

Psychologie du travail : une profession, des représentations

Bruno CUVILLIER, Patricia MERCADER, Philippe SARNIN*

* Ce travail a pu être réalisé grâce aux étudiants de M1 ayant suivi le TD « récits de vie » dirigé par Patricia MERCADER. Nous tenons ainsi à remercier : Alexandre DELAYE, Amélie VIGUÉ, Anne LE SAUX, Brunissen TIXIER, Camille CAMPOS, Camille CARPENTIER, Cécile LISBONA, Chloé NICOLIN, Christine BIDAUD, Claudine MOULIN, Clément DEMARQUET, Élisabeth THOMAS, Elodie ROMAN, Émeline DEBUIRE, Hanane OUASSIF, Joël FREZET, Julie RIERA, Konstantin BOCHKOV, Lydie SALGADO, Maëva SELEMANI, Marie-Lou PIFFETEAU, Marine DUGUA, Morgane CAVEGLIA-SCALE, Morgane VALLET, Ornella TINNES, Sophie NEYRAND, Timothée BOGAERT.

Psychologue du travail : Une profession éclatée ?

Le contexte économique de raréfaction de l'emploi à partir des années 1970, contribue à une ouverture de la psychologie du travail. Des champs d'applications nouveaux se développent au sein des organisations de travail : insertion professionnelle, formation, adaptation du poste de travail, accompagnement à la mobilité, santé au travail, accompagnement aux reconversions professionnelles, développement des relations sociales au sein des organisations, insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, etc. Les entretiens menés avec Colette JOANNY et Gabriel LUNVEN, sur l'évolution de leur carrière, traduisent bien l'ouverture de la psychologie du travail. Ce mouvement de diversification ressort également à travers les 30 entretiens menés par les étudiants de Master 1 dans le cadre du TD « histoires de vie » dirigé par Patricia MERCADER. Nous proposons grâce à ce matériau d'en dégager les principales orientations, tout en précisant les raisons qui ont motivé ces professionnels à choisir la psychologie du travail.

L'évolution de la psychologie du travail : un objet d'intérêt récent

On relève depuis quelques années un regain d'intérêt pour l'évolution du métier de psychologue du travail, qui se traduit par quelques publications récentes (BLANCHARD & OUVRIER-BONNAZ [coord.], 2016 à paraître ; OUVRIER-BONNAZ & WEILL-FASSINA, 2015) ainsi que la création d'un Groupe de Recherche et d'Étude sur l'Histoire du Travail et de l'Orientation (GRESHTO/CRTD-CNAM). Cette démarche de recherche a été engagée par le sociologue LE BIANIC (2005) dont le travail de thèse présente l'évolution de la profession de psychologue du travail. Cette recherche s'appuie sur des archives, des entretiens et questionnaires et donne une vision assez précise du psychologue du travail. Les entretiens réalisés par les étudiants de M1 auprès des diplômés de Lyon 2 nous ont permis une mise en lien avec les conclusions de LE BIANIC dont les travaux ont été réalisés il y a plus de 10 ans.

Présentation de la population étudiée

Cette population de psychologues du travail est constituée de 21 femmes et 9 hommes, dont l'âge moyen est de 43 ans. La plus jeune ayant 24 ans, la plus âgée au-delà de 80 ans. L'expérience moyenne de ces professionnels est de 13 ans. On relève 4 sous-groupes dont les expériences se situent dans les intervalles de 2 à 5 ans, 6 à 15 ans, 16 à 20 ans et enfin 21 à presque 40 ans. Cette diversité permet de repérer des évolutions dans l'exercice de la psychologie du travail. Un premier traitement quantitatif réalisé avec R-Iramuteq, fait ressortir les termes plus utilisés dans le discours et donne une première impression de la discipline. Il est symbolisé par un nuage de mots (Figure 1).



