

11^e

JUNIOR COLLOQUE

du Réseau
de Recherche
en Psychologie du Travail
et des Organisations
(RPTO)

LIVRET DES
RÉSUMÉS



2,3 & 4
juin
2026

Organisé par le laboratoire PERSEUS





Nous tenons à remercier le comité scientifique :

Rossi-Neves; Eric Dose; Marc-Eric Bobillier-Chaumon ; Sylvain LeDuc ; David Bourguignon,
Anne-Lorraine Wagner ; Rossi-Neves ; Eric Grangier ; Maria Laneva ; Samuel Dupoirier ;
Anne Pignault ; Desrumaux Pascale ; Sima Ntisma, Murielle
Edith Galy ; Dose Eric ; Jean-Baptiste Lanfranchi ; Desrumaux Pascale ; Charles Le Grand
Tchagnéno ; Pena Marco ; Maria laneva ; Dinet Jérôme ; Robert Ngueutsa ; Christine Jeoffrion.

Les membres du comité d'organisation :

David Bourguignon ; Eric Brangier ; Davy Castel ; Sabrina Rouat.
Avec la contribution de jeunes chercheurs : Lys Jimenez ; Manon Bucci.

Et les contributeurs financiers :



Travail, sens et politique

Auteur·rice : Noémie SUDOL

Courriel : noemie.sudol@lecnam.net

Sous la direction de : Christian HELSON et Mathilde MOISSERON-BAUDE

Thème général ou domaine de la recherche : Le management par le sens en milieu militaire

Introduction : Dans un environnement militaire en profonde mutation, marqué par des menaces hybrides, asymétriques et souvent invisibles, la question du sens est devenue un enjeu central du commandement. Il ne s'agit plus seulement d'exercer l'autorité ou de transmettre des ordres, mais de susciter une adhésion et un engagement légitime et durable à travers une compréhension partagée de la finalité de l'action (Schill, 2025).

Dans la littérature scientifique, des études en milieu civil montrent que le sens du travail est fortement corrélé à l'engagement ($r = .74$), aux intentions de mobilité professionnelle ($r = -.49$), à la performance ($r = .33$), à la satisfaction au travail ($r = .74$), à la satisfaction de vie ($r = .47$), au sens de la vie ($r = .53$) et à la santé générale ($r = .44$) (Allan et al., 2019). Le sens du travail est également lié à des formes de leadership humaniste, notamment les styles transformationnel (Bass, 1985 ; Gang Wang et al., 2011), authentique (Avolio & Gardner, 2005 ; Leroy et al., 2015) et habilitant (Ahearn et al., 2005 ; Cheong et al., 2019 ; Lee et al., 2018), qui favorisent l'engagement via une vision partagée, l'autonomie et la co-construction du sens. Ces formes de leadership sont associées à une meilleure performance, à une motivation intrinsèque accrue (Xue et al., 2022) et à une diminution du burnout (Yang & Fry, 2018 ; Matsuo et al., 2023). Deux méta-analyses montrent que le sens du travail médie en partie la relation entre leadership habilitant et engagement au travail ($r = .45$), satisfaction au travail ($r = .43$), sentiment d'efficacité ($r = .29$), créativité et comportements d'innovation ($r = .36$ et $.32$), citoyenneté organisationnelle ($r = .37$) et performance ($r = .33$ et $.21$) (Kim et al., 2018 ; Lee et al., 2018).

Dans ce cadre, le sensemaking développé par Weick (1995, 2005) offre un éclairage central sur la manière dont individus et collectifs construisent du sens dans l'incertitude. En contexte militaire, plusieurs travaux montrent que la qualité du sensemaking au sein des équipes est liée à la qualité des plans et à l'efficacité des décisions en situation de combat ou de crise (Jensen, 2009). Ces résultats soulignent que la capacité du chef à « faire sens » et à « donner sens » en temps réel,

appuyée sur un fort sens du devoir et sur la réciprocité avec les subordonnés, devient déterminante pour la survie, la cohésion et l'efficacité opérationnelle des unités (Dixon et al., 2017). Des recherches menées dans d'autres contextes opérationnels montrent également que des styles de leadership transformationnel (Meng et al., 2022) ou habilitant (Caillé et al., 2020) renforcent la signification du travail et l'engagement affectif, tandis que les écarts entre perceptions individuelles et récit dominant de l'organisation dégradent cohésion, perception de performance et légitimité de la mission chez les soldats déployés (Ruffa & Sundberg, 2018). Enfin, selon Maynié (2024), la capacité des chefs à articuler clairement la finalité de l'action, à reconnaître les dilemmes et à soutenir le sensemaking collectif constitue un déterminant majeur de la résilience, de la motivation et de la fidélisation des militaires dans des environnements marqués par l'ambiguïté et les menaces hybrides.

Objectifs : Cette étude vise à identifier les conditions favorisant un commandement par le sens dans la formation militaire française, en lien avec l'objectif institutionnel de développer le commandement par l'intention (CPI) (ou commandement par le sens) promu par le Chef d'État-Major de l'Armée de Terre (Schill, 2025). Elle explore ce qui existe déjà en termes de sens, les facteurs aidant à son développement et son maintien, ainsi que les risques d'altération, pour proposer des ajustements et des recommandations.

Méthodologie : Cette recherche adopte une approche mixte longitudinale combinant méthodes qualitatives et quantitatives, menée auprès d'une soixantaine de militaires sous-officiers en formation au sein de l'armée de Terre française, une population confrontée à l'apprentissage du commandement dans un contexte de fortes contraintes. La méthodologie de cette étude combine trois volets complémentaires : (i) une analyse documentaire des contenus pédagogiques identifiant les dimensions existentielles du sens déjà intégrées ou absentes, (ii) des observations terrain capturant les pratiques réelles de commandement et les interactions lors des séances d'instruction pour saisir les dynamiques spontanées de construction ou d'altération du sens, et (iii) un suivi longitudinal en trois phases (début, milieu, fin de formation) associant des mesures quantitatives par des échelles validées, des entretiens individuels explorant les vécus subjectifs via l'analyse phénoménologique interprétative (Smith et al., 2009) et des focus groups analysant les co-constructions collectives du sens.

Résultats : Les résultats des premier et deuxième recueils de données sont en cours de consolidation.

État d'avancement de l'étude : Récolte de données en 3 phases (phase 1 et 2 terminées, phase 3 prévue en juin).

Question cruciale : Des avis extérieurs pourraient m'aider à identifier des aspects oubliés ou négligés dans ma recherche, notamment sur l'assise théorique du sens au travail appliquée à un terrain militaire spécifique et à sa population en formation.

Collaboration(s) ou Aide attendue lors du colloque : Une discussion ouverte pour réfléchir au sens dans des environnements très exigeants serait enrichissante.

Auteur-riche : Guillaume BLANC

Courriel : guillaume.blanc@etu.univ-tlse2.fr

Sous la direction de : Patricia ROSSI-NEVES et Antoine DUARTE

Thème général ou domaine de la recherche : Quand une formation prestigieuse ne fait plus sens : genèse de la pensée critique des étudiants des grandes écoles qui « basculent »

Dans un contexte où certaines filières d'excellence préparent explicitement à des trajectoires professionnelles prestigieuses, un nombre croissant d'étudiants issus de grandes écoles choisissent pourtant de « bifurquer », ou de « basculer » (Descamps & Ollivier, 2022) comme ils disent, en cours ou à l'issue de leur formation. Ce phénomène interroge les modèles classiques de l'orientation, qui peinent à rendre compte de ces remises en question tardives malgré une forte sélection initiale et un engagement soutenu dans la voie choisie. Nous proposons de déplacer l'analyse vers les théories du sens au travail, afin d'éclairer la nature du conflit subjectif traversé par ces étudiants lorsqu'ils développent une critique de leur formation.

Inscrite dans le cadre de la psychodynamique du travail (Dejours, [1980] 2008), cette recherche s'appuie sur les travaux qui mettent l'accent sur la façon dont les grandes écoles participent à la formation de futurs cadres aptes à s'insérer dans un monde du travail marqué par des logiques néolibérales. Cette préparation passe notamment par des formes d'intégration collective (associative, rituelle) susceptibles de familiariser les étudiants à l'exercice de la domination et à la constitution de défense à même de leur permettre de prendre part aux pratiques de bizutage sans éprouver de souffrance éthique. Dans ce contexte, comprendre les trajectoires des étudiants

critiques suppose de s'intéresser à la mobilisation de l'autonomie morale subjective (Molinier, 1998), entendue comme la capacité du sujet à discerner les contradictions et les injustices inhérentes à l'organisation de la formation.

La problématique centrale est la suivante : quelles sont les conditions de possibilité de la mobilisation de l'autonomie morale subjective chez les étudiants des grandes écoles ? Nous faisons l'hypothèse que les étudiants qui développent une posture critique traversent une phase de déstabilisation psychique, les conduisant à remanier leur rapport à l'idéal et à interroger les finalités de leur engagement.

La méthodologie repose sur des entretiens cliniques de recherche, articulés autour d'un travail de la demande visant à situer la mise en correspondance entre la question scientifique et la dynamique d'élaboration du participant. Les entretiens sont conduits selon une écoute clinique outillée par les concepts de la psychodynamique du travail, à l'articulation d'une théorie du travail et d'une théorie psychanalytique du sujet. Une phase de restitution et de validation permet d'élaborer conjointement une interprétation commune du vécu conflictuel de l'étudiant au cours de sa formation.

Pour chacun des 7 étudiants vus à ce stade, plusieurs entretiens de recherche ont eu lieu. Les premiers résultats, issus d'analyses de cas cliniques, mettent en évidence la centralité de l'enjeu éthique dans les processus de construction du sens. Un premier cas illustre la tension psychique entre l'exigence d'intégration à tout prix et le maintien d'un rapport authentique à ses valeurs. Toutefois, nous nous appuyerons sur un autre cas pour donner à voir que certains étudiants critiques envers leur formation ont pu construire en amont de leur école, une autonomie de pensée. Cela se présente comme une condition permettant de limiter le risque d'une crise de sens au moment de la formation qui n'est pas sans risque pour l'équilibre psychique.

Cette recherche contribue au champ de la psychologie du travail et des organisations en proposant d'intégrer explicitement la dimension éthique dans les théories du sens au travail. Elle souligne que, dans le contexte contemporain, la construction du sens ne peut être dissociée de la souffrance éthique consécutives à certaines prescriptions à agir contre son sens moral et à s'adapter.

État d'avancement de l'étude : Nous sommes dans une phase d'analyse des résultats tout en poursuivant les investigations de terrain.

Question cruciale : Dans un contexte néolibéral du travail où les formes d'organisation tendent à éprouver la capacité des individus à agir en accord avec leur sens moral, notre recherche met en évidence la nécessité d'intégrer, au cœur des théories du sens au travail, la dimension éthique. Celle-ci doit être entendue comme la possibilité de maintenir un positionnement à la fois critique et autonome face à des prescriptions organisationnelles susceptibles d'impliquer une forme de trahison de soi — non sans conséquences pour l'équilibre psychique — et pouvant constituer un terreau pour l'émergence de « crises de sens ».

Auteur·rice : Nassima MILLAT

Courriel : nassima.millat@univ-grenoble-alpes.fr

Sous la direction de : Christine JEOFFRION

Thème général ou domaine de la recherche : Congé menstruel, prise en compte du genre au travail, organisation du travail

Depuis 2023, sous l'impulsion de l'État espagnol ayant légiféré sur le congé menstruel (CM), la France a vu émerger plusieurs projets de loi, et des initiatives venant d'entreprises privées ou de collectivités territoriales voir le jour (Gallot & Seiller, 2025). Le CM met en évidence les enjeux de santé reproductive au travail et interroge l'organisation du travail, l'exposition différenciée aux risques selon le genre, ainsi que les normes sociétales autour de la santé menstruelle (Ju et al., 2013 ; King, 2021 ; McAllister et al., 2025). Malgré son importance pour une part significative de la population, ces sujets restent largement absents du débat public. Le CM soulève plusieurs questions : (1) tout d'abord, le registre dans lequel il s'inscrit : politique de santé au travail ou action pour l'égalité femmes-hommes au travail (Chappert, 2021) ; (2) ensuite, les risques d'amplifier la stigmatisation et la discrimination envers les personnes menstruées, notamment au moment de l'embauche et dans les évolutions de carrière. Les représentations des menstruations peuvent impacter la manière de percevoir les personnes menstruées (Mondragon & Txertudi, 2019). Pour explorer cet aspect, nous nous baserons sur la théorie des représentations sociales (Moscovici, 1984) ; (3) une autre problématique est celle de l'organisation du travail. Comment un dispositif tel que le CM peut-il s'imbriquer dans les murs d'une organisation ? Plus précisément, qui concerne-t-il et sous quelles conditions ? Quelle est son incidence sur l'organisation du travail, en termes de gestion des effectifs et des tâches ? Quel serait son coût (humain, logistique) pour les entreprises ? Pour apporter des éléments de réponse à ces questionnements, nous décidons

d'inscrire cet aspect de la problématique dans le modèle théorique de la justice organisationnelle, renvoyant à la perception qu'ont les employé·es de l'équité des résultats, des procédures et des interactions interpersonnelles au sein de l'organisation (Carron et al., 1985 ; Colquitt, 2001 ; Rupp et al., 2017). Aujourd'hui, nous constatons un usage limité du CM et des difficultés logistiques, qui pourraient être mieux comprises grâce à une évaluation empirique du dispositif (Rodriguez & Arakistain, 2025). À ce jour, peu de données exploitables existent sur l'adoption et l'efficacité de ce type de dispositif, et la littérature reste concentrée sur les métiers tertiaires (Howe et al., 2023 ; Sang et al., 2021).

