

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

CRTD - Centre de Recherche sur le Travail et le Développement

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES :

Conservatoire national des arts et métiers - Cnam

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2023-2024
VAGUE D

Rapport publié le 21/05/2024



Au nom du comité d'experts :

Jacques Py, président du comité

Pour le Hcéres :

Stéphane Le Bouler, président par intérim

En application des articles R. 114-15 et R. 114-10 du code de la recherche, les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts sont signés par les présidents de ces comités et contresignés par le président du Hcéres.

Pour faciliter la lecture du document, les noms employés dans ce rapport pour désigner des fonctions, des métiers ou des responsabilités (expert, chercheur, enseignant-chercheur, professeur, maître de conférences, ingénieur, technicien, directeur, doctorant, etc.) le sont au sens générique et ont une valeur neutre.

Ce rapport est le résultat de l'évaluation du comité d'experts dont la composition est précisée ci-dessous. Les appréciations qu'il contient sont l'expression de la délibération indépendante et collégiale de ce comité. Les données chiffrées de ce rapport sont les données certifiées exactes extraites des fichiers déposés par la tutelle au nom de l'unité.

MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

Président :

M. Jacques Py, Université Toulouse 2

Expert(e)s :

Mme Maud Besancon, Université Rennes 2

Mme Sandrine Caroly, Université Grenoble Alpes

Mme Sandrine Croity-Belz, Université Toulouse 2

M. Nicolas Gillet, Université de Tours (représentant du CNU)

Mme Géraldine Sauty, Nantes Université (personnel d'appui à la recherche)

REPRÉSENTANTE DU HCÉRES

Mme Odile Rohmer

REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES TUTELLES DE L'UNITÉ DE RECHERCHE

Mme Sandrine Guérin, Cnam

M. Stéphane Lefebvre, Cnam

M. Tarek Raissi, Cnam

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Centre de Recherche sur le Travail et le Développement
- Acronyme : CRTD
- Label et numéro : EA 4132
- Nombre d'équipes : 4
- Composition de l'équipe de direction : Mme Katia Kostulski

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales
SHS4 L'esprit humain et sa complexité

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD, UR 4132) a un fort ancrage thématique autour de l'objet Travail. L'Analyse de l'activité et du travail (envisagée comme une clinique de l'activité et une clinique du travail) constitue un axe fort du laboratoire, très visible sur le plan national. Les membres de l'unité s'intéressent ainsi à la Santé au travail, y compris sous l'angle de la Psychopathologie du travail, et à un niveau plus général à la notion de Travail décent. Les transformations socio-techniques, leur genèse et leurs impacts, la sécurité et la fiabilité des systèmes, les méthodologies d'analyse et d'intervention sont au cœur des recherches du laboratoire.

Un autre axe fort du CRTD est l'Orientation, les parcours et transitions professionnels. La notion de Développement est transversale dans cette thématique puisque l'orientation concerne aussi bien l'enfant que l'adulte et participe à la construction identitaire tout au long de la vie.

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Le Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD, EA 4132) a été créé en 2007. Il s'inscrit dans un long historique qui remonte à plus de 100 ans concernant l'orientation, l'ergonomie et l'analyse du travail. Dans le domaine du travail, une chaire a été créée en 1912; en 1913, c'est un laboratoire sur le travail professionnel qui a vu le jour. Concernant l'orientation, les travaux remontent à 1928. Le laboratoire est situé 41 rue Gay Lussac, dans le 5^{ème} arrondissement de Paris.

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Le principal environnement de recherche du CRTD est le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), grand établissement spécialiste de la formation professionnelle supérieure tout au long de la vie. Le Cnam comprend de nombreux laboratoires. Pour ce qui concernent les Sciences Humaines et Sociales, on recense, outre le CRTD, le laboratoire Formation et apprentissages professionnels (FOAP), le Laboratoire interdisciplinaire de recherches en sciences de l'action (LIRSA), l'unité de recherche Histoire des technosciences en société (HT2S), l'Équipe sécurité & défense - renseignement, criminologie, crises, cybermenaces (ESDR3C), le Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE), l'unité de recherche Dispositifs d'information et de communication à l'ère numérique - Paris, Île-de-France (DICEN-IDF). À ces différents laboratoires, s'ajoute le Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) qui constitue un programme transversal à quatre unités de recherche: CRTD, LIRSA, LISE et MESuRS (Modélisation, épidémiologie et surveillance des risques sanitaires). Le CRTD entretient des liens étroits avec le CEET.

EFFECTIFS DE L'UNITÉ : en personnes physiques au 31/12/2022

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés (dont PAST en poste au Cnam et émérites)	11
Maîtres de conférences et assimilés (dont MAST en poste au Cnam)	21
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés (ex-membres du CEE en CDI/titulaires)	3
Personnels d'appui à la recherche	2,5
Sous-total personnels permanents en activité	37,5

Personnels d'appui non permanents	10
Post-doctorants	1
Doctorants	50
Sous-total personnels non permanents en activité	66
Total personnels	98,5

RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : en personnes physiques au 31/12/2022. Les employeurs non tutelles sont regroupés sous l'intitulé « autres ».

Nom de l'employeur	EC	C	PAR
Cnam	25	0	7
Autres	2	0	0
Total personnels	27	0	7

AVIS GLOBAL

Le Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD, EA 4132) est une unité de taille consistante composée de 37 enseignants-chercheurs ou chercheurs permanents, 4 professeurs émérites, 3 chargées de recherches (ex-CEE) permanents, 50 doctorants, 1 postdoctorant, 10 chargés de recherche non permanents, 1,5 personnels d'appui à la recherche, auxquels il faut ajouter de nombreux membres associés (86), souvent d'anciens doctorants du laboratoire, généralement professionnels de terrain ou psychologues de l'Éducation Nationale (anciens conseillers d'orientation-psychologues en poste au sein du Cnam). À ces différentes catégories de membres, il faut ajouter des enseignants-chercheurs (33) qui participent aux activités du laboratoire tout en étant en poste dans un autre établissement. À noter que deux EC appartenant à un autre établissement sont intégrés officiellement au sein du CRTD grâce à une convention quinquennale. Cette composition particulière de l'unité de recherche s'explique par les missions du Cnam en termes de formation d'adultes et permet de comprendre à la fois la centration de ce laboratoire sur les questions de terrain et la stratégie de publications scientifiques dirigée vers un public essentiellement national de chercheurs et de professionnels du terrain dans le champ du travail et dans celui de l'orientation.

L'unité de recherche est structurée en quatre équipes aux intitulés disciplinaires — ergonomie, psychologie du travail, orientation, psychosociologie du travail et de la formation—mais deux d'entre elles sont multidisciplinaires (ergonomie et psychosociologie du travail et des formations). À ces quatre équipes, s'ajoute un groupe de travail, constitué notamment de professeurs émérites issus de l'unité ou associés à l'unité, sur l'histoire du travail et de l'orientation.

Le bilan scientifique de l'unité reflète le positionnement particulier du CRTD dans le monde académique français principalement de la psychologie et de l'ergonomie, mais également d'autres SHS (philosophie, sciences de l'éducation et de la formation, sociologie, économie, statistiques). La production scientifique est importante puisqu'on recense plus de 1 300 items, communications comprises, chiffre qui monterait à 1 500 si les publications signées par les EC associés et les membres associés étaient prises en compte. En termes d'articles dans des revues à comité de lecture (ACL), le laboratoire en présente 285. Parmi eux, moins de 50 offrent une bonne ou très bonne visibilité sur le plan international, ce qui est peu ; 135 sont bien référencées dans les bases de données de la discipline même si leur visibilité est plus modérée. À ces articles, il faut ajouter de très nombreux ouvrages (71) et encore plus nombreux chapitres d'ouvrages (282).

La part prise par les différentes équipes dans le bilan scientifique du laboratoire est inégale, l'équipe d'ergonomie et celle de psychologie de l'orientation étant les plus productives en termes d'articles dans des revues visibles, celle de psychologie du travail étant moins productive et celle de psychosociologie se montrant très en-deçà de toutes les autres, même lorsqu'on rapporte le nombre d'articles au nombre de membres permanents.

Si l'on évaluait un laboratoire CNRS, dont l'objectif de publication est de viser la communauté scientifique internationale, on considérerait que le bilan scientifique du CRTD est faible. Mais compte tenu des objectifs spécifiques de l'unité envers le monde du travail et de l'orientation, en particulier à l'échelon national, on doit reconnaître que ce laboratoire est très productif, même s'il présente un manque notable d'inclination pour les revues internationales à forte visibilité. Il faut, d'ailleurs, nuancer ce propos par les citations des membres de

l'unité, certains étant très cités, même si leurs articles n'ont pas été publiés dans les revues les plus visibles.

En termes de budget, le CRTD est très bien doté par son établissement (environ 2 à 3 fois plus que les laboratoires de psychologie sur le territoire national) avec une dotation récurrente qui a varié, sur la période considérée, entre 54 000 € et 94 000 €, pour une moyenne de 74 000 €. Le laboratoire, par ses contrats de recherche, a obtenu des ressources propres qui s'élèvent à 3 231 000 €, soit plus de sept fois le montant de la dotation récurrente, ce qui atteste de la dynamique de l'unité dans la recherche financée. Toutes les équipes participent à l'obtention de contrats de recherche, tout particulièrement l'équipe d'ergonomie (48 % des ressources propres du CRTD), mais celle de psychosociologie a un apport très modeste (4 % du total des ressources propres), l'équipe de psychologie du travail et celle de psychologie de l'orientation ayant, de leur côté, un apport consistant (respectivement 22 % et 25 %).

Le laboratoire bénéficie peu du financement de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR). Seules deux ANR ont été portées par le laboratoire, plus précisément par l'équipe d'ergonomie : l'ANR HECTOR dont l'objectif est de comprendre et d'accompagner les mutations des organisations productives, en collaboration avec trois autres UR en SHS et en sciences de l'ingénieur, et l'ANR ITAPAR qui vise à produire des connaissances pour soutenir les innovations sociales en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et regroupant des chercheurs en ergonomie, santé publique, et sciences de l'éducation. L'équipe d'ergonomie est également partenaire de l'ANR ORCILAB (portée par l'université Paris 13). Les autres équipes n'ont pas porté ou participé à des ANR durant ce contrat. L'essentiel des ressources propres de l'unité relève de contrats avec des entreprises privées et publiques (Orange, Safran, SNCF, EDF, Stellantis, La Poste, en particulier), et avec des organisations publiques (MEN, MESRI, DARES, Institut National des Études Démographiques, Institut des Maladies Rares en Belgique, en particulier).

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le précédent rapport du Hcéres a été réalisé au cours de la campagne d'évaluation 2017-2018. Ce rapport, globalement positif, formulait un grand nombre de recommandations.

Le principal point d'attention souligné portait sur les publications. Si celles-ci étaient nombreuses, elles comprenaient un faible nombre d'articles scientifiques dans des supports réellement visibles sur le plan international. Un autre point concernait les publications : une très forte proportion d'articles parus dans un petit nombre de revues, dont certaines étaient portées par le laboratoire. Sur ces deux points, force est de constater que la situation n'a globalement pas évolué. La grande majorité des articles parus au cours de la période ici considérée l'a été dans des revues françaises, hispaniques et lusophones (surtout brésiliennes) dont la visibilité internationale est, le plus souvent, modeste. Cette situation doit, néanmoins, être nuancée en fonction des équipes du CRTD. Sur 6 années d'activité, l'équipe de Psychologie de l'orientation est parvenue à publier 24 articles (pour 10 enseignants-chercheurs (EC) permanents) dans des revues bien visibles sur le plan international ; celle d'ergonomie en a publié 16 (pour 13 EC permanents). En revanche, l'équipe de Psychologie du travail et clinique de l'activité n'a publié que 5 articles dans des revues bien visibles internationalement (pour 12 EC permanents), et celle de Psychosociologie du travail et de la formation professionnelle n'a pas de publications très visibles à l'international, et a 9 publications modérément visibles à l'international (pour 4 EC permanents, 1 psyEN et 1 Emérite). Concernant les articles parus dans des revues portées par le laboratoire, la situation est également identique. Une trentaine d'articles sont parus dans la revue *Orientation Scolaire et Professionnelle* (OSP) publiée par l'Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle (INETOP), le plus vieil institut du Cnam. Un des deux rédacteurs en chef de la revue est, d'ailleurs, membre permanent du CRTD. Il faut aussi mentionner une quinzaine d'articles parus dans la revue *Éducation Permanente* publiée en partenariat avec le Cnam.

Les membres du laboratoire publient également régulièrement dans des revues portées par des sociétés savantes, mais dont un membre du CRTD fait partie de la direction éditoriale, comme la revue *Psychologie du Travail et des Organisations* (une vingtaine d'articles). Au total, c'est une centaine d'articles des membres du laboratoire qui sont parus dans des revues dans lesquelles le laboratoire a une forte implication.

Une autre recommandation du Hcéres concernait les doctorants, aussi bien en termes de financement, de publications scientifiques qu'en termes de devenir. Sur le plan du financement, plus de la moitié des doctorants sont aujourd'hui financés, ce qui apparaît satisfaisant. Concernant leur devenir, les 38 doctorant.e.s du précédent contrat sont tous en poste, dont neuf le sont en tant qu'enseignant-chercheur ou chercheurs. Concernant leurs publications, elles sont relativement peu nombreuses.

Le Hcéres recommandait également de développer les collaborations inter-équipes de manière à justifier leur rapprochement au sein d'un laboratoire commun. Le CRTD a travaillé à renforcer cette cohésion, d'abord sur un plan organisationnel en réunissant régulièrement (8 fois par an) un Conseil de laboratoire, et ensuite sur un plan scientifique par des co-directions de thèses, la poursuite du séminaire transverse, des journées doctorales du laboratoire, créées en 2019. De plus, en 2022, s'est déroulée une Journée de cohésion entre doctorants coorganisée par trois laboratoires de SHS du Cnam, dont le CRTD.

En outre, le Hcéres formulait une forte réserve concernant la création de l'équipe de Psychosociologie du travail et de la formation, notamment concernant le faible nombre de membres de cette équipe et de l'absence de collègues Habilités à Diriger des Recherches. La période écoulée a vu la soutenance d'HDR de deux membres de cette équipe. C'est la production scientifique de l'équipe qui amène à maintenir la réserve formulée.

B - DOMAINES D'ÉVALUATION

DOMAINE 1 : PROFIL, RESSOURCES ET ORGANISATION DE L'UNITÉ

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Les objectifs scientifiques de l'unité sont bien en adéquation avec son historique (centre de recherche et de formation d'adultes sur le développement et le travail). Cet axe transversal est porté par les 4 équipes (ergonomie, psychologie du travail, psychologie de l'orientation et psychosociologie du travail et de la formation), qui couvrent plusieurs thématiques : santé/sécurité, activité, parcours, transformations sociotechniques, méthodes et intervention. Ces thématiques s'inscrivent dans les enjeux de mutation du

travail contemporain. Le choix de présenter les évolutions des thématiques scientifiques et des objectifs en séparant les différentes présentations par équipe ne permet pas vraiment de dégager des positionnements thématiques d'ensemble d'un point de vue plus intégratif.

Appréciation sur les ressources de l'unité

Le CEET a conservé ses missions suite à son intégration au Cnam; la décision a été prise par l'établissement de le structurer en un programme transverse et les personnels appartenant auparavant au CEE ont été intégrés dans les laboratoires du Cnam sous différents statuts, intégration qui semble poser question. Pour ce qui est du CRTD, quatre collègues chercheurs auparavant au CEE ont été recrutés sur des contrats de Biats. Les collègues anciennement CEE peuvent bénéficier d'une revalorisation triennale, mais il n'existe pas de dispositifs autres pour valoriser leur expérience professionnelle.

La politique d'emploi est qualifiée de difficile, un turn-over important est constaté chez les personnels administratifs en charge du suivi des missions et des recrutements. Une politique d'emploi des contractuels est qualifiée d'incompatible par la direction de l'unité, notamment en raison d'un niveau de rémunération trop faible. Les tensions sur le personnel administratif sont évoquées à plusieurs reprises par la direction de l'unité lors de la visite du comité.

Une dotation située entre 2 700 et 3 000 € par EC permanent en poste au Cnam, importante en comparaison des autres laboratoires de psychologie et ergonomie sur le territoire national, est attribuée chaque année. Une clé de répartition interne au laboratoire a été définie avec un coefficient de 0,5 pour les professeurs émérites, les EC associés à au moins 51 % (qui signent leurs publications au nom du CRTD – définition donnée par la direction) et COP/DCIAO/Psy EN (anciens conseillers d'orientation-psychologues) publiants.

Il est évoqué, lors de la visite sur site du comité, une difficulté dans les dispositifs de CRCT qui ne sont pas accompagnés, comme dans la plupart des établissements, de mesures pour compenser les heures d'enseignements des collègues en bénéficiant.

Un comité d'éthique est en cours de constitution sans soutien administratif prévu à date.

Une ingénieure d'études d'appui à la recherche est en charge notamment du dépôt des publications dans HAL. Cela représente environ 60 % de son activité, ce qui laisse peu de temps pour s'atteler à d'autres tâches comme la mise à jour du site web du laboratoire ou la veille des appels à projets. Une frustration est évoquée, lors de la visite, de la part de ce personnel d'appui qui a du mal à concrétiser la politique de mise en visibilité pour laquelle elle a été recrutée.

