

Submitted on 16 Mar 2022

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.



56^{ème} CONGRÈS SELF
6 - 8 juillet 2022

**VULNÉRABILITÉS ET
RISQUES ÉMERGENTS**
penser et agir ensemble pour
transformer durablement

EBSCOhost

*The full text of SELF congresses
proceedings in Ergonomics Abstracts is
included in Academic Search Ultimate on
EBSCOhost™*

www.ergonomie-self.org

→ Ergonomics abstract

Les dynamiques des interactions asymétriques dans des collectifs pluridisciplinaires en service de prévention et de santé au travail

*Une approche anthropologique et ergonomique de projets de conception
d'actions de prévention en santé au travail*

Cédric Gouvenelle^{1,2}; Géraldine Rix-Lievre¹; Fabien Coutarel¹; Florence Thorin²

¹Université Clermont Auvergne, CNRS, Acté, F-63000 Clermont-Ferrand, France,
c.gouvenelle@apst18.com

²APST18, Technopôle Lahitolle, 8, rue Maurice Roy, 18022, Bourges CEDEX, f.thorin@apst18.com

Résumé. La question d'un fonctionnement pluridisciplinaire devient un enjeu dans un contexte de transformations des structures des SSTI. L'activité collective des équipes pluriprofessionnelles en groupes projet de conception n'a jamais fait l'objet de travaux de recherche afin de comprendre comment les statuts professionnels influent sur l'activité de conception. Cette recherche regarde comment les asymétries statutaires participent de l'organisation de l'activité de conception. 4 groupes projets regroupant 6 statuts professionnels sont étudiés (enregistrements audio, transcriptions). Un traitement quantitatif des échanges avec une catégorisation spécifique à l'activité de conception est construit. Les travaux identifient que les asymétries statutaires demeurent en position favorable mais sont à l'origine de débats interprofessionnels dans les groupes. La prescription du travail a des leviers favorisant des fonctionnements réellement pluridisciplinaires par la définition de cadres participatifs équilibrés et ouvrant des possibilités de régulations aux membres des équipes.

Mots-clés : Asymétries ; Conception ; Groupes projet ; Rôles ; Services de santé au Travail (SSTI) ; Statuts

The dynamics of asymmetric interactions in multidisciplinary groups in Occupational Health Service

*An anthropological and ergonomic approach to projects for the design of preventive
actions in occupational health*

Abstract. The question of a multidisciplinary functioning becomes an issue in a context of transformations of the structures of the SSTI. The collective activity of multi-professional teams in design project groups has never been the subject of research to understand how professional statuses influence design activity. This research examines how statutory asymmetries participate in the organization of design activity. 4 project groups bringing together 6 professional statuses are studied (audio recordings, transcriptions). A quantitative treatment of the exchanges with a specific categorization of the design activity is constructed. The work identifies that statutory asymmetries remain in a favorable position but are at the origin of interprofessional debates in groups. Prescribing work has levers favoring truly multidisciplinary operations by defining balanced participatory frameworks and opening up possibilities for regulation to team members.

Keywords: Design; Project groups; Roles; Occupational health services (OHS); Statutes.

*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Genève les 6, 7 et 8 juillet 2022. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante : Gouvenelle, C., Rix-Lievre, G., Coutarel, F., Thorin, F., (2022). Les dynamiques des interactions asymétriques dans des collectifs pluridisciplinaires en service de prévention et de santé au travail. *Une approche anthropologique et ergonomique de projets de conception d'actions de prévention en santé au travail*. Actes du 56ème Congrès de la SELF, Vulnérabilités et risques émergents : penser et agir ensemble pour transformer durablement. Genève, 6 au 8 juillet 2022.

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page.

INTRODUCTION

La prévention des risques professionnels reste un enjeu contemporain majeur de nos sociétés, où la recherche de performances est toujours plus accrue et conduit à des expositions de nombreux travailleurs et travailleuses. Dans le système français, les services de prévention et de santé au travail (SPST) doivent répondre aux besoins des employeurs, des travailleurs et des représentants du personnel grâce à un fonctionnement pluridisciplinaire dont les missions sont élargies dans la nouvelle loi santé travail.

LA SANTÉ AU TRAVAIL EN MUTATION CONSTANTE

Les travaux s'inscrivent dans un contexte spécifique à la santé au travail et plus particulièrement aux services de prévention et de santé au travail. Ils sont soumis à une instabilité des prescriptions exogènes. Celles-ci n'ont cessé d'évoluer, de se transformer depuis plus de 40 ans. Plusieurs transformations majeures ont bouleversé les organisations comme les normes de métier des acteurs de la santé au travail (Bellemare et al., 2019; Caroly, 2014; Caroly & Sallah, 2015; Lecomte-Ménahès, 2014, 2017; Prud'Homme et al., 2014).