Objectifs

Cette étude, en partenariat avec une institution publique, a pour objectif de décrire les effets de l'Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) menstruelle sur le travail, notamment à travers les représentations qu'en ont les agent·es, les perceptions d'équité organisationnelle et ses effets potentiels sur les conditions de travail. Nous formulons les hypothèses exploratoires suivantes : (1) en mobilisant le cadre de la théorie des représentations sociales (Moscovici, 1984), nous supposons que l'ASA menstruelle sera perçue de manière ambivalente, oscillant entre reconnaissance d'un besoin légitime et crainte de stigmatisation ; (2) selon le modèle de la justice organisationnelle (Colquitt, 2001 ; Rupp et al., 2017), il s'agira d'explorer comment l'ASA menstruelle est perçue en termes d'équité, tant dans ses modalités d'accès que dans ses effets sur la répartition des tâches, la gestion des absences et les interactions entre collègues et responsables hiérarchiques. Nous faisons l'hypothèse que sa mise en œuvre dépendra en partie des dynamiques organisationnelles entre les agent·es et les chef·es d'équipe, et qu'elle pourrait contribuer à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail.

Méthodologie

Cette recherche exploratoire combine plusieurs approches complémentaires. Des groupes de réflexion réunissant plusieurs membres de l'organisation seront mis en place afin d'échanger, de réfléchir et d'assurer le suivi opérationnel du dispositif. Des temps d'immersion permettront également de recueillir des observations de terrain auprès des agent·es, afin d'observer leur fonctionnement quotidien au travail et la manière dont ils et elles articulent leur activité avec la gestion menstruelle. L'accès à ces informations permettra d'apporter des éléments de compréhension concernant l'usage ou le non-usage de l'ASA menstruelle. Des entretiens semi-directifs (30-45 minutes) seront menés auprès des agent·es. Les participant·es seront des collaborateur·rices de la structure partenaire. L'objectif est de recueillir le témoignage de femmes

utilisant le dispositif, de femmes ne l'utilisant pas, ainsi que de personnes non directement concernées (les hommes) et de membres de l'équipe d'encadrement. Pour analyser les données, nous réaliserons une analyse de contenu (Elo & Kyngäs, 2008) des documents issus des ressources humaines et du DUERP. Une analyse thématique inductive (Braun & Clarke, 2006) sera conduite à partir des entretiens semi-directifs, des groupes de réflexion et des observations de terrain. Le recueil de données prendra fin lorsque la saturation des données sera atteinte (Fusch & Ness, 2015).

Collaboration(s) ou Aide attendue lors du colloque : Pour cette étude, je souhaite bénéficier de retours critiques de membres d'une autre équipe afin de renforcer la rigueur théorique et méthodologique du projet, notamment dans la collecte et l'interprétation des données.

État d'avancement de l'étude : L'évaluation du dispositif d'Autorisation Spéciale d'absence (ASA) menstruelle entre en phase opérationnelle pour recueillir des données. L'étude a été soumise au CERGA (Comité Éthique de Recherche Grenoble Alpes) et a reçu un avis favorable.

Question cruciale : La mise en place du congé menstruel constitue-t-elle un risque de stigmatisation ou de discrimination au travail ? Enfin, existe-t-il un risque de renforcer les mythes et stéréotypes associés au corps féminin (Nakayama, 2007) ?

Auteur·rice : Azza BEN KHALIFA

Courriel : 40014294@parisnanterre.fr

Sous la direction de : Isabelle SOIDET et Marianna GIUNCHI

Thème général ou domaine de la recherche : Le développement de la représentation du handicap invisible et de l'agentivité, en contexte d'accompagnement vers une carrière durable des jeunes NEETs en situation de handicap invisible

Les NEETs désignent les jeunes entre 15 et 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en étude, ni en formation, qu'ils soient au chômage inactif, ils constituent aujourd'hui une catégorie particulièrement vulnérable. En 2021, ils représentaient 13,1 % des jeunes de l'Union européenne (Eurostat, 2022), et en France, près de 70 % des jeunes ont connu une période de désinsertion dans les sept années suivant la fin de leurs études (Danner & Guégnard, 2022). Cette situation

fragilise leur autonomie financière, leur estime de soi et leur insertion sociale. Pour les JSHI, ces difficultés se cumulent, ils font face à un double défi, la précarité de leur situation socio-professionnelle et la non-reconnaissance de leur handicap. Le handicap invisible correspond à une altération du fonctionnement quotidien sans signes physiques apparents pouvant fortement impacter la vie scolaire, professionnelle et sociale, souvent méconnue ou incomprise de l'entourage (Granjon, 2021). Le rapport Gillot (2018) souligne que les JSHI ont trois fois moins de chances d'accéder à l'emploi et deux fois plus de risques d'être au chômage que leurs pairs sans handicap. Dans un monde du travail incertain et instable (Blustein, 2019), ces jeunes rencontrent des obstacles à la construction d'une carrière durable, entendue comme un parcours professionnel favorisant la continuité, le sens et le bien-être (De Vos et al, 2018). Or, les modèles classiques de carrière (Savickas, 2013 ; Lent & Brown, 2013), centrés sur l'adaptation individuelle, restent peu inclusifs face aux vulnérabilités contemporaines (Duffy et al., 2016 ; Guichard, 2019). L'agentivité, définie comme la capacité à agir par-delà les déterminismes, constitue un levier essentiel pour comprendre comment ces jeunes peuvent reprendre prise sur leur trajectoire (Moret Petrini, 2024). Elle renvoie à la perception de soi comme acteur de sa vie et est liée à la motivation et à des comportements adaptatifs. En revanche, lorsqu'elle est faible, cela peut s'accompagner d'un désengagement, impactant ainsi la durabilité des parcours professionnels (Bazine et al, 2023).

Face à ces défis, le travail doctoral, relevant du dispositif Cifre, poursuit deux objectifs généraux. Tout d'abord, dans une visée compréhensive, il cherche à documenter par une revue de la littérature disponible et le recueil de données auprès du public cible et de leur accompagnant.es, la période d'insertion professionnelle des NEET en situation de handicaps invisibles, en s'intéressant particulièrement à la relation entre représentations du handicap invisible, de la carrière durable et l'agentivité de carrière peu examinée dans la littérature. Ensuite, dans une visée développementale, ancrée dans une démarche d'intervention, il vise à co-construire avec l'association VIVRE, structure d'accueil de la doctorante, des leviers d'action innovants, par la formalisation et l'expérimentation d'une démarche et d'ateliers, basés sur l'analyse faite de la littérature et des données recueillies auprès des NEET en situation de handicaps invisibles et de leurs accompagnants.

Cette communication vise à :

1. Présenter une synthèse du projet de thèse en soulignant ses fondements théoriques et ses enjeux en matière d'insertion professionnelle des jeunes NEETs en situation du handicap invisible.

2. Proposer un état de l'art de sur la carrière durable et l'agentivité dans ce contexte.
3. Exposer les premiers résultats de l'étude exploratoire menée dans la phase initiale dans le cadre du projet doctoral, portant sur les représentations du handicap invisible et de la carrière durable en fonction du niveau de l'agentivité.

Hypothèse générale : Les représentations du handicap invisible et de la carrière durable diffèrent selon le niveau d'agentivité perçue chez les jeunes NEETs en situation de handicap invisible. Un niveau faible d'agentivité serait associé à des représentations négatives du handicap et de la carrière durable.

Méthodologie :

Population : Jeunes NEETs en situation de handicap invisible âgés de 16 à 30 ans (n = à définir)

Outils : Recueil de données réalisé dans le cadre d'un accompagnement à l'insertion professionnelle. Deux outils seront utilisés :

- une tâche d'évocation libre portant sur les représentations du handicap invisible et de la carrière durable ;
- une échelle de Likert mesurant le niveau d'agentivité perçue.

Résultats :

Ce projet doctoral est actuellement dans sa phase initiale. Les outils d'évaluation (tâche d'évocation libre et échelle d'agentivité) ont été finalisés et validés en interne. La collecte des données débutera mi-janvier 2026, et les premiers résultats exploratoires seront disponibles pour la communication prévue en juin. Ces analyses permettront d'examiner les premiers liens entre agentivité, représentations du handicap invisible et représentations de la carrière durable, ouvrant ainsi la voie à une meilleure compréhension des dynamiques psychologiques et sociales à l'œuvre dans la construction de carrières inclusives.

État d'avancement de l'étude : Phase initiale.

Aide ou collaboration(s) attendue(s) lors du colloque : L'identification des jeunes NEETs constitue un défi méthodologique, car leur situation est souvent fluctuante, certains intègrent ponctuellement un dispositif d'insertion ou une formation non qualifiante, brouillant ainsi les frontières de la catégorie NEET.

Travail et défis écologique et technologique

Auteur·rice : Lola TURQUIER

Courriel : lola.turquier@u-picardie.fr

Sous la direction de : Emilie LOUP-ESCANDE et Davy CASTEL

Thème général ou domaine de la recherche : Culture organisationnelle - Transition écologique / énergétique

L'objectif de cette communication est d'exposer l'état d'avancement de la thèse ainsi que les orientations méthodologiques envisagées en vue de répondre à la question : « Quelle(s) culture(s) organisationnelle(s) promouvoir pour favoriser une transition écologique et énergétique durable ? Et comment ? »

Premièrement, nous discuterons le concept de transition ainsi que les enjeux systémiques qui y sont associés (économiques, sociaux, organisationnels...) (Fressoz, 2024 ; Lavelle, 2015). En effet, le terme de transition laisse à penser une vision phasiste de remplacement des énergies. Elle ne se focaliserait donc pas sur les enjeux de sobriété, indissociables d'une transformation de l'organisation et du rapport à la performance (Fressoz, 2024). Deuxièmement, l'état de l'art sera structuré autour du cadre conceptuel de la culture organisationnelle développé par Schein (1996) et sera mis en lien avec l'écologie. Seront ainsi développées les caractéristiques d'une culture organisationnelle durable, tels que les systèmes de récompense ou les politiques de soutien aux pratiques écologiques (Assoratgoon & Kantabutra, 2023 ; Bertels et al., 2010). Bien que ces éléments constituent un socle fondamental, ils semblent liés à des logiques de substitution et d'efficacité plutôt que de sobriété et d'atténuation (Bourg & Papaux, 2010 ; Fressoz, 2024 ; Toulouse, 2020). Bien que peu étudiée, la notion d'identité écologique est pertinente pour favoriser une culture organisationnelle plus sobre sur le long terme car elle se construit à travers des processus collectifs (par exemple, de socialisation) et crée les conditions d'émergence de nouvelles pratiques collectives (par exemple, le partage de connaissances) (Turner et al., 1979). L'identité écologique ne peut s'opérationnaliser en conduites que si la culture organisationnelle est congruente avec les valeurs identitaires (Blanchard, 2024). Ainsi, nous proposons que la culture organisationnelle orientée vers la sobriété permette à la fois de renforcer cette identité

écologique, mais également de l'opérationnaliser en conduites collectives par l'alignement des valeurs de l'organisation aux valeurs identitaires à long terme.

La recherche sera articulée autour de deux phases centrées sur une approche éémique (de Bovis, 2017). Le potentiel terrain d'étude visé étant vaste, la première phase sera constituée de questionnaires dans le but de réaliser un diagnostic global de la culture en jeu dans cette organisation. Nous réaliserons ensuite des études de cas multiples (Cayer et al., 2011) au sein de plusieurs pôles organisationnels afin d'analyser ce que Schein nomme « hypothèses fondamentales », le niveau de la culture organisationnelle le plus profond, guidant les valeurs, normes et comportements organisationnels liés aux valeurs de sobriété (Schein, 1987). La seconde phase sera la mise en place d'une démarche de recherche-action participative, afin d'accompagner le changement et la transformation organisationnelle par l'intégration des enjeux systémiques et collectifs relatifs à l'écologie (Schein, 1996). Cette démarche vise à favoriser le partage de connaissances entre les différents participants de cette recherche, la collaboration étant un élément essentiel de la durabilité (Autissier, 2019 ; Blangy et al., 2018 ; Dias et al., 2022).

État d'avancement de l'étude : Phase initiale.

Question cruciale : Est-il pertinent d'intégrer à l'étude des indicateurs objectivables (bilan carbone, rapport RSE...) pour mesurer la culture de l'organisation ?

