



*Texte original**

Éthique et influences face aux activités de travail à risques industriels : point de vue et expérience de deux psychologues du travail - consultants internes

Philippe FAUQUET-ALEKHINE^{1,2} et Anne BOUCHERAND¹

¹ CNPE de Chinon, BP 80, 37420 Avoine, France

² Lab. Recherche pour les Sc. de l'Energie, Montagret, France
philippe.fauquet-alekhine@edf.fr ; larsen.sciences@yahoo.fr

Résumé. Les centrales nucléaires d'EDF bénéficient de consultants internes : les Consultants Facteurs Humains. Cette fonction a introduit sur les centrales nucléaires une compétence positionnée sur le management de la sûreté nucléaire, et centrée sur l'activité de travail des intervenants comme des managers. Le CFH doit aider à prendre en compte la dimension Facteurs Humains au travail. Dans ce contexte industriel à risques, empreint de contraintes réglementaires fortes, il est intéressant de discuter comment le cadre d'intervention du CFH influence sa capacité à prendre ou faire prendre en compte l'activité de travail, à rester objectif dans l'estimation des risques industriels identifiés, à garder la neutralité dans les analyses, réponses ou restitutions. L'illustration est ici apportée en proposant une description des sollicitations du CFH en Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail. Protocole d'intervention et précautions sont explicités et argumentés.

Mots-clés : Appréciation des risques, Analyse des tâches et analyse de compétences, Questions de métiers.

Ethics and influence facing the work activities with industrial risks: point of view and experience of two work psychologists - internal consultants

Abstract. The nuclear power plants of EDF benefit from internal consultants: the Human Factors Consultants. This function introduced on the plants a competence positioned on the management of the nuclear safety, and centered on the working activity of the workers and managers. The consultant must help to take into account the Human factors dimension at work. In this industrial context with risks, with strong regulation rules, it is interesting to discuss how the frame of intervention of the consultant influences his capacity to take into account the working activity, to remain objective in the estimation of industrial risks, to keep neutrality in analyses, answers or restitutions. Illustration is brought here by offering a description of the solicitation of the consultant in the Committee of Hygiene, of