L'introduction de la pluridisciplinarité en 2002 dans les SPST par la Loi de modernisation sociale impose aux professionnels de santé un fonctionnement avec des préventeurs. Cette introduction est vécue de manière descendante par les médecins du travail qui ont la perception d'un empiètement sur le champ professionnel. En outre, les acteurs de la santé au travail n'ont pas nécessairement été préparés à travailler ensemble lors de leur formation. Les collectifs qui en découlent sont hétérogènes professionnellement et socialement. Ils sont composés de médecins du travail, d'ergonomes, de techniciens hygiène et sécurité, d'assistants médicaux, d'infirmier, de psychologue, de toxicologues et, dans le cas de l'APST18, de chercheurs. L'objectif d'un fonctionnement pluridisciplinaire ne semble toujours pas atteint 20 ans plus tard comme le souligne le rapport d'évaluation des services de santé au travail de l'IGAS (Chaumel et al., 2019). La nouvelle loi santé travail replace aujourd'hui l'ensemble de ces collectifs dans une situation nouvelle où de nouvelles prescriptions s'imposent à l'ensemble de ces métiers qui doivent trouver collectivement des réponses. Dans ce contexte, tente de se mettre en place un fonctionnement pluridisciplinaire

ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS FUTURES

Dans ce contexte, l'APST 18 est un SPST qui a tenté anticiper les différentes modifications légales : la pluridisciplinarité en son temps et la transformation numérique, notamment du document unique d'évaluation des risques (DUER), de la traçabilité des risques et des expositions par la mise en place d'une plateforme numérique interactive avec les adhérents et les travailleurs (Gouvenelle et al., 2021).

La direction du SSTI s'est questionnée en amont des travaux à propos du fonctionnement pluridisciplinaire des équipes pluriprofessionnelles pour les rendre plus efficaces. Les difficultés de fonctionnement des équipes pluriprofessionnelles rejaillissent sur la prise en charge des interventions ou parfois sur les conduites des professionnels en intervention et impactent le SPST en termes d'image et de crédit.

L'APST18 a établi une stratégie centrée sur la mise en place de groupes projet de conception afin de chercher à développer la coopération dans un objectif de construction d'un fonctionnement pluridisciplinaire, concomitamment à une logique d'innovation. Le choix d'étudier des groupes projet internes au SPST répond à la demande initiale et offre l'avantage de présenter des prescriptions, des temporalités, des compositions de groupes plus facilement comparables sur des temps longs que si l'observation des acteurs avait eu lieu lors d'interventions en entreprise. De plus, cette centration offre des possibilités d'expérimentations des possibilités d'expérimentations et des retours d'expérience plus facilement réalisable que sur l'ensemble de l'organisation du SPST. Les groupes projet de conception agissent ainsi comme de petits laboratoires.

L'objectif est donc de supporter la participation active d'acteurs parfois moins visibles ou associés des équipes pluriprofessionnelles : les infirmiers en santé travail (IDEST) et les assistants médicaux. Cette stratégie de développement du SPST s'inscrit dans un besoin d'efficience des collectifs de travail et de favoriser la conception d'objets organisationnels ou techniques afin d'améliorer la qualité du travail, la satisfaction des besoins des adhérents et des travailleurs.

CADRE THÉORIQUE

Ces différents éléments de contexte et l'analyse de la demande ont amené à la réalisation d'un état de l'art concernant l'évolution et la transformation des structures et des pratiques de prévention et de santé au travail. Il s'agissait de faire émerger notamment les modalités organisationnelles et de pratiques professionnelles périphériques de la mutation de la médecine du travail à la santé au travail. Cette mutation, en intégrant la notion de santé, au sens de Canguilhem (1943), s'éloignait de la pathologie, favorisant un fonctionnement pluridisciplinaire au sein des SPST. Dans la littérature, les travaux concernant la pluridisciplinarité sont centrés sur deux statuts professionnels, les médecins du travail et les IPRP (particulièrement les ergonomes) (Ajroud-Quillet & Valléry, 2013; Barlet, 2015, 2019; Caroly, 2014, 2016; Caroly et al., 2011; Carré, 2004; Huez, 2003; Paillereau, 2015; Prud'Homme et al., 2014). Les autres statuts sont peu, voire pas, étudiés et visibles, à l'instar des assistants médicaux.

Par ailleurs, les définitions de la pluridisciplinarité sont multiples. Au sein des SPST, celle-ci peut être définie comme une activité pluriprofessionnelle parfois pauvre en interne (Caroly et al., 2014), aussi bien en intermétiers qu'en termes de partage et d'évaluation méthodologiques au sein des groupes métier. En revanche, elles intègrent les demandeurs, employeurs et travailleurs lors d'interventions chez les adhérents, dans le cadre d'un fonctionnement participatif (Daniellou & Garrigou, 1995; Garrigou, 2006; Garrigou et al., 2015; Gouvenelle & Vonarx, n.d.).