Auteur-riche : Luca MOURGAUD

Courriel : luca.mourgaud@thalesgroup.com

Sous la direction de : Marc-Eric BOBILLIER CHAUMON

Titre : « Acceptabilité, explicabilité et appropriation de l'IA dans les systèmes navals »

L'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans des environnements opérationnels critiques, tels que la patrouille maritime militaire, soulève des défis majeurs en matière d'explicabilité. Celle-ci désigne, dans une acception technocentrée, la capacité d'un système à rendre ses décisions compréhensibles pour un public donné (Barredo Arrieta et al., 2020). Cette définition reste cependant insuffisante dès lors que l'on considère l'explication non comme une propriété statique du modèle, mais comme un acte situé, co-construit avec l'utilisateur et ajusté aux contingences de l'activité réelle (Bobillier Chaumon, 2016). L'opacité algorithmique, désignée par la métaphore

de la « boîte noire » (Gunnig, 2019), génère des incertitudes particulièrement problématiques dans des contextes de décision à forte charge cognitive et à enjeux opérationnels élevés. L'explicabilité devient alors une condition nécessaire à la supervision humaine de l'IA et au maintien de l'autonomie décisionnelle des opérateurs (Doshi-Velez & Kim, 2017). Cette communication s'inscrit dans le cadre d'une thèse CIFRE en psychologie ergonomique et psychologie du travail, conduite entre Thales DMS et l'École Navale. Elle porte sur l'acceptation et l'appropriation de systèmes d'aide à la décision basés sur l'IA par des opérateurs radar à bord d'avions de patrouille maritime (ATL2) de la Marine nationale. Elle présente les résultats d'une étude exploratoire visant à identifier les attentes des opérateurs en matière d'explicabilité et les facteurs contextuels modulant leur interaction avec ces systèmes. Des entretiens semi-directifs ont été conduits auprès d'opérateurs de la Marine nationale présentant différents niveaux d'expertise. La méthode des incidents critiques (Flanagan, 1954) a permis d'identifier des situations où l'explicabilité conditionne l'action, en tenant compte des contraintes opérationnelles et des dynamiques collectives propres à l'activité embarquée. Les entretiens révèlent que les exigences d'explicabilité varient selon le niveau d'expertise et le moment de la prise de décision. Certains opérateurs privilégient des explications concises et directement exploitables dans l'action, tandis que des explications trop détaillées ou mal adaptées au contexte génèrent confusion et méfiance. Ces résultats pointent la nécessité de concevoir des formes d'explicabilité adaptée, c'est-à-dire calibrées au contexte opérationnel, au profil de l'opérateur et au moment de l'activité plutôt que de viser un modèle générique uniforme. Par ailleurs, une dimension collective de l'explicabilité émerge : la capacité à partager et négocier les décisions de l'IA entre membres de l'équipage apparaît comme un levier de maintien de la confiance et de la cohésion au sein du groupe. L'apport de cette recherche est double. Sur le plan théorique, elle mobilise le cadre de l'explicabilité située (Bobillier Chaumon, 2016), qui considère l'explication non comme une propriété intrinsèque du système, mais comme un processus dynamique construit dans l'interaction entre utilisateurs, artefacts et contraintes organisationnelles. Ce travail examine empiriquement ce cadre dans un contexte opérationnel critique encore peu étudié par la littérature en XAI, marqué par de fortes contraintes temporelles et une activité décisionnelle collective. Sur le plan empirique, l'étude adopte une démarche anticipatrice en analysant les besoins d'explication en amont du déploiement effectif de systèmes d'IA. Cette approche permet d'identifier des principes d'ajustement contextuel des explications, prenant en compte les dimensions cognitives, hiérarchiques et coopératives de l'activité, afin de soutenir l'appropriation future des systèmes d'aide à la décision par les opérateurs militaires.

État d'avancement de l'étude : Phase de développement

Question cruciale : Comment combiner rigoureusement données qualitatives et quantitatives pour modéliser l'activité d'opérateurs en environnement critique et évaluer l'acceptation de systèmes d'IA en cours de conception, tout en adaptant les méthodes aux contraintes opérationnelles et à la sécurité des systèmes ?

Aide ou collaboration(s) attendue(s) lors du colloque : Je souhaiterais bénéficier d'échanges et d'un appui concernant l'analyse mixte de données qualitatives et quantitatives issues d'entretiens, d'observations et de questionnaires. Je souhaite également discuter de la mise en œuvre et du raffinement de méthodologies en psychologie du travail, appliquées à l'étude de l'activité d'opérateurs évoluant en environnements à risques.

Auteur-riche : Yasmine KHATAL

Courriel : khatal.yasmine98@gmail.com

Sous la direction de : Sabrina ROUAT et Davy CASTEL

Thème général ou domaine de la recherche : **Le développement du métier et de la culture organisationnelle : des leviers pour accompagner la transition écologique dans les organisations.**

Introduction : Le réchauffement climatique et ses effets sur le monde du travail constituent un enjeu sociétal majeur pour les années à venir (Schneider & Scherer, 2015). L'ampleur des transformations environnementales conduit certains auteurs à évoquer l'entrée dans l'Anthropocène, caractérisé par l'impact déterminant des activités humaines sur les équilibres planétaires (Crutzen & Stoermer, 2000). Certains parleront même de Capitalocène (Francoeur & Paillé, 2024) pour mettre en évidence le rôle central du système économique et des activités industrielles dans les dynamiques du réchauffement climatique. Dans ce contexte, les entreprises apparaissent à la fois comme des acteurs importants des dégradations environnementales et comme des leviers potentiels de transformation des modes de production (Bresso & Haurie, 1996). La transition écologique renvoie ainsi à un processus de transformation des systèmes économiques et organisationnels visant à réduire l'impact environnemental des activités humaines (Astruc, 2023). Toutefois, cette notion demeure plurielle et controversée, recouvrant

des visions parfois divergentes quant aux transformations nécessaires du modèle économique (Grisoni, 2024). Dans ce contexte, la psychologie du travail et des organisations permet d'analyser les dynamiques psychosociales susceptibles de soutenir ou d'entraver la transition écologique en milieu de travail (Francoeur & Paillé, 2024), particulièrement dans le cadre de la démarche de responsabilité sociétale des entreprises. Les approches de recherche-intervention offrent un cadre pertinent pour accompagner ces transformations organisationnelles en soutenant l'implication des acteurs dans l'évolution de leurs pratiques professionnelles (Faurie & Almudever, 2020 ; Rouat & Castel, 2024).

Ce projet de thèse vise à développer, dans le cadre d'une recherche-intervention participative, une méthodologie d'accompagnement de la transition écologique spécifiquement adaptée à la culture organisationnelle d'une PME industrielle (Schein, 1990 ; Thévenet, 2015). L'objectif est d'identifier les freins et leviers culturels à l'œuvre dans l'organisation (Quinn & Cameron, 2019), tout en favorisant le développement du pouvoir d'agir des salariés (Clot & Simonet, 2015). En soutenant l'implication des travailleurs dans la transformation de leur environnement professionnel, la recherche ambitionne de nourrir une réflexion collective sur la qualité et le sens du travail, en intégrant la dimension écologique comme un critère structurant du travail bien fait (Clot, 2008).

Méthodologie : Cette recherche s'inscrit en psychologie du travail et des organisations et mobilise la clinique de l'activité développée par Yves Clot (2008), dans la filiation de la tradition historico-culturelle de Lev Vygotski (1978) et de la théorie de l'activité d'Alexeï Leontiev (1978). Dans cette perspective, l'activité constitue l'unité centrale d'analyse : le travail ne se réduit pas à la tâche prescrite mais inclut le réel de l'activité, c'est-à-dire les arbitrages, ajustements et empêchements rencontrés par les professionnels dans les situations concrètes de travail. Le développement professionnel se construit dans l'interaction et par le langage, qui transforme l'action (Vygotski, 1978). La clinique de l'activité vise ainsi le développement du pouvoir d'agir et la mise en discussion collective des critères du « travail bien fait » (Clot, 2008 ; Faurie & Almudever, 2020), question particulièrement saillante dans le contexte de la transition écologique.

La recherche s'inscrit dans une démarche de recherche-intervention participative articulant production de connaissances et transformation des situations de travail (Rouat & Castel, 2024). Elle vise à accompagner la transition écologique d'une PME industrielle en analysant la manière dont les enjeux environnementaux s'intègrent dans l'activité professionnelle. Le dispositif associe différents acteurs de l'organisation — opérateurs de terrain, managers de proximité, direction et

instances représentatives du personnel — afin de favoriser une compréhension partagée des enjeux et une co-construction des transformations organisationnelles.

La démarche méthodologique se déploie en plusieurs phases. La première consiste en un diagnostic culturel, portant à la fois sur la culture organisationnelle et la culture environnementale, combinant observations ethnographiques du travail, analyse documentaire, entretiens semi-directifs et outils d'analyse culturelle tels que le modèle de Schein (1991) et l'OCAI de Cameron et Quinn (1999), complétée par l'analyse des dispositifs environnementaux de l'organisation et par l'utilisation d'outils standardisés permettant d'appréhender les représentations et comportements environnementaux des acteurs, notamment la New Ecological Paradigm Scale (Dunlap et al., 2000) et l'échelle d'Organizational Citizenship Behavior for the Environment (Boiral & Paillé, 2012). Ce diagnostic permet d'identifier les situations de travail où les enjeux environnementaux entrent en tension avec d'autres critères de l'activité.

La deuxième phase repose sur une analyse développementale de l'activité, à partir de dispositifs de simulation du travail. En s'appuyant sur les situations repérées lors du diagnostic, elle permet de rendre l'activité observable et discutée par les professionnels. Ces dispositifs permettent d'identifier les tensions et conflits de critères traversant le travail réel, notamment entre exigences environnementales et contraintes productives et d'analyser les arbitrages qui sont faits.

La troisième phase mobilise les méthodes de la clinique de l'activité, à travers des dispositifs d'auto-confrontation simple et croisée et la mise en place d'espaces de discussion sur le travail (Clot, 2008 ; Miossec & Rouat, 2019). Ces dispositifs visent à soutenir le débat de métier et l'élaboration collective de nouvelles pratiques professionnelles intégrant les enjeux environnementaux.

Enfin, une phase d'évaluation repose sur une méthodologie mixte combinant outils quantitatifs (NEP, OCBE) et analyses qualitatives longitudinales des transformations de l'activité et des échanges professionnels. L'objectif est d'analyser les effets de l'intervention sur les pratiques de travail, les représentations environnementales et les dynamiques collectives, afin de mieux comprendre les conditions de développement de pratiques professionnelles écologiquement soutenables au sein des organisations.

État d'avancement de l'étude : Phase initiale.

Question cruciale : Quels ajustements méthodologiques me recommanderiez-vous pour objectiver les effets de la recherche-action sur les pratiques de travail et l'intégration de la dimension écologique ?

Aide ou collaboration(s) attendue(s) lors du colloque : Échanger sur la méthodologie utilisée pour peut-être enrichir la construction des méthodes de recueils de données par des méthodologies non mobilisées dans le projet. Et également sur la méthodologie d'analyse des données.

Santé au travail, santé publique

Auteur-riche : Marieke SPAH

Courriel : marieke.spah@umlp.fr

Sous la direction de : Marie ANDELA

Thème général ou domaine de la recherche : **Activité physique adaptée, régulation émotionnelle et retour au travail**

Introduction : Cette communication présente les résultats d'une étude de terrain menée en partenariat avec l'OPSAT (Organisme de Prévention en Santé Au Travail) auprès de salarié.es en arrêt de travail (ou en reprise progressive) pour troubles psychologiques liés au travail (épuisement professionnel, troubles anxio-dépressifs). L'intervention consistait en un programme d'activité physique adaptée (APA) en petits groupes, à deux séances hebdomadaires sur environ douze semaines, combiné à trois entretiens semi-directifs et des questionnaires auto-rapportés (T1, T2, T3). L'étude est ancrée dans la théorie de la conservation des ressources (COR ; Hobfoll, 1989), qui conceptualise le burnout et l'arrêt de travail comme une phase de pertes de ressources (énergie, confiance, appartenance, routines), et la récupération comme un processus de recapitalisation progressive. Dans ce cadre, l'APA est conçue comme un levier de reconstruction de ressources à la fois physiques, psychologiques, sociales, et temporelles.

Hypothèses : L'objectif principal de la communication est d'examiner si, et comment, cette intervention soutient la récupération pendant l'arrêt de travail et la reprise, avec un focus sur la régulation émotionnelle et les affects. Nous explorons l'évolution des marqueurs auto-rapportés de détresse et de fonctionnement (burnout, stress perçu, anxiété/dépression, affects, stratégies de régulation émotionnelle, capacité de travail). De plus, nous analysons l'évolution du discours des participant.es à travers une approche lexicométrique (IRaMuTeQ), afin de documenter les déplacements sémantiques entre T1, T2 et T3.

Méthodologie : Cette étude mixte adopte un suivi longitudinal à trois temps (T1, T2, T3). Le groupe expérimental comprend 14 participant.es ; un groupe contrôle « liste d'attente » de petite taille (n = 4, le reste du groupe contrôle est en cours de recrutement). En conséquence, la communication met l'accent sur les trajectoires intra-individuelles au sein du groupe expérimental (analyses à mesures répétées), tandis que les données du groupe contrôle servent surtout de repère contextuel.