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

Ce qui est très caractéristique du CRTD est le nombre très conséquent de membres associés. Ceux-ci relèvent de plusieurs catégories distinctes. Il existe, d'abord, une catégorie d'enseignants-chercheurs (EC) en poste dans un autre établissement dont l'intégration au sein du CRTD relève d'une convention renouvelée chaque quinquennal. Cela concerne un enseignant de PsychoPrat et une enseignante de l'Université Catholique de l'Ouest à Angers. Ces membres sont assimilés aux 37 membres permanents même s'ils ne sont pas pris en considération par le Cnam pour la dotation au laboratoire. Une autre catégorie de membres concerne des enseignants-chercheurs en poste dans d'autres établissements, sans rattachement officiel au CRTD. Cela concerne 33 EC qui, pour certains signent leurs articles en mentionnant une double appartenance institutionnelle, d'autres signant leurs publications uniquement avec l'adresse de leur établissement. La dernière catégorie, la plus nombreuse (86 membres), concerne des professionnels de terrain, souvent d'anciens doctorants du CRTD, qui souhaitent poursuivre une activité de recherche. Quatre psychologues de l'Éducation Nationale, affectés au Cnam, font partie des membres associés, ainsi que 30 enseignants-chercheurs associés (professeurs ou maîtres de conférences qui émargent dans un laboratoire de leur établissement).

Sur le plan organisationnel, le CRTD est structuré en 4 équipes: l'équipe d'Ergonomie (12 EC en activité, 1 PR émérite, 2 chercheurs contractuels non-permanents, 8 doctorants, 3 EC associés et 10 autres membres associés), l'équipe Psychologie du Travail et clinique de l'activité (8 EC en activité, 1 PR émérite, 4 chargés de recherche non-permanents, 10 doctorants, 10 EC associés et 17 autres membres associés), l'équipe Psychologie de l'Orientation (10 EC en activité, 1 PR émérite, 27 doctorants, 14 EC associés et 21 autres membres associés), et enfin une petite équipe, créée en 2017, issue essentiellement de l'équipe de Psychologie du Travail, intitulée Psychosociologie du travail et de la formation (4 EC en activité, 1 PR émérite, 11 doctorants, 21 EC associés et 20 autres membres associés).

Des lourdeurs administratives ont été évoquées à plusieurs reprises lors de la visite sur site du comité, notamment concernant les procédures de recrutement, de gestion des missions et les affaires financières en général. Un projet de simplification des procédures serait en réflexion, d'après la direction de la recherche (parapheur numérique, par exemple), mais le projet semble mettre du temps à se concrétiser. Il existe un sentiment partagé d'impuissance, en particulier pour le personnel administratif de l'unité.

1/ L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques pertinents.

Points forts et possibilités liées au contexte

Les objectifs scientifiques sont en adéquation avec les enjeux d'une recherche qui vise l'action. Les équipes de recherche sont des enseignants formant à la pratique. Les méthodologies de la recherche à visée d'action concernent les outils d'analyse et d'action sur les situations de travail. On y trouve des méthodologies principalement qualitatives : analyse de l'activité, expérimentation-simulation, démarche d'intervention et de participation. Les programmes transverses du projet du Cnam sur deux thèmes principaux, intelligence artificielle et modélisation numérique, d'une part, santé et travail, d'autre part, apparaissent pertinents pour le CRTD par rapport aux financements nombreux provenant des organismes privés (EDF, Orange, etc.) et publics (Agence Nationale de la Recherche, Pôle emploi, Caisse Nationale d'Assurance Maladie, Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, etc.)

Points faibles et risques liés au contexte

L'approche qualitative et d'intervention, si elle a l'intérêt d'une co-analyse avec les acteurs de terrains et d'une appropriation des méthodologies pour transformer leur milieu, comporte le risque de se dérouler sur des processus longs, ne permettant pas de produire des connaissances scientifiques rapidement. Or le monde change très vite tant du point de vue technique que social. Il serait intéressant de réfléchir à des stratégies de publication à mi-parcours ou de diffusion des résultats (événement scientifique ouvert), pour renouveler les questions scientifiques.

2/ L'unité dispose de ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche et les mobilise.

Points forts et possibilités liées au contexte

Au-delà de sa dotation récurrente (2022 = 80 190 euros), le CRTD a des ressources propres issues de contrats de recherche publics ou privés. Les budgets sur ressources propres ont plus que triplé sur la période quinquennale 2017 - 2022 (de 280 k€ à 943 k€) ce qui témoigne d'un accroissement des activités collectives et des collaborations scientifiques.

Les ressources liées à la dotation récurrente provenant du Cnam sont réparties selon une clé qui permet de soutenir l'activité scientifique de tous les chercheurs du CRTD, quel que soit leur statut. Elles ont également permis de financer le stage d'une chercheuse américaine spécialisée en Psychologie organisationnelle (University of Illinois, Institute for Field Education, stage réalisé sur 3 mois en 2022). La jeune chercheuse a repris contact en 2023 avec le CRTD pour demander les conditions d'une intégration dans le master de psychologie du travail.

Chaque équipe est autonome pour gérer les besoins en fonctionnement de ses membres, mais également l'organisation de la vie scientifique de l'équipe. A noter que le rapprochement, depuis 2022, avec l'École des Hautes Études en Santé Publique (EHESP, Rennes) est un atout pour le développement de projets de recherche et de formation sur les questions de santé (au travail et en dehors de la sphère professionnelle). Ce rapprochement répond à une des priorités du projet d'établissement du Cnam (2017) visant la création de programmes transverses, notamment dans le domaine «travail et santé». Il s'adresse à l'ensemble des laboratoires de recherche du Cnam concernés par des thématiques de santé, notamment de santé au travail. Le rapprochement des deux établissements, porté par les deux directions, va se poursuivre en 2024 autour des questions de «santé numérique».

L'implication du CRTD dans ce rapprochement institutionnel s'est déjà concrétisée en 2022 par le financement de deux thèses en psychologie et en ergonomie sur le Parcours Doctoral National en Santé au Travail de l'EHESP ; et par l'organisation de deux séminaires de recherche, l'un au sein du Cnam (2022) l'autre de l'EHESP Rennes (2023).

Points faibles et risques liés au contexte

Le CRTD a rencontré des difficultés liées au manque de personnel « support » (vacance du poste de secrétariat, jusqu'en novembre 2020), ce qui a eu notamment pour conséquences l'externalisation de la gestion budgétaire de 5 contrats et réponses à des AAP et au fait qu'un contrat n'a pas pu être finalisé et signé dans les temps impartis.

Même si le CRTD a pu trouver des solutions temporaires pour faire face à ces difficultés en recrutant une IGE à mi-temps en novembre 2022 et en échangeant avec la direction de la recherche du Cnam, le laboratoire a été en grande difficulté en 2018-19 pour gérer ses ressources budgétaires.

L'absence d'appui administratif, cumulée à des difficultés inhérentes aux services centraux du Cnam en matière de recrutement, a généré un obstacle important pour l'organisation et la gestion budgétaire du laboratoire alors que, parallèlement, le budget sur ressources propres a fortement augmenté.

3/ Les pratiques de l'unité sont conformes aux règles et aux directives définies par ses tutelles en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement, de protocoles éthiques et de protection des données ainsi que du patrimoine scientifique.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité signale qu'elle suit la note de cadrage transmise par la direction de la recherche du Cnam (Conservatoire National des Arts et Métiers) en juillet, qui transmet notamment les informations concernant les postes ouverts au concours. L'unité signale que la politique de recrutement du Cnam accorde encore davantage d'attention aux besoins en lien avec la formation qu'aux besoins en matière de recherche. Concernant les postes des personnels d'appui à la recherche, l'unité remonte ses besoins à la Direction de la Recherche (DR) qui priorise ensuite les besoins des différentes unités.

En ce qui concerne l'éthique, les membres respectent le Code de Déontologie des Psychologues et celui des Ergonomes, mais les dossiers de recherche ne sont pas encore examinés par un comité d'éthique. Le CRTD a pris du retard sur ce point par rapport à la plupart des universités françaises. Néanmoins, un comité d'éthique de la recherche est en cours de constitution au sein du Cnam ; la composition de ce comité visera un équilibre entre des membres internes des différents laboratoires concernés au sein de l'établissement et des membres extérieurs.

En ce qui concerne la science ouverte (open science), le laboratoire traduit cette notion exclusivement à travers l'édition ouverte (open access), ce qui représente une approche très parcellaire de l'ouverture de la science puisqu'en Sciences Humaines et Sociales (SHS) l'enjeu de la science ouverte passe avant tout par la transparence des hypothèses proposées et des méthodes employées. Néanmoins, il faut admettre que la plupart des laboratoires de SHS traduit « open science » par « open access ». Au CRTD, une ingénieure d'étude à mi-temps a été recrutée pour aider à la mise en ligne des productions sous HAL, parmi ses autres missions de valorisation de la recherche. De plus, des formations à l'utilisation de HAL ont été dispensées à des membres titulaires et à des doctorants.

Points faibles et risques liés au contexte

L'unité ne donne pas de précision concernant la gestion, à son échelle, des ressources humaines, que ce soit au niveau de la parité de genre (par exemple, dans le Conseil de Laboratoire), ni de l'accueil réalisé pour un nouveau membre (EC, doctorant, post-doctorant, stagiaire, Biatss).

De même, l'unité ne précise pas la manière dont l'établissement favorise concrètement l'accompagnement des collègues dans les évolutions de carrières, les conditions de travail, les mesures prises pour prévenir les risques en matière de protection de son patrimoine scientifique et des systèmes d'informations.

L'unité n'explicite pas son engagement dans la préservation de l'environnement (par exemple, au niveau de la gestion des déplacements).

Le risque de turnover des personnels d'appui est élevé car ils souffrent d'un sentiment de frustration entre leurs missions et la réalité de leur travail au quotidien.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

- 1/ L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et s'insère dans l'espace européen de la recherche.
- 2/ L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accompagnement des personnels.
- 3/ L'unité est attractive par la reconnaissance de ses succès à des appels à projets compétitifs.
- 4/ L'unité est attractive par la qualité de ses équipements et de ses compétences techniques.

Points forts et possibilités liées au contexte pour les quatre références ci-dessus

Rayonnement scientifique et construction de l'espace européen

Les membres du CRTD ont un fort ancrage national au sein des communautés de chercheurs et de praticiens en ergonomie, en psychologie du travail et en psychologie de l'orientation. Cet ancrage se traduit, d'une part, par leur participation aux comités scientifiques de différentes structures telles que France Compétences, le Centre d'étude et de recherche sur les qualifications (Céreq), l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). Cet ancrage se traduit, d'autre part, par une diffusion large des travaux de recherche à travers la publication d'articles dans des revues grand public. On peut citer ainsi le *Journal des Psychologues*, ou encore *Options*, ou *The Conversation*). Cet ancrage est visible également à travers plus de 100 ouvrages publiés, comme, par exemple, *Normes et références : l'expérience en discussion*, ou encore *Sens de la vie, sens du travail. Pratiques et méthodes de l'accompagnement en éducation travail et santé*, mais aussi des chapitres d'ouvrage (plus de 400). L'unité s'engage également dans l'activité de diffusion au sens large en participant à des émissions grand public ou en accordant des entretiens dans la presse. A ce titre, on peut citer une tribune dans *Le Monde* autour de la crise Covid, ou encore une participation sur *France Inter* sur le thème « comment donner du sens à sa vie ».

Par ailleurs, identifiés au niveau national et international, les membres du CRTD ont des responsabilités dans 13 sociétés savantes comme la Société d'Ergonomie de Langue Française - SELF, l'Association pour la Recherche en Ergonomie et Psychologie Ergonomique (Arpège), l'European Association of Cognitive Ergonomic, l'Association Internationale de Psychologie du Travail en Langue Française, l'Association Française de Psychologie Existentielle, l'European Society for Vocational Designing and Career Counseling, le Réseau de recherche pour la Coopération Européenne en Sciences et Technologie (COST). Les membres de l'unité de recherche sont également impliqués dans 23 comités éditoriaux tels que *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, ou encore *Australian Journal of Career Development*, la revue *Orientation Scolaire et Professionnelle*, la revue *Pratiques Psychologiques*, les *Cahiers de la médecine utopique*, la revue *Chimères*, la revue *Recherche en éducation*, la revue *Travail et Apprentissage*. Il convient également de relever que quatre membres dirigent une collection, la plus récemment créée étant « Jeu, travail et représentation ».

Par ailleurs, plusieurs séjours dans des laboratoires étrangers ont été réalisés par les membres du laboratoire au cours de la période considérée. Plusieurs chercheurs étrangers ont, en retour, été accueillis au sein de l'unité (par exemple, R. Mulvey de l'Université de Warwick, en 2017, D. Blustein de Boston College, en 2019, ainsi que deux collègues d'Afrique du Nord, pour des séjours de 18 mois et 1 an). De plus, des thèses en co-tutelles sont réalisées. On en dénombre trois avec l'Université de Tunis, une avec l'université du Québec et une avec l'université de Sherbrooke. On relève également 4 co-directions de thèse à l'international : une université au Cameroun, l'université de Sherbrooke, l'Université d'État de Maringà. De plus, l'unité a, de longue date, des collaborations avec le Maghreb (projet Erasmus + en Tunisie), l'Amérique du Sud (Brésil et Chili ; voir, par exemple, le projet PREFALC de soutien à la mobilité des EC et des doctorants).

Enfin, il est relevé une forte activité d'organisation (par exemple : « Célébration des 90 ans de l'INETOP », « Travailler, s'orienter, quel sens de vie ? », « Orientation et Justice sociale ») ou de participation des membres du CRTD dans les comités scientifiques de colloques nationaux et internationaux. On relève plus d'une cinquantaine d'évènements scientifiques, comme, par exemple, le congrès francophone sur les troubles musculo-squelettiques, le Congrès International de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (AIPTLF), l'International Psychology Congress Psychology, l'organisation de symposia tels que Ergonomic Work Analysis and Training / Working with Computing Systems (CWWS) au congrès international d'ergonomie (IEA), ou encore le séminaire international Vygotski.

Qualité de la politique d'accompagnement des personnels

Une gouvernance collégiale est mise en place grâce à un Conseil de laboratoire composé du directeur ou de la directrice de laboratoire, des responsables d'équipes (et du responsable du GRESHTO, cette 5^{ème} équipe plus ou moins formelle qui s'intéresse à l'histoire du travail et de l'orientation), de deux EC permanents par équipe, d'un EC associé, d'un représentant des membres associés, de deux doctorants (et 1 suppléant) et d'un représentant des Biatss. Ce conseil se réunit huit fois par an sur une demi-journée et permet d'aborder les sujets transversaux.

Une assemblée générale annuelle permet de réunir tous les membres du CRTD.

Les locaux sont anciens, mais relativement spacieux et idéalement situés au cœur de Paris. Ils permettent une unicité de lieu qui facilite le travail collectif et l'identification des personnels (91 personnels et 84 doctorants). Les personnels d'appui sont soutenus, notamment le poste de secrétaire occupé par un agent depuis novembre 2020, agent accompagné dans les campagnes d'avancement de grade de la catégorie C à B. La collègue en charge de la gestion des conventions a été placée en proximité sur le site du CRTD pour fluidifier les échanges.

Un séminaire transverse garantit le dialogue entre les équipes et donne lieu régulièrement à des publications communes (13 articles, 10 communications de congrès, 2 numéros spéciaux de revues, 4 ouvrages, 8 chapitres d'ouvrage). Des réunions d'équipes se tiennent également, généralement sur un rythme mensuel.

Des crédits du laboratoire (dotation 2022 de 92 k€) sont mobilisés pour améliorer les conditions de travail (création d'une salle des Conseils, rénovation de la salle des doctorants, etc.), développer les compétences professionnelles (formations en langue, outils, communication, etc.) ou développer le collectif (ciné club, par exemple).

Une attention particulière est portée aux doctorants considérés comme des EC permanents pour l'obtention de crédits en soutien à des projets de leur initiative (crédits pondérés). En outre, une veille active a été mise en place pendant la pandémie pour limiter un sentiment de solitude. Enfin, les doctorants bénéficient de soutiens financiers pour la participation à des congrès et la rédaction d'articles en langue étrangère et sont parfois associés aux publications afin de valoriser leurs travaux et expertises (29 publications dans des articles scientifiques ont associé des doctorants, soit 10 %).

Une université d'été doctorale se tient chaque année, depuis 2014, avec des partenaires internationaux. Une trentaine de doctorants européens sont ainsi accueillis chaque année sur un site différent. Elle permet notamment d'instaurer une sorte de mentorat notamment pour la relecture des manuscrits de thèse.

Les journées doctorales du laboratoire ont été créées en 2019 et permettent aux doctorants de présenter leurs travaux et de se former à des techniques précises (rédaction d'articles, présentations orales, etc.). Des soutenances blanches de thèse sont organisées par l'équipe ergonomie, en particulier. L'équipe d'ergonomie semble, d'ailleurs, se démarquer par l'attention donnée aux postes de travail des doctorants, post-doctorants et chercheurs associés. Cette équipe incite également les nouveaux collègues à participer à des projets en cours. A ce titre, on peut citer la participation de collègues PAST à un contrat ADEME) ou leur participation à l'encadrement de doctorants en contrat Cifre, avec EDF, par exemple.

Une cellule « stop violence » – abritée par la direction des ressources humaines – est en place et est identifiée par les équipes (nombreuses affichettes dans les locaux). Cette cellule permet d'activer la mise en place d'une médiation avec la DRH ou des entités externes. De nombreux recours administratifs émanent d'étudiants qui connaissent précisément les procédures de recours (il faut préciser que ce sont essentiellement des profils d'étudiants atypiques ayant une activité salariée en parallèle de leurs études). Des ateliers sur les violences, notamment sexuelles et sexistes, sont proposés par le Cnam.

Reconnaissance à travers le succès à des AAP

Le triplement des ressources sur fonds propres sur les 5 dernières années témoigne de la croissance de l'attractivité du CRTD et de sa reconnaissance par différents type d'AAP et d'instances d'évaluation des projets (357 k€ en 2017 / 943 k€ en 2022 ; montant total du budget contractualisé sur la période 2017 - 2022 par le CRTD : 3 372 080 €, en considérant les EC du Centre d'Études de l'Emploi et du Travail (CEET). Les ressources propres proviennent en grande partie de projets financés par des fonds publics ou privés nationaux (N=24 ; subventions, par exemple, du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail (ANACT), d'Air France, d'Airbus, de Renault, du Groupement d'Intérêt Scientifique - Centre de Recherches sur l'Expérience, l'Age et les Populations au Travail (GIS CREAPT), de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES), ou encore de l'Institut des maladies génétiques. Le montant total des financements nationaux est de 804 633 euros, dont deux subventions de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR). On relève ainsi l'ANR ITAPAR, PRCI franco-brésilien sur la prévention des risques professionnels. Ce projet se situe à la croisée des approches en santé publique, en agronomie et en ergonomie. Il a permis de produire des connaissances sur les démarches d'innovations sociales

en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et leurs effets, que ce soit du point de vue de la régulation et de la dynamique des organisations productives (niveau micro et méso), ou celui de la supervision et de la surveillance des pouvoirs publics (niveau macro). On relève, également, l'ANR HECTOR ; ce PRC alliant SHS (sociologie, anthropologie, ergonomie) et SPI (Génie Industriel) a permis de produire des connaissances sur les mutations des organisations productives, notamment par la conception de modèles et de méthodes de conception et de faisabilité d'introduction de solutions robotiques favorisant le travail « en santé » et la performance. Ces subsides sont complétées par deux financements obtenus dans le cadre de contrats européens dont le CRTD n'est pas porteur, pour un montant total de 240 000 euros : le Contrat Européen InDiD « Comprendre et prospecter l'acceptation des Systèmes de Transport Intelligents Coopératifs », et la collaboration FSE « Anticiper et accompagner la numérisation des entreprises ». On note également trois contrats financés par le Programme d'Investissements d'Avenir (PIA) pour un total de 590 850 euros (répartis sur 10 ans). On peut citer comme exemple le programme ORACCLE qui se déploie sur l'Ile-de-France depuis 2020. Ce programme vise à assurer la mise en place de 10 actions d'orientation dont l'objectif est de créer un écosystème régional de l'orientation scolaire et universitaire et plus particulièrement de faciliter la transition entre le secondaire et le supérieur. Ce projet mobilise 35 partenaires dont 14 universités franciliennes.

Il convient de rajouter à ces contrats nationaux et internationaux de nombreuses subventions issues de différents partenariats avec l'environnement socio-économique et culturel pour un total de plus de 1 million d'euros, relevant souvent de prestations comme pour l'Accord Cadre Recherche EDF - Branche Nucléaire. A cela s'ajoutent six contrats avec les collectivités territoriales pour un montant total de 36 124 euros. C'est dans ce cadre que rentre une recherche-action, financée par le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord, intitulée « Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en activité : la prise en compte de la santé mentale dans les politiques RH ». On relève également des subventions issues de douze collaborations avec des associations caritatives et des fondations (total : 139 123 euros), de 16 contrats avec des établissements supérieurs nationaux (total = 40 800 euros), de 33 contrats financés par des organismes publics comme, par exemple, un programme sur les représentations de l'enfant chez les professionnels de la petite enfance (CNAF).

La diversité des types de contrats et de collaborations scientifiques du CRTD - en tant que partenaires ou en tant que porteurs - atteste de l'expertise du laboratoire sur les questions de santé et travail (ex : prévention des risques au travail et de la désinsertion professionnelle, santé et précarité au travail, travail décent...), de transformations sociotechniques du travail (ex : nouvelles formes d'emploi et technologies émergentes...), d'orientation scolaire et professionnelle (ex : employabilité, orientation des publics vulnérables...). Cela atteste également d'une bonne visibilité et d'une reconnaissance de cette expertise tant par les instances nationales de la recherche que par les acteurs du monde socio-économique.

La diversité de ces contrats donne lieu à une diffusion de la connaissance scientifique et à une valorisation à différents niveaux et auprès de différents publics (publications scientifiques dans des revues à bonne visibilité internationale qui ciblent un public expert, organisation et participation à des journées d'études ou à des congrès ouverts tant à des spécialistes qu'au grand public, formations et interventions auprès de professionnels et d'institutions, participations à des instances en tant qu'expert sur les thématiques précédemment citées...).

La réponse aux AAP est soutenue par une ingénieure d'études à mi-temps qui contribue, depuis novembre 2022, à l'identification des opportunités de financement et à la valorisation des travaux sur la plateforme HAL. Le personnel d'appui de la direction de la recherche du Cnam est également sollicité pour le montage des candidatures.

L'unité souligne qu'elle dispose du matériel informatique et vidéo nécessaire à la réalisation et à la valorisation de certains travaux. Par exemple, grâce à une collaboration avec deux autres laboratoires, elle peut désormais avoir recours à une caméra vidéo intelligente qui ouvre de nouvelles perspectives de recherche. Elle peut également s'appuyer sur les compétences d'un ingénieur d'étude en statistiques capable d'aider les membres des différentes équipes dans le traitement des données quantitatives, notamment au travers de modélisations par équations structurelles. Les membres de l'unité ont des licences d'utilisation de plusieurs logiciels statistiques leur permettant d'analyser les données quantitatives et qualitatives. Par exemple, l'équipe d'ergonomie est impliquée dans le traitement des résultats de plusieurs enquêtes de grande ampleur telles que « Évolutions et Relations en Santé au Travail » et « Conditions de travail » (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques). L'équipe de psychologie de l'orientation s'appuie également sur l'Observatoire des Politiques et des Pratiques pour l'Innovation en Orientation, en charge d'activités de recherche appliquée, qui mobilise des outils d'évaluation et des méthodes d'aide à l'orientation.

Points faibles et risques liés au contexte pour les quatre références ci-dessus

Rayonnement scientifique et construction de l'espace européen

Les membres du CRTD sont intégrés au sein des communautés de chercheurs et de praticiens en ergonomie, en psychologie du travail avec la spécialité de « clinique de l'activité » et en psychologie de l'orientation,

toutefois, ce rayonnement se traduit majoritairement à travers un ancrage francophone ainsi qu'avec des collaborations en Amérique du Sud et au Maghreb. Par ailleurs, le rayonnement se focalise majoritairement auprès des praticiens (cf. journées d'études, ouvrages, chapitres d'ouvrage). Les résultats des travaux menés en lien avec les partenaires de la société gagneraient à être diffusés plus largement auprès de la communauté scientifique, notamment à travers les publications dans des revues à forte visibilité internationale.

Qualité de la politique d'accompagnement des personnels

Une hétérogénéité de l'accompagnement prodigué aux doctorants en matière de publication est évoquée lors de la visite du comité : les directeurs de thèse incitent plus ou moins leurs étudiants à publier. Globalement, le bilan témoigne de peu de publications inter-équipes ou associant les doctorants. L'accès aux outils de travail (logiciels notamment) et aux financements pour les recherches de terrain sont apparus inégaux au sein du laboratoire.

Même si l'unité semble avoir des moyens suffisants en termes d'équipements et de compétences techniques, le comité s'interroge sur la nécessité de bénéficier d'un soutien plus important au niveau de l'analyse des données. En effet, cette unité regroupe de nombreux membres et il se pourrait que le poste à temps partiel de l'ingénieur d'étude soit insuffisant pour faire face à l'ensemble des demandes. L'absence d'investissements programmés dans du matériel permettant de collecter des données objectives pourrait également représenter un risque potentiel, notamment dans le domaine de la santé au travail. Le comité souligne, en effet, que dans ce champ de recherche, les mesures subjectives largement mobilisées par les membres de l'unité pourraient s'avérer insuffisantes pour bien comprendre les phénomènes étudiés. De telles méthodes limitent également les opportunités de valorisation dans les revues les plus prestigieuses qui exigent de plus en plus des protocoles de recherche sophistiqués, ne se limitant pas à des données auto-rapportées, à des observations empiriques, et au discours des participants.

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

Appréciation sur la production scientifique de l'unité

La production scientifique d'une unité de recherche traduit les connaissances scientifiques produites par les chercheurs de l'équipe et la valorisation de cette production. Celle-ci passe essentiellement par des publications dans des supports adaptés au public visé. Dans un laboratoire labellisé par un organisme public de recherche, comme le CNRS, mais aussi plus globalement par les unités de recherche reconnues par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, le public visé prioritairement est clairement constitué des chercheurs du monde entier travaillant sur les mêmes thématiques. Les supports privilégiés sont alors les revues scientifiques à forte visibilité internationale. Dans le cas du CRTD, à l'évidence, cet objectif de publications dans des revues à forte visibilité internationale n'est pas prioritaire car moins d'une cinquantaine d'articles produits sur 6 années par 35 enseignants-chercheurs ou chercheurs permanents correspondent à cet objectif (soit environ un article tous les 4 ans par permanent). L'analyse des publications (en fait, assez nombreuses) de l'unité de recherche répond à une logique différente, aujourd'hui inhabituelle pour un laboratoire public de recherche. L'unité vise, d'une part, un public de chercheurs français spécialisés dans un des domaines de compétence du laboratoire (l'ergonomie, la psychologie du travail, la psychologie de l'orientation). Ces articles paraissent dans un petit nombre de revues dont le périmètre est essentiellement national et dans lesquels des membres du laboratoire sont souvent investis, y compris dans un rôle de direction de revue. La revue *Activités* sera ainsi « privilégiée » par les ergonomes (12/68 publications ACL, soit 17,5 %), la revue *Psychologie du Travail et des Organisations* par les psychologues du travail (10/71 des publications ACL, soit 14,1 %), la revue *Orientation Scolaire et Professionnelle* par les psychologues de l'orientation (18/66 des publications ACL, soit 27 %). L'unité vise, d'autre part, un public plus large qui comprend aussi (et peut-être surtout) des professionnels de l'ergonomie, de la psychologie du travail et de la psychologie de l'orientation. La liste des revues concernées est longue. Une partie de ces revues peuvent être considérées comme des revues scientifiques, de par leur fonctionnement (comité de rédaction, expertise par des pairs, etc.), bien que les rédacteurs en chef de ces revues n'aient pas toujours jugé utile de réaliser un travail de référencement qui viserait à faire connaître leur revue au-delà des frontières. On peut citer ainsi le *Bulletin de Psychologie*, la *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, *Laboréal*, *Savoirs*, *Éducation Permanente*, et beaucoup d'autres. Une autre partie de ces revues visent clairement un public de professionnels. On peut citer la *Revue de Médecine du Travail*, la *Revue Française des Affaires Sociales*, la *Revue des Conditions de Travail*, *Références en Santé au Travail*, et beaucoup d'autres. Dans le cas du CRTD, de très nombreuses revues hispaniques sont également présentes, dont très peu ont une visibilité internationale.

L'essentiel de la production scientifique du CRTD vise donc à la fois un public national spécialisé de chercheurs et un public plus large de professionnels. Il faut aussi relever une impressionnante production d'ouvrages (110) et une non moins impressionnante production de chapitres d'ouvrages (459, incluant les

entrées dans des encyclopédies!).

Il est difficile de savoir si ce choix est revendiqué par l'équipe au regard de la place particulière qu'occupe le Cnam dans le paysage universitaire français ou si la question des stratégies de publications ne constitue pas réellement un sujet pour les membres du CRTD puisqu'aucune présentation analytique n'est effectuée : tous les articles sont mentionnés au même titre, qu'il s'agisse d'une publication dans une revue internationale prestigieuse ou d'un magazine destiné aux étudiants de licence. De même, les articles des membres du laboratoire (enseignants-chercheurs permanents, professeurs émérites et doctorants) et ceux de membres associés (membres très nombreux) ne sont pas distingués au point que, dans une première version du rapport d'activités, certains enseignants-chercheurs qui émargent dans un autre laboratoire présentaient également leurs publications dans le bilan du CRTD, cette pratique se situant clairement en dehors des usages.

Il faut aussi relever qu'au-delà de la question des supports de publication, certains membres du CRTD (qu'on trouve parmi les professeurs émérites et les chercheurs seniors) sont très cités : 12 chercheurs sont cités plus de 1 000 fois (7 d'entre eux plus de 2000 fois et, parmi ces derniers, l'un d'eux plus de 10 000 fois). Dix autres chercheurs sont cités entre 200 et 999 fois, 8 entre 100 et 199 fois, 12 autres enfin moins de 100 fois (dont 3 jamais cités). Cela souligne à la fois une certaine hétérogénéité concernant le retentissement des recherches, mais aussi un vrai retentissement global des recherches du CRTD, qui repose, certes, sur la moitié de ses membres.

- 1/ La production scientifique de l'unité satisfait à des critères de qualité.
- 2/ La production scientifique de l'unité est proportionnée à son potentiel de recherche et correctement répartie entre ses personnels.
- 3/ La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte. Elle est conforme aux directives applicables dans ce domaine.

Points forts et possibilités liées au contexte pour les trois références ci-dessus

Toutes les équipes du laboratoire, à l'exception de celle de psychosociologie, peuvent mettre en avant des publications dans des revues de leur champ bien visibles sur le plan international. C'est plus particulièrement le cas de l'équipe de psychologie de l'orientation qui présente un nombre conséquent d'articles dans *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, mais aussi des articles dans *Journal of Career Assessment* ou *European Journal of Psychology of Education*, ou encore dans *Journal of Vocational Behavior* ou *European Journal of Education*. L'équipe d'ergonomie a, pour sa part, publié au cours de la période évaluée plusieurs articles dans des revues généralistes du champ comme *Safety Science*, *Ergonomics*, ou *Cognition, Technology & Work*, mais aussi des articles dans des revues plus spécialisées comme *Agronomy for Sustainable Development*, ou *Occupational and Environmental Medicine*, ou encore comme *Journal of Contingencies and Crisis Management*. L'équipe de Psychologie du travail a, de son côté, publié dans des revues un peu moins visibles : plusieurs articles dans *Journal of Workplace Learning*, et un article dans *Relations Industrielles*.

Sur le plan de la contribution de chaque chercheur au bilan scientifique du laboratoire, la grande majorité des membres a apporté sa pierre à l'édifice.

Points faibles et risques liés au contexte pour les trois références ci-dessus

Le principal point faible du laboratoire n'est pas situé dans le volume de publications scientifiques, qui est assez consistant, mais dans la visibilité internationale des publications. Les équipes Psychologie du travail et de la clinique d'activité et Psychosociologie du travail et de la formation, en particulier, ont beaucoup trop modestement investi une stratégie de publications dans des revues bien visibles sur le plan international.

Un autre point critiquable est le fait de privilégier des revues dans lesquelles le CRTD est impliqué sur le plan éditorial, quelquefois même en termes de portage ou de direction de la revue. Il faut mettre cette question en perspective parce que c'est aussi un point positif important que d'offrir à la communauté scientifique un média de valorisation des travaux de recherche, et le fait que le CRTD soit très impliqué dans ces revues est à mettre au crédit du laboratoire. Mais, dans le même temps, il est problématique qu'un tel volume de publications des membres du laboratoire se retrouve justement dans ces revues. L'exemple le plus frappant est *Orientation Scolaire et Professionnelle*, revue du Cnam, dirigée par un membre du CRTD, dans laquelle les chercheurs du laboratoire ont publié pas moins de 18 articles sur la période considérée. On peut citer également la revue *Éducation Permanente*, elle aussi publiée par le Cnam (8 articles de l'équipe), ou *Psychologie du Travail et des Organisations* (10 articles) dans laquelle des membres du Cnam sont très impliqués. Cette question est à articuler

avec le point précédent: on le traitera en mettant davantage l'accent sur des revues internationales dans le choix des supports de valorisation scientifique.

Dans toutes les équipes, on recense des chercheurs peu ou pas publiant dans les revues accessibles au-delà des frontières.

Sur le plan des « bonnes pratiques » de recherche, le CRTD s'est mis en retard en comparaison de la majorité des autres laboratoires de psychologie et d'ergonomie en France. Bien sûr, le mouvement vers une science ouverte, intègre et responsable a été initié formellement depuis peu de temps et chacun a encore beaucoup à faire en la matière, mais le CRTD conçoit, pour le moment, la science ouverte comme l'application de HAL. D'ailleurs, une ingénieure d'études (à mi-temps) du laboratoire a comme principale activité d'accompagner ce mouvement vers HAL alors que les missions qui lui sont attribuées sont plus larges. La science ouverte est un mouvement beaucoup plus large que l'édition ouverte. Le fond de ce mouvement pour une science intègre et responsable, c'est la reproductibilité des données, et cela passe tout particulièrement par la précision des méthodes employées, des protocoles mis en œuvre. Au vu de l'investissement du laboratoire dans la plateforme HAL, cela pourrait se traduire par des annexes explicitant au plus près la démarche souvent originale de ce laboratoire. En matière de pratique responsable de recherche, la question de l'éthique est évidemment centrale pour un laboratoire de psychologie. Bien entendu, personne ne doute des pratiques éthiques des membres du laboratoire, mais, d'une part, une évaluation éthique indépendante offre une plus-value en termes de protection des acteurs de la recherche (participants comme chercheurs), et d'autre part, un examen éthique est aujourd'hui exigé des grands financeurs et des revues internationales. Un projet de création d'un Comité d'Éthique de la Recherche est en phase de finalisation au niveau du Cnam. Cela permettra de combler des années de retard par rapport à beaucoup d'autres établissements.

DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

Appréciation sur l'inscription des activités de recherche de l'unité dans la société

Qualité des interactions non-académiques

Le CRTD assure des interventions dans le monde socio-économique sur l'ensemble de la vie au travail, depuis l'orientation des adolescents, futurs professionnels, jusqu'aux questions des projections et transitions de ces professionnels vers la retraite.

Des partenariats ont également été établis avec des syndicats (FGMM-CFDT - équipe ergonomie). De nombreuses collaborations sont financées dans le cadre du GIS-Creapts (centre de recherche sur l'expérience, l'âge et les populations au travail), mais également avec des grands groupes (Air France, Safran, Renault, Airbus, etc.) pour un montant d'un peu plus de 260 k€ pour la période évaluée. On note, à cet effet, la thèse Cifre conventionnée avec Orange Labs sur l'introduction de l'intelligence artificielle et les transformations du travail associées, ou encore la thèse Cifre conventionnée avec Airbus Helicopter définissant une méthode d'analyse conjointe des situations à enjeux de sécurité, entre ingénieurs maintenabilité et mécaniciens de maintenance. Avec le soutien de la direction du Cnam, l'unité s'est également engagée dans la création de la Jeune Entreprise Universitaire (JEU) « Dialogue sur la qualité du Travail » qui a pour mission de valoriser, transférer et contribuer aux travaux théoriques sur la santé au travail, les méthodologies et les savoir-faire de la Clinique de l'activité et construit/maintient des relations de collaboration au long court avec des institutions publiques et privées demandeuses des interventions et connaissances de l'unité.

L'unité diffuse ses résultats auprès des instances élaborant les politiques publiques (Conseil d'Orientation des Retraites...) et les acteurs de la politique nationale (auditions au Sénat ou à l'Assemblée Nationale), participe à des tables rondes sur les politiques publiques, organisées, par exemple, par France stratégie, Santé publique France, Fondation Republica.

Produits à destination du monde culturel, économique et social

Les activités de recherche du laboratoire sont massivement orientées vers les organisations. L'unité est à l'origine d'un système de recueil et de traitement des données d'observation pour l'analyse de l'activité. Par ailleurs, des recherches sont menées dans le cadre du projet européen Persévérance, Réussite, Insertion, MOtivation (PRIMO) afin de dépister le décrochage scolaire chez les collégiens et lycéens. Des travaux sur l'impact émotionnel de Parcoursup sur les conduites d'orientation sont également réalisés dans le cadre du projet EMO-Orient, financé par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Partage de connaissances avec le grand public et débats de sociétés

Le CRTD participe au programme du Centre d'Études de l'Emploi et du Travail (CEET). Il s'agit d'un programme transversal à plusieurs laboratoires de SHS du Cnam visant à développer la recherche pluridisciplinaire sur le

travail et l'emploi, à la fois dans une perspective académique et de réponse à la demande sociale (financements de près de 190 k€ sur la période).

En termes de dissémination vers le grand public, l'unité publie des articles dans des blogs scientifiques. On peut citer comme exemple « Vivre obstinément pour la vie. Un point de vue sur la question des retraites » proposé par l'équipe Psychosociologie du travail et de la formation.

L'équipe d'ergonomie, quant à elle, organise chaque année le séminaire « La Fabrique de l'ergonomie » traitant de questions sociétales vives selon une approche pluridisciplinaire et s'emploie à diffuser ses travaux dans des médias grand public. Cette médiatisation prend des formes diverses : rédaction d'articles ou tribunes, des interviews dans la presse professionnelle (magazines *Santé & Travail*, *Usine nouvelle*), syndicale (cadre CFDT) ou la presse quotidienne nationale (*Le Monde*, *Libération*, *Alternatives économiques...*), participation à des émissions radio et TV sur des antennes nationales (*Médiapart*, *France Inter*, *France Culture*), enregistrements de vidéo mis en ligne sur la chaîne YouTube du Cnam ou podcasts, participation à des ouvrages grand public (*Être(s) au travail*).

L'unité organise, chaque année, un séminaire ouvert de deux jours (fin janvier) sur des thématiques d'actualité (éthique et politique ; gestion de crise ; travail soutenable) et accueille, dans ce cadre, un public de professionnels (ergonomes, RH, préventeurs, psychologues, formateurs, syndicalistes...) implantés dans divers secteurs d'activité (industrie, services, agriculture, administrations d'État ou territoriales) et des localités variées.

- 1/ *L'unité se distingue par la qualité et la quantité de ses interactions avec le monde non-académique.*
- 2/ *L'unité développe des produits à destination du monde culturel, économique et social.*
- 3/ *L'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société.*

Points forts et possibilités liées au contexte pour les trois références ci-dessus

Qualité des interactions non-académiques

Dix-sept contrats doctoraux Cifre ont été réalisés sur la période, ce qui démontre un intérêt certain du secteur privé pour les activités de ce laboratoire du Cnam, en particulier pour l'équipe d'ergonomie. On relève des conventionnements avec la SNCF, avec Orange Labs, EDF, Airbus, Sia Habitat, Groupe La Poste, HP. Ces conventions de collaboration représentent une diversité importante de secteurs d'activité : industrie, services, énergie, soins, transports, etc.

Cette implication permet de travailler à l'articulation des mondes académiques, professionnels et des politiques publiques sur des thématiques en prise avec l'actualité : par exemple, le programme « Accompagnement Pact senior » en collaboration avec l'Anact, sur les conditions de travail et la soutenabilité des fins de carrières de femmes, ou encore le projet Fab/lab data, contractualisé avec Stellantis, sur les nouvelles formes de travail (et les mutations provoquées par les transformations digitales). Le contrat de subvention APHP Organisation bloc opératoire sur l'analyse et l'accompagnement des coopérations au sein d'un bloc opératoire en difficulté à la suite d'un suicide professionnel est également illustratif de cette activité. Outre le financement d'une thèse, une mission d'expertise est confiée au CRDT sur cette question.

La reconnaissance des membres de l'unité pour leur expertise dans le champ de l'analyse du travail et de la prévention des risques professionnels amène ses membres (en particulier, ceux de l'équipe Ergonomie) à s'investir, chaque année, dans des projets de certification en formation continue. Les équipes sont sollicitées par des milieux professionnels demandeurs d'une analyse et d'une transformation des situations délétères : un exemple de ce travail est illustré dans le portfolio à travers une collaboration avec l'équipe de propreté de la ville de Lille.

Certaines des recherches visent le développement d'outils et de démarches socio-techniques appropriables par les entreprises ou institutions publiques. Cette activité spécifique peut être illustrée à travers l'exemple d'un contrat avec le Ministère de la Justice dont l'objectif est de concevoir une batterie sur mesure de tests psychométriques adaptés au recrutement de candidats à différents postes de l'administration pénitentiaire. Les activités scientifiques de l'équipe sont ancrées sur les territoires et se préoccupent des enjeux sociétaux actuels ; comme mis en évidence à travers les exemples présentés, les recherches menées sont très régulièrement centrées sur, et/ou co-conduites avec, des partenaires sociaux, économiques et politiques (ex. : Pôle emploi, devenu France Travail, Ministère de la justice, MESRI, Cité des Métiers...).

L'unité est à l'origine de nombreuses méthodologies d'interventions (recherches centrées sur l'action), pouvant être directement utilisables par les organisations du travail du secteur privé, mais également par des organisations publiques telles que l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail ou l'Autorité de Sécurité Nucléaire. Nous pouvons citer, par exemple, le travail sur la mise en place de téléconsultations pour les enfants polyhandicapés financé par l'Institut des Maladies Génétiques, les travaux à l'origine d'un système de recueil et de traitement des données d'observation pour l'analyse de l'activité proposé par les membres de l'équipe Ergonomie. Les membres de l'équipe Psychologie du Travail et Clinique de l'Activité ont également créé deux certificats de spécialisation. Par ailleurs, l'unité est très engagée dans la diffusion des résultats auprès de structures à l'origine de la politique nationale (comme dans le domaine éducatif et dans le champ de l'orientation) et des politiques publiques.

Partage de connaissances avec le grand public et débats de sociétés

Des approches innovantes par la vidéo-ethnographie (réalisation de séquences filmées d'«arbres généalogiques des métiers et des formations») ou de recherche-création (ouvrages «Pour une philosophie de terrain» et «Pour une photographie documentaire critique») témoignent d'une quête pour ouvrir la réflexion au-delà des chercheurs et des partenariats habituels. Un exemple de ce type de recherche est une étude ethnographique des journées des professionnels et des enfants dans les établissements d'accueil de la petite enfance (financement CNAF). Les visées sociales de l'étude sont de contribuer à développer des modes d'organisation plus soutenables pour la santé des professionnels de la petite enfance.

Points faibles et risques liés au contexte pour les trois références ci-dessus

La diversité des secteurs d'activités ciblés par les recherches du CRTD peut altérer la lisibilité de ses expertises et cloisonner les équipes dans des partenariats de longue date (peu de publications inter-équipes, partenaires «fidélisés») comme ceux du GIS Creapt).

Les outils développés (démarches de Design Social ou méthode contraintes-stratégies-ressources, méthodes d'évaluations psychométriques, outil de dépistage du risque de décrochage scolaire, dispositif SVST, etc.) paraissent assez peu valorisés (aucun brevet et aucun contrat de prestation ne sont, par exemple, listés).

Le comité remarque que les actions à destination du monde culturel semblent être une cible moins prioritaire de diffusion, comparativement aux contextes économique et social. En outre, une hétérogénéité dans les produits à destination du monde culturel, économique et social entre les différentes équipes de l'unité est soulignée par le comité. Plus précisément, l'équipe d'ergonomie est engagée dans de multiples actions telles que le développement d'outils et de démarches socio-techniques, la conception et le développement d'un système de recueil et de traitement des données d'observation pour l'analyse de l'activité, l'accompagnement des instances publiques, et la diffusion des résultats auprès d'acteurs publics majeurs au niveau national. En revanche, les actions de l'équipe de psychologie du travail reposent essentiellement sur la jeune équipe universitaire et les deux certificats de spécialisation. L'équipe de psychologie de l'orientation met, quant à elle, beaucoup l'accent sur des dispositifs d'intervention psychologique, ainsi que des outils et méthodes d'évaluation psychométrique. Finalement, les membres de l'équipe de psychosociologie du travail et de la formation se concentrent sur des ouvrages destinés au grand public, des articles de magazine en lien avec la question du travail, et des émissions de radio.

Les objets (films) de l'approche innovante en vidéo-ethnographie apparaissent peu ouverts au grand public. Il semble que ce partage se fasse prioritairement avec d'autres unités de recherche.

ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'UNITÉ

Le projet du CRTD consiste essentiellement à poursuivre l'existant, dans le format actuel de 4 équipes, chacune poursuivant les mêmes investissements thématiques qu'aujourd'hui, avec une incertitude croissante quant à l'équipe intitulée Groupe de recherche et d'étude sur l'histoire du travail et de l'orientation qui regroupe des professeurs émérites et disposant pas de moyens.

L'unité est consciente de la nécessité de se tourner davantage sur l'international, notamment en termes de collaborations.

RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

Recommandations concernant le domaine 1 : Profil, ressources et organisation de l'unité

Le CRTD possède un nombre important de chercheurs, mais avec une grande diversité de statuts (EC, doctorants, post-doctorants, IE, chercheurs associés). Il serait souhaitable de mieux préciser le rôle des chercheurs associés dans le fonctionnement du laboratoire et leur production scientifique réelle pour le laboratoire. En particulier, il faut distinguer, parmi les EC associés, ceux qui signent leurs articles au nom de leur institution principale et ceux qui signent leurs publications sous une double tutelle. Les premiers n'ont pas à être mentionnés dans le bilan du laboratoire, sauf s'ils co-publient avec des membres du CRTD.

Il faudra être vigilant au renouvellement des personnels pour ne pas déséquilibrer l'activité de recherche, notamment sur des postes transverses (IE en méthode mixte, par exemple).

Le profil des chercheurs semble en adéquation avec les disciplines du laboratoire. Ce qui manque, ce sont des collaborations inter-équipes. Le découpage en quatre équipes est à la fois intéressant pour l'identité disciplinaire en lien avec les thématiques de recherche, mais peut rendre difficile une dynamique collective et transversale de laboratoire. Il est, en effet, recommandé de mieux travailler les processus de transversalité, par exemple sous forme de séminaires communs (une fabrique du travail et du développement), répondre à des appels d'offre en commun ou co-diriger des thèses chaque fois que les sujets du terrain s'y prêtent. Cela permettrait d'ouvrir à plus de pluri/inter/disciplinarité dans le fonctionnement même du laboratoire.

Cela passe également par la poursuite de construction d'objets communs (comme l'éthique, l'accueil des nouveaux entrants, la diffusion dans les médias) et de partage de l'information sur le site grâce aux outils numériques.

Une réflexion de fond devra être menée sur l'équilibrage des volumes horaires d'enseignements (certains EC de l'unité ont jusqu'à 450 h d'enseignement planifiées sur l'année) et la compensation des heures déchargées dans le cadre des CRCT.

Le rôle de l'ingénieur d'études en appui à la recherche devra être précisé et diversifié, de même que l'articulation de ses missions avec celles effectuées en central (veille sur les appels à projets, HAL, etc.)

Le futur du Greshto (groupe plus ou moins formel de recherche et d'étude sur l'histoire du travail et de l'orientation) devra être abordé rapidement en étudiant les possibilités de pérennisation sur appels à projets (fonds de la Bibliothèque nationale de France, par exemple).

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

Concernant l'attractivité, l'unité présente un bilan plutôt satisfaisant : accueil de chercheurs étrangers, organisation d'événements à l'étranger, reconnaissance sociétale par le monde socio-économique avec des demandes de recherche et d'intervention. Elle apparaît constituer un lieu de reconnaissance nationale de l'ergonomie avec le master recherche en ergonomie (le seul en France). Pour la discipline de la psychologie du travail, l'orientation vers la clinique de l'activité est également reconnue comme une des spécificités du laboratoire. La psychologie de l'orientation tient, elle aussi, une place historique sur le plan national. L'approche par la psychosociologie liée aux questions de formation et de précarisation du travail est également originale.

Les étudiants sont attirés par ces disciplines, ainsi que les chercheurs nationaux et du Brésil. Les conditions de travail apparaissent bonnes (postes de travail, financements, projets).

Il est recommandé de poursuivre l'objectif d'attractivité par davantage de publications dans des revues bien visibles à l'international et de continuer à être en veille sur des appels à projets portant sur des thématiques innovantes. L'investissement dans des projets européens ou internationaux est également à poursuivre. La sensibilisation à la réponse aux appels à projets devra être formalisée sous forme de plan d'actions, et ce dès la formation doctorale.

Les rencontres entre les doctorants devront être institutionnalisées avec une fréquence mensuelle afin de favoriser les échanges et d'harmoniser les soutiens proposés au sein des différentes équipes. Un rôle de représentant des doctorants pourrait être défini au sein de chaque équipe.

Il existe une certaine hétérogénéité dans les modalités d'encadrement des doctorants, ce qui est normal, mais certains fondamentaux ne sont pas toujours respectés. Par exemple, tous les doctorants ne présentent pas au moins une fois par an leurs travaux en séminaire.

Une démarche approfondie et structurée de sensibilisation et d'accompagnement à la valorisation des activités de recherche devra être menée à l'échelle de l'unité, en lien avec la direction de la recherche, d'une part, et de la SATT, d'autre part, afin d'étudier les opportunités de valorisation et transferts de méthodologies et outils développés par les équipes (outil de dépistage du risque de décrochage scolaire, outils d'évaluation et méthodes d'aide à l'orientation, etc.)

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

Concernant la production scientifique, l'avis du comité est nuancé. D'abord, il faut reconnaître au CRTD une renommée et un impact scientifique incontestable dans la communauté française des chercheurs et des praticiens en psychologie du travail et ergonomie et en psychologie de l'orientation. En atteste le nombre de citations de nombreux chercheurs de l'unité, certes souvent des professeurs émérites et des professeurs seniors, mais il est normal que la notoriété s'inscrive dans la durée. Cette notoriété essentiellement nationale est en phase avec le travail de fond que réalise le Cnam dans la formation des professionnels de terrain. Le pendant de ce focus national est une moindre attention portée à la valorisation internationale des travaux réalisés au sein de l'unité. Ce propos est général, mais il doit être nuancé en fonction des équipes : l'équipe Psychologie de l'orientation est celle qui réalise le plus d'efforts pour publier à l'international, l'équipe Psychosociologie du travail et de la formation celle qui en réalise le moins. Si donc la recommandation d'axer davantage les stratégies de valorisation des recherches vers des publications bien visibles sur le plan international s'adresse à l'ensemble du laboratoire, elle est plus particulièrement adressée à certaines équipes.

Par nature, l'activité des professeurs émérites est amenée à décliner. Il faut donc que d'autres chercheurs plus jeunes maintiennent, et même développent la notoriété du CRTD, et qu'ils le fassent en l'adaptant au contexte académique actuel par une recherche ouverte sur le monde. Les problématiques des cliniques de l'activité et/ou du travail, ou encore de l'orientation tout au long de la vie ne constituent pas des spécificités françaises ou brésiliennes; elles sont transversales à la plupart des pays de la planète.

Le contexte académique actuel, c'est aussi une attention portée à l'éthique de la recherche et à la science ouverte. Le comité n'a perçu aucune réticence de la part des chercheurs du CRTD sur ces dimensions, mais il faut dire tout de même que l'unité a pris du retard en la matière en comparaison des laboratoires de psychologie de la majorité des universités françaises. Le CRTD est en train d'investir sans réserve la plateforme HAL, mais la publication ouverte n'est qu'une petite partie de la science ouverte, et la création d'un Comité d'Éthique de la Recherche est encore à l'état de projet alors qu'il en existe déjà près d'une trentaine sur le territoire national.

Comme le disait un ancien premier ministre, « la route est droite, mais la pente est forte ». Il y a un gros travail à réaliser pour maintenir ce travail de fond qu'a réalisé le CRTD au profit de la communauté française des chercheurs et praticiens de psychologie du travail, psychosociologie, ergonomie et psychologie de l'orientation et pour le développer dans un monde académique ouvert sur le plan des pratiques de recherche et de leur valorisation sur le plan international. Dans une logique de collectif de travail, les chercheurs en début et en milieu de carrière devraient pouvoir consacrer l'essentiel de leur énergie et de leur temps de travail à investir cette stratégie, ce qui suppose de ne pas les surcharger en activités et responsabilités administratives.

A un niveau plus micro, les membres de l'unité de recherche, qui travaillent souvent sur des temps longs de la recherche-action, devraient réaliser, pour chaque contrat de recherche, un plan de publications qui prévoit des étapes intermédiaires. Des publications pourraient porter sur la démarche et la méthodologie en attendant les résultats finaux.

Enfin, lorsque l'unité réalise un rapport d'activité, il est indispensable d'adopter une perspective analytique facilitant l'accès du lecteur aux informations. En matière de publications, cela passe par une présentation faisant ressortir les communautés visées par la communication scientifique et la visibilité des supports. La part

prise par les membres statutaires, les émérites et les doctorants doit être mieux mise en évidence. Parmi les membres associés, ceux qui signent leurs articles uniquement au nom de leur institution d'appartenance doivent être écartés du bilan.

Recommandations concernant le domaine 4 : Inscription des activités de recherche dans la société

Le partage de connaissances inter-équipes serait à stimuler davantage; le séminaire transverse semble offrir une ligne thématique commune et permettre un premier niveau d'échange, mais il conviendrait de laisser davantage de place à la présentation de travaux en cours par les équipes en y intégrant des doctorants. Cela pourrait se faire, par exemple, sous la forme d'un temps dédié bimensuel d'une heure auquel l'ensemble du laboratoire serait convié afin de présenter une publication, une collaboration ou une méthodologie.

Il conviendrait également de se rapprocher des services de valorisation de la direction de la recherche pour valoriser les méthodologies ou outils mis à disposition des partenaires. Inscrire ces compétences dans une base de données européennes de type EEN (Enterprise Europe Network - partnership opportunity database) serait utile, de même que se rapprocher de la SATT Erganeo pour protéger et valoriser les innovations.

L'unité devrait valoriser également davantage ses méthodologies originales et ses approches innovantes afin de favoriser l'accès du grand public aux recherches effectuées, telles que la vidéo-ethnographie (3 900 vues sur YouTube du film «Le prix de la vie» mis en ligne le 1^{er} avril 2020). Un relai via les services de communication du Cnam ou les réseaux sociaux pourrait être envisagé de manière récurrente. Cela permettrait aussi de favoriser la naissance de nouveaux partenariats en menant une réflexion plus approfondie sur l'ouverture au grand public. La participation à des événements nationaux de dissémination telle que la Nuit des chercheurs serait également bénéfique.

Il conviendrait également d'envisager davantage d'actions à destination du monde culturel qui semble être une cible moins prioritaire.

ÉVALUATION PAR ÉQUIPE OU PAR THÈME

Équipe 1 : Ergonomie

Nom des responsables : Mme Adelaïde Nascimento et M. Tahar Hakim Benchekroun

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

Les thématiques de l'équipe d'ergonomie portent sur une approche constructive de l'ergonomie centrée sur l'activité, prenant en compte le travail et la santé, la sécurité, les nouvelles technologies. Trois thématiques de recherche avaient été définies pour le quinquennal qui s'achève: 1) la conception du travail futur, intégrant les démarches et méthodes, 2) la construction de la sécurité, 3) la qualité du travail dans les interactions entre performance et santé.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Concernant la recommandation sur les publications de niveau international, l'équipe d'ergonomie a poursuivi son effort pour publier dans des revues visibles à l'international (14 sur 68), principalement en anglais. Elle a également poursuivi une activité soutenue de publications de chapitres d'ouvrage et de conférences.

Il était également souhaité d'améliorer le nombre de publications avec des doctorants, dans des revues reconnues par la section 16 du CNU. On recense davantage de co-signatures entre enseignants-chercheurs et doctorants (8/68 pour les articles dans des revues à comité de lecture, 48/166 pour les conférences et 7/44 pour les chapitres d'ouvrage). Très peu de doctorants n'ont pas soutenu leur thèse malgré le contexte de la pandémie du Covid (7 sur l'ensemble du laboratoire). Il faut noter également une bonne insertion des docteurs dans le monde du travail.

La remarque sur le besoin de dynamiser la vie de l'équipe a été bien prise en compte, avec l'organisation de séminaires mensuels et un séminaire en résidence de 2 jours. Une réflexion sur le télétravail a été réalisée suite à la crise de la Covid.

Concernant les risques liés au renouvellement du titulaire de chaire, il est important de souligner que l'embauche d'une nouvelle titulaire de chaire a permis à l'équipe de poursuivre sa posture d'ergonomie constructive et d'enrichir les axes thématiques du nouveau quinquennal. Des règles sur le partage des responsabilités ont pu se mettre en place, avec un binôme tournant tous les 3 ans, permettant d'assurer la distribution de la charge de travail.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2022

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés (dont 1 émérite et 2 PAST)	5
Maîtres de conférences et assimilés (dont 1 MAST)	5
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés (Issus du CEET)	3
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	13
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés (2 CR contractuels)	2
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	8
Sous-total personnels non permanents en activité	10

Total personnels	23
------------------	----

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

Les thématiques scientifiques portées par l'équipe d'ergonomie sont pertinentes par rapport à une posture épistémologique et pratique visant le développement par et pour le travail. Il s'agit d'une posture historique de l'équipe, reconnue au niveau international, et dont la portée reste encore tout à fait d'actualité avec les questions posées par la transformation du travail et des systèmes de travail.

La production scientifique liée à ces thématiques est de bonne qualité : 68 publications dans des revues reconnues, considérées pour certaines comme les plus visibles dans le domaine, par exemple : *Safety Science*, *Occupational and Environmental Medicine*, *Ergonomics*, ou encore *Cognition, Technology and Work*. Cependant, certains supports semblent trop privilégiés (par exemple, 12 références dans la revue *Activité*, reconnue par la communauté des ergonomes et le CNU, mais moins visible internationalement). Nous dénombrons 6 ouvrages, 44 chapitres d'ouvrage, et un nombre très important de conférences (93 congrès internationaux avec actes), témoignant d'une capacité à diffuser les connaissances. Douze thèses ont été soutenues, ainsi qu'une HDR. L'équipe a contribué à de nombreux contrats de recherche avec des acteurs publics (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie, Agence Nationale des Conditions de Travail, Institut de Recherche Économique et Sociale, Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) ou privés (EDF, Orange, Airbus, SNCF).

De plus, l'équipe indique être fortement impliquée dans le pilotage de la recherche, point qui aurait pu être davantage mis en valeur dans le portfolio. Elle porte la direction de projets importants (ANR ITAPAR, ANR HECCTOR), Grâce au GIS-CREAPT, elle a des orientations dans les politiques publiques en matière de retraite, de formation et de parcours professionnels, en y intégrant les conditions de travail pour les seniors en particulier.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe d'ergonomie fait de la recherche répondant à des préoccupations sociétales. Elle s'inscrit dans une démarche de recherche-action avec des innovations méthodologiques pour soutenir les acteurs et utilisateurs à développer leurs compétences ou à innover des environnements «capacitants» dans un monde en changement permanent. Ainsi, elle apporte des contributions originales, répondant à des demandes sociales, visant à promouvoir les liens santé/sécurité, travail et conception. L'intégration du CREAPT-CEE en 2016, avec quatre nouveaux collègues, a permis de mieux articuler les thématiques de recherche avec les enjeux relatifs aux politiques publiques.

Les collaborations avec des grandes entreprises sont importantes, notamment avec le financement de 5 contrats Cifre, et des recherches de terrain, financées par des fonds publics, pour répondre à des problématiques sur la transformation liée aux technologies émergentes telles que l'intelligence artificielle ou des préoccupations sociétales telles que le vieillissement de la population, ou les transitions agro-écologiques. On relève, par exemple, des contrats de recherche avec le Fond Social Européen – le projet « Design Social », avec l'ANR ITAPAR (PRCI France-Brésil) qui vise à produire des connaissances pour soutenir les innovations sociales en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, ou encore l'ANR HECCTOR sur le thème de la transformation dans les usines du futur.

L'environnement de l'équipe est aussi celui du milieu syndical, des associations et communautés en ergonomie (Société d'Ergonomie de Langue Française, Collège des enseignants-chercheurs en ergonomie, Association pour la Recherche en Psychologie Ergonomique et Ergonomie, Groupe d'intérêt scientifique Gestes) permettant de faire avancer le débat scientifique. Il est important de souligner l'animation par l'équipe d'un séminaire annuel intitulé « La fabrique de l'ergonomie », avec les chercheurs et les acteurs socio-économiques, sur des thématiques scientifiques d'actualité comme sur la compréhension, l'anticipation et la gestion de crises.

Concernant la production scientifique de chaque thème, il apparaît un bon équilibre de production entre les thèmes, sur le nombre de thèses, de contrats de recherche et de manifestations scientifiques. Par exemple, l'équipe a des publications dans *Cognition, Technology and Work* sur le rôle de l'opérateur dans la conception de système de robot, dans la revue *Work* sur l'analyse du travail et l'apprentissage dans une approche diachronique, dans *Industrial Relation* sur le dialogue social dans la transformation du travail digital.

De plus, l'équipe a un bon réseau, y compris au niveau international : IEA, (International Association of Ergonomics) avec la responsabilité de 2 technical committees (Working with Computing Systems et Ergonomic Work Analysis and Training), avec le Maghreb (projet Erasmus + en Tunisie), et l'Amérique du Sud (Brésil et Chili, cf. projet PREFALC).

Points faibles et risques liés au contexte

Si l'équipe est très active sur le plan de la recherche (20 % du temps de travail consacrés à l'animation et au pilotage de la recherche, 35% pour la recherche et l'encadrement, 15 % pour les aides aux politiques publiques), nous notons, cependant, moins d'activité dans la valorisation, le transfert et la contribution à l'enseignement innovant de recherche. Si l'interface avec la société apparaît évidente dans le cadre des recherches répondant à des demandes sociales, le partage de connaissances avec le grand public pourrait être développé. La population d'adultes en formation au Cnam est une particularité à investir pour la diffusion de la recherche : podcast, webinaires, forum de discussion. Des enseignements sur des thématiques de recherche pourraient être mieux valorisés comme une opportunité de faire de la transversalité entre les équipes du CRTD et avec les universités extérieures (par exemple, sur l'industrie du futur).

La répartition du travail entre recherche et enseignement n'est pas vraiment instruite dans le dossier, mais a pu être dégagée au moment de la visite. On relève que la charge d'enseignement est consistante (plus de 220h par enseignant-chercheur) et les horaires de cours du soir, propres au Cnam, sont jugés pénibles au quotidien.

Les points de vigilance portent sur des risques liés au départ de deux personnes, l'une à la retraite remplacée par un CDD de 3 ans et l'autre qui change d'équipe, et ne sera pas remplacée. Pourtant, ces personnes apportaient, pour l'une des compétences en méthodologie importantes sur les approches mixtes et transversales aux thématiques de l'équipe, et pour l'autre sur des innovations méthodologiques avec un bon niveau de publications.

Quelques remarques de points de faiblesse sur les thématiques poursuivis par l'équipe d'ergonomie : 1/ le rapport ne permet pas toujours de voir les innovations méthodologiques et de démarches, notamment sur la thématique 1 visant des propositions méthodologiques développementales et les apports de connaissances dans ce domaine ; 2/ les liens entre les thématiques sont peu évoqués, sauf dans la thématique 3, en lien avec la thématique 1, à propos de la formation à un travail de qualité.

Si l'équipe s'est améliorée sur le plan de sa visibilité internationale, il apparaît qu'elle devrait poursuivre ses efforts pour contribuer davantage à des projets de recherche internationaux. Elle a obtenu une ANR France-Brésil, mais n'a pas encore pu bénéficier de réponse positive sur des projets européens.

Analyse de la trajectoire de l'équipe

Le renouvellement du titulaire de la chaire et l'intégration du CREAPT-CEE ont permis de consolider une perspective d'ergonomie centrée sur l'activité, dans une approche constructive et située, notamment avec un renforcement sur les thématiques de la soutenabilité, des méthodes de co-conception, des conditions d'apprentissage tout au long de la vie, d'où l'émergence de thèmes pour le nouveau quinquennal qui apparaissent pertinents et en adéquation autant avec les évolutions sociétales qu'avec les ressources internes et externes de l'équipe d'ergonomie. Il est à noter aussi l'arrivée de collègues dans l'équipe qui a permis d'alimenter le thème de la sécurité.

Quatre axes thématiques sont présentés : 1) pénibilité et soutenabilité, 2) crise, sécurité et résilience, 3) mutations et transitions du travail et des usages, 4) extension des unités d'analyse et d'action, partenariat et interdisciplinarité des recherches-interventions. L'équipe se répartit sur ces différents axes thématiques de façon cohérente par rapport aux compétences et expertises des uns et des autres. Il serait, néanmoins, intéressant de préciser le mode de fonctionnement inter-axes pour garder la dynamique d'ensemble, sur des sujets qui sont tout à fait en adéquation avec la continuité de la trajectoire de l'équipe et sur des objets futurs concernant la discipline. Revenons sur chacun de ses axes pour le prochain quinquennal :

Axe 1 : la question des liens entre pénibilité et soutenabilité est encore tout à fait d'actualité avec le télétravail, par exemple. La réflexion pluridisciplinaire - approche mixte - est à poursuivre ; le défi à relever serait de trouver la manière de tenir la diversité face aux mutations.

Axe 2 : La notion de crise est pertinente à ré-explore. On pourrait se demander quelles sont les nouveautés ? La piste des émotions sur des crises longues est intéressante.

Axe 3 : Comprendre les transitions en lien avec la conduite de projet semble pertinent pour interroger les usages. N'y a-t-il pas des recoupements avec l'axe 1 Pénibilités et soutenabilité ?

Axe 4 : le travail au sein de cet axe permet de questionner la posture et se veut transversal, comme un espace de débat avec d'autres disciplines convoquées dans les projets de recherche (génie industriel, épidémiologie,

par exemple), ce qui est une très bonne initiative, mais on ne voit pas encore bien comment cela va fonctionner concrètement.

Par ailleurs, l'équipe s'appuie sur trois EC extérieurs au CRTD, dont il aurait été intéressant de préciser leur apport pour mieux évaluer le besoin de ressources. De plus, rappelons le point critique sur deux départs dans l'équipe.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Nous recommandons à l'équipe de poursuivre son activité scientifique de bonne qualité et de trouver des modalités de fonctionnement qui permettent à chacun et collectivement de se développer dans sa discipline et en interaction avec les autres. L'animation de l'équipe s'appuie sur des thématiques scientifiques qui donnent du sens et qui apparaissent utiles pour la société.

Nous retenons ici quelques points positifs et des points à améliorer.

Points positifs :

- une recherche orientée par les demandes des mondes professionnels, dans la société et en interaction avec le monde non-académique. On relève, par exemple, une audition au Sénat, des expertises pour les ministères ;
- une production de savoirs pour le monde académique et socio-économique, mais surtout une co-conception de démarche d'analyse et de recherche de solutions ;
- l'attractivité pour les doctorants et les enseignants-chercheurs du fait d'une équipe à forte visibilité nationale et internationale sur l'ergonomie constructive ;
- l'intégration des nouveaux collègues dans des programmes de recherche ou des réponses à des appels d'offre ;
- un environnement favorable aux doctorants avec des thèses financées ;
- les retombées pratiques de la recherche pour les acteurs d'entreprise et la politique publique est à souligner comme un élément de grande qualité : partage et diffusion des connaissances, qui font partie des principes même de l'ergonomie à visée transformative.

Points à améliorer :

- les aspects de sciences ouvertes sont discutés du fait du caractère confidentiel des données de terrain. En revanche, il serait intéressant de préciser les modalités d'enquête sur des données sensibles (santé, lien travail-santé, etc.), notamment avec les déclarations CNIL et RGPD. Il est, par ailleurs, tout à fait envisageable de partager des données déjà analysées, permettant d'assurer l'anonymat. Si HAL est déjà bien utilisé pour les articles, d'autres stratégies d'open science sont à envisager : partage de protocoles de recherche, de démarches méthodologiques qui pourraient faire l'objet d'annexes placées sur HAL (ou sur d'autres plateformes pérennes, comme Open Science Framework) en complément des articles ;
- la diversification des supports de publication est à poursuivre, notamment dans des revues visibles internationalement ;
- la charge d'enseignement élevée des enseignants-chercheurs (comme dans les universités en général, mais ici en cours du soir) peut avoir des impacts sur l'activité de publication entre les membres titulaires avec parfois des risques de dispersions dans l'animation de réseaux académiques et d'enseignement ;
- le développement d'actions vers le grand public est à améliorer. Il est noté l'idée de réaliser un ouvrage, mais il serait aussi intéressant d'utiliser d'autres médias, plus actuels, comme le numérique et diffuser par les réseaux sociaux et le site de l'équipe d'ergonomie du Cnam. Des innovations sont à imaginer en termes de communication ;
- certains enseignants-chercheurs s'appuient sur leur réseau pour développer des actions internationales ; ces réseaux pourraient être davantage partagés pour co-concevoir des actions collectives scientifiques sur des thématiques actuelles, intéressant le niveau international ;
- par ailleurs, les thématiques concernant la mutation du travail et les transitions sont bien internationales. Des collaborations peuvent donc être construites, en particulier au niveau européen, sur des sujets de recherche portant sur des transformations techniques et sociétales, pour mieux les comprendre à l'échelle de la planète, mais aussi avec des spécificités de contexte situé.

Équipe 2 : Psychologie du travail et clinique de l'activité

Nom du responsable : Mme Katia Kostulski

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe structure ses activités de recherche sur la base de cinq thématiques scientifiques : (1) l'analyse subjective et collective de l'activité de travail, (2) l'intervention dans le champ de la clinique du travail, (3) les transformations sociotechniques du travail, (4) le développement de l'activité de travail, et (5) le fonctionnement au travail et dans les interventions.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Les points faibles signalés dans le précédent rapport demeurent au niveau de : (1) l'hétérogénéité des actions de valorisation entre les membres de l'équipe ; (2) le nombre limité d'articles publiés dans des revues à comité de lecture avec des doctorants ; (3) le manque de diversité dans les revues à comité de lecture ciblées ; (4) les collaborations internationales qui feraient l'objet de conventions de partenariat établies ; et (5) le manque de visibilité internationale des travaux menés. Même si des actions ont été engagées au sujet de ce dernier point, les résultats ne sont pas encore suffisamment visibles dans le bilan de l'équipe, notamment en termes d'articles publiés dans des revues possédant une bonne visibilité internationale. Il convient, cependant, de souligner que l'équipe s'est davantage engagée dans des actions de collaboration internationale, notamment avec le Brésil, au niveau de l'encadrement doctoral. Des efforts notables ont également été déployés afin d'obtenir davantage de financements pour les doctorants de l'équipe.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2022

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	3
Maîtres de conférences et assimilés	6
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	9
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés (4 CR non-permanents)	4
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	1
Doctorants	10
Sous-total personnels non permanents en activité	15
Total personnels	23

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

Les membres de l'équipe valorisent régulièrement leurs recherches dans des revues nationales significatives dans le champ de la psychologie du travail et des organisations telles que *Psychologie du Travail et des Organisations* et *Le Travail Humain*. L'approche pluridisciplinaire adoptée permet également de cibler des supports de publication variés, ce qui permet d'accroître la visibilité de l'équipe. Il convient également de souligner que cette équipe ne se limite pas à des publications dans des revues à comité de lecture et utilise de nombreux canaux de diffusion des connaissances scientifiques, tels que des communications dans des congrès nationaux et internationaux, de nombreux ouvrages et chapitres d'ouvrage ou bien encore les

activités proposées dans le cadre d'une jeune entreprise universitaire qui regroupe plusieurs membres de l'équipe.

Il faut aussi souligner que, en dépit du faible volume d'articles publiés dans des revues à forte visibilité internationale, plusieurs membres de l'équipe sont très cités. Un membre est cité 1 500 fois dans la littérature scientifique, un autre plus de 2 000 fois, un autre enfin plus de 10 000 fois, ce qui traduit un impact réel des travaux menés par l'Equipe Psychologie du travail et clinique de l'activité au sein de la communauté scientifique. Il est également notable que l'Equipe Psychologie du travail et clinique de l'activité s'implique dans des sociétés savantes bien en lien avec son activité. On peut citer comme exemple l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (avec l'organisation du congrès annuel en ligne pendant la période Covid) ou l'European Association of Work and Organizational Psychology.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le comité souligne l'intérêt d'avoir recours à une approche pluridisciplinaire, permettant de mieux comprendre les problématiques soulevées par les membres de l'équipe, dans les études scientifiques qui sont menées. Un autre point fort est en lien avec la diversité et la complémentarité des supports de publication mobilisés, ce qui permet une large diffusion des résultats des travaux de l'équipe. Il convient également de souligner que les membres de l'équipe présentent régulièrement leurs travaux dans des congrès nationaux et internationaux. Par ailleurs, l'équipe propose une bonne cohérence au niveau des thématiques étudiées, ce qui permet de bien identifier les champs de compétences. La collaboration entre les enseignants-chercheurs et les professionnels permet de bien cerner les questions auxquelles il faut aujourd'hui apporter des éléments de réponse, tant dans le monde médical, que dans la justice, le secteur tertiaire ou industriel. Les travaux menés ont une vraie finalité d'application en contexte professionnel. On peut citer, par exemple, des recherches sur la santé au travail dans les blocs opératoires, dans les tribunaux, ou chez les chefs de projets de Colliers International, Direction France. Il faut noter que ce programme a été mené en collaboration avec la Jeune Entreprise Universitaire DQT, entreprise créée avec le soutien de la direction de la recherche du Cnam, pour valoriser les recherches de l'équipe et contribuer aux développements méthodologiques de l'approche de la Clinique de l'activité.

Un autre exemple des travaux de l'équipe Psychologie du travail et clinique de l'activité est la mise à disposition des professionnels d'outils d'évaluation utiles et pertinents : par exemple, des cadres d'activités dialogiques permettant le développement du dialogue et de la pensée, des méthodes d'analyse de l'activité, des pratiques d'intervention mobilisant ces méthodes. Finalement, les recherches menées répondent à des enjeux tout à fait d'actualité dans le contexte du travail et peuvent être à l'origine de propositions visant à promouvoir des interventions innovantes dans le champ professionnel, comme, par exemple, pour les télétravailleurs ou les salariés exerçant leurs missions professionnelles en flex office, c'est-à-dire en l'absence de bureau attiré.

Points faibles et risques liés au contexte

Les supports de publication internationaux ciblés par les membres de l'équipe tels que *Journal of Technology Management and Innovation* ou *Journal of Workplace Learning* ont une visibilité relativement limitée. Plus généralement, les membres de l'équipe ne publient pas leurs travaux de recherche dans des revues internationales à forte visibilité dans le champ de la psychologie du travail, telles que *Journal of Organizational Behavior*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* ou bien encore *Journal of Occupational Health Psychology*. Par ailleurs, près de 80 % des articles publiés dans des revues à comité de lecture sont écrits en langue française, ce qui représente une proportion très importante en comparaison aux autres équipes de la discipline au plan national. En outre, la problématique de la science ouverte n'est prise en compte qu'à travers HAL et l'évaluation éthique des dossiers de recherche ne sera effectuée qu'avec la création programmée d'un Comité d'Éthique de la Recherche du Cnam. Toujours dans cette perspective internationale, le comité souligne que les membres de l'équipe publient peu de travaux dans des supports internationaux en collaboration avec des membres extérieurs à l'unité (et plus particulièrement avec des chercheurs internationaux). En revanche, les membres de l'équipe publient de nombreux travaux dans des revues dans lesquelles ils ont des responsabilités éditoriales. Par exemple, près de 10 % des articles à comité de lecture de l'équipe sont publiés dans la revue *Activités* alors que deux membres de l'équipe figurent dans le comité de rédaction de cette revue. Même si certaines communications et chapitres d'ouvrage sont proposés avec des doctorants, peu d'articles (moins de 15 %) publiés dans des revues à comité de lecture mobilisent des doctorants de l'équipe. Par conséquent, les doctorants ne bénéficient pas d'une large diffusion de leurs travaux de thèse. Par ailleurs, même si des actions sont mises en place afin de faire en sorte que tous les membres de l'équipe contribuent au rayonnement de celle-ci, il demeure un déséquilibre important entre les membres de l'équipe en termes de production scientifique, notamment au niveau des articles publiés dans des revues à comité de lecture. Les réflexions menées dans le cadre des séminaires (impliquant des partenaires internationaux) ne se traduisent pas suffisamment par des articles publiés dans des revues internationales à comité de lecture. Plus généralement, le comité a le sentiment que ces séminaires représentent des moments d'échanges et de réflexions qui n'impliquent pas suffisamment d'actions de valorisation des recherches dans le monde académique. Finalement, même si les travaux bénéficient de financements, les financements par le biais

d'appels à projets scientifiques proposés par des agences de financement majeures, telles que l'Agence Nationale de la Recherche et le Conseil Européen de la Recherche, sont peu nombreux.

Analyse de la trajectoire de l'équipe

L'équipe sait évoluer en fonction des changements observés dans le contexte du travail, ce qui démontre bien la volonté constante de ses membres d'être au plus près de la réalité des organisations du travail afin de répondre à des problématiques concrètes. Les recherches menées sont ancrées dans le champ de la clinique du travail ; ceci est renforcé par les stratégies de recrutement actuelles. À l'évidence, l'équipe souhaite conserver cette approche singulière et tenter de proposer de nouvelles approches innovantes dans cette perspective.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Le comité met l'accent sur des éléments déjà mis en évidence lors de la précédente évaluation notamment aux niveaux suivants : (1) le développement international qui demeure trop limité pour le moment ; et (2) la participation trop faible des doctorants dans la valorisation des travaux de thèse dans des revues à comité de lecture. Il faudra donc envisager des stratégies de valorisation et de collaboration scientifiques différentes et aider les doctorants à présenter les résultats de leurs recherches dans des revues à comité de lecture avec une large diffusion tant auprès des chercheurs que des praticiens. S'il est clair que les travaux de l'équipe ont un large écho dans le monde des chercheurs et praticiens français en psychologie de travail, comme l'atteste le nombre de citations de plusieurs de ses membres, une stratégie de publications à l'international doit aussi être développée. Des revues comme *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *Work & Stress*, ou *Personnel Psychology* pourraient valoriser les travaux de l'équipe à l'international en montrant tout l'intérêt des approches singulières mobilisées au sein du CRTD.

Équipe 3 : Psychologie de l'orientation

Nom du responsable : Mme Valérie Cohen-Scali, puis Mme Emmanuelle Vignoli et Mme Laurence Cocandeau

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe structure ses activités de recherche portant sur des questions d'orientation, de travail, d'éducation et de formation tout au long de la vie autour de cinq thématiques scientifiques : (1) le sens de la vie et le sens du travail, (2) les trajectoires scolaires, professionnelles et de formation : construction, ruptures et transitions, (3) l'orientation et l'insertion des publics vulnérables, (4) le travail décent, et (5) âge, parcours, travail et expérience.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le rapport précédent préconisait une centration des travaux de recherche autour de quelques grands axes, ce que l'équipe a réalisé avec 5 grands thèmes, bien qu'il soit également indiqué des travaux transverses sur la psychométrie, travaux qui sont, d'ailleurs, peu visibles dans le rapport.

Le Hcéres formulait également une recommandation à propos de la production scientifique. On relève sur la période considérée ici un plus grand nombre d'articles dans des revues internationales visibles du champ, en particulier dans la revue *International Journal for Educational and Vocational Guidance* (6 articles), ainsi que dans plusieurs revues internationales dans le domaine de l'orientation: *Journal of Vocational Behavior*, *Journal of Career Development* ou dans le domaine de l'éducation: *European Journal of Psychology of Education*, *Emerging Adulthood*, *Journal of Education and Work*, *Journal of Adult and Continuing Education*, ou encore *Research in Comparative and International Education*. Il faut également ajouter quelques articles dans des revues internationales de sciences sociales, hors champ de l'éducation : *Sustainability*, *International Feminist Journal of Politics* ou encore *Journal of Social Entrepreneurship*, ou des revues généralistes de psychologie comme *Frontiers in Psychology* ou *Europe's Journal of Psychology*. L'équipe de psychologie de l'orientation se démarque donc, au sein du CRTD, par une stratégie de valorisation de ses recherches dans des revues bien visibles sur le plan international, même si, comme il était déjà souligné dans le précédent rapport, le volume d'articles parus dans la revue portée par l'équipe (*L'orientation Scolaire et Professionnelle*) reste, avec 21 articles, considérable. Il s'agit incontestablement d'une revue qui tient une place importante dans le paysage francophone des études sur l'orientation, mais la publication privilégiée des membres de l'équipe dans une revue au sein de laquelle l'implication éditoriale de l'équipe est majeure reste une question à traiter.

Concernant la recommandation sur les thèses, un effort a été fait pour l'obtention d'un plus grand nombre de financements. Toutefois, l'effort devra être poursuivi (15 % des thèses financées), notamment avec le dispositif Cifre qui s'est étendu aux administrations, lesquelles correspondent aux interactions principales de cette équipe.

Enfin, concernant la recommandation de coopération entre les différentes équipes, le contrat a permis la mise en place d'un séminaire transverse du CRTD, ainsi que l'organisation de colloques permettant l'implication de membres d'autres équipes de l'unité de recherche.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2022

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés (dont 1 émérite et 1 PAST)	6
Maîtres de conférences et assimilés	4
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	1
Sous-total personnels permanents en activité	11
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	3
Personnels d'appui non permanents	3
Post-doctorants	0
Doctorants	21

Sous-total personnels non permanents en activité	27
Total personnels	38

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe de Psychologie de l'orientation présente un bilan scientifique très honorable avec près d'une centaine d'articles publiés, dont un quart dans des revues internationales bien visibles, 25 ouvrages, et 89 chapitres d'ouvrages. L'équipe possède une visibilité certaine au plan national, ce que reflète d'ailleurs les citations de ses membres dans la littérature scientifique: 6 chercheurs de l'équipe sont cités plus de 1 000 fois (3 d'entre eux plus de 2 000 fois). En outre, 14 thèses ont été menées en soutenance par des membres de l'équipe sur la période considérée, et une HDR a été soutenue. On relève également l'implication de l'Équipe Psychologie de l'orientation dans des programmes liés à la formation et financés, par exemple, par un PIA ou par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le comité souligne l'investissement des membres de l'équipe «Psychologie de l'Orientation» dans les comités scientifiques des colloques et journées d'études comme «Regards scientifiques sur le sens du travail», «Questions éthiques en psychologie du travail et psychologie de l'orientation», leur organisation (par exemple «Travailler, s'orienter, quel(s) sens de vie ?»), l'implication dans les sociétés savantes telles que Association Française de Psychologie Existentielle ou l'European Society for Vocational Designing and Career Counseling et dans les comités éditoriaux de revues, majoritairement nationales, notamment *Orientation Scolaire et Professionnelle*, *Psychologie du Travail et des Organisations*, *Australian Journal of Career Development*, *Psychologie Internationale*, *Pratiques et Recherches*.

Il est également à noter que les doctorants, qui n'ont, pour la très grande majorité, pas de financement de thèse, sont accueillis dans les locaux (bureaux individuels pour ceux qui ont un financement, salle commune pour les autres) et sont encouragés à soumettre leurs travaux dans des colloques nationaux et internationaux ainsi que dans diverses revues grâce à l'aide financière apportée par l'équipe.

Les travaux de l'équipe de Psychologie de l'orientation répondent à des préoccupations sociétales, ce qui se traduit par des recherches-action, par exemple, en proposant des actions d'intervision avec le réseau Cité des métiers et Pôle emploi d'Ile-de-France, ou encore en étudiant les trajectoires des permanents syndicaux. Ainsi, les membres de l'équipe ont de nombreuses interactions avec le monde non-académique (Pôle emploi, différents Ministères,...), ce qui leur permet d'apporter des contributions originales qui répondent à des demandes sociales. Les résultats de ces travaux sont valorisés dans des revues grand public, notamment *Cerveau et Psycho*, dans des revues professionnelles, comme *Le Journal des Psychologues*, *Psychologues et psychologies*, ou encore *Les cahiers du CERFEE*, enfin dans des ouvrages et des chapitres d'ouvrages.

L'Équipe Psychologie de l'orientation s'est engagée dans de vastes programmes de recherche en lien avec la formation. On peut citer Le PIA (Plan d'Investissement d'Avenir) ORACCLE qui se déploie sur l'Ile-de-France depuis 2020. Ce programme vise à assurer la mise en place de dix actions d'orientation dont l'objectif est de créer un écosystème régional de l'orientation scolaire et universitaire et plus particulièrement de faciliter la transition entre le secondaire et le supérieur. Ce programme, piloté par l'Université Numérique Ile-de-France, mobilise 14 universités franciliennes). L'Équipe Psychologie de l'orientation du CRTD a été sollicitée pour effectuer l'évaluation de ce dispositif. On peut également citer la recherche sur le programme Parcoursup, financée par le MESRI. Il s'agit d'une recherche longitudinale réalisée sur près de mille lycéens issus de lycées répartis sur l'ensemble de la France sur plusieurs indicateurs liés au passage vers le supérieur tels que les émotions ressenties, les stratégies de coping, la qualité des interactions entre les différents acteurs, etc.

Points faibles et risques liés au contexte

Les articles dans des revues internationales bien visibles ciblés par les membres de l'équipe sont encore peu nombreux (25%). Le comité relève aussi que la part prise par les membres associés est importante dans le CV de l'équipe: près de la moitié des publications a été réalisée par des membres non-permanents, ce qui peut être un point de vigilance pour l'avenir de l'Équipe Psychologie de l'orientation.

Le comité relève également qu'une grande partie des publications sont faites dans des revues pour lesquelles les membres de l'équipe sont membres du comité éditorial : *Éducation permanente*, *Bulletin de Psychologie*, *Recherches en Éducation*, *Psychologie du travail et des organisations*, *African Journal of Career Development*, *Frontiers in Psychology*, *International Journal for Education and Vocational Guidance*, etc, ou même dirigent la revue comme *L'orientation scolaire et professionnelle* où l'on retrouve 25 % des ACL. Ainsi, les membres sont invités à publier davantage dans des supports où ils ne sont pas impliqués dans les décisions éditoriales.

De plus, les doctorants devraient être davantage mobilisés pour des publications dans des ACL (sur la période, 17 %), en particulier dans des revues à forte visibilité internationale.

Par ailleurs, l'équipe est actuellement très peu investie concernant les principes de l'éthique, de l'intégrité scientifique, et de la science ouverte. Rien n'est indiqué dans le dossier sur le pré-enregistrement des protocoles de recherche et le recueil des données. C'est à travers HAL que l'équipe commence à s'inscrire dans cette dynamique. Comme mentionné précédemment dans le dossier, un projet est, néanmoins, en cours de création d'un comité d'éthique de la recherche (CER) au sein du Cnam, ce qui facilitera l'accès à des revues internationales majeures du champ, lesquelles sont de plus en plus nombreuses à exiger que les protocoles de recherche aient fait l'objet d'une évaluation éthique préalable.

Enfin, les travaux portant sur l'évaluation et la psychométrie, importants dans l'historique de l'équipe, se situent aujourd'hui uniquement à un niveau transverse (notamment sur les thèmes 1, 2 et 3 de l'équipe) et mériteraient sans doute d'être davantage mis en valeur.

Analyse de la trajectoire de l'équipe

Les travaux de l'équipe «Psychologie de l'orientation» s'inscrivent dans une histoire de plus d'un siècle. Les recherches menées par cette équipe contribuent grandement au champ de la psychologie de l'orientation, notamment en termes de création d'outils de mesure. Les membres de l'équipe interagissent fortement avec le monde non-académique pour répondre aux problématiques actuelles.

L'effectif des enseignants-chercheurs permanents de l'équipe est stable, ce qui n'est pas le cas au niveau des postes de PAST, ingénieur d'études et Psychologues de l'Éducation nationale qui permettraient de venir soutenir les activités de recherche des 10 membres permanents. Il serait, par ailleurs, intéressant de préciser les apports des EC extérieurs au CRTD (que ce soit scientifiquement ou dans les publications).

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Le comité met l'accent sur des éléments déjà mis en évidence lors de la précédente évaluation :

- (1) poursuivre le développement d'une stratégie de publication dans des revues du champ bien visibles sur le plan international même si un réel effort a déjà été réalisé en ce sens ;
- (2) privilégier des supports de publication dans lesquels les membres ne sont pas impliqués dans le processus de décision éditoriale ;
- (3) améliorer la valorisation des travaux de thèse dans des revues à comité de lecture (moins de 20 % des ACL impliquent des doctorants, alors qu'ils sont 4 fois plus nombreux que les EC permanents de l'équipe Psychologie de l'orientation du CRTD) ;
- (4) poursuivre la recherche de financement des thèses (15 % seulement des doctorants sont financés).

Équipe 4 : Psychosociologie du travail et de la formation

Nom des responsables : M. Éric Hamraoui et Mme Anne-Lise Ulmann

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

Les recherches de l'équipe portent sur trois thématiques : 1. Activité, transmission et création, 2. Précarité sociale et précarité subjective, 3. Transformation au travail et dans les parcours de vie.

Le principe de l'interdisciplinarité (psychosociologie du travail, sciences de la formation, philosophie et ergologie) est présenté comme orientant les recherches développées au sein de l'équipe.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

La précédente évaluation mentionnait une faiblesse de l'équipe (alors en création) en termes d'effectif et un manque de maturité du projet (le périmètre thématique de l'équipe ne se distinguait pas clairement de l'équipe de Psychologie du travail et clinique de l'activité), un potentiel d'encadrement doctoral trop faible (1 HDR seulement). Un effort de l'équipe a été engagé pour justifier son maintien au sein du laboratoire. Cet effort a visé à : 1) accroître l'intégration au sein du CRTD en développant des collaborations avec les autres équipes à travers par exemple, l'organisation de séminaires transverses, deux co-encadrements de thèses, des publications inter-équipes ; 2) accroître le potentiel d'encadrement (2 HDR ont été soutenues) ; accroître l'effectif de l'équipe (l'effectif a triplé depuis la dernière évaluation). Les efforts engagés par l'équipe pour justifier son maintien apparaissent notables. En particulier, le périmètre s'est élargi par des chercheurs et membres associés (21 EC associés, 20 membres associés), ce qui constitue néanmoins une fragilité. Enfin, si, en volume, la production scientifique de l'équipe est du même ordre que celle des autres équipes du CRTD, elle est nettement en deçà de celle des autres équipes en termes d'articles dans des revues bien visibles sur le plan international (on ne recense que 3 articles, sur une période de 6 ans, dans des revues de bonne notoriété, dont 2 dans une revue brésilienne).

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2022

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés (1 émérite)	1
Maîtres de conférences et assimilés	4
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	5
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	21 EC associés et 20 membres associés
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	11
Sous-total personnels non permanents en activité	11
Total personnels	16

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

Les travaux de l'équipe concernent les relations entre santé, travail, prévention et précarité. Ils se déclinent en trois thématiques : « Activité, transmission et création » ; « Précarité sociale et précarité subjective » ; « Transformation au travail et dans les parcours de vie ». L'originalité de l'équipe Psychosociologie du travail et de la formation est son approche interdisciplinaire des objets des cliniques du travail. Les supports de publication sont diversifiés, mais la dimension internationale - essentiellement le monde hispanophone et lusophone, en particulier le Brésil - présente une visibilité faible. Sur la période de 6 années considérée dans le cadre ce rapport, l'équipe a publié seulement 2 articles dans des revues bien visibles sur le plan international (il s'agit d'une revue brésilienne).

L'équipe Psychosociologie du travail et de la formation est résolument pluridisciplinaire, ce qui constitue une richesse, mais présente aussi des difficultés. Ainsi, la production scientifique relève de la spécificité de 4 sections du CNU (16 : psychologie, psychologie clinique et psychologie sociale ; 17 : philosophie ; 19 : sociologie ; 70 : Sciences de l'Éducation), et plus spécifiquement concerne la psychosociologie du travail, la philosophie, l'ergologie, la sociologie et les sciences de la formation. Cela pose une gageure en termes d'articulation et de valorisation de travaux communs. Il est, par exemple, significatif que deux articles seulement ont été cosignés, sur la période considérée, par au moins deux des quatre membres titulaires. Il est donc légitime de se demander dans quelle mesure il s'agit d'une juxtaposition de disciplines ou d'une réelle pluridisciplinarité.

Au final, encore trop peu d'arguments semblent devoir atténuer le scepticisme affiché par le Hcéres lors du précédent rapport concernant la création de cette équipe.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'originalité et la stratégie de recherche de l'équipe sont caractérisées par une approche interdisciplinaire des objets des cliniques du travail. Quatre champs disciplinaires (psychosociologie du travail, sciences de la formation, philosophie et ergologie) relevant de quatre sections du CNU sont représentés (16, 17, 19 et 70). Les travaux menés s'appuient sur l'expertise de l'équipe en matière de méthodologies qualitatives et de recherche-action. La production scientifique contribue par sa richesse interdisciplinaire à mieux appréhender les problématiques liées aux thématiques-phare de l'équipe et à rendre saillants les points communs et les spécificités des différents modèles mobilisés en clinique du travail. Un exemple du travail mené est une étude ethnographique des journées des professionnels et des enfants, dans les établissements d'accueil de la petite enfance (financement CNAF). Les visées sociales de l'étude sont de contribuer à développer des modes d'organisation plus soutenables pour la santé des professionnels de la petite enfance. Cette étude se réalise dans une collaboration avec des chercheurs spécialistes de la petite enfance à Paris Sorbonne. Un autre programme de recherche peut illustrer la contribution pluridisciplinaire de l'équipe, en mobilisant la psychologie et la sociologie du travail. Il s'agit d'un programme de recherche financé par plusieurs acteurs (AGEFIP, Cnam, MILDECA, Pôle Emploi). L'objectif est d'analyser les contraintes et les épreuves vécues durant les périodes de chômage, de mettre en évidence les altérations de la santé psychique, et les stratégies de coping telles que les ressources trouvées dans l'activité, ou le recours aux soins.

L'ouverture à l'international, tant par les collaborations scientifiques que par l'appartenance principale de certains membres associés à des institutions étrangères, constitue un point fort de l'équipe. Des co-publications associant des chercheurs d'Amérique Latine reconnus dans le champ des cliniques du travail contribuent notamment à valoriser les collaborations scientifiques internationales développées par l'équipe. La création d'un réseau scientifique franco - hispanique en clinique du travail est également un atout de l'équipe et contribue à son rayonnement international.

Outre les publications scientifiques dans des supports diversifiés, l'équipe fait valoir son expertise sur les questions et processus de précarisation du travail à la fois auprès d'un public de spécialistes (à travers l'organisation de colloques internationaux, tels les deux mentionnés dans le portfolio réalisé par l'équipe), de partenaires socio-économiques (via notamment la démarche de recherche-action) et auprès du grand public. Par exemple, le travail conduit auprès des professionnels de la petite enfance va être diffusé dans un dossier diffusé par la CNAF. Ces interactions avec le monde non-académique s'appuient sur des ouvrages de vulgarisation ou des journées d'études, mais également sur des modalités originales de diffusion scientifique telles que des séances-débat au sein du Ciné-Club Travail, vidéo-ethnographie.

Points faibles et risques liés au contexte

Un point faible de l'équipe réside dans le petit nombre d'enseignants-chercheurs permanents (5 dont 1 émérite) par rapport au nombre de chercheurs/membres associés (N=41). Si ce déséquilibre peut être un indicateur de l'attractivité de l'équipe, il constitue également un risque de fragilité de l'équipe, notamment au niveau de son fonctionnement institutionnel.

Bien que l'activité de publication de l'équipe soit relativement consistante avec une cinquantaine d'articles, 16 ouvrages, 42 chapitres d'ouvrages et 2 entrées d'encyclopédie, elle est sérieusement pondérée par le choix des supports de publications, dont la plupart sont modérément ou peu visibles à l'international.

La production scientifique de l'équipe est donc modeste, due en partie à son potentiel de recherche restreint puisque l'équipe est essentiellement composée d'EC associés (N=21) et de membres associés (N=20) pour seulement quatre enseignants-chercheurs permanents, un psychologue de l'Éducation Nationale et un professeur émérite.

Les publications dans des supports d'Amérique du Sud sont nombreuses (du fait des membres associés brésiliens) mais elles concernent également, pour la plupart, des supports peu visibles internationalement.

L'encadrement doctoral est également limité, avec neuf doctorants actuellement membres de l'équipe et sept post-doctorants. Si les doctorants valorisent leurs recherches dans des communications orales ou pour certains dans des chapitres d'ouvrage, sur les neuf doctorants de l'équipe, 1 seul a une publication ACL. Cela constitue un frein à la poursuite de carrière si les doctorants ont pour projet de devenir chercheur ou enseignant-chercheur, ou même pour une insertion dans l'industrie, les entreprises qui recrutent des docteurs attendant de plus en plus une valorisation scientifique de la thèse.

Le comité attire également l'attention de l'équipe sur les attendus et enjeux actuels en matière d'éthique, d'intégrité de la recherche, et de science ouverte. L'équipe mentionne que « l'engagement dans le processus de science ouverte est à son stade initial ». Les principes de l'éthique et de l'intégrité scientifique qui guident les recherches de l'équipe ne sont pas précisés dans le rapport.

Analyse de la trajectoire de l'équipe

L'équipe est récente (création au sein du CRTD en 2017). Son originalité par rapport aux autres équipes du CRTD est sa composition interdisciplinaire. Ce principe d'interdisciplinarité soutenu par l'équipe vise à mieux appréhender la problématique « Travail, chômage et santé ». L'inscription de l'équipe dans les approches de la clinique du travail a été un des points qui, lors de la dernière évaluation du Hcéres, a suscité des remarques quant à sa spécificité par rapport à l'équipe de Psychologie du travail et clinique de l'activité. Le souhait de l'équipe de changer d'intitulé pour le prochain contrat peut être un moyen pour davantage rendre visible son identité propre et sa spécificité interdisciplinaire au sein du CRTD ; ainsi l'équipe envisage de se nommer « Perspectives interdisciplinaires de la clinique du travail et la formation ».

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Le caractère interdisciplinaire caractérise l'originalité et la spécificité de l'équipe de psychosociologie. Il constitue potentiellement un atout pour justifier son maintien en tant qu'équipe autonome à la condition que l'équipe démontre l'intérêt de cette interdisciplinarité à travers des travaux communs, et que ces travaux soient valorisés dans des supports de publication réellement internationaux. Toutefois, l'interdisciplinarité se heurte souvent au fait que les supports de publication ne relèvent pas des mêmes critères de reconnaissance selon les disciplines. Cela peut être une difficulté pour l'avancement de carrière des chercheurs tout comme pour l'obtention de la qualification aux fonctions de MCF pour les docteurs de l'équipe. Le comité invite l'équipe à mettre en place une stratégie spécifique pour pallier cette difficulté liée en partie au fonctionnement institutionnel national par section disciplinaire.

Il est également fortement recommandé à l'équipe de s'engager dans la démarche de science ouverte et de formaliser des supports et/ou dispositifs permettant à chaque membre de s'assurer que sa production scientifique respecte les principes de l'intégrité scientifique et de l'éthique. Le comité recommande notamment aux membres de l'équipe de s'investir au sein du Comité d'Éthique de la Recherche qui est en voie de constitution au sein du Cnam et de s'appuyer sur le référent intégrité scientifique nommé en 2022 au sein du Cnam.

L'ouverture à l'international via, notamment, les publications en langues portugaise et espagnole et les collaborations avec l'Amérique Latine, contribue à l'originalité de l'équipe. Toutefois, afin de valoriser les apports de ces collaborations pour le Cnam, le CRTD, les chercheurs et doctorants de l'équipe, la stratégie scientifique de l'équipe qui oriente ce choix de collaboration internationale mériterait d'être davantage visibilisée.

Si les chercheurs français de l'équipe publient quasi-exclusivement dans des revues françaises et que les chercheurs brésiliens (associés) de l'équipe publient quasi-exclusivement dans des revues brésiliennes, cela ne traduit ni une collaboration entre membres de l'équipe, ni une valorisation internationale des travaux. La solution passe par des travaux communs qui seront valorisés dans des revues réellement visibles sur le plan international. On peut tenir le même propos concernant les appartenances disciplinaires des membres de l'équipe.

Le comité recommande donc à l'équipe de publier davantage de manière collaborative et interdisciplinaire dans des supports bien visibles au niveau international. Cela permettrait de justifier le projet interdisciplinaire original de l'équipe et d'accroître la visibilité internationale des cliniques du travail dont l'équipe est experte.

Il est également recommandé de mettre en place une stratégie d'accompagnement à la publication des doctorants pour les soutenir dans leur parcours post-doctoral.

Le comité encourage également l'équipe à poursuivre le développement d'actions originales de vulgarisation scientifique pour favoriser la diffusion et la valorisation de ses recherches auprès d'un public non-académique.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE

Début : 01 février 2024 à 9h

Fin : 01 février 2024 à 18h

Entretiens réalisés : en présentiel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

31 janvier

19h30 – 21h30 : Repas et réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos

1 février

9h00 -9h30 : accueil 41, rue Gay-Lussac - 75005 Paris
huis-clos avec la direction de l'unité

9h30 -10h50 : Réunion plénière en présence de l'ensemble des membres de l'unité de recherche
Présentation de l'évaluation et du comité (10 min)
Présentation générale de l'UR (20 min) et présentation des 4 équipes (20 min)
Questions / réponses (30 min)

11h00 -11h30 : Entretien à huis clos avec les personnels chercheurs et enseignants-chercheurs statutaires

11h45 – 12h15 : Entretien à huis clos avec les personnels d'appui à la recherche

12h15-13h00 : Réunion du comité d'experts à huis clos et repas

13h00 – 13h45 : Visite des lieux de travail

14h00 -14h30 : Entretien à huis-clos avec les représentants de la tutelle Cnam

14h30 -15h00 : Entretien à huis clos avec les doctorant-es et les post-doctorant-es

15h00 -15h45 : Pause et réunion à huis clos du comité d'experts

15h45 – 16h30 : Entretien à huis clos avec la direction de l'unité

16h30 - 17h30 : Réunion à huis clos du comité d'experts

17h30 : Fin de l'entretien

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Évaluation HCERES
de l'unité CRTD - Centre de Recherche sur le Travail et le
Développement

Réponse du Cnam
Observations de portée générale

Objet : Rapport de l'HCERES pour l'unité « Centre de Recherche sur le Travail et le Développement », CRTD.

Le Conservatoire national des arts et métiers a pris connaissance du rapport d'évaluation de l'unité CRTD. Il remercie vivement le comité d'experts pour l'importance et la qualité de son travail ainsi que pour les observations et les recommandations contenues dans le rapport qui ouvre plusieurs perspectives pour l'unité.

Nous souhaitons néanmoins apporter quelques observations générales quant à certains éléments du rapport qui concernent : (1) le positionnement du CRTD dans les recherches sur le travail et l'orientation, principalement en psychologie et ergonomie ; (2) la nature des publications du laboratoire (supports, collaboration avec les doctorants, politique de publications des membres associés) ; (3) la nature de la contractualisation au sein du laboratoire et le soutien de l'établissement, (4) la politique d'éthique, de sciences ouvertes, et de valorisation des méthodes-démarches du laboratoire ; (5) la politique sociale et environnementale du laboratoire, et (6) la valorisation – ouverture au grand public des travaux du CRTD.

(1) Positionnement des recherches du CRTD dans le champ du travail et de l'orientation. Le Cnam se félicite que le comité d'experts ait souligné le rôle historique que porte le CRTD en France dans les domaines de l'ergonomie, de la psychologie du travail et de la psychologie de l'orientation. Le comité souligne l'importance du statut de membre associé au sein du CRTD, ce statut particulier de l'unité de recherche s'explique par les missions du Cnam en termes de formation des adultes et de ses liens forts avec le monde socio-économique, liens particulièrement avérés et féconds en ce qui concerne le CRTD. Dans ce contexte, le CRTD privilégie la publication de ses travaux dans la sphère francophone et dans des zones géographiques avec qui il a tissé des liens de longue date (Amérique du Sud et Maghreb notamment) et auprès des professionnels des disciplines qu'il porte. Cette proximité et cette activité de diffusion très large vers le monde professionnel est en parfait accord avec les missions du Cnam et l'établissement soutient totalement cette démarche. Ainsi, comme le souligne le comité d'experts, le bilan scientifique de l'unité reflète le positionnement particulier du CRTD dans le monde académique français, principalement de la psychologie **et** de l'ergonomie – nous insistons sur la distinction entre ces deux disciplines telle

que reconnue désormais par le CNU 16 (psychologie **et** ergonomie) – mais également pluridisciplinaire en SHS (philosophie, sciences de l'éducation, économie, statistiques...), ainsi que ses liens avec les milieux professionnels.

(2) Nature des publications (supports, collaboration avec les doctorants, politique de publications des membres associés). De manière générale, le comité relève à juste titre les très nombreuses publications du CRTD (revues scientifiques, ouvrages et chapitres d'ouvrages, communications nationales et internationales), et le fort taux de citation de certains membres du CRTD. Le comité souligne néanmoins qu'un effort de publications reste à maintenir dans les revues dites « internationales à forte visibilité », la diversification des supports de publications, les publications avec les doctorants ; et la clarification des publications des membres associés (notamment enseignants-chercheurs ; le développement de l'interdisciplinarité). Des recommandations pertinentes sont faites dans ce sens et le CRTD en tiendra compte autant que possible. Néanmoins, ceci ne doit pas laisser à penser que le bilan scientifique de l'unité, ou que la visibilité des revues dans lesquelles le laboratoire publie, soient faibles. L'établissement souhaite rappeler que les revues dans lesquelles publient le CRTD constituent des supports reconnus dans les champs disciplinaires du laboratoire et que le CRTD n'est pas un laboratoire à dominante expérimentale : il s'inscrit dans une épistémologie singulière et originale – compréhensive, constructive, transformative et ancrée dans des milieux appréhendés de manière systémique - qui est la « signature » de ses travaux et qui est une force pour la recherche menée au Cnam. Étant donné la qualité des recherches effectuées, l'intérêt qu'y trouvent les partenaires privés et publics du laboratoire, l'établissement ne peut que soutenir les démarches mises en œuvre par l'unité. Nous nous félicitons donc que le dynamisme du laboratoire dans le déploiement d'activités de recherche partenariales à un excellent niveau ait été souligné par le comité d'experts. Ceci étant dit, ce positionnement et cette épistémologie ont des conséquences que l'établissement souhaite rappeler pour donner des éléments explicatifs quant à la nature des publications du laboratoire.

- (i) *Concernant la publication dans des revues dites « internationales à forte visibilité »*, l'établissement rappelle que les articles de revues à comité de lecture en français, anglais, espagnol ou brésilien indiquées dans les publications du laboratoire jouissent d'une bonne réputation et sont indexées dans les bases de la psychologie et de l'ergonomie. Par ailleurs, il est rappelé que certaines des revues dites « internationales à forte visibilité » ne sont pas ouvertes à l'épistémologie des travaux de recherche du CRTD ; c'est le cas par exemple des 3 revues suggérées par le comité à l'équipe de Psychologie du Travail et Clinique de l'Activité (Journal of Organizational Behavior, Journal of Occupational and Organizational Psychology ou bien encore Journal of Occupational Health Psychology) dont les épistémologies reposent essentiellement sur des modélisations socio-cognitivistes et des méthodes d'analyse quantitativistes. Ceci est vrai également pour certaines revues d'ergonomie en langue anglaise dominées par des approches comportementalistes et/ou de type facteurs humains. Il n'est donc pas rare que malgré des tentatives de soumissions, les articles proposés par le CRTD soient d'emblée exclus. Dans ce contexte, l'établissement se félicite des efforts d'ores et déjà entrepris par le laboratoire pour publier davantage en langue anglaise et renforcer la visibilité du laboratoire à l'international, démarche qui devra être amplifiée à l'avenir.

- (ii) *Concernant la diversification des supports de publications*, le comité relève que les membres du CRTD publient 15% à 25%, suivant les équipes, de leurs articles à comité de lecture dans certaines revues francophones « phares » des disciplines et ouvertes à l'épistémologie du laboratoire (Activités, Psychologie du Travail et des Organisations, Orientation Scolaire et Professionnelle), revues pour lesquelles un à deux membres du CRTD appartiennent aux comités éditoriaux, mais pas systématiquement aux comités restreints. Ceci ne doit pas discréditer la qualité de ces publications car le processus d'expertise de ces revues respecte les critères déontologiques d'évaluation (p.ex. évaluation en double aveugle). Par ailleurs, ces revues sont des supports qualifiants et ouverts aux travaux des doctorants ; elles ont une excellente visibilité nationale, notamment auprès des professionnels. Enfin, la publication dans ces revues relève également d'un choix "politique" et scientifique dans la mesure où le CRTD souhaite maintenir la pérennité de ces revues francophones en sciences du travail. Comme le souligne le comité, le fait que le CRTD soit très impliqué dans ces revues est à mettre au crédit du laboratoire qui œuvre à offrir à la communauté scientifique un média de valorisation des travaux de recherche. Pour autant, la direction de l'unité soutiendra les équipes dans la diversification de leurs publications notamment internationales.

- (iii) *Concernant les publications avec les doctorants*, il convient de distinguer les publications dans leur ensemble, de celles dans les revues à comité de lecture : 20 à 30% des communications internationales sont réalisées par, ou avec, des doctorants, ce qui est moins le cas dans les revues à comité de lecture (3 à 17%). Ceci s'explique notamment par le statut de plus de la moitié des doctorants menant leur doctorat en seconde partie de carrière en complément d'un travail à temps plein, mais également par la nature des travaux de recherche de terrains du laboratoire. En effet, les terrains de recherche des doctorants sont complexes et nécessitent souvent un travail de construction sociale et de négociations, en particulier pour les CIFRE. Ceci a un coût temporel important qui n'est pas toujours compatible avec un rythme soutenu de publications tout au long de la thèse. La direction de l'unité nous assure qu'elle mettra en discussion les recommandations du comité permettant de valoriser encore plus les travaux de recherches menés avec les doctorants et de travailler plus globalement sa politique d'encadrement doctoral.

- (iv) *Concernant les publications des membres associés au laboratoire (enseignants-chercheurs ou autre professionnels)*, le comité alerte l'établissement sur le fait que certains enseignants-chercheurs associés – dont le laboratoire principal appartient à un autre établissement - présenteraient leurs publications dans le bilan du CRTD. La direction de l'unité a présenté une liste de publications révisées au comité excluant les publications des membres associés et des corrections ont été demandées dans ce sens dans le rapport définitif. Elle précise que la comptabilisation dans les publications du laboratoire de celles de ses membres associés ne relève pas d'une politique délibérée du laboratoire – l'ensemble des membres du laboratoires a connaissance des « bonnes pratiques » à cet égard – mais d'une décision individuelle des enseignants-chercheurs associés qui ont fait apparaître le CRTD dans leurs publications ; publications qui sont ensuite associées au CRTD sur HAL. La

direction de l'unité veillera à l'avenir à ce que ne soient comptabilisées que les publications de ses membres permanents et a rappelé ses règles aux enseignants-chercheurs associés. Notons cependant qu'il pourrait être envisagé de comptabiliser les publications des autres membres associés (souvent des professionnels du domaine) qui n'ont pas de laboratoire de rattachement et qui sont soutenus par le laboratoire dans leur recherche. Pour finir, même si le statut de membre associé peut poser question lors des évaluations car il ne correspond pas aux standards d'autres laboratoires et nécessite une certaine vigilance dans l'évaluation quantitative des publications du CRTD, il traduit également la forte attractivité du laboratoire dans la sphère académique et professionnelle, et permet un enrichissement mutuel entre ces deux mondes, qui contribue à faire des recherches du CRTD des recherches ancrées dans le réel du travail et de l'orientation, dans toute la complexité de ce réel.

- (v) Concernant le développement de travaux interdisciplinaires au sein de l'unité, l'établissement et la direction de l'unité rappellent que les séminaires de l'unité ont donné lieu à des publications, et que des co-encadrements de thèse sont en cours.

(3) Nature des contractualisation et soutien de l'établissement, le comité souligne la vitalité du CRTD en termes de contractualisation ce dont l'établissement se félicite également, le CRTD étant un des laboratoires les plus actifs du Cnam en termes de contractualisation, notamment avec l'Industrie. Le comité relève néanmoins que seul deux contrats ANR ont été portés par l'unité durant la période. Cette situation ne devrait pas perdurer car des contrats européens et ANR sont d'ores et déjà acceptés pour le prochain contrat quinquennal. L'établissement et la direction de l'unité souhaitent néanmoins signaler que derrière les contrats acceptés se cache une activité importante et non reconnue de dépôts de projets et de réponses à manifestation d'intérêts qui n'aboutissent pas, mais pèsent sur le travail des membres de l'unité. Cette activité de contractualisation importante implique en retour une gestion financière importante, à ce jour prise en charge par le service partagé de la direction de la recherche et une charge elle aussi importante assurée par la secrétaire de laboratoire. L'établissement réfléchit à l'éventualité d'une dotation en personnel dédié supplémentaire pour le laboratoire.

(4) Politique d'éthique, de sciences ouvertes, et valorisation des méthodes et démarches

- (i) *Concernant les règles éthique,* l'établissement rappelle qu'il est en cours de structuration de sa politique d'éthique avec la mise en place d'un comité d'éthique qui bénéficiera au CRTD. Il rappelle que les recherches menées au CRTD s'appuient sur les codes de déontologie des ergonomes et psychologues. Par ailleurs, les méthodologies mises en œuvre dans les travaux de terrain par les membres du laboratoire sont souvent très fortement négociées et travaillées avec ces terrains, ce qui ne fait porter aucun doute sur la qualité éthique des recherches menées. Néanmoins, ceci sera formalisé de façon à pouvoir répondre formellement aux exigences en termes d'éthique des financeurs et revues, tout en étant vigilant au fait que cette nouvelle injonction ne vienne pas faire peser une contrainte supplémentaire sur des recherches de terrain déjà contraintes (cf. coût de

négociation et de construction sociale). Au-delà de la politique de l'établissement, l'unité est également en contact avec les sociétés savantes du domaine qui sont en train de structurer une politique disciplinaire en matière d'éthique (p.ex. l'association Arpège en ergonomie).

- (ii) *Concernant la politique de sciences ouvertes*, le comité souligne l'investissement du CRTD sur HAL, mais recommande de développer plus avant les pratiques de sciences ouvertes. Des recommandations sont faites en ce sens et elles seront mises en discussion au sein de l'unité. L'établissement rappelle néanmoins que les recherches de terrain menées par l'unité, notamment dans des environnements sensibles (judiciaire, prison, hôpitaux, systèmes à risque et ultra-sûrs...) et les règles de confidentialité des travaux ne semblent a priori pas totalement compatibles avec une politique de science ouverte. Le développement d'une telle politique nécessitera un soutien fort de l'établissement, notamment en matière juridique et de propriété intellectuelle. Comme pour les règles éthiques, il pourrait être envisagé de se rapprocher des sociétés savantes des domaines.
- (iii) *Concernant la politique de valorisation (brevet, prestations), notamment des méthodes*, il est rappelé que certaines des méthodes sont publiées (cf. le dispositif SVST publié dans deux ouvrages), l'outil de dépistage du risque de décrochage scolaire a également été valorisé par un contrat avec les Fonds FEDER de l'Union européenne dans le cadre du programme Interreg Alcotra pour le projet PRIMO (Persévérance, Réussite, Insertion, Mobilité), ce qui constitue une valorisation. Concernant des formes de valorisation plus « contractuelle », les méthodes ou démarches relevant souvent d'un savoir-faire, nous rappelons qu'il a été choisi d'en valoriser une, bien aboutie – la démarche DQT - sous forme de Jeune Entreprise Universitaire. L'unité, accompagnée par l'établissement, pourrait envisager de valoriser d'autres méthodes en Open Source, ce qui serait plus compatible avec une politique de sciences ouvertes.

(5) Politique sociale et environnementale,

- (i) *Concernant la politique sociale de l'unité*, plusieurs points sont évoqués par le comité (parité de genre dans le conseil, accompagnement des personnels, accueil...). La parité de genre dans la représentation n'a pas été abordée explicitement car c'est la pertinence scientifique de représentation et la représentativité des différents corps qui a toujours prévalu au sein du conseil, mais ceci ne signifie pas qu'aucune action ne soit mise en œuvre : la responsabilité de deux équipes est explicitement tenue par un binôme homme-femme par exemple. L'accompagnement des personnels enseignants-chercheurs et doctorants est laissé à la main des équipes – qui ont toutes une politique de rotation des demandes de CRCT par exemple. L'accompagnement des personnels BIATTS et chercheurs contractuels se fait en collaboration avec la direction de la recherche, mais ceci sera encore renforcé dans le prochain quinquennal. Enfin, concernant la politique d'accueil notamment des doctorants, des bureaux individuels et partagés sont à disposition, les frais de missions sont pris en charge par les équipes ou par le laboratoire si besoin, ainsi que toutes les demandes d'achat de matériel légitimes. Néanmoins, le développement de cette politique

d'accompagnement et d'accueil avec un soutien accru du conseil et de la direction de l'unité est en cours d'élaboration.

- (ii) *Concernant la politique environnementale*, le comité souligne que l'unité n'explicite pas sa politique environnementale, cependant celle-ci est tributaire de la politique de l'établissement et plus largement des marchés publics notamment en terme d'achat. Concernant les dépenses énergétiques liées aux locaux, un effort important de rénovation a été fait par l'établissement au niveau du bâtiment accueillant le CRTD (changements des huisseries et raccordement au chauffage urbain). Pour les décisions à la main de l'unité, sont privilégiés les circuits courts et écoresponsables, ainsi que les déplacements où les trajets en train sont privilégiés lorsqu'ils sont possibles. La mise de place pratiques de recherches plus soutenables reste néanmoins à poursuivre, mais là aussi elle nécessite en partie le soutien de l'établissement.

- (6) Valorisation des travaux du CRTD auprès du grand public**, le comité incite le laboratoire à développer ses actions à destination du monde culturel et du grand public (p.ex. méthodologie originale telle que la vidéo ethnographie, participation à des évènements nationaux). L'appui à ses missions devrait être pris en charge par la secrétaire du laboratoire et l'IGE, cependant leurs charges de travail respectives (volumes des missions, évaluation HCERES, HAL, site web...) ne leur ont pas permis d'exercer cette mission. Des recherches ont déjà été entreprises à ce sujet et des projets sont actuellement ré-initiés, mais la direction de l'unité souhaite signaler que leur aboutissement sera tributaire du soutien de l'établissement pour soulager la charge de travail de ces collègues.

L'équipe de direction de l'unité a pris connaissance du rapport d'évaluation du HCERES la concernant et remercie le comité pour ses observations et ses recommandations qui ont, d'ores et déjà, commencé à être travaillées par l'unité.

L'adjoint de l'Administratrice générale
en charge de la recherche

Stéphane Lefebvre



Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : www.hceres.fr

Évaluation des universités et des écoles
Évaluation des unités de recherche
Évaluation des formations
Évaluation des organismes nationaux de recherche
Évaluation et accréditation internationales



2 rue Albert Einstein
75013 Paris, France
T.33 (0)1 55 55 60 10

hceres.fr

 [@Hceres_](https://twitter.com/Hceres_)

 [Hcéres](https://www.youtube.com/Hceres)