Figure 1. Nuage de mots réalisé à partir des 30 entretiens

Ce nuage de mots propose un premier aperçu de la tonalité globale de ces entretiens. Plus la taille des mots est grande au sein de ce nuage, plus ils ont été prononcés par les personnes lors des entretiens (fréquence d'apparition). Ainsi, les mots qui ressortent (travail, entreprise, psychologue, formation, poste, métier) témoignent d'un positionnement du psychologue au sein de l'entreprise avec une préoccupation orientée « poste » et « métier ». Cette configuration attendue laisse néanmoins entrevoir d'autres profils de psychologues du travail au sein d'autres organisations de travail. Les mots « psychologie » et « psychologues » ressortent très fréquemment dans les entretiens, traduisant à la fois l'ancrage de ces professionnels dans le champ de la psychologie, mais également un questionnement sur la pertinence et/ou leur reconnaissance en

tant que psychologue. Nous retrouvons la diversité des profils de psychologue du travail dans le graphe de similitude (Figure 2) réalisé avec l'ensemble des entretiens de cette population. Dans cette représentation d'une matrice textuelle, nous avons, par rapport au nuage de mots, une perception globale des rapports des formes entre elles : les proximités et distances des mots sont mises en évidence. Nous pouvons avancer quelques pistes d'interprétation s'appuyant sur des agencements de mots, que nous appellerons configurations.

Un groupe professionnel diversifié

Un premier lien relie au mot « travail », le mot « psychologue » connecté avec les mots « éthique, code, évolution, déontologie, statut, clinicien ». Cette association traduit une préoccupation des psychologues intervenant dans le champ du travail, d'être reconnus à part entière comme des psychologues. Cette reconnaissance semble indispensable dans le positionnement et le rôle de médiateur qui ressortent dans de nombreux témoignages (femme de 35 ans, diplômée en 2005) « Ce mot "psy" peut effrayer, peut parfois être rassurant aussi [...] il est important de, d'être rassurant vis-à-vis de l'autre en indiquant bien quelles sont aussi les tâches, les missions du psycho et ça, ça tient à la posture, ça tient à ce code de déontologie, ça tient à son éthique personnelle, qui fait que le psycho, bien entendu, a une singularité vis-à-vis d'autres professionnels ». Ce positionnement spécifique nécessite une vigilance afin d'éviter des alliances (femme de 25 ans) : « C'est vrai qu'il faut surtout prendre conscience que ni l'un ni l'autre ne sont les ennemis en fait et que ni l'un ni l'autre ne sont les amis non plus [...] il faut essayer de faire entendre aux uns comme aux autres la situation des uns et des autres. C'est un peu avoir un rôle de médiateur constamment, ce n'est pas facile surtout qu'il y a beaucoup de stéréotypes qui sont en jeu, voilà les employeurs c'est les méchants, les salariés ne veulent pas travailler... Donc voilà, c'est difficile à expliquer, il faut souvent faire tampon et faire entre les deux. »

Ce positionnement revendiqué de psychologue au sein des organisations de travail est parfois difficile à faire accepter. Ainsi, un certain nombre de titulaires du diplôme de DESS ou Master 2 de psychologie sont embauchés avec des intitulés autres (responsable de formation, conseiller bilans, conseiller en insertion, conseiller en prévention des risques professionnels, RRH, responsable recrutement, Conseiller Emploi Formation) comme peuvent l'être les ingénieurs (« responsable de production », « chargé d'affaires », « ingénieur d'études », etc.). Ces réticences traduisent une assez mauvaise acceptabilité du positionnement d'un psychologue au sein de l'entreprise qui peut amener certains professionnels à y renoncer. Ils disent parfois pouvoir travailler plus sereinement en faisant l'impasse sur le qualificatif de psychologue, tout en se reconnaissant dans le code de déontologie. Cet aménagement est toutefois ambigu. Il nous semble difficile à tenir sur la durée, car sa pratique de psychologue repose en partie sur la mise en place d'un cadre susceptible de libérer une parole. On pourrait qualifier cette pratique de semi- « clandestinité ».