Différents marqueurs de santé et de fonctionnement ont été recueilli aux 3 temps grâce à des questionnaires auto-rapportés : burnout, stress perçu, anxiété/dépression, affects, stratégies de régulation émotionnelle, capacité de travail. De plus, trois entretiens semi-directifs ont été conduits avec une trame adaptée au temps de l'intervention mais avec des thématiques clés stables aux 3 temps: vécu du travail et de l'arrêt, état émotionnel (stress, ruminations, humeur), sommeil/fatigue/douleurs, ressources et stratégies de régulation, place de l'activité physique, soutien social (groupe/entourage), et conditions de viabilité du retour au travail. Les verbatims sont transcrits, anonymisés, puis analysés avec IRaMuTeQ (classification hiérarchique descendante / méthode Reinert et analyse factorielle des correspondances), afin d'identifier des classes lexicales dominantes et d'observer leur évolution durant l'intervention.

Résultats : Les résultats observés dans les analyses préliminaires suggèrent une amélioration de plusieurs indicateurs dans le groupe expérimental : diminution des scores de stress perçu, d'anxiété/dépression et de burnout ; évolution affective cohérente (hausse de l'affect positif, baisse de l'affect négatif) ; réduction de certaines stratégies de régulation dites « maladaptatives » (ex. rumination, catastrophisme). Les analyses lexicométriques sont cohérentes avec ces trajectoires : à T1, les classes lexicales sont davantage centrées sur la souffrance, la médicalisation, les troubles du sommeil, les douleurs et la menace liée au travail, tandis qu'à T3, le discours évolue vers des vocabulaires de routine, de respiration, et d'appartenance au groupe,

tout en conservant chez certain.es une zone de lexique liée aux pressions et à l'anticipation du retour au travail.

Discussion : Cette communication propose une analyse des différents aspects et des limites de l'étude. En plus de la taille modeste de l'échantillon, qui limite la généralisation des observations, nous discutons la difficulté à isoler un effet spécifique à l'APA encadrée. Celle-ci s'inscrivant dans un contexte particulier (petit groupe, routine, cadre), les effets s'entremêlent.

Plutôt que de chercher à établir une relation causale, l'objectif est d'explorer dans quelle mesure un dispositif APA en petits groupes, intégré au processus de retour au travail, peut contribuer à une recapitalisation des ressources (au sens de la théorie COR), et d'analyser comment cette dynamique se reflète à la fois dans les scores obtenus et dans l'évolution du langage utilisé pour décrire l'expérience vécue.

État d'avancement de l'étude : Phase finale.

Question cruciale : Comment interpréter, dans un petit effectif, l'évolution des stratégies de régulation émotionnelle et l'évolution lexicaux (CHD/AFC) pour mieux comprendre les mécanismes de régulation émotionnelle sans surinterpréter ?

Aide ou collaboration(s) attendue(s) lors du colloque : Avis sur le couplage CERQ-déplacement AFC (petit N) ; retour sur critères d'étiquetage des classes CHD et interprétation des axes AFC ; échanges sur l'intégration APA + espaces brefs de parole en prévention tertiaire

Auteur·rice : Daphné LELEU

Courriel : daphne.l.leleu@gmail.com

Sous la direction de : Emilie LOUP-ESCANDE et Davy CASTEL

Thème général ou domaine de la recherche : QVCT et intervention en Santé et Sécurité au Travail dans le milieu agricole

Cette thèse est réalisée dans le cadre d'une CIFRE auprès de la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA), dont les services de Santé et Sécurité au Travail (SST) sont des acteurs clés dans la prévention des risques professionnels et la promotion de la santé au travail.

Leur demande s'inscrit dans une volonté d'accompagner les équipes de préventeurs des SST à développer des pratiques de prévention favorisant une meilleure QVCT des bénéficiaires agricoles de la MSA.

La notion de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) est inscrite dans les politiques de dialogue social et de prévention des risques professionnels depuis les Accords Nationaux Interprofessionnels de 2013 et 2020, ainsi que par la loi Santé Travail de 2021. Il s'agit d'une notion multidimensionnelle dont le monde scientifique peine à formuler une définition faisant consensus (Héas, 2024 ; Thiebaut, 2022). Ceci peut être expliqué par le caractère subjectif et plurifactoriel de la notion (Leduc, 2025 ; Tavani et al., 2014), qui appelle autant des questions politiques, institutionnelles, organisationnelles qu'individuelles (Héas, 2024 ; Levet, 2013). Par ailleurs, on ne retrouve dans la littérature que des modélisations et des pratiques à destination des salariés, bien souvent issus de grandes structures (milieu hospitalier, police, etc). Ceci exclut les professions indépendantes (Ottmann & Felio, 2016) et, par extension, les petites structures, comme celles fréquemment retrouvées dans le milieu agricole. L'absence de prise en compte de la QVCT dans le milieu agricole pose d'autant plus question que la souffrance au travail de ces professionnels est reconnue comme difficile à appréhender par les pratiques actuelles centrées autour des risques psychosociaux (Célérier, 2014 ; Mabire, 2017). Ainsi, deux objectifs majeurs s'inscrivent dans le cadre de cette thèse, un objectif opérationnel de développement des pratiques de prévention en faveur de la QVCT et un objectif scientifique visant à compléter la littérature sur la QVCT auprès de la population agricole qui tient compte de ses spécificités. Pour répondre à ces objectifs, la méthodologie a été pensée en trois phases.

Une première phase de revue de littérature porte sur les trois thématiques de la thèse : l'intervention en santé et sécurité au travail, la notion de QVCT et le monde agricole. Ces lectures nous ont menés à mettre en perspective la compatibilité des modèles existants de la QVCT avec les spécificités du travail agricole. C'est cette analyse critique qui fera plus spécifiquement l'objet de notre communication au Junior Colloque. Une deuxième phase de la thèse vise à un état des lieux des représentations et des pratiques de prévention des préventeurs de la MSA. Nous avons d'abord procédé à une étude exploratoire basée sur des entretiens auprès des différents métiers de la prévention existants à la MSA, interrogeant leur perception de la notion de QVCT, ainsi que leur activité générale et spécifique dans ce domaine. Bien que les membres des équipes « Prévention des Risques Professionnels » présentent une compréhension plus fine de la QVCT ainsi que des compétences qui semblent être plus développées au niveau des actions sur le terrain, la représentation est globalement proche de celle des membres des équipes Santé Travail (médecins et infirmiers du travail). Afin de confirmer et de compléter ces résultats, nous avons

élaboré un questionnaire sur les représentations de la QVCT et les pratiques de prévention en lien avec la QVCT. Ce questionnaire une fois soumis au Comité d’Ethique et de la Recherche sera diffusé à l’ensemble des préventeurs de la MSA. Pour compléter cet état des lieux, nous avons recueilli un ensemble de ressources et d’outils existants en interne, afin d’en extraire les aspects prescrits par l’institution.

Enfin, la dernière phase consiste en la réalisation d’études de cas auprès d’équipes SST de la MSA volontaires, afin de mettre en discussion leurs représentations et leurs activités en lien avec la QVCT. Nous envisageons des démarches collectives à visée réflexive et développementale, telles que des Espaces de Discussion sur le Travail. La construction de la méthodologie de chaque étude de cas sera coconstruite avec les managers et les équipes, selon les ressources mises à disposition, les objectifs de l’équipe, mais aussi selon son profil quant au positionnement par rapport à la QVCT (recueilli notamment par le questionnaire en phase 2).

État d’avancement de l’étude : Phase de développement.

Question cruciale : Sans proposer de modèle QVCT clé en main, comment accompagner des préventeurs SST à faire évoluer leurs pratiques et adapter leurs actions en fonction de chaque situation ?

Aide ou collaboration(s) attendue(s) lors du colloque : Nous souhaiterions mettre en discussion l’approche méthodologique à adopter pour les études de cas au regard des réflexions actuelles sur les modèles de QVCT. A ce stade de la thèse, la littérature et les premiers résultats semblent mettre en évidence des limites quant à l’utilisation d’un modèle figé pour cette notion évolutive et contextualisée. Il s’agirait par les études de cas de permettre aux préventeurs de réfléchir aux éléments leur permettant de construire le modèle adapté à chaque situation rencontrée.

Auteur·rice : Camille LANTELME

Courriel : camille.lantelme@univ-amu.fr

Sous la direction de : Marc SOUVILLE

Thème général ou domaine de la recherche : La qualité de vie et les conditions de travail des infirmiers

Introduction : La profession infirmière s'inscrit dans un contexte de changements qui sont liés à l'évolution des systèmes de santé et des organisations de travail. Elle se caractérise par une diversité de modes d'exercice tels que le salariat, le libéral ou mixte. La formation en soins infirmiers évolue également avec une inscription dans le système Licence-Master-Doctorat depuis 2009 conférant le grade de licence au Diplôme d'État d'Infirmier. Ces transformations modifient progressivement les rôles, les responsabilités et les conditions d'exercice des soignants. Dans ce contexte, des chercheurs ont étudié comment les professionnels pouvaient adapter leur activité de façon proactive pour faire face aux exigences professionnelles. Wrzesniewski et Dutton (2001) ont introduit le concept de *job crafting*, défini comme « les changements physiques et cognitifs que les individus apportent à la tâche ou aux limites relationnelles de leur travail ». Il offre la possibilité aux individus d'exprimer et d'utiliser des marges de manœuvre pour adapter leur travail à leur propre conception de celui-ci et aboutir ainsi à de grandes différences entre le travail prescrit et le travail réel (Oro et al., 2019). Le *job crafting* se décline en trois dimensions : le *task crafting* (comportement adaptatif auto-initié par lequel le salarié modifie la nature, le périmètre et le nombre de tâches à effectuer), le *relational crafting* (comportement qui consiste à adapter ses relations interpersonnelles) et le *cognitive crafting* (adaptation cognitive visant à modifier la façon dont l'individu perçoit son travail ainsi que le sens qu'il lui donne). Par ailleurs, les pratiques professionnelles s'inscrivent dans des systèmes de significations partagés qui orientent l'action. Dans cette perspective, nous mobilisons le cadre théorique des représentations sociales élaboré par Moscovici (1961, 1976) qui conçoit les représentations comme des guides pour l'action. Dans le prolongement de cette approche, Abric définit la représentation comme « une vision fonctionnelle du monde, qui permet à l'individu ou au groupe de donner un sens à ses conduites, et de comprendre la réalité, à travers son propre système de références, donc, de s'y adapter, de s'y définir une place » (Abric, 2011, p. 17). Les représentations professionnelles constituent une déclinaison des représentations sociales dont l'objet est le travail. Elles sont « des représentations sociales élaborées dans l'action et la communication professionnelles (...) et sont spécifiées par les contextes, les acteurs appartenant à des groupes et les objets pertinents et utiles pour l'exercice des activités professionnelles » (Blin, 1997, p. 80). Dans cette perspective, pratiques et représentations s'inscrivent dans une relation dynamique : « On ne peut pas dissocier la représentation, le discours et la pratique. Ils forment un tout. Il serait tout à fait vain de chercher si c'est la pratique qui produit la représentation ou l'inverse. C'est un système » (Autes, 1985, cité dans Abric, 2011, p. 279). Afin d'articuler ces différents niveaux d'analyse, nous mobilisons la grille de lecture proposée par Doise (1984), qui distingue plusieurs niveaux d'explication des

phénomènes psychosociaux. Les pratiques d'adaptation au travail, telles que celles décrites dans le *job crafting*, peuvent être appréhendées principalement aux niveaux intra-individuel et interindividuel, dans la mesure où elles renvoient aux ajustements que les individus réalisent dans leur activité et dans leurs interactions. Les représentations permettent quant à elles d'éclairer les niveaux positionnel et idéologique, en rendant compte des cadres de référence collectifs qui orientent et donnent sens à ces pratiques. C'est précisément dans cette articulation entre pratiques d'adaptation et systèmes de représentations que s'inscrit la présente recherche, qui vise à explorer cette dynamique au sein de la profession infirmière.

Question de recherche et hypothèse : Cette étude exploratoire s'intéresse à la question de recherche suivante : Comment, dans la profession infirmière (étudiants, infirmiers salariés et infirmiers libéraux), les représentations professionnelles et les pratiques s'influencent mutuellement ? Nous formulons l'hypothèse que les représentations du métier influencent les pratiques et réciproquement, que ces pratiques contribuent à leur tour à transformer les représentations et que ces processus sont modulés par d'autres variables telles que le contexte d'exercice ou l'expérience professionnelle.