Étudier la pluridisciplinarité amène la recherche à la question des interactions entre les différentes personnes de statuts professionnels différents lors de la réalisation de différentes tâches réalisées sous la coordination de l'une d'elle.

La recherche se centre sur l'étude de l'activité des personnes ; activité qui englobe tout ce qu'elles mettent en jeu pour réaliser les objectifs qu'elles se sont fixées (Darses & Falzon, 1996; De Terssac, 2016; Falzon, 2004), en lien avec le vécu de l'expérience et la perception

des personnes, leur rapport au monde sensible (Récopé et al., 2011; Varela et al., 1993). Dans le cadre de projets pluriprofessionnels, cela conduit à interroger la pluridisciplinarité en partant de l'activité.

Cette perspective centrée sur l'activité a pour objet de faire émerger les interactions effectives (Barcellini, 2008; Barcellini et al., 2014; Détienne et al., 2016). L'objectif est d'étudier ces interactions comme elles ont pu l'être dans des projets de conception dans d'autres cadres, par exemple dans la conception numérique à distance (Barcellini, 2008; Barcellini et al., 2014; Détienne et al., 2016). Il s'agit notamment d'étudier la synchronisation de l'activité, qu'elle soit cognitive ou opératoire (Barcellini, 2008; Darses & Falzon, 1996). Par leurs actions, les personnes engagées dans les projets coopèrent dès lors qu'elles participent à une œuvre ou un objet commun, que celle-ci soit sous forme de coaction ou d'une conception participative (Barcellini, 2008; Cahour, 2002; D'Astous et al., 2004; Darses & Rezeau, 2004).

L'activité au sein d'équipes pluriprofessionnelles interroge sur « [...] l'activité collective de professionnels détenteurs de positions statutaires et de responsabilités techniques inégales » (Ogien, 1987, p. 62). Ceci amène à se poser la question de la place des asymétries à la construction des modalités de coordination de l'activité. Dans des cadres fortement normés ou d'expertise (Munduteguy & Darses, 2000; Vega, 2000), elles peuvent être porteuses de dynamiques qu'il est intéressant de chercher à comprendre.

Des asymétries sont présentes au sein des SPST, mettant en évidence que l'asymétrie du médecin du travail, au sein des équipes pluriprofessionnelles des SPST, sont des obstacles à un fonctionnement pluridisciplinaire, notamment en raison de tensions intermétiers (Barlet, 2015; Caroly, 2013; Caroly et al., 2011; Cholez et al., 2011; Prud'Homme et al., 2014). L'asymétrie est une notion exploratoire ou heuristique qui met en évidence des positions relatives des personnes les unes par rapport aux autres (Gouvenelle, 2021; Thomazet & Rix-lièvre, 2018). Certaines de ces personnes bénéficient d'une position dominante : autrement dit, elles sont en position d'imposer aux autres ce qui est possible et elles pèsent sur le déroulement des actions et des interactions (Cahour, 2002; Cross & Cross, 1996; Darses, 2006). Les travaux distinguent les asymétries statutaires (posées institutionnellement, professionnellement ou encore socialement) (Bourdieu, 1979) et les asymétries effectives qui permettent d'identifier :

- Qui au cours de l'interaction impose aux autres ce qui est possible ?
- Qui pèse sur le déroulement des actions et des interactions ?

Ainsi, en écho avec les perspectives et les enjeux soulignés par le SPST qui a mis en place des groupes projets dans l'objectif de favoriser la pluridisciplinarité les travaux se sont centrés sur les asymétries et la dynamique des asymétries. Il s'agit de regarder si, comme le suggère la littérature, les asymétries statutaires constituent effectivement des freins au fonctionnement pluridisciplinaire dans équipes pluriprofessionnelles, et en particulier lors des groupes projet. La littérature concernant l'activité des groupes projet de conception suggérant que certaines modalités d'organisation

(prescrites, hiérarchique, etc.) pourraient être des leviers au fonctionnement collectifs des groupes projet, nous avons donc cherché à interroger dans quelles conditions ces freins pourraient être levés.

