



Les projets d'actions collectives de prévention: des espaces de "dispute professionnelle"?

Cédric Gouvenelle, Géraldine Rix-Lièvre, Fabien Coutarel

► To cite this version:

Cédric Gouvenelle, Géraldine Rix-Lièvre, Fabien Coutarel. Les projets d'actions collectives de prévention: des espaces de "dispute professionnelle"?. 34^{ème} Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Jun 2016, Paris, France. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, Volume 77, Issue 3, Pages 361-620 (June 2016) 34^e Congrès National de Médecine et Santé au Travail, 2016, <<http://www.medecine-sante-travail.com/>>. <10.1016/j.admp.2016.03.251>. <hal-01357003>

HAL Id: hal-01357003

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01357003>

Submitted on 28 Aug 2016

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.

Les projets d'actions collectives de prévention : des espaces de « dispute professionnelle » ?

Cédric Gouvenelle¹⁻², Géraldine Rix-Lièvre¹, Fabien Coutarel¹, Florence Thorin²

¹ Laboratoire ACTé, EA 4281 université Blaise Pascal, Clermont-Université, BP 104, 63172
² AIPST 18, Technopole Lahitolle 8 rue Maurice ROY – CS 90005- 18022 BOURGES CEDEX
cedric.gouvenelle@aipst18.com

Résumé

La recherche consiste à étudier dans quelle mesure les collectifs hétérogènes temporaires existants à l'AIPST 18 constituent des espaces de dispute professionnelle (Clot, 2014).

Comment les acteurs, à travers ces groupes 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.

Comment les dynamiques des interactions asymétriques sociales et cognitives contribuent ou font obstacle au développement de l'activité collective.

Objectifs :

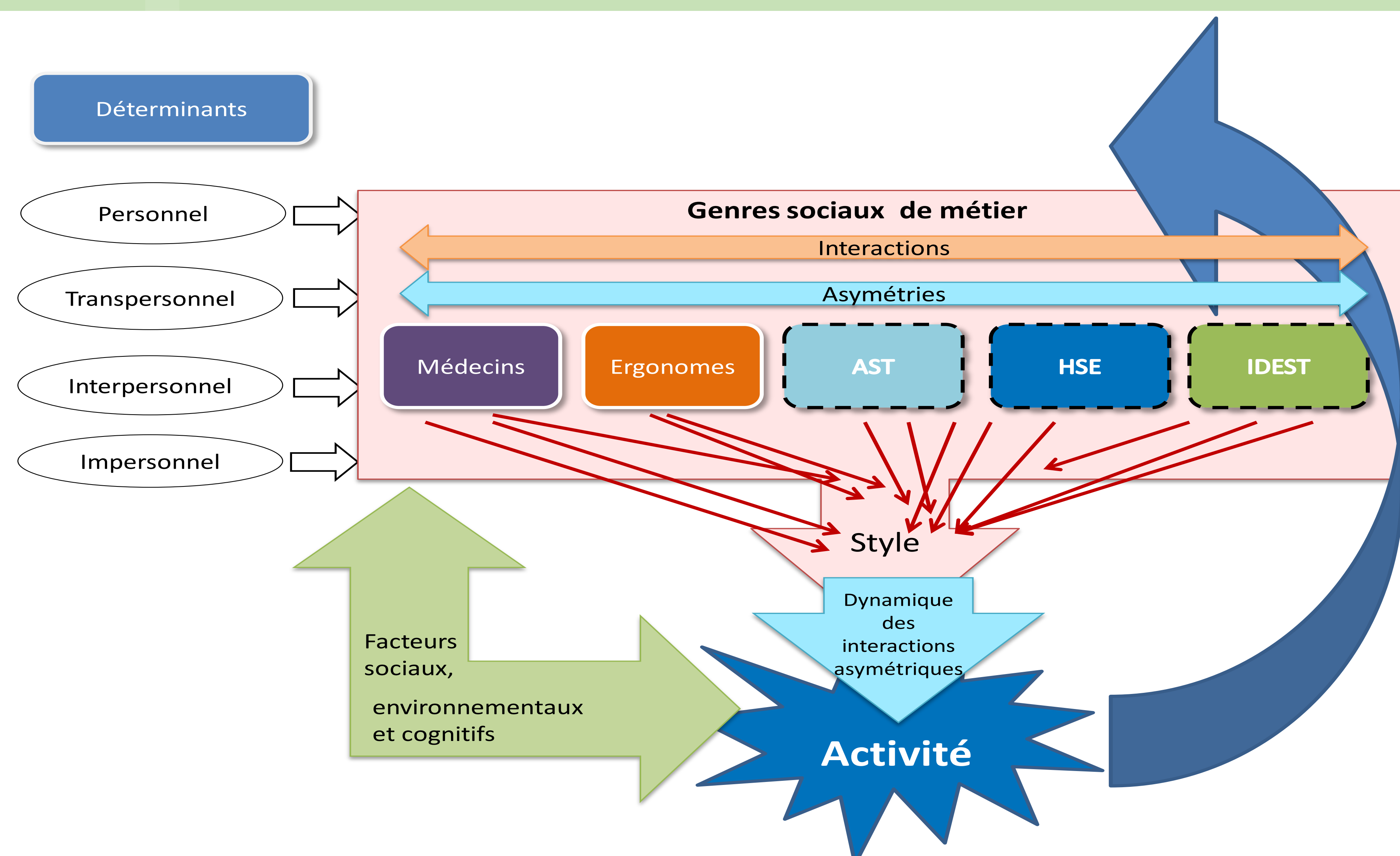
- Comprendre ce qui fait qu'un acteur qui est en situation d'imposer ses manières de faire va les imposer ou non aux membres du collectif hétérogène temporaire.
- Interroger les dynamiques de ces asymétries sociales et cognitives qui peuvent être des freins ou des leviers à la dispute professionnelle
- Comprendre comment les acteurs se coordonnent au sein des groupes hétérogènes temporaires
- Regarder ce qui va favoriser un fonctionnement pluridisciplinaire ?