Méthodologie : Le choix d'une méthodologie qualitative pour le recueil et l'analyse des données s'inscrit dans une démarche compréhensive. Les participants sont recrutés sur la base du volontariat, selon une technique d'échantillonnage non probabiliste. Il se compose de dix étudiants en soins infirmiers de troisième année, dix infirmiers salariés et dix infirmiers libéraux, tous situés dans les Bouches-du-Rhône. Les participants sont recrutés de manière à prendre en compte les différences contextuelles susceptibles d'influencer les résultats. Le guide d'entretien semi-directif est construit à partir de la littérature scientifique pour répondre à la question de recherche. La première question explore les représentations professionnelles du métier grâce à une tâche d'évocation hiérarchisée (Abric, 2003). Les questions 2,3 et 4 abordent les trois formes de *job crafting* décrites par Wrzesniewski et Dutton (2001). Elles s'appuient également sur le protocole d'entretien de l'article de Berg et al. (2010). La dernière question explore les liens entre les pratiques d'adaptions précédemment décrites et les représentations de la profession. L'entretien semi-directif permet un équilibre entre la prise en compte des théories et une posture de découverte du terrain, ce que Paillé et Mucchielli (2021) appellent « l'équation intellectuelle du chercheur ».

Résultats/discussion : Le recueil des données a commencé en mars. L'analyse thématique a été choisie pour traiter les données. Elle permet une analyse structurée de thèmes et des rubriques mais également d'observer leur fréquence d'apparition dans les entretiens (Braun & Clarke, 2006 ; Paillé & Mucchielli, 2021). Nous réaliserons une méthode de thématique ascendante consistant à identifier les thèmes puis les rubriques. Les résultats seront restitués sous forme d'un arbre thématique. L'implication de cette étude est double. Tout d'abord, elle apporte un éclairage scientifique sur une dynamique encore peu explorée dans la littérature. En articulant les deux théories, elle permet d'analyser les dynamiques psychosociales qui orientent l'activité professionnelle dans différents contextes d'exercice. De plus, les résultats pourraient alimenter la réflexion sur les politiques de santé afin de proposer des stratégies concrètes pour mieux soutenir les soignants dans leur activité. Ils pourraient ainsi contribuer à promouvoir la santé et le bien-être des professionnels infirmiers.

État d'avancement de l'étude : Phase de développement.

Question cruciale : La question cruciale concerne l'assise théorique, notamment la manière d'articuler les concepts pour l'analyse des résultats.

Aide ou collaboration(s) attendue(s) lors du colloque : Une aide ponctuelle pourrait être attendue pour optimiser la représentation graphique de l'arbre thématique afin d'en faciliter la lecture et la compréhension.

Auteur·rice : Lucille TOPIN

Courriel : lucille.topin@gmail.com

Sous la direction de : Sabrina ROUAT et Sabine CAILLAUD

Thème général ou domaine de la recherche : La sécurité des aliments peut-elle être un objet pour la psychologie du travail et des organisations ?

Les récentes crises sanitaires mettant en cause des aliments (lait infantile, pizzas surgelées par exemple) ont replacé la sécurité sanitaire des aliments comme un problème de santé publique majeur. Les lois et règlements nationaux et internationaux fixent des résultats à atteindre en laissant le choix des moyens à déployer aux différents acteurs de la chaîne agroalimentaire. Cette

communication s’ancre dans un projet de recherche sous Cifre (convention industrielle de formation par la recherche) au sein d’une grande entreprise qui stocke et transporte majoritairement des denrées alimentaires sous température dirigée. La demande exprimée au départ est de développer leur “culture” autour de la sécurité des aliments.

L’ambition de ce projet est tout à la fois de créer et d’instituer de nouvelles relations et de nouveaux dialogues sur l’activité entre les différents acteurs de l’entreprise (Castro, 2012) ; puis d’explorer comment ces nouveaux cadres dialogiques peuvent conduire au développement des pratiques professionnelles, de l’organisation [plus largement du “métier” (Clot, 2017)] et de la prévention, en dépassant une approche par le risque (Cru, 2014 ; Massot & Simonet, 2017 ; Prot, 2006). Notre dispositif méthodologique s’inspire de travaux en clinique de l’activité. A partir de demandes locales, il vise à stimuler la controverse sur les critères de la qualité du travail (Clot et al., 2021) pour impliquer les différents acteurs dans un travail réflexif sur le travail. Ces travaux considèrent la sécurité des aliments comme l’un des critères de la qualité du travail. Au fil de notre action sur le terrain, nous avons conçu avec un groupe de travail interne, un “serious game” qui a servi de support pour stimuler et nourrir des dispositifs de co-analyse de l’activité. Cette communication s’appuiera sur les résultats préliminaires d’une intervention dont la co-analyse a été animée avec cet outil. Co-construite au sein d’un entrepôt logistique d’environ 200 salariés, l’intervention a été menée auprès d’encadrants de proximité de préparateurs de commandes.

Nous nous appuyerons sur des travaux qui s’inscrivent dans le champ de la théorie des représentations sociales pour étudier les processus par lesquels la stimulation de la conflictualité sur les critères de la qualité du travail – ou la rencontre avec “l’altérité” dans le dialogue (Kadianaki & Gillespie, 2015) - conduit (ou non) à un développement des pratiques en faveur de la sécurité des aliments. Ces résultats visent à enrichir la compréhension des processus psychosociaux en jeu dans les cadres dialogiques de l’intervention (Caillaud et al., 2021 ; Cromer et al., 2022) qui favorisent ou entravent le développement du “métier”.

Notre communication cherchera à montrer comment la psychologie du travail et des organisations peut constituer une ressource pour la santé publique (Clot, 2020) en associant débat sur la qualité du travail et sécurité sanitaire des aliments.

État d’avancement de l’étude : Phase de développement.

Auteur-riche : Léa GIRY

Courriel : lea.giry@edf.fr / lea.giry@etu.univ-amu.fr

Sous la direction de : Sylvain LEDUC et Joseph MOYSAN

Thème général ou domaine de la recherche : Psychologie ergonomique, émergence des comportements à risque

Introduction : Au sein de la Division de Production Nucléaire d'EDF, une hausse des comportements « à risque » en radioprotection est observée dans les Centrales Nucléaires de Production d'Electricité (CNPE), notamment lors activités de Contrôles et Essais Non Destructifs (CEND). Après une approche longtemps focalisée sur les facteurs individuels, l'Inspection Générale de la Sûreté Nucléaire et de la Radioprotection souligne désormais l'importance des situations de travail et des dimensions collectives et organisationnelles (IGSNR, 2023, 2024). Cette recherche doctorale s'inscrit dans ce virage. Elle propose d'étudier comment trois concepts interdépendants — la professionnalisation, les cultures (métier, organisationnelle, radioprotection) et le rapport au risque (en substitution de la perception des risques centrée sur l'évaluation instantanée d'un danger) — façonnent l'émergence des comportements à risque dans le secteur nucléaire. La question centrale est : quels sont les mécanismes individuels, collectifs, organisationnels (MICO) qui influencent le rapport au risque et la régulation des comportements dans les activités de tirs radiographiques en CNPE ?

Hypothèse principale : Les comportements à risque vis-à-vis des principes de radioprotection ne peuvent être compris indépendamment du rapport au risque, conçu comme une construction cognitive, sociale et culturelle du danger – intégrant expérience professionnelle, représentations collectives et valeurs de métier dans une temporalité longue (Dekker, 2019) –. Ce rapport au risque est façonné par l'articulation de la professionnalisation, de la culture de radioprotection, des contextes organisationnels, et se traduit par des régulations situées de l'activité – ajustements opérés par les acteurs pour tenir l'activité dans des conditions acceptables (Amalberti, 2012) – plutôt que par de simples transgressions des règles. Le terme de régulation est préféré aux notions de violation ou de migration (Rasmussen, 1997) renvoyant à un écart jugé depuis la norme prescrite. La régulation rend compte d'un processus d'arbitrage entre exigences concurrentes, dans la lignée de la distinction entre sécurité réglée / sécurité gérée (Amalberti, 2012 ; Daniellou, 2010).

Méthodologie : Cette recherche exploratoire repose sur 20 entretiens semi-directifs menés auprès d'acteurs variés (référents tirs radiographiques, ingénieurs radioprotection, chargés d'affaires, opérateurs CAMARI, managers) dans le cadre d'une étude R&D. Bien que non initialement conduits pour répondre à la problématique, ces entretiens ont nourri la réflexion. Les données ont été analysées par codage thématique, s'inspirant de la Grounded Theory (Charmaz, 2022). Ce choix, plutôt qu'un traitement lexicométrique automatisé, s'explique par la nature compréhensive de la recherche. Il s'agit moins de repérer des régularités lexicales que de saisir les significations que les acteurs donnent à leurs pratiques (Strauss & Corbin, 2015). Deux observations de terrain (réunions de coordination, validations permis de tirs, laboratoire) complètent l'analyse et renforcent la validité interne par triangulation.

Résultats (provisoire) : À partir de la littérature et des premiers éléments de terrain, nous avons élaboré une première modélisation articulée autour de trois axes — culture professionnelle, professionnalisation et rapport au risque — ainsi que des MICO structurant les régulations de l'activité. L'analyse plus fine des entretiens a ensuite permis d'enrichir et de préciser ce modèle. Les modèles existants restant limités pour rendre compte de cette complexité, nous proposons une seconde version intégrative et multiniveaux, visant à dépasser une lecture centrée sur l'individu pour saisir les dynamiques méso et macro, au service des problématiques concrètes rencontrées par les acteurs du CEND.

Discussions et perspectives : Le modèle proposé dépasse une lecture individualisante des comportements à risque montrant qu'ils résultent d'interactions multiniveaux à travers la notion de rapport au risque. Les régulations, analysées à travers le prisme de l'articulation sécurité réglée / sécurité gérée (Amalberti, 2012), révèlent comment professionnalisation et cultures de métier influencent la gestion quotidienne du risque : c'est dans l'expérience du compagnonnage, les arbitrages collectifs face aux contraintes de production, et l'appropriation sélective des règles de radioprotection (Fucks, 2011) que se construisent les pratiques de prévention. Les résultats invitent à agir à trois niveaux : individuel (formation située, compagnonnage), collectif (espaces d'échange, REX entre pairs), organisationnel (cohérence inter-sites des exigences RP, reconnaissance des régulations de terrain comme ressources pour la sécurité). Cette recherche exploratoire requiert une validation approfondie par des investigations multisites, des observations longitudinales et une analyse multiniveaux.

État d'avancement de l'étude : Phase de développement.

Usage de l'IA et digitalisation du travail

Auteur·rice : Marie RYCHALSKI

Courriel : marie.rychalski@univ-lorraine.fr

Sous la direction de : Jérôme DINET

Thème général ou domaine de la recherche : Intégration durable de robots sociaux dans des environnements éducatifs médico-sociaux

Cette recherche s'inscrit à l'intersection de la psychologie ergonomique et de la psychologie du travail et des organisations. Elle porte sur l'autorégulation (AR) des enfants présentant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) et sur les conditions sociotechniques permettant l'intégration durable de robots sociaux dans des environnements éducatifs médico-sociaux. L'objectif est double : renforcer les compétences d'AR des enfants (attention, inhibition, modulation émotionnelle) grâce à des interactions robotiques adaptées, et analyser les transformations organisationnelles et professionnelles induites par l'introduction de ces technologies, afin de produire un guide d'usage co-construit et compatible avec les pratiques en prenant compte des difficultés existantes (Ruaud, 2022).

La littérature récente souligne le potentiel des robots sociaux pour soutenir l'engagement, l'attention et les interactions sociales des enfants avec TSA, tout en rappelant les limites des études menées en laboratoire, éloignées des contraintes réelles des équipes éducatives (Amirova et al., 2024 ; Azizi & al., 2022 ; Dinet & al., 2021 ; Kumazaki & al., 2020 ; Oesch & al., 2023 ; Scassellati et al., 2023). Le modèle des 4A (Acceptabilité, Acceptation, Approbation, Appropriation) constitue le cadre théorique central pour analyser l'intégration progressive du dispositif. Il permet d'articuler les dimensions identitaires, organisationnelles et pratiques de l'innovation technologique avec les processus d'AR ciblés chez les enfants, en interrogeant notamment la manière dont les professionnels ajustent leurs routines, leurs représentations et leurs méthodes d'accompagnement auprès des enfants (Bauchet & al., 2020 ; Dinet & al., 2024). La problématique examine ainsi comment un robot peut être intégré dans un système d'enseignement adapté pour soutenir l'AR des enfants tout en préservant la cohérence collective du travail éducatif. Trois hypothèses structurent l'étude : (H1) les compétences d'AR évoluent en

fonction des caractéristiques des robots ; (H2) l'usage répété génère un effet d'apprentissage durable ; (H3) l'intégration dépend des pratiques, de l'expérience et des représentations professionnelles de l'innovation. L'étude inclut un échantillon de 17 enfants (3-11 ans) diagnostiqués TSA avec déficience intellectuelle associée, scolarisés dans les unités d'enseignement de l'Association Jean-Baptiste Thiéry, et 12 professionnels (enseignants, éducateurs spécialisés). Les critères d'inclusion portent sur le diagnostic, le niveau de sévérité et l'inscription dans les unités d'enseignement de l'Association. Trois robots (Leka, NAO, Buddy) sont comparés afin d'identifier les fonctionnalités les plus pertinentes pour soutenir l'AR.