MÉTHODOLOGIE

La méthodologie de la recherche est construite sur la base d'une participation observante (Favret-Saada & Contreras, 1981; Lièvre & Rix-Lièvre, 2011; Rix-Lièvre & Lièvre, 2009). L'intégration du chercheur dans son terrain passe par des expériences, des épreuves de l'objet de sa recherche, de lui-même à la réalité du terrain. Rien n'est jamais déterminé et c'est par des tâtonnements, par des itérations que les rapports réussissent à se développer (Kilani, 1994), notamment du fait de la situation de dédoublement professionnel en tant qu'ergonome au sein du SPST et comme chercheur. Il ne s'agit pas seulement de comprendre certaines situations mais de les incorporer. Les matériaux sont constitués de la participation observante ainsi que de l'étude de réunions de projet de conception. Dans ce cadre, des enregistrements audios des réunions des réunions des différents groupes projets sont effectuées, complétées par une prise de notes des éléments observables, à savoir les échanges de regards, les postures, les intonations, les ambiances des situations et les tensions ou au contraire détente et partage. La construction des matériaux s'opère dans le cadre d'un processus itératif lors duquel le chercheur construit son positionnement. Ce processus permet la construction des matériaux par les traces (données, mails, etc.) et l'opportunité de faire des entretiens suite aux réunions avec les personnes participant aux groupes projet (Devereux, 1980; Ginzburg, 1980; Rix-Lièvre & Lièvre, 2009). Ceux-ci ont permis de saisir la perception des personnes, de comprendre ce qui se jouait lors des groupes et d'éclairer, lors du traitement, les données quantitatives et la participation observante.

Le traitement systématique a été centré sur le déroulement des réunions¹. Différents types d'action ont été construits relativement leur contribution à des synchronisations cognitives ou opératoires. Ceux-ci sont au nombre de 5 (Figure 1) :

Fluidifie les relations, trouve des compromis, encourage
Propose une solution organisationnelle, technique ou de réflexion visant à faire progresser la conception vers une résolution du problème
Est à l'origine de la formalisation de la décision
Emet un avis, une évaluation positive ou négative d'une manière directe ou indirecte aux propos d'autrui. Transmet des connaissances, informe les autres personnes sur les techniques, la situation, le contexte, l'objet.
Propose ou prend en charge les questions relatives à l'organisation et aux différentes temporalités présentes dans le projet. Se préoccupe de la transmission des documents, du suivi, de la synthétisation.

Figure 1 Catégories des actions

Cette typification, mobilisée dans nos des résultats, permet ensuite de construire des chroniques d'activité des groupes projet. Elles mettent en lumière la manière dont les actions s'inscrivent dans les interactions et dans l'activité collective, faisant émerger des régularités et permettant d'identifier des dynamiques. Ainsi, pour chaque statut professionnel lors des différents groupes projet de conception, les actions réalisées sont décrites

¹ Pour l'ensemble des détails, consulter Gouvenelle (2021)

et catégorisées. En fonction du nombre d'actions réalisées et de la manière dont elles s'enchaînent, il sera alors possible de voir apparaître les rôles endossés par les personnes.

A partir de là, des traitements quantitatifs descriptifs ont été réalisés qui aident à objectiver le déroulement des interactions au sein des groupes projet. Cette description est enrichie d'une compréhension intuitive construite à partir des matériaux issus de la participation observante au sein du SPST. Cela a permis de bâtir des hypothèses interprétatives plus robustes.

RÉSULTATS

Des asymétries effectives en lien avec les statuts professionnels

Le premier résultat montre que les asymétries sous-jacentes aux statuts professionnels ont une effectivité dans les pratiques. On constate que concrètement, dans le déroulé des projets, les personnes ayant des statuts professionnels les plaçant en position asymétrique favorable réalisent plus d'actions, assument plus de rôles et réalisent une diversité d'actions plus importantes.

Il est possible de constater à la Figure 2 que pour l'ensemble des projets, les médecins du travail et les IPRP réalisent la majorité des actions lors des groupes projet. Ainsi, si les données quantitatives permettent de constater que les asymétries posées ont une effectivité

Ensemble des groupes	ASS	IDEST	IPRP	MED
Fluidifie les relations...	8%	16%	34%	42%
Propose une solution...	14%	10%	29%	47%
Est à l'origine de la formalisation de la décision	0%	1%	44%	53%
Emet un avis, une évaluation positive ou négative...	19%	12%	35%	35%
Propose ou prend en charge les questions relatives à l'organisation...	5%	13%	28%	54%

Figure 2 Actions réalisées en fonction du statut professionnel

en situation, il apparaît que les personnes en position asymétrique défavorable contribuent également aux actions, ce qui ouvre des possibilités d'un point de vue collectif.

Une caractérisation de la pluridisciplinarité

La nature des contributions des personnes est différente notamment en fonction de l'objet du groupe. Il apparaît une prévalence de l'action « Emet un avis, une évaluation positive ou négative... » chez les personnes en position asymétrique défavorable dans l'ensemble des groupes étudiés. Le constat que ce type d'actions soit réalisée par l'ensemble des personnes quels que soit les statuts suggère des échanges interprofessionnels. La nature de ces échanges est différente en fonction notamment de l'objet du groupe projet. Grâce à l'observation participante il est possible de caractériser plus finement les différentes actions réalisées en fonction de leur contenu. Sont-elles soutenues par :

- Des évaluations armées ou non ?
- Par la recherche de la construction de la solution ou non ?