Méthode

- Participation Observante : chercheur intégré comme ergonomiste dans le SIST
- Une perception des enjeux, des interactions et de la vie du SIST qui s'affine au fil des jours, mais qui se complexifie.
- Participations à 3 Groupes / 15 réunions et/ou conférences
- Des entretiens formels (semi-directifs) et informels

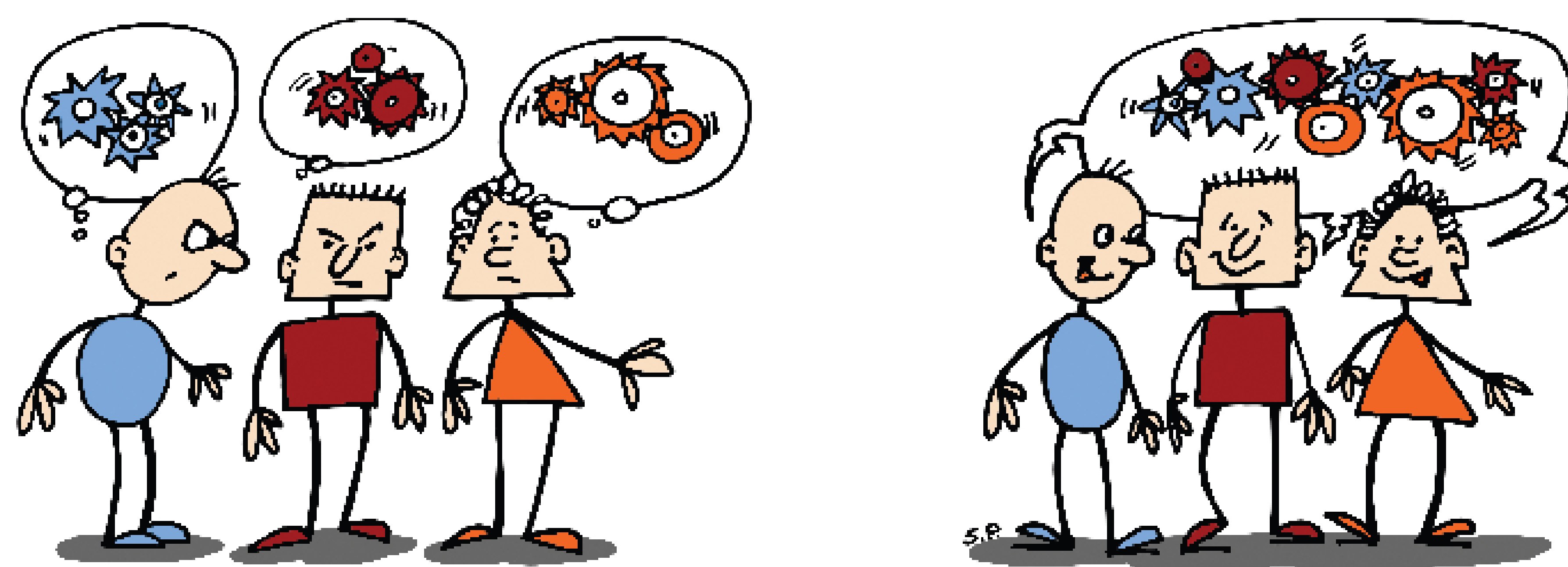
Premiers résultats

- Les genres professionnels « médecin » et « ergonomiste » sont structurant au sein des groupes hétérogènes temporaires
- Le genre professionnel « IDEST », en construction, n'a pas adopté collectivement des normes structurées → flottements
- Le genre professionnel « assistant » est en pleine réflexion sur le métier
- Le genre professionnel HSE est en mutation difficile
- Le médecin a un rôle « facilitateur »
- Deux cas : le médecin est en position de coordination
- Le style des acteurs va influencer sur l'activité



Schéma

- Quelles dynamiques des interactions asymétriques dans des collectifs hétérogènes temporaires comprenant des genres professionnels en construction et en mutation ?
- Quelles sont les implications pour la construction des genres Professionnels AST, HSE et IDEST ?



Conclusion

- **Le genre social professionnel définit les rapports au sein des collectifs hétérogènes temporaires.**
- Ce genre de métier détermine les asymétries sociales et institutionnelles :
 - ✓ les comportements et les modes d'interaction avec les autres acteurs.
 - ✓ le comportement d'autrui envers le Médecin.
- C'est par le style (Clot, 2008) que le médecin va apporter des nuances au genre social professionnel.
 - Pas de lutte contre le genre professionnel, mais dans une logique d'appropriation (Mauss, 1935, Ed. 2012), apporter une contribution émanant du vécu de l'expérience au genre partagé.
 - ✓ Favorise les interactions, la co-construction avec l'ensemble de l'équipe
 - ✓ Son activité constitue une ressource pour l'activité d'autrui
 - ✓ Gain en efficacité ou au contraire accentue les freins déjà existant
- **Le style individuel des acteurs nuance ou non les freins ou leviers de l'activité collective.**
- Analyser les dynamiques des asymétries cognitives et institutionnelles (Rix-lièvre, 2010)
 - d'identifier celles qui s'érigent en levier ou au contraire en obstacle à ces débats sur le métier et qui pourraient être des facteurs favorisant le fonctionnement collectif des groupes hétérogènes temporaires.