Le protocole méthodologique comprend trois étapes : groupe de discussion initiaux pour identifier besoins, contraintes organisationnelles et représentations professionnelles de l'innovation ; expérimentation écologique : 9 séances par enfant et par robot, ciblant attention, inhibition et mémorisation, la gradation de l'accompagnement professionnel (expérimentateur, guidance, autonomie) repose sur des critères explicites d'aisance, de maîtrise des scénarios et de gestion des imprévus, les outils de mesure incluent observations codées et grilles d'observation ; groupes de discussion finaux pour analyser les transformations professionnelles, les freins et leviers organisationnels, et co-construire les conditions de pérennisation. L'enjeu central est d'identifier les facteurs organisationnels, managériaux et identitaires qui favorisent l'intégration durable des robots : évolution des représentations professionnelles, ajustements des pratiques, coordination au sein des équipes et impact sur la charge cognitive. Les analyses statistiques (modèles multiniveaux, tests non paramétriques) et l'analyse qualitative sont en cours. Ce travail vise à produire un guide d'usage opérationnel permettant une intégration écologique et soutenable des technologies robotiques en éducation spécialisée.

État d'avancement de l'étude : Phase finale. Analyse statistique et rédaction.

Question cruciale : Il pourrait être pertinent de proposer une question d'ouverture portant sur les facteurs organisationnels et managériaux qui conditionnent l'acceptabilité d'un outil innovant dédié au métier, en s'intéressant plus particulièrement aux contextes favorables à l'introduction d'un outil numérique dédié à l'accompagnement.

Auteur-riche : Fanny ARDAEN

Courriel : fanny.journeaux@univ-lille.fr / fanny.ardaen@gmail.com

Sous la direction de : Pascale DESRUMAUX et Éric DOSE

Thème général ou domaine de la recherche : Burnout et burnout digital chez les soignants : le job crafting comme levier de prévention

La thèse s'intéresse aux mécanismes du burnout et du burnout digital dans les métiers du soin, dans le but de proposer un modèle explicatif intégratif avec des implications pratiques permettant de proposer des modes de prévention pratiques et concrets. Le burnout est défini par Maslach et al. (2001) comme une réponse à des stressseurs professionnels chroniques. En outre, la transformation du monde du travail, avec l'arrivée du digital, génère de nouveaux stressseurs spécifiques liés à l'utilisation des outils digitaux, y compris dans le domaine de la santé. En effet, les personnes soumises au stress lié aux technologies de l'information et de la communication sont plus sujettes à l'épuisement émotionnel (Zinke et al., 2023) et à l'épuisement professionnel (Muhamad et al., 2025). Par ailleurs, des définitions du technostress (La Torre et al., 2019 ; Tarafdar et al., 2019) et du burnout digital (Ibrahim et al., 2025), suggèrent qu'il s'agit de concepts spécifiques liés aux transformations numériques du travail (Fischer et al., 2021).

Cette recherche s'appuie sur le modèle Job Demands-Resources (JD-R, Bakker & Demerouti, 2017), en intégrant le concept de climat de sécurité psychosociale (CSP), défini comme l'ensemble des politiques, pratiques et procédures organisationnelles concernant la santé psychologique au travail (Dollard & Bakker, 2010), comme antécédant puisqu'il agit en amont en influençant la configuration des demandes et des ressources perçues par les travailleurs (Dollard & Bakker, 2010 ; Idris et al., 2012 ; Law et al., 2011). Le *job crafting* (Tims et Bakker, 2012), processus proactif par lequel le salarié va moduler son travail pour qu'il corresponde à ses aspirations, apparaît comme une piste prometteuse. Il peut contribuer à réduire les symptômes d'épuisement, notamment par les dimensions d'augmentation des ressources structurelles, augmentation des ressources sociales et augmentation des exigences de défi, constituant *le job crafting* de promotion. Des études ont montré que ce type de *job crafting* est davantage associé à des effets protecteurs du burnout que le *job crafting* de prévention (Lichtenthaler & Fischbach, 2019).

Une enquête quantitative a été menée entre avril 2024 et mai 2025 auprès de 497 soignants français via un questionnaire Framafoms en ligne. Les analyses réalisées ont permis la rédaction de 2 articles. L'article 1 a mis en évidence le rôle médiateur de l'augmentation des ressources du *job crafting* dans la relation entre la reconnaissance, la surcharge digitale et l'inutilité digitale et le burnout digital. Et l'article 2 a mis en évidence le rôle médiateur de l'augmentation des ressources

du *job crafting* dans la relation entre la latitude décisionnelle et la résilience et le burnout. Des analyses factorielles exploratoire et confirmatoire (en cours) visent à vérifier la validité de l'échelle de burnout digital. Un autre objectif est de vérifier empiriquement la distinction entre burnout et burnout digital, c'est-à-dire d'examiner si les deux construits sont bien corrélés mais distincts. Un modèle intégratif du burnout et burnout digital sera testé par SEM, mobilisant l'ensemble des variables du modèle et les trois dimensions du *job crafting* de promotion, afin d'analyser les liens de l'augmentation des ressources structurelles, de l'augmentation des ressources sociales et de l'augmentation des exigences de défis avec le burnout et le burnout digital. Cette analyse permettra d'identifier les déterminants les plus robustes du burnout et du burnout digital. Ces travaux comportent néanmoins plusieurs limites. Cette étude transversale ne permet pas d'établir des relations causales. L'échantillon, bien que relativement important, reste centré principalement sur des infirmiers et aides-soignants, ce qui limite la généralisation à l'ensemble des professions de santé. Les données sont exclusivement auto-rapportées et peuvent donc être influencées par des biais (halo, acquiescement, désirabilité sociale...). Enfin, de futures recherches postdoctorales seront nécessaires pour confirmer et approfondir ces résultats.

État d'avancement de l'étude : Phase final.

Question cruciale : Mon choix de réaliser 4 SEM distinctes vous paraît-il scientifiquement fondé et quelles précautions dois-je prendre pour en tirer des conclusions opérationnelles ?

Auteur-riche : Alan COHEN

Courriel : alan.cohen@lecnam.net

Sous la direction de : Marc Éric BOBILLIER CHAUMON et Nikos KALAMPALIKIS

Thème général ou domaine de la recherche : Étudier les liens entre les représentations sociales de l'innovation, et leurs effets sur la soutenabilité(s)

Introduction : Les dernières décennies sont marquées par une injonction à l'innovation portée aujourd'hui par l'IA. L'innovation est un concept flou, souvent confondu avec la créativité (Battistelli, 2014). Il peut être défini en psychologie du travail comme « l'introduction volontaire et mise en œuvre, dans un groupe ou dans une organisation, d'idées et de processus innovants et importants pour l'unité concernée afin d'apporter des bénéfices significatifs aux individus, aux

groupes, à l'organisation et à la société » (West et Farr, 1990, p. 9). Pourtant, sur le terrain, il semble que ce processus revienne trop souvent à « l'intronisation » de nouvelles technologies qui excluent les réflexions sur le travail (Bernoux & Gagnon, 2008 ; Quiguer, 2013). Ces innovations ne sont plus considérées comme des opportunités, mais bien comme une obligation (Champeaux & Bret, 2000). Par exemple, l'IA permettrait à elle seule, de rendre les organisations plus performantes (Mcafee et Brynjolfsson, 2017). Dans le même temps, ces projets d'IA sont élaborés loin de l'activité réelle (Barcellini et al., 2024) et les individus sont implicitement sommés de se mettre au service d'outils conçus sans eux, voire contre eux (Bobillier Chaumon, 2023). Dans un contexte de crises répétées, l'innovation est présentée comme un levier de réponse managériale et organisationnelle (Bouchard, 2011 ; Durance, 2011). Cependant, cette course à l'innovation sous-tend un imaginaire social chez les décideurs, managers, concepteurs et même des salariés, qui n'est pas sans effet sur les enjeux de soutenabilité. La soutenabilité est lui aussi un concept flou voire polysémique de plus en plus présent dans la littérature scientifique. Entre concept issu du développement durable (Docherty et Kira., 2002), davantage orienté sur les conditions de travail (Thatcher, 2015 ; Delgoulet, 2024), ou encore sur les conditions des environnements technologiques (Bobillier Chaumon, 2023). Notre approche permet d'analyser conjointement les représentations sociales de l'innovation et les transformations réelles du travail, en s'écartant des projections spéculatives.

Nos hypothèses de recherche sont pour l'instant de deux ordres :

- 1) Les représentations sociales et les imaginaires de l'innovation sont essentiellement technocentrées, relevant davantage d'une rationalité de pensée sociale, plutôt que d'une rationalité hypothético-déductive, tendent à exclure la réflexion collective et le débat.
- 2) L'injonction à l'innovation oriente les décisions sur les processus d'implémentation de nouvelles technologies au détriment de la soutenabilité du travail

Méthodologie : Une première étude exploratoire a été réalisée, à base d'analyse lexicométrique de 1085 articles de presse quotidienne (L'Humanité, Libération, Le Monde, Le Figaro et La Croix) dont le sujet central est l'innovation. Notre seconde étape de recherche s'appuie sur des données recueillies dans plusieurs organisations du secteur tertiaire, dans le cadre de missions de recherche-action (thèse CIFRE) portant sur l'identification d'usages de l'IA. Elle mobilise une double perspective théorique en psychologie du travail et en psychologie sociale, articulant la clinique des usages (Bobillier Chaumon, 2023) et la théorie des représentations sociales (Moscovici, 1961). Au total, soixante entretiens exploratoires (couvrant différentes fonctions et

statuts auprès de trente organisations différentes). Les entretiens courts ont porté sur le sens commun et les connaissances générales des répondants sur les thématiques d'innovation ainsi que d'intelligence artificielle. La seconde partie consistait à réaliser une clinique des usages à partir du modèle de l'acceptation située (Bobillier Chaumon, 2016) afin de comprendre comment l'IA s'intègre dans le réel de l'activité. Le but était d'étudier les décalages entre les connaissances de sens commun et le réel de l'activité.

Résultats : L'analyse lexicométrique a révélé une utilisation massive du concept d'innovation pour une grande diversité de situations et de thématiques. Les résultats de la seconde étude ont mis en évidence des logiques d'injonction à l'innovation. En effet, l'analyse du sens commun dans les entreprises a révélé des discours consensuels chez les répondants (dirigeants, salariés, managers et partenaires sociaux) confirmant les résultats de l'étude 1, et spécifiquement une injonction à l'innovation largement partagée dans le monde de l'entreprise. Les représentations sociales apparaissent avant tout comme des projections de futurs possibles, idéalisées où l'IA est perçue comme une technologie de rupture majeure, que les organisations et les individus seront obligés d'intégrer. En effet, les discours sont davantage marqués par l'anticipation et les futures conséquences, que par ses effets actuels. Pour la seconde étape de l'étude, la clinique des usages a montré une focalisation spontanée sur les technologies d'IA Générative, révélant une confusion entre les outils d'automatisation, des progiciels métiers d'IA (d'aide à la décision ou de diagnostic) et des outils d'IA Générative. Les résultats confirment une adoption rapide au sein de l'échantillon interrogé, avec la particularité d'être principalement initiée par des usages issus de la vie personnelle. Quant à la sphère professionnelle, les transformations sur les quatre dimensions de l'acceptation située (Bobillier Chaumon, 2016), restent, pour l'instant, relativement faibles pour ces outils d'IA Génératives. C'est principalement la dimension individuelle qui est la plus impactée sur quelques éléments (ex : génération de point de départ pour rédiger un document ou présentation), et très peu sur les trois autres dimensions plus sociales, organisationnelles ou identitaires. Ainsi, l'étude valide un décalage fort entre des représentations idéalisées avec un discours de « ruptures technologiques » et une réalité plus mesurée d'exploration et d'identification d'usages pertinents. Cela pourrait s'expliquer par les caractéristiques actuelles généralistes des outils, et qui ne sont pas pour l'instant adaptées aux tâches métiers. Malgré le peu d'éléments tangibles sur l'éventuelle adéquation avec les besoins métiers, l'engouement pousse les organisations à implémenter ces technologies durablement, à partir de promesses techno-optimistes, largement partagées indépendamment des profils. Ces

promesses semblent davantage appartenir à des mécanismes de pensée sociale que de logiques rationnelles.

Discussion : Les résultats des études amènent à questionner l'usage massif du concept d'innovation et de ses effets sur la soutenabilité. Dans le contexte des organisations, les injonctions sont focalisées actuellement sur les objets techniques, aujourd'hui centralisé par l'IA. Il est probable que les représentations idéalisées de l'innovation aient des effets concrets en limitant la réflexion collective sur le travail et qui se retrouve empêchée aussi bien du point de vue individuel (développement de l'activité), que collectif (dialogue social technologique). La suite de l'étude se veut triangulaire, combinant méthodes qualitatives et quantitatives. La recherche consistera à suivre la conception et l'implantation concrète de projet d'innovation afin d'identifier comment l'imaginaire social qui s'est construit sur ces dispositifs influent et affectent concrètement les choix, le développement, la conduite du changement et les usages attendus sur l'outil. Enfin, une méthode quantitative visera à objectiver les différents résultats et répondre aux hypothèses.