- L'écoute de l'autre ?
- Une démarche constructive ?

Dans le groupe 1, l'objet du groupe est une production documentaire. Les asymétries sont fortes dans un projet où sont présents deux médecins du travail qui coopèrent extrêmement efficacement. Le médecin en position de coordinateur du groupe distribue les tâches de travail et s'est adjoint un IPRP qui s'occupe de la coordination de des tâches (planification, documentation, etc). Dans le groupe, on constate une allocation des tâches précise qui place les différents statuts professionnels en position de coaction. Les personnes en position asymétrique défavorable participent et ont une valuation positive du projet, du fait d'un cadrage strict au sein duquel elle ne se sentent pas perdues : « on nous dit ce qu'on a à faire, c'est clair ». Les personnes viennent finalement contribuer au projet en fonction de leur compétence et leur travail. Les différentes tâches réalisées sont évaluées par les médecins du travail. Si elles donnent satisfaction, elles prennent place dans la production collective, sinon elles sont replacées dans le planning du projet. C'est un mode de fonctionnement efficace dans le cadre d'un fonctionnement de type production qui ne peut être satisfaisant dans un projet de type exploration/conception où l'émergence d'une solution naît des débats, de l'évaluation croisée des retours d'expérience et du partage des connaissances, comme du vécu des personnes engagées dans le processus de conception.

Ainsi, / il apparaît dans les résultats que dans les groupes de type exploration/conception, l'ensemble des statuts professionnels contribuent fortement à la réalisation de l'action « Emet un avis, une évaluation positive ou négative... ». Par la réalisation de ces actions, les personnes proposent des évaluations armées ou non, transmettent et informent les autres personnes sur la situation, les techniques ou sur l'objet du groupe. Le fait que l'ensemble des statuts participent à ces débats interprofessionnels montrent que les groupes de conception peuvent être des leviers à la construction d'un fonctionnement qui soit pluridisciplinaire.

Les asymétries statutaires effectives ne condamnent pas à certains types d'actions

Les résultats montrent que les asymétries statutaires ne conditionnent pas les personnes à la réalisation de certaines actions ou à certains rôles en fonction de la position asymétrique statutaire dans laquelle elle se trouvent. Proposer des idées, des solutions aux collectifs est central pour faire émerger une solution à un problème lors de projets de conception. Si personne ne le fait, il n'y a pas de production finale, s'il n'y a que quelques personnes qui y contribuent, la création ou l'existence même du groupe est à questionner. Les différents projets étudiés se sont ordonnés dans le temps du groupe 1 au groupe 4. Comme le montre la Figure 3,

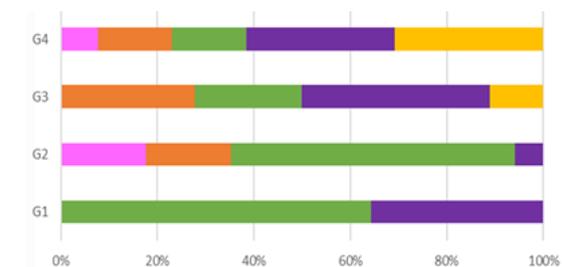


Figure 3 Répartition du rôle de créatif par statuts professionnels

au fil de l'évolution du cadre participatif dans les projets, notamment dans les groupes 3 et 4, le fait d'assumer le rôle de créatif par les personnes en position asymétrique défavorable s'est développé pour être quasiment partagé entre les différents statuts professionnels.

La prise en charge du rôle de créatif par tous les statuts professionnels, en sus du débat interprofessionnel, marque un changement de position des personnes dans les collectifs et est le signe de l'effectivité d'une atténuation des asymétries, sans que celles-ci ne disparaissent pour autant.

Cette atténuation des asymétries et la possibilité offerte aux personnes en position asymétrique défavorable d'endosser le rôle de créatif se concrétisent par la possibilité de faire des propositions, La prise en charge du rôle de créatif par tous les statuts professionnels, en sus du débat interprofessionnel, marque un changement de position des personnes dans les collectifs et est le signe de l'effectivité d'une atténuation des asymétries, sans que celles-ci ne disparaissent pour autant.

Cette atténuation des asymétries et la possibilité offerte aux personnes en position asymétrique défavorable d'endosser le rôle de créatif se concrétisent par la possibilité de faire des propositions, de les assumer, de les défendre parfois contre celles des autres. Cela nécessite que les personnes, particulièrement en position asymétrique défavorable, soient dans un cadre prescrit clair qui puissent renforcer la confiance en elles. De la même façon, il s'agit qu'elles sachent qu'elles sont dans une position dans laquelle les autres membres du groupe leur font confiance, reconnaissent leurs compétences et leur expertise et que leur légitimité à participer au groupe, à prendre la parole ne soit pas remise en cause par quiconque.