Assurément, cette lecture que propose le psychologue

lui permet de se démarquer d'autres professionnels qui s'appuient sur une technicité, en soulevant néanmoins la reconnaissance de son statut comme le précise ce témoignage : « la différence elle se voit surtout dans la compréhension des enjeux en place au niveau des individus et au niveau de la structure des organisations. J'ai beaucoup de collègues RH qui sont, entre guillemets, des techniciens RH c'est-à-dire qu'ils vont effectivement être dans l'outil même s'ils développent des projets, mais qui n'ont peut-être pas toute la compréhension de ce qui se joue derrière leur projet, de l'incidence d'une décision par rapport à une autre ou à titre individuel également donc c'est ça que ça peut... que la formation psychologue du travail va influencer dans le quotidien après je dirais autre aspect qui peut être questionné dans cette démarche c'est la reconnaissance du statut de psychologue ». Homme de 42 ans /Responsable RH et HSE. On retrouve ce positionnement fragile dans les métiers de l'insertion/orientation, de la pratique de bilan (Le regroupement sous forme de configuration des termes « compétence, gestion, bilan, développer » et « professionnel, insertion, parcours, expérience »). Hormis le statut spécifique des Conseillers d'orientation-psychologue (CO-P) travaillant au sein de l'Éducation Nationale, le profil de ces professionnels est très variable si l'on prend en compte le lieu d'exercice (associations, service RH ou mobilité des grandes entreprises, cabinets spécialisés, CIBC, organismes de formation), leur formation d'origine (psychologie, sciences de l'Éducation, sociologie), leurs intitulés de poste (psychologues du travail ou de l'orientation, mais également professionnels des RH, formateurs, consultants, conseiller, chargés de bilans). GUICHARD & HUTEAU (2007) avaient souligné cette extrême diversité qui s'accompagne également d'une précarisation des métiers de l'accompagnement. Une autre configuration regroupe les termes « formation, technique, responsable, RH, développement, opportunité » en lien avec consultant. Ce glissement sur des métiers de la formation que ce soit au niveau de la transmission (formateur) ou de l'ingénierie de formation (conception de dispositifs de formation) revient régulièrement dans les parcours des psychologues du travail. Ces tâches sont parfois complémentaires à une autre activité ou relèvent d'une fonction formation à part entière. Cette proximité de la psychologie du travail avec la formation jalonne son histoire (LEPLAT, 2002 ; TEIGER & LACOMBLEZ, 2013) avec comme préoccupation de favoriser l'adaptation du professionnel au poste de travail, voire le développement de ses compétences, bien avant l'existence en France d'un cadre juridique (loi de 1971). Elle entretient ainsi une proximité avec les champs de la psychologie ergonomique ou de la didactique professionnelle pour lesquels une formation pertinente doit être précédée par une analyse rigoureuse du travail. On repère une autre configuration autour du mot **recrutement** associé à « conseil, évaluation, conseil, société, relation, confiance ».

Ces activités de recrutement, appelées historiquement « sélection du personnel », ont constitué un ancrage identitaire dans la profession. Dès les années 1930, Raymond BONNARDEL s'attacha à développer une démarche de sélection d'ouvriers des usines Sochaux de Peugeot. Il incarne un courant qui se fera connaître sous le nom de psycho-

logie industrielle associée schématiquement à la pratique des tests dans l'optique de la sélection, mais également de la promotion interne. Ce nouveau positionnement au sein des organisations de travail valu aux psychotechniciens, l'opposition des ingénieurs et chefs d'équipe, dont le pouvoir de recruter était dorénavant contesté. L'étude scientifique des signes de supériorité professionnelle a constitué une préoccupation forte des psychologues du travail, qui sont désormais largement minoritaires dans le secteur du recrutement, au profit des profils commerciaux. Cette évolution des profils des recruteurs n'est pas sans questionner dans un secteur qui recourt fréquemment à des outils d'évaluation pour lesquels les utilisateurs manquent de compétences. L'utilisation d'outils peu ou pas validés est par ailleurs fréquent comme le montrent les enquêtes de BRUCHON-SCHWEITZER & FERRIEUX (1991), BALICCO (1999) et LABERON (2001). Enfin, une dernière configuration émerge de façon plus diffuse, regroupant les termes « psychosociaux », « risque », « personnel », « santé », « collègue ». Cette ouverture, que d'aucuns pourraient qualifier de nouveau marché professionnel, tant il mobilise de nombreux experts (psychologues, mais également ergonomes, sociologues), se développe à la demande des organisations de travail (direction, CHSCT, syndicats). Les transformations des organisations du travail et le chômage de masse produisent une souffrance chez les salariés, quel que soit leur statut (SARNIN, 2016). Ainsi, la prévention des « risques psychosociaux » questionne les enjeux psychiques du travail et contribue à faire entrer dans les organisations des spécialistes, qui d'ordinaire étaient peu sollicités (psychologues, préventeurs, ergonomes). On note la création de postes de psychologue du travail (avec cette dénomination) dans la plupart des services de santé au travail. Ce positionnement dans le champ des RPS permet de renouer avec des préoccupations portées par les pionniers de la discipline, soucieux d'appréhender la fatigue sous l'angle physiologique, puis psychophysiologique, pour penser la récupération en lien avec la santé des travailleurs. Ces configurations repérables renvoient à des lieux d'insertions différents dont on peut percevoir des lignes de clivage.



Figure 2. Arbre de similitude réalisé à partir des 30 entretiens

Des lignes de clivage

Nous retrouvons en grande partie les résultats de LE BIANIC (2005) obtenus à partir de la diffusion en 2002 d'un questionnaire auprès de 1869 diplômés de DESS de psychologie du travail (taux de réponse de 30 %, soit 557 réponses). Sa recherche a permis de faire ressortir deux lignes de clivage principales dans la profession. La première porte sur le *secteur d'activité* qui oppose un pôle « ressources humaines » (recrutement, gestion du personnel, GPEC, évaluation) à un pôle « social/insertion/orientation » (bilan, accompagnement au retour à l'emploi, insertion sociale et professionnelle, aide à la recherche d'emploi, orientation). Cette première ligne recouvre aussi une segmentation par la clientèle (clientèle de salariés ; clientèle de demandeurs d'emplois ou de publics précaires de l'autre). La seconde ligne de partage tient au *contexte d'exercice* de la profession qui peut se dérouler soit dans une grande organisation (entreprise ou administration) soit dans des structures plus réduites et sur des marchés plus concurrentiels (pratique libérale, cabinets de conseil, associations...). Les femmes, qui sont peu présentes dans ces métiers, sont en revanche surreprésentées dans le secteur de l'insertion, de l'aide à l'emploi, du bilan de compétences ou de la formation. L'exercice de ces activités peut se réaliser soit dans de grandes structures publiques ou parapubliques (CIBC, GRETA, AFPA, ANPE...), soit dans des associations de taille plus ou moins variable sous-traitant parfois les prestations des organismes susmentionnés. La pérennité des postes de psychologues ou de conseillers dépend souvent de la reconduction d'un marché ou à une réponse favorable à un appel d'offres.

Enfin, il nous semble qu'émerge une troisième ligne séparant des exercices professionnels relevant historiquement des compétences du psychologue du travail (évaluation/recrutement/orientation) avec d'autres plus récents, investis par des professionnels d'horizons divers (psychologues cliniciens, sociologues, ergonomes, préventeurs, responsable RH, consultants d'origine diverse, psychologues du travail). Ce marché de la psychologie en entreprise constitue pour certains professionnels de nouveaux débouchés qui provoquent parfois des luttes de territoires. On relève depuis quelques années un développement des demandes sur les thématiques des RPS, le coaching, la détection des potentiels, l'accompagnement au changement technologique. Il nous faut toutefois distinguer le champ des RPS (créations de postes de psychos du travail au sens strict dans les SST, les hôpitaux, les collectivités locales, les cabinets RPS) du reste (coaching, accompagnement au changement, etc.) où la concurrence est plus forte avec d'autres profils. Le recours massif aux consultants présentant une position d'extériorité pose la question du cadre éthique et déontologique des conditions d'intervention. Or, parmi ces professionnels positionnés sur ces missions de *consulting*, certains ne se réfèrent peu ou pas à un quelconque cadre déontologique. On entrevoit nombre de dérapages dans les pratiques qui indirectement ternissent l'image des consultants psychologues.

Comment ces professionnels justifient le choix de la spécialité psychologie du travail ?

Les étudiants ayant mené les entretiens ont réalisé une synthèse qui permet de mieux cerner les raisons de s'engager dans la spécialité psychologie du travail. Ce choix intervient tôt dans le cursus puisque 13 interviewés parlent d'un intérêt pour cette spécialité dès la première année de licence. Les hommes ont également été longtemps sur représentés dans cette filière, phénomène qui tend depuis quelques années à s'atténuer. Les motivations principales mises en avant sont les suivantes.

Des affinités avec le monde de l'entreprise

Parmi les dix-neuf personnes qui ont mentionné une motivation pour le choix du Master de Psychologie du travail, dix ont évoqué une préférence pour le monde d'entreprise. Ces interviewés l'expriment clairement : « Je crois que c'était le monde de l'entreprise qui me plaisait. Je trouvais ce monde de l'entreprise attirant, car dynamique ». Elle continue dans le même sens : « Et puis, je me disais qu'en tant que psycho, dans le monde de l'entreprise, je pourrais progresser. » (Interviewé °8). Un autre interviewé explique sa préférence ainsi : « (...) le DESS psychologie du travail parce son côté opérationnel par son côté rattaché à l'entreprise donc voilà le cheminement. » (Interviewé °19). Une personne déclare que sa « vie professionnelle à côté des études m'a orienté vers la psychologie du travail » (Interviewé °21). L'exercice d'un métier dans un environnement ouvert qui offre des perspectives de mobilité est une motivation forte dans leurs choix.

Un choix qui s'inscrit dans une réorientation scolaire et/ou professionnelle

Le choix de cette filière intervient dans le prolongement d'une précédente formation, qui n'a pas donné satisfaction (communication, médecine, droit, économie, BTS commerce et éducateur spécialisé) ou après une expérience professionnelle significative. Cette proximité directe avec le monde du travail a suscité le besoin des connaissances approfondies sur le fonctionnement des organisations et le travail lui-même et semble un facteur déclencheur dans le choix de faire une réorientation vers des études en psychologie du travail pour ce groupe de personnes : « j'étais quelqu'un qui faisait du recrutement, je formais de gens qu'on intégrait dans les restaurants donc du coup ça avait du sens pour moi et donc j'ai décidé tout de suite de m'orienter en psychologie sociale et du travail » (Interviewé °16).

Un attrait pour des débouchés professionnels perçus plutôt satisfaisants

Nombreux sont les interviewés qui déclarent avoir choisi ce Master, car il leur donne plus de possibilités de trouver un emploi. Selon l'interviewé °29 « la psychologie du travail est peut-être plus porteuse parce qu'il y'a du job clairement ». L'interviewé °6 explique pourquoi il a fait un DESS au lieu d'un DEA (Master de recherche) : « j'ai préféré faire

le DESS à l'époque de psychologie du travail parce que ça me semblait plus concret pour entrer dans la vie active ». L'interviewé °24 continue dans le même sens cette fois-ci en comparant la psychologie sociale avec la psychologie du travail : « j'avais pris tous les TD qui étaient orientés plus psychologie du travail plutôt que psychologie sociale notamment parce que je m'étais aperçue que la psychologie sociale, à part si on se lançait dans de la recherche, j'avais peur que ce soit en quelque sorte un peu bouché au niveau du travail. »

L'évitement de la psychologie clinique

Certains étudiants ont fait le choix de la psychologie du travail pour éviter la psychologie clinique. Cet évitement renvoie à plusieurs réalités. Pour certains, il s'agit d'échapper à une discipline trop conceptuelle qui ne leur semblait pas suffisamment en prise avec une réalité professionnelle. La psychologie du travail bénéficie selon eux, d'un ancrage professionnel plus fort : « A Lyon, j'étais très intéressé par les cours de clinique ça me plaisait beaucoup, mais c'était de l'intérêt, j'avais du mal à envisager une vie professionnelle avec le master de clinique. Par contre dans la psycho du travail je me retrouvais beaucoup plus, c'était plus concret pour moi, ça me parlait plus et en fait assez rapidement j'ai fait des stages où j'orientais plutôt sur la psychologie du travail. Dès la licence, je crois, je m'orientais vers la psychologie du travail, en Master 1 aussi et ça a confirmé pour le Master 2 ». Ce choix se fait parfois, chez des étudiants, ayant engagé voire finalisé un cursus en psychologie clinique. Il est justifié par des débouchés professionnels plus importants que ce soit au sein des entreprises ou des associations travaillant dans le champ de l'insertion. Ce souhait de prendre ses distances avec la psychologie clinique n'est pour autant pas définitif. Là encore, les psychologues qui travaillent dans le champ de la santé au travail expriment fréquemment le souhait de compléter leur formation avec de la psychologie clinique ou de la psychopathologie. On observe d'ailleurs un mouvement inverse avec les psychologues cliniciens qui viennent se former en psychologie du travail.

Une déprofessionnalisation de la psychologie du travail ?

Sommes-nous en mesure de partager l'hypothèse de LE BIANIC, qui à partir du constat d'une telle dispersion évoque une déprofessionnalisation de la psychologie du travail. Ainsi l'ensemble relativement homogène que formait la profession jusqu'aux années 1970 autour de la psychotechnique semble aujourd'hui fragilisé par une multiplication des orientations de ce métier. La multiplication des dispositifs publics de lutte contre le chômage depuis le début des années 1980 a provoqué un effet d'aubaine pour les psychologues du travail, qui s'est traduit par une grande diversification de leurs lieux et objets d'intervention. À titre d'exemple, ces dernières années ont vu se développer une demande forte des entreprises, sur des problématiques de souffrance au travail. Cette préoccupation massive a dynamisé le « marché » des interventions en

entreprise et contribué à diversifier le positionnement des psychologues du travail. Aussi, nous serions tentés non pas de parler de fragilisation du métier par un processus de déprofessionnalisation, mais au contraire d'enrichissement grâce à de nouveaux positionnements professionnels. En revanche, les conditions matérielles d'exercice du métier semblent plus difficiles, tant les conditions statutaires et de rémunération diffèrent selon les lieux d'insertion. On observe une différence entre le groupe des consultants et des cadres pour qui leur position dans l'entreprise ne dépend pas du statut de psychologue, et les autres exerçant dans le secteur de l'orientation et de l'insertion professionnelle, qui peinent souvent à obtenir ce statut. Ainsi, certains aspirent à trouver une légitimité à travers une reconnaissance du métier de psychologue, là où d'autres défendent plus stratégiquement, un positionnement plus valorisant dans la hiérarchie de l'entreprise.

Conclusion

La psychologie du travail a fait l'objet ces trente dernières années, d'une ouverture, dépassant ce projet d'une stricte adaptation de l'homme au travail. Influencée très directement par les mutations qui ont touché le travail à partir des années 1970, elle s'est adaptée en répondant à une commande sociale. Elle a ainsi été en mesure de produire de nouveaux spécialistes, censés pouvoir prendre en charge les problèmes liés à l'emploi. Dans une société où le nouveau productivisme provoque des désordres (ASKENAZY, 2005) le psychologue peut être sollicité comme amortisseur social, spécialiste de l'accompagnement des évolutions parfois brutales du monde du travail. L'accès à l'emploi se raréfiant, la société propose l'intervention de professionnels de l'insertion. Les changements d'emploi de plus en plus fréquents justifient le recours à des spécialistes des transitions professionnelles, de retour à l'emploi, de l'accompagnement à la mobilité. On voit émerger en périphérie du travail des dispositifs visant à aider au choix de carrière (bilan de compétences ou les bilans de carrière) parfois à faire reconnaître des compétences grâce à l'obtention d'une certification (VAE). Dans ce contexte de changements profonds, le travailleur porte la responsabilité de son évolution en bénéficiant si nécessaire d'un accompagnement. Ainsi, dans une société qui se veut moins contraignante, les dispositifs et les professionnels de la relation aident le travailleur à s'adapter aux changements. Ce paysage d'une reconfiguration profonde du travail a significativement enrichi les chantiers du psychologue du travail. Des dynamiques sont actuellement à l'œuvre pour permettre de consolider la profession : meilleure identification et reconnaissance de la profession, construction de repères professionnels (voir les activités de l'AFPTO¹), d'échange de pratiques², développement de recherches

spécifiques (réseau des laboratoires en psychologie du travail), articulation avec les psychologues des autres champs (les psychologues du travail sont impliqués dans le Giredep qui a travaillé sur la refonte du code de déontologie des psychologues) ou d'autres pays (certification Europsy et développement d'une certification complémentaire en psychologie du travail et des organisations).

Bruno CUVILLIER
Maître de Conférences en psychologie du travail
et formation à partir de la pratique

Patricia MERCADER
Professeure de psychologie sociale

Philippe SARNIN
Professeur de psychologie du travail
et des organisations

Bibliographie

- ASKENAZY P. (2004). *Les désordres du travail*, Éditions SEUIL, Paris.
- BLANCHARD S., OUVRIER-BONNAZ R. (coord.) (2016, à paraître). *Connaissance du travail et orientation. Une histoire en débats*, Octarès éditions, Toulouse.
- BALICCO C. (1999). *Approche clinique des mécanismes de prise de décision dans le choix et l'utilisation des méthodes d'évaluation et de sélection dans le recrutement des cadres en France*, Thèse de Doctorat en psychologie, Cnam, Paris.
- BRUCHON-SCHWEITZER M. & FERRIEUX D. (1991). Une enquête sur le recrutement en France, *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 41 (1), pp.9-17
- GUICHARD J., HUTEAU M. (dir.) (2007). *Orientation et insertion professionnelle. 75 concepts clés*, Dunod, Paris.
- LABERON S. (2001). *Les processus psychologiques à l'œuvre dans la procédure de recrutement*. Thèse de Doctorat, Laboratoire EA 3662, Université Victor Segalen Bordeaux II, UFR des Sciences de l'Homme, Bordeaux.
- LE BIANIC T. (2005). *Les « ingénieurs des âmes ». Savoirs académiques, professionnalisation et pratiques des psychologues du travail de l'entre-deux-guerres à nos jours*. Thèse de Sociologie. Université de la Méditerranée - Aix-Marseille II.
- LEPLAT J. (2002). *Psychologie de la formation, jalons et perspectives*, Octarès, Toulouse.
- OUVRIER-BONNAZ R., WEILL-FASSINA A. (coord.) (2015). *André Ombredane (1898 - 1958), Jean-Marie Faverge (1912 - 1988), L'analyse du travail, Ruptures et Evolutions*, Octarès éditions.
- SARNIN P. (2016). *Psychologie du travail et des organisations*, De Boeck, Bruxelles.
- TEIGER C. & LACOMBLEZ M. (coord) (2013). *(Se) Former pour transformer le travail. Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail*, Etui/Presses de l'Université Laval, Laval.

1 AFPTO : Association Française de Psychologie du Travail et des Organisations [www.afpto.fr]

2 L'association « Reliance et travail » [www.reliance-et-travail.com] a été créée par les psychologues du travail en service de santé du fait du développement de ce nouveau métier. On peut citer également l'association « Penser ensemble le travail » [www.pelt.fr] créée par les diplômés en psychologie du travail du CNAM, et, en région lyonnaise, l'APIRAF [www.apiraf.org] et ApsyLyon2 [apsylyon2.fr].