État d'avancement de l'étude : Une première étude d'analyse de presse a permis d'identifier les usages et les significations attribués à l'innovation dans le sens commun et plus particulièrement les discours et représentations sociales. Une seconde étude exploratoire a ensuite été menée en articulant, d'une part, l'approche des représentations sociales à partir d'entretiens (Moscovici, 1961) et d'autre part, l'analyse des usages de l'IA au prisme du modèle de l'acceptation située (Bobillier Chaumon, 2016). Cette démarche visait à confronter l'imaginaire social entourant ces technologies émergentes — souvent mobilisé pour orienter leur conception et leur déploiement organisationnel — à la réalité des usages effectifs dans les situations de travail. Enfin, d'autres études, actuellement en phase de conception, sont envisagées afin d'approfondir les résultats obtenus, afin de tester les hypothèses issues de ces premiers travaux exploratoires.

Question cruciale : Comment déployer une méthodologie mixte en complétant la thèse par une étude quantitative permettant d'objectiver la réponse aux hypothèses de recherche.

Auteur·rice : Ranya BENNANI

Courriel : ranyabennani2@gmail.com

Sous la direction de : Marc-Eric BOBILLIER CHAUMON et Myriam FREJUS

Thème général ou domaine de la recherche : Conception prospective d'une IA explicable

Introduction : L'étude qui va être présentée dans ce document est le fruit d'un projet de recherche collaborative entre EDF R&D et le CNAM dans le cadre d'une thèse CIFRE. Elle s'inscrit au sein d'un projet industriel dont l'objectif est de concevoir un outil d'IA d'aide au diagnostic (technologie d'assistance (Bobillier-Chaumon, 2013)) visant à prévenir les risques de colmatage (arrivée de débris et déchets causant une obstruction des canaux de refroidissement) en centrale nucléaire. Grâce à un apprentissage basé sur l'analyse de données internes (e.g., capteurs des installations) et externes par IA (e.g., météo), cet outil doit aider les opérateurs à diagnostiquer l'arrivée du phénomène le plus tôt possible.

L'enjeu central de cette recherche, associant *data science* et psychologie du travail/ergonomie, est de rendre ces diagnostics intelligibles, explicables, appropriables par et pour les utilisateurs finaux malgré la complexité des algorithmes utilisés. L'intégration de l'intelligence artificielle se heurte toutefois au problème de la « boîte noire » : les utilisateurs peinent à comprendre les processus de décision internes du système. Ce décalage est accentué par des concepteurs qui projettent souvent des besoins d'explication éloignés des attentes réelles du terrain. Il en résulte des outils inadaptés aux spécificités des métiers, créant des obstacles majeurs à l'adoption de la technologie, tels que des problèmes de confiance ou une baisse de l'engagement humain (Gornet & Maxwell, 2023). C'est pour répondre à ces enjeux que l'étude propose les hypothèses suivantes, centrées sur l'adaptation de l'explication au contexte et aux pratiques des opérateurs.

Hypothèses : L'étude repose sur plusieurs hypothèses nécessitant d'être étayées. Premièrement, nous supposons que le besoin d'explication émergerait prioritairement face à une anomalie perçue (décalage entre le diagnostic fourni par l'outil et les attentes des utilisateurs). Deuxièmement, nous postulons que la pertinence de cette réponse dépendrait de son adaptation au profil de l'utilisateur ainsi qu'à l'urgence et la spécificité du contexte. L'étude examinera également, si l'usage de formats familiers ; outils et standards de travail préexistants de l'utilisateur ; est un levier déterminant pour l'appropriation de l'outil. Enfin, il s'agira de déterminer si un ancrage fort dans la réalité de l'activité professionnelle favorise effectivement l'appropriation de l'outil et la confiance envers l'IA, ou si d'autres variables entrent en jeu.

Méthodologie : Une démarche d'analyse psycho-ergonomique a été effectuée en amont de la thèse (Turpin et Fréjus, 2024) afin d'analyser en profondeur le contexte de travail des opérateurs. Cette phase complétée par une analyse des données brutes (traces d'activités), des entretiens

semi-directifs et réunions avec le *data scientist*, nous a permis de nous approprier le terrain et de préciser le contexte de travail et les futurs opérateurs/utilisateurs. Nous avons impliqué 4 utilisateurs pertinents, ce sont des opérateurs qui contribuent au processus de diagnostic et de maintenance du risque de colmatage : Il s'agit de 2 ingénieurs source froide (responsable de la gestion principale du colmatage) et 2 ingénieurs tranches en marche (responsable de coordination des ressources autour de ce dysfonctionnement). L'expérience de ces opérateurs variait entre novices et experts. La seconde phase de l'étude a consisté à déployer une démarche de conception compréhensive et transformatrice, plaçant l'analyse de l'activité humaine au cœur du développement pour soutenir l'appropriation de l'outil. Cette méthodologie s'articule autour de trois axes clés : (i) Une identification de situations de référence : à travers l'analyse de l'activité réelle de ces ingénieurs, nous avons identifié des cas d'usage concrets et variés ; en fonction de l'urgence, en cours de semaine ou en weekend, etc. (ii) La conception par simulation, inspirée des travaux de Cahour (2016) et de Van Belleghem (2018)). Il s'agit de créer un espace d'échange pour imaginer le futur outil, anticiper l'activité future -probable et simuler l'innovation des opérateurs (Béguin, 2004). Nous avons ainsi débuté la simulation par une phase d'entretiens semi-directifs inspirés de l'entretien resituant de Cahour (2016). Il s'agit d'une méthode de verbalisation de l'activité qui s'appuie sur des traces matérielles de l'activité afin d'aider le sujet à se remettre en « état d'évocation » de l'activité. Puis, on leur présentait des supports (prototype imaginaire du futur outil conçu à partir de l'analyse des situations de référence) avant de les replonger dans la situation décrite dans l'entretien auparavant. Pour enfin, leur présenter des cartes avec des formes diverses d'explication (e.g., logigramme, écriture, etc.) dans l'objectif de discuter de la pertinence et de l'adaptation de ces formes d'explication au contexte réel de travail.

Résultats et discussion : Les premières analyses mettent en évidence trois leviers critiques pour l'acceptation (Bobillier Chaumon, 2023) du futur système : l'explication adaptée, la confiance et la flexibilité.

- (1) Un besoin d'explications modulables : La demande d'explications surgit principalement face aux incohérences du système ou aux changements de niveaux de risque. Le degré de précision attendu est corrélé à l'expertise : les experts exigent une granularité fine pour leur analyse approfondie, tandis que les novices privilégient une vision synthétique. Cette différence de perception appelle une organisation du travail collaborative et complémentaire.
- (2) Dynamique de la confiance : On observe une "sous-confiance" initiale liée à la perception d'un manque de données d'entraînement et à des expériences négatives avec d'anciens outils. La vigilance s'accroît selon le niveau de risque. Si l'opacité du système génère de la

méfiance, la transparence du système sur ses propres limites (e.g. admettre manquer de données) renforce paradoxalement la confiance, car elle permet à l'utilisateur de reprendre la main sur la recherche d'information. (3) Flexibilité et contrôle humain : L'outil doit impérativement être adaptable. Face à un contexte d'activité évolutif, les utilisateurs revendiquent la possibilité d'ajuster les seuils de vérification et de modifier les données (ajout, correction, suppression). Ce besoin de flexibilité est une des conditions du maintien du contrôle de l'humain sur le système.

État d'avancement de l'étude : Phase de développement.

Question cruciale : Dans quelle mesure l'évolution des systèmes experts et des modèles de l'utilisateur permet-elle de renouveler la problématique de l'analyse de l'activité, et comment l'articulation entre traces numériques et verbalisations (simulées ou provoquées) permet-elle de dépasser les modèles classiques de conception participative ?

Auteur·rice : Dorine VALLEIX

Courriel : dorine@reverso.fr

Sous la direction de : Christine JEOFFRION ET Emilie LOUP-ESCANDE

Thème général ou domaine de la recherche : Psychologie du travail, ergonomie de conception, prévention des risques psychosociaux

Introduction : Cette recherche s'inscrit dans une collaboration avec une entreprise privée développant des vidéos en 360° diffusées via des casques de réalité virtuelle ou sur des écrans d'ordinateur, et destinées à des actions de sensibilisation aux risques psychosociaux (RPS) en milieu de travail. Ces dispositifs sont actuellement déployés au sein d'organisations publiques et privées, dans le cadre de sessions collectives visant à aborder différentes problématiques telles que le harcèlement moral, l'épuisement professionnel ou les discriminations liées au genre ou au handicap.

Une première contribution a été de distinguer dans la littérature la réalité virtuelle et les vidéos 360°, qu'elles soient immersives ou non, et qui sont régulièrement confondues dans les analyses (Roche et al., 2025). La réalité virtuelle se définit comme un environnement généré en 3D par un ordinateur, là où la vidéo 360° est une vidéo filmée puis retransmise à 360°. Ces deux concepts

se voient rattachés des caractéristiques communes, dont l'importance ou le fonctionnement varient selon le cas, comme :

- L'immersion : c'est la capacité qu'a la technologie qui nous est proposée de nous couper du monde réel sensoriellement, pour nous immerger le plus possible dans le monde virtuel (Slater & Wilbur, 1997 ; Zheng et al., 1998). Une vidéo à 360° peut être immersive, ou non, selon la technologie utilisée pour la présenter. Un casque de réalité virtuelle est plus immersif qu'un écran d'ordinateur, puisqu'il permet de couper complètement le sens visuel du monde réel pour obliger d'être ancré dans le monde virtuel.
- Le sentiment de présence : si l'immersion peut être définie comme une caractéristique objective, dépendante du matériel, le sentiment de présence est subjectif à chaque individu immergé dans un environnement ramené à l'impression « d'être dans » un environnement donné (Slater & Sanchez-Vives, 2016).
- L'interaction : puisque la réalité virtuelle est un monde généré par ordinateur, cet environnement peut avoir été conçu pour supporter des modifications amenées par l'utilisateur sur celui-ci – tandis que l'un utilisateur n'a pas main mise sur le contenu de la vidéo diffusée.
- La narration et le réalisme : la vidéo 360° a une approche cinématographique, tandis que la réalité virtuelle est plutôt à propos de mondes virtuels en 3D. L'avantage de la vidéo 360° est de proposer des contenus beaucoup plus réalistes en filmant des situations, avec la contrepartie de diminuer les possibilités d'interaction (Roche et al., 2025).

Une seconde contribution théorique à la thèse concerne les risques psychosociaux. Ces derniers sont ici analysés à partir du rapport du collège d'expertise de Gollac & Bodier (2011) pour en comprendre les facteurs d'apparition dans une organisation, et identifier les pratiques de prévention associées. Ces risques sont mis en avant par le prisme du stress et des violences dans les contenus étudiés.

Enfin, un troisième élément est étudié : l'expérience utilisateur à l'utilisation de la vidéo à 360°, ainsi que son acceptation en contexte professionnel. Les vidéos à 360° sont vécues individuellement par les participants, qui se retrouvent à incarner des personnages vivant stress et violences dans le cadre du travail.

Objectifs_: Trois objectifs de la thèse sont actuellement identifiés :

- Evaluer la qualité de la démarche de prévention déjà mise en place par le collaborateur industriel utilisant la vidéo à 360°, selon les différents paramètres que ce partenaire peut

moduler (intervenant, thématique abordée, longueur des sessions, nombre de participants ou niveau d'immersion sont envisagés).

- Interroger la relation que développent les participants avec la vidéo en mesurant l'expérience utilisateur et l'acceptation de la vidéo 360° dans leur contexte de travail,
- Prolonger ces deux réflexions pour une organisation de manière longitudinale, pour mesurer les changements organisationnels qui ont suivi l'intervention en vidéo à 360°.

Méthodologie envisagée : Nous souhaitons mettre en place une étude de cas par objectif énoncé. Nous proposons de trianguler la récolte de données en croisant questionnaires, entretiens et observations filmées.

Résultats attendus : Nous visons via notre démarche un impact positif sur la prévention des risques psychosociaux et les changements organisationnels qui en découleront. Cette recherche donnera des pistes pour améliorer toute la méthodologie de déploiement de la vidéo 360° en organisation.

État d'avancement de l'étude : Phase de développement.

Question cruciale : La question porte sur la pertinence de proposer le contenu des vidéos 360° de manière immersive ; l'impact des vidéos est-il plus lié à la manière de raconter, au réalisme, ou aux moyens techniques utilisés pour le montrer ?

Aide ou collaboration(s) attendue(s) lors du colloque : Je suis surtout à la recherche de personnes traitant de l'utilisation de la vidéo 360° immersive en organisation pour pouvoir échanger sur la thématique, ou des personnes travaillant sur la prévention des risques psychosociaux qui pourraient avoir un retour sur des méthodes de prévention incluant du numérique.