CONCLUSION ET MISE EN PERSPECTIVE

Des axes de transformation pour le SPST

Ces différents résultats ont permis de proposer des pistes de transformation ou d'évolution afin de répondre à la demande formulée par le SPST. Afin de développer les leviers permettant un fonctionnement pluridisciplinaire des équipes pluriprofessionnelles, il est suggéré de former les personnes, quel que soit leur statut professionnel aux différentes formes que peut prendre la pluridisciplinarité afin qu'elles soient en mesure de pouvoir faire des choix conscients d'organisation lors des groupes projet en fonction des objectifs recherchés.

Il s'agit également que les personnes aient une sensibilisation pour prendre conscience des dynamiques comme des freins qui peuvent être générées par les asymétries lors des interactions au sein des équipes du SPST.

Enfin, de former les personnes au rôle d'animateur, celui-ci émergeant comme ayant une place spécifique et centrale dans les possibilités offertes d'accroître la pluridisciplinarité au sein des équipes du SPST, notamment par la compréhension de manière de faire ou de s'exprimer, d'organisation des réunions et des idées, de prise en compte et d'attention aux personnes, à leur centre d'intérêt, à ce qui fait valeur pour elles.

Du point de vue des organisations, il s'agit de définir équitablement pour tous les statuts, et en fonction des besoins des projets le temps dédié et libéré pour que les personnes participent et préparent les groupes projet et que leur charge de travail soit prise en compte notamment afin que les personnes en position asymétrique défavorable ne se désengagent pas des projets. Cela a amené dans un premier temps à une

redéfinition pour l'organisation de la notion de projet et à la réflexion sur les processus sous-jacent.

L'objectif est que les personnes en position asymétrique défavorable puissent apporter leur expérience, sur la base du volontariat, et en communiquant sur l'intérêt des projets et que ceux-ci soient l'occasion de montées en compétence.

un levier dans les collectifs hétérogènes temporaires

Nos travaux se sont intéressés aux équipes pluridisciplinaires au sein des SPTS. Ils trouvent cependant un écho dans d'autres contextes de par la nature, la composition et la temporalité des projets sur lesquels la recherche a porté. C'est le cas par exemple de nombres de collectifs hétérogènes temporaires, présents dans l'industrie. Ces derniers peuvent permettre d'éclairer certaines situations par la définition de la pluridisciplinarité, l'apport sur conditions favorisant des dynamiques des asymétries, leviers à un fonctionnement pluridisciplinaire dans des collectifs hétérogènes temporaires.

Il serait pertinent de regarder si les asymétries statutaires sont des leviers au processus de conception ou de coopération interprofessionnels dans d'autres collectifs hétérogènes temporaires. L'objectif pourrait être de vérifier si les elles produisent également de la performance lorsqu'elles sont au service du groupe.

Les asymétries statutaires apparaissent-elles également dans d'autres collectifs hétérogènes temporaires comme des leviers au service du rôle d'animateur ? Le débat interprofessionnel et à la créativité sont-ils renforcés ou non, dans quelles circonstances, par ces asymétries ?

L'étude par les rôles, dans des contextes de contraintes prescriptives et d'asymétrie statutaires fortes fait émerger les acteurs d'un fonctionnement pluridisciplinaire. Cela permet ainsi de pouvoir évaluer cette pluridisciplinarité. Ainsi, ce type de travaux pourrait être élargis au champ professionnel de la santé ou dans le domaine médico-social qui présentent des conditions proches de tensions statutaires qui peuvent être comparable et qui se trouvent également dans des contextes prescriptifs contraints en pleine mutation.

BIBLIOGRAPHIE

- Ajrout-Quillet, R., & Valléry, G. (2013). Rôle et enjeux de l'exercice de la pluridisciplinarité en service interentreprise de santé au travail. In Dongo Rémi Kouabenan & al (Eds.), *Conditions de travail, évaluation des risques et management de la sécurité* (pp. 95–108). L'Harmattan.
- Barcellini, F. (2008). Conception de l'artefact, conception du collectif: dynamique d'un processus de conception ouvert et continu dans une communauté de développement de logiciels libres. In CNAM. Thèse de Doctorat d'ergonomie - Conservatoire national des arts et métiers - CNAM.
- Barcellini, F., Détienne, F., & Burkhardt, J.-M. (2014). A situated approach of roles and participation in open source software communities. *Human-Computer Interaction*, 29(3), 205–255.
- Barlet, B. (2015). *De la médecine du travail à la santé au travail Les groupes professionnels à l'épreuve de la pluridisciplinarité*. Thèse de Doctorat en Sociologie, Université Paris-Ouest Nanterre.
- Barlet, B. (2019). *La santé au travail en danger. Dépolitisation et gestionnarisation de la prévention des risques professionnels*. Octarès.
- Bellemare, M., Caroly, S., & Prud'homme, D. (2019). Travail collectif pluridisciplinaire dans la prévention des risques professionnels complexes: ressources et contraintes du contexte au Québec et en France. *Relations Industrielles*, 74(2), 242–265.
- Bourdieu, P. (1979). La Distinction Critique sociale du jugement. *Pensée Sociologique. XX Siècle*, 1–7.
- Cahour, B. (2002). Décalages socio-cognitifs en réunions de conception participative. *Le Travail Humain*, 65(4), 315.
- Canguilhem, G. (1943). *Le normal et le pathologique. Essai sur quelques problèmes concernant le normal et le pathologique*. PUF (1975).
- Caroly, S. (2013). 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. Le cas des médecins du travail. *Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail et La Santé*, 15(2).
- Caroly, S. (2014). Vers une approche pluridisciplinaire de la santé au travail: Les conditions d'une activité collective entre les acteurs de la prévention des risques professionnels: enjeux de pluridisciplinarité et de prévention durable. *Les Cahiers de La Recherche. Santé, Environnement, Travail, ANSES - La Santé Au Travail*, 39–41.
- Caroly, S. (2016). L'efficacité du travail collectif: enjeu de pluridisciplinarité et d'organisation des SSTi. Une recherche sur l'activité collective dans les SSTi. *Société de Médecine et Santé Au Travail-Dauphiné Savoie*, 18/11/2016.
- Caroly, S., Cholez, C., Landry, A., Davezies, P., Poussin, N., Bellemare, M., Coutarel, F., Garrigou, A., Chassaing, K., Petit, J., Baril-Gingras, G., Prudhomme, D., & Parel, P. (2011). *Les activités des médecins du travail dans la prévention des TMS: ressources et contraintes*. ANR.
- Caroly, S., Petit, J., Landry, A., & Coutarel, F. (2014). Intervenir sur le développement des collectifs métiers pour reconcevoir l'organisation du travail. 49ème Congrès International. Société d'Ergonomie de Langue Française, "Ergonomie et Développement Pour Tous", 1 Au 3 Octobre 2014, La Rochelle, 11–18.
- Caroly, S., & Sallah, M. (2015). *Tâches, objectifs des IPRP de SST et pluridisciplinarité. Analyse des résultats du questionnaire AFISST-PACTE des IPRP 2014*.
- Carré, A. (2004). Pluridisciplinarité, Mode d'emploi. *Les Cahiers S.M.T.*, 19, 69–70.
- Chaumel, D., Maurice, B., & Viquant, J.-P. (2019). Évaluation des services de santé au travail interentreprises (SSTI). In *Rapport Igas N 2019-070R1*.
- Cholez, C., Caroly, S., Landry, A., & Vinck, D. (2011). L'interdisciplinarité dans la santé au travail: dynamique de l'apprentissage pratique et croisé en situation. In Darbellay, F., & Paulsen, T. (Eds.) *Au Miroir des Disciplines: Réflexions sur les pratiques d'enseignement et de recherche inter-et transdisciplinaires* (pp. 35–56). Peter Lang.
- Cross, N., & Cross, A. C. (1996). Winning by design: The methods of Gordon Murray, racing car designer. *Design Studies*, 17(1), 91–107.
- D'Astous, P., Détienne, F., Visser, W., & Robillard, P. N. (2004). Changing our view on design evaluation meetings methodology: a study of software technical review meetings. *Design Studies*, 25, 625–655.
- Daniellou, F., & Garrigou, A. (1995). L'ergonomie, l'activité et la parole des travailleurs. In Josiane Boutet (Edt), *Parole au Travail* (pp. 73–92). Langage & Travail, L'Harmattan.
- Darses, F. (2006). Analyse du processus d'argumentation dans une situation de reconception collective d'outillages. *Le Travail Humain*, 69(4), 317–347.
- Darses, F., & Falzon, P. (1996). La conception collective: une approche de l'ergonomie cognitive. In G. de Terssac & E. Friedberg (Eds.) *Coopération et Conception* (pp. 1–12). Octares.
- Darses, F., & Rezeau, F. (2004). Participation des utilisateurs à la conception des systèmes et dispositifs de travail. In Pierre Falzon (Ed) *Ergonomie* (pp. 405–420). Presses Universitaires de France.
- De Terssac, G. (2016). L'activité dans le travail: un point de vue sociologique. In M.A. Dujarier, C.. Gaudart, A. Gillet & P. Lenel (Eds), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 187–222). Octarès.
- Détienne, F., Baker, M., Fréard, D., Barcellini, F., Denis, A., & Quignard, M. (2016). The Descent of Pluto: Interactive dynamics, specialisation and reciprocity of roles in a Wikipedia debate. *International Journal of Human Computer Studies*, 86, 11–31.
- Devereux, G. (1980). *De l'angoisse de la méthode dans les sciences du comportement*. Flammarion.
- Falzon, P. (2004). Nature, objectifs et connaissances de l'ergonomie. In Pierre Falzon (Ed) *Ergonomie* (pp. 17–36). PUF.
- Favret-Saada, J., & Contreras, J. (1981). *Corps pour corps. Enquête sur la sorcellerie dans le bocage*. Editions Temoins/Gallimard.
- Garrigou, A. (2006). D'une approche pluridisciplinaire à une intervention pluridisciplinaire en santé au travail. *Archives Des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 67(2), 378–384.
- Garrigou, A., Théry, L., Chassaing, K., Effantin, E., Mercieca, P., Dimerman, S., Vanderghote, M., Négroni, P., Gauthier, P., Goutille, F., Galey, L., Merlin, X., Vergneaux, L., & Baratta, R. (2015). Une approche pluridisciplinaire du processus de construction sociale de la prévention du risque CMR. 50ème Congrès International d'Ergonomie de Langue Française, Articulation Performance et

- Santé Dans l'évolution Des Systèmes de Production.
- Ginzburg, C. (1980). Signes, traces, pistes» Racines d'un paradigme de l'indice. *Le Débat*, 6(6), 3–44.
- Gouvenelle, C. (2021). *Les dynamiques des interactions asymétriques dans des collectifs pluridisciplinaires en SSTI . Une approche anthropologique et ergonomique de quatre projets de conception d'actions de prévention en santé au travail*. Université Clermont Auvergne.
- Gouvenelle, C., Cassar, A., & Thorin, F. (2021). Les impacts de l'introduction de la Data en SSTI : de l'adaptation des pratiques de métier à la transformation des organisations. *55ème Congrès de La SELF, L'activité et Ses Frontières. Penser et Agir Sur Les Transformations de Nos Sociétés*.
- Gouvenelle, C., & Vonarx, J. (n.d.). Les apports de l'ergotoxicologie en Service de Prévention et de Santé au Travail. Une intervention dans une entreprise de fabrication de structures en béton préfabriquées. *Actes Du 56ème Congrès de La SELF, Vulnérabilités et Risques Émergents : Penser et Agir Ensemble Pour Transformer Durablement. Genève, 6 Au 8 Juillet 2022.*, Soumis.
- Huez, D. (2003). Pluridisciplinarité et système de santé au travail. Point de vue d'un médecin du travail. *Les Cahiers S.M.T.*, 18, 69–72.
- Kilani, M. (1994). Du terrain au texte. *Communications*, 58(1), 45–60.
- Lecomte-Ménahès, G. (2014). Santé précaire et transformation de la médecine du travail. *Travail et Emploi*, 140.
- Lecomte-Ménahès, G. (2017). *Permanence et transformations d'une institution de prévention: la médecine du travail: de l'évaluation de l'aptitude à celle des risques professionnels*. Université de Nantes.
- 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*, 41(1), 449–471.
- Munduteguy, C., & Darses, F. (2000). Facteurs de transgression d'un mode de coopération prescrit par l'organisation pour un mode de coopération adapté au problème à résoudre. In *In Benchekroun, T. H. & Weill-Fassina, A. (Eds.) (2000). Le Travail collectif. Perspectives actuelles en ergonomie* (pp. 165–192). Octares.
- Ogien, A. (1987). Le travail en équipe : l'imposition de la collégialité dans l'exercice de la psychiatrie. *Sciences Sociales et Santé*, 5(2), 61–84.
- Paillereau, G. (2015). La pluridisciplinarité en santé au travail : indispensable et à géométrie variable. In *François Hubault (Ed), La dynamique des métiers de l'ergonomie* (pp. 41–54). Octares.
- Prud'Homme, D., Bellemare, M., & Caroly, S. (2014). Les pratiques de collaboration interprofessionnelle dans les équipes de santé au travail du Québec. *50 Ème Congrès International. Société D'ergonomie de Langue Française, La Rochelle*, 118–124.
- Récopé, M., Fache, H., & Fiard, J. (2011). Sensibilité , conceptualisation et totalité [activité-expérience-corps-monde]. *Travail et Apprentissages*, 7, 11–32.
- Rix-Lièvre, G., & Lièvre, P. (2009). L'observatoire de l'organisant. *Revue Internationale de Psychosociologie*, XV(35), 161–178.
- Thomazet, S., & Rix-lièvre, G. (2018). Interactions et dynamiques des asymétries. *Transverse, numéro spécial de la revue Transverse*, 17–21.
- Varela, F. J., Thompson, E., & Rosch, E. (1993). *L'inscription corporelle de l'esprit: sciences cognitives et expérience humaine*. Seuil.
- Vega, A. (2000). *Une ethnologue à l'hôpital. L'ambiguïté du quotidien infirmier*. Editions des Archives Comtemporaines.