Intensité et Intensification du travail

Auteur·rice : Elsa BOULARD

Courriel : elsa.boulard@univ-amu.fr

Sous la direction de : Valérie FOINTIAT, Christophe DEMARQUE et Luca ANDRIGHETTO

Thème général ou domaine de la recherche : Déshumanisation au Travail : Processus Internes et Regards Sociaux sur les « Dirty Works »

Souvent associée à des pratiques historiques révolues comme l'esclavage, la déshumanisation demeure un phénomène contemporain (Haslam & Loughnan, 2014). La déshumanisation se manifeste aujourd'hui, de manière plus subtile, dans de nombreuses sphères sociales, dont le travail (Gruenfeld et al., 2008). Automatisation, standardisation et technologies de surveillance renforcent chez de nombreux travailleurs le sentiment d'être traités davantage comme des objets que comme des êtres humains. Ce constat a suscité un intérêt croissant de la recherche au cours de la dernière décennie, visant à identifier empiriquement les antécédents et les conséquences de ce phénomène (voir Baldissarri et al., 2022, pour une revue).

Un premier axe de recherche s'inscrit dans la littérature sur l'objectification et l'auto-objectification au travail (Baldissarri et al., 2014). Les travaux montrent que deux types de facteurs favorisent l'auto-objectification des travailleurs : la méta-objectification, soit le sentiment d'être perçu et traité comme un objet par autrui (collègues, hiérarchie, organisation, Demoulin et al., 2021), et certaines caractéristiques objectifiantes du travail, telles que la répétitivité, la fragmentation des tâches ou la dépendance à des machines (Andrighetto et al., 2017). Deux formes d'auto-objectification sont distinguées : l'instrumentalisation, correspondant à l'assimilation de soi à un outil, et le déni d'humanité, caractérisé par une perception amoindrie de ses propres états mentaux humains (Andrighetto et al., 2017 ; Baldissarri et al., 2017). Toutefois, les liens entre ces antécédents et les différentes formes d'auto-objectification restaient peu clairs. Cet axe s'appuie donc sur deux études suivant la méthode PRISMA (Page et al., 2021), une revue systématique (N = 32) et une méta-analyse psychométrique (N = 19, K = 99, 7781 participants, Mage = 31.11, SDage = 7.08), dont les résultats révèlent un schéma différencié : la méta-objectification prédit fortement l'instrumentalisation mais peu le déni d'humanité, tandis que les caractéristiques objectifiantes du travail favorisent les deux formes, de manière plus modérée.

Un second axe de recherche s'intéresse à une autre facette de la déshumanisation au travail, en se plaçant du point de vue de la perception des travailleurs par autrui. Il s'appuie sur le concept de « dirty work » (Hughes, 1958), qui désigne des métiers stigmatisés en raison d'une « souillure » symbolique. Trois types de souillure sont classiquement distingués : la souillure physique, liée au contact avec la saleté ou les déchets ; la souillure sociale, associée à la subordination et à la servilité ; et la souillure morale, concernant les métiers perçus comme immoraux (Ashforth & Kreiner, 1999, 2014). Chaque type de souillure serait associé à une forme spécifique de déshumanisation : l'objectification pour la souillure sociale, la biologisation pour la souillure physique et l'animalisation pour la souillure morale (Valtorta et al., 2019a). Toutefois, aucune recherche n'avait jusqu'alors comparé systématiquement ces processus afin d'en examiner les mécanismes communs et différenciés. Cet axe vise donc à identifier les métiers stigmatisés en France (étude 1), à répliquer les associations entre types de souillure et formes de déshumanisation (étude 1, 2 et 3) et à comprendre les mécanismes psychologiques impliqués (étude 2 et 3). Les trois études menées (N = 484, 299 et 436, respectivement) analysent conjointement les réactions émotionnelles, les perceptions cognitives et les tendances comportementales suscitées par différents métiers stigmatisés, afin de proposer un modèle intégratif de la déshumanisation : des médiations séquentielles permettent d'observer un schéma tel que : « perception du métier à émotion à déshumanisation à comportement » spécifique à chaque type de souillures. Les résultats montrent que, si les métiers moralement souillés suscitent de fortes émotions négatives, conduisant à la déshumanisation puis à l'adoption de comportements hostiles, les métiers physiquement et socialement souillés empruntent des trajectoires plus directes vers la biologisation et l'objectification, sans nécessairement passer par une forte activation émotionnelle, tout en générant des comportements négatifs spécifiques à l'égard des travailleurs.

Dans l'ensemble, cette thèse met en lumière la manière dont le travail et les stigmates qui lui sont associés peuvent rendre certaines formes de déshumanisation socialement acceptables. Sur le plan appliqué, elle invite les psychologues sociaux du travail à examiner ces mécanismes en contexte réel et suggère d'adapter les interventions aux processus en jeu : agir sur l'environnement relationnel, managérial et procédural lorsque domine le sentiment d'instrumentalisation et sur la conception de l'activité lorsque le déni d'humanité est plus marqué. Elle souligne enfin l'importance d'identifier les comportements négatifs auxquels les travailleurs de métiers stigmatisés sont exposés afin de mieux orienter les actions de prévention et de protection.

État d'avancement de l'étude : Phase finale.

Question cruciale : Comment articuler au mieux les différentes dimensions psychologiques de la déshumanisation (émotionnelle, cognitive, comportementale) pour modéliser des trajectoires spécifiques selon le type de souillure, tout en conservant une analyse robuste et comparables entre métiers ? / Comment rendre compte méthodologiquement et analytiquement de la complexité liée à la superposition des différents types de souillure et des multiples processus de déshumanisation dans les données ?

Aide ou collaboration(s) attendue(s) lors du colloque : Collaborations possibles pour explorer des études plus ancrées dans les environnements de travail réels : quels contextes pourraient être étudiés pour approfondir la compréhension des processus de déshumanisation ?

Auteur-riche : Margot PEREIRA

Courriel : margot.pereira@univ-tlse2.fr

Sous la direction de : Sandrine CROITY-BELZ et Isabelle FAURIE

Thème général ou domaine de la recherche : Processus psychosociaux de construction du sens du travail dans une activité au contact de la mort, en articulant trajectoires professionnelles et expérience vécue de l'activité

Ce travail doctoral s'inscrit dans le champ de la psychologie sociale du travail. Il vise à analyser les processus de construction de sens de l'orientation et du travail dans un métier « hors normes », et ce, tout au long du parcours professionnel, du choix initial du métier à son appropriation individuelle et collective. A partir de l'exemple du métier de thanatopracteur, trois objectifs orientent la thèse (par articles) : objectif 1 (article 1) : Comprendre comment se construisent et se développent le choix et le sens de l'orientation vers le métier « hors normes » de thanatopracteur ; objectif 2 (article 2) : Analyser comment les thanatopracteurs s'approprient leur métier ; objectif 3 (article 3) : Examiner le rôle et la fonction du « collectif métier » chez les thanatopracteurs dans la construction du sens du travail et de l'éthique professionnelle. Cette communication aura pour objectif de présenter les premiers résultats qui seront valorisés dans le 1er article de la thèse.

Introduction : La profession est encore peu étudiée malgré de fortes contraintes sociales, psychologiques et symboliques. Si les travaux existants appréhendent majoritairement ce métier

à travers le prisme du « sale boulot » (Hughes, 1958/1996), de la stigmatisation (Kreiner et al., 2022) et des contraintes objectives (Ashforth & Kreiner, 2014 ; Faurie, 2023), les modalités d'accès au métier et le rapport subjectif au travail demeurent largement sous-explorés dans une perspective psychosociale. La communication s'articule autour de la question suivante : « qu'est-ce qui conduit les individus à devenir thanatopracteurs, activité socialement taboue et méconnue ? ». Pour y répondre, nous mobilisons le modèle de la socialisation plurielle et active, (Malrieu, 2003) qui conçoit l'individu comme actif (qui prend des initiative) et créatif (qui élabore du nouveau) de son parcours, ainsi que le concept d'intersignification des conduites (Faurie & Almudever, 2020) entendu comme la mise en lien signifiante d'expériences hétérogènes. Seront également mobilisés les apports des modèles de la psychologie existentielle et du sens du travail (Arnoux-Nicolas, 2025 ; Blustein et al., 2023 ; Bernaud, 2021).

Méthodologie : À partir d'une méthodologie qualitative, centrée sur les récits de vie (Berteaux, 2005) nous avons mené sept entretiens auprès de thanatopracteurs en exercice.

Les résultats : les premiers résultats montrent que l'entrée dans le métier de thanatopracteur ne relève pas d'un processus de choix linéaire, mais d'un travail de mise en sens qui s'opère à différents temps de vie. Les sujets articulent, d'une part, des mises en lien diachroniques, reliant des expériences passées, des événements biographiques et des socialisations antérieures, et, d'autre part, des mises en lien synchroniques, intégrant les contraintes actuelles du travail, les conditions d'exercice et les significations attribuées à l'activité. De plus, et c'est ce qui semble spécifique à ces métiers, les sujets mobilisent une dimension existentielle très marquée qui permet de dépasser le caractère stigmatisé du métier de thanatopracteur. Les parcours apparaissent ainsi comme des configurations de sens en constante élaboration, permettant aux individus de produire une cohérence subjective et de soutenir leur engagement professionnel dans un espace de travail marqué par l'invisibilité, le tabou et la stigmatisation.

État d'avancement de l'étude : La première année de thèse a été consacrée à la revue scientifique de la littérature, à l'élaboration des outils de recueil de données ainsi que des documents à soumettre aux DPO et au comité d'éthique de la recherche de l'université. La deuxième année a été consacrée au recueil des données, à l'avancée de la rédaction de la thèse et du premier article qui est en cours de finalisation d'écriture.

Question cruciale : Comment analyser au mieux la construction du sens des trajectoires professionnelles vers une activité socialement méconnue et stigmatisée, en articulant cadres théoriques, temporalités biographiques et choix méthodologiques ?

Aide ou collaboration(s) attendue(s) lors du colloque : Bénéficiaire de retours et d'échanges sur les choix théoriques et méthodologiques mobilisés, notamment autour de l'analyse des parcours professionnels, du traitement des récits de vie et de l'articulation entre temporalités biographiques et construction du sens du travail. Elle vise également à favoriser des échanges entre chercheurs autour du contenu des entretiens recueillis.

Auteur·rice : Wendy VERDI

Courriel : wendy.verdi@univ-lorraine.fr

Sous la direction de : Jérôme DINET et Anne PIGNAULT

Thème général ou domaine de la recherche : **Dynamiques collectives et gestion des interruptions en salle de commande nucléaire : premiers éléments d'analyse de l'activité.**

Les salles de commande nucléaires sont des environnements complexes et dynamiques où les opérateurs doivent traiter simultanément de multiples flux d'informations, gérer les interruptions fréquentes et maintenir une compréhension partagée de l'état de l'installation. Dans ces environnements, la performance (et gestion des risques) repose autant sur les capacités individuelles que sur les dynamiques collectives de coordination : les travaux sur la conscience de la situation (Endsley, 1995), la cognition distribuée (Hutchins, 1995) ou encore la cognition d'équipe (Salas et al., 1995) soulignent l'importance des processus collectifs dans le maintien de la performance en contexte complexe. Les travaux en clinique de l'activité montrent que l'activité de travail ne peut être comprise sans tenir compte du collectif de travail et du genre professionnel. Ce dernier agit comme une mémoire collective pour l'action, regroupant les manières partagées d'agir et de faire face aux contraintes du réel (Clot, 2006). Les approches ergonomiques de l'activité soulignent également l'écart entre travail prescrit et travail réel, ainsi que le rôle des régulations collectives dans le maintien d'une performance sûre (Leplat, 2006). L'analyse des interruptions ne vise ici donc pas uniquement les processus cognitifs individuels, mais également les régulations collectives qui se construisent dans l'activité et contribuent au maintien de la

sécurité et de la continuité de l'action. Quelles dynamiques collectives émergent dans la gestion des interruptions en salle de commande dans une centrale nucléaire et comment contribuent-elles au maintien de la fluidité de l'activité en situation de travail réel ?

Méthodologie : L'étude repose sur l'observation armée et non participante de 8 équipes de conduite en salle de commande, en situation de travail réel. Un outil de codage a été développé spécifiquement pour le terrain, afin d'identifier les épisodes et fréquences d'interruptions, les interactions entre opérateurs, les moments de coordination collective, ainsi que les différentes réactions individuelles (émotionnelles / compétences non-techniques). En plus de l'analyse quantitatives, les données feront l'objet d'une analyse qualitative, permettant d'identifier des régularités dans les formes de régulation collective mobilisées par les équipes.

Les premiers résultats mettent en évidence des régularités dans les dynamiques collectives lors des épisodes d'interruptions, notamment une cohérence inter-équipes dans les moments d'apparitions de situations de confusion et/ou de risque d'erreurs. L'identification de ces régularités constitue une première étape vers une modélisation de l'activité collective en situation d'interruption dans les salles de commande.

État d'avancement de l'étude : Phase de développement.

Question cruciale : Une question qui doit être au cœur de beaucoup de réflexion de chercheurs : est-ce que je suis en train de faire n'a pas déjà été fait ? On ne peut pas vérifier toute la littérature, donc que faire si on se rend compte plus tard que la question à laquelle on essaie de répondre depuis 3 ans a déjà trouvé réponse ?

Aide ou collaboration(s) attendue(s) lors du colloque : Aide à la modélisation et pour les retours à faire aux équipes sur le terrain, afin de réussir à jongler correctement entre le côté scientifique de chercheur, et les réalités (et parfois le langage) très industriel et concret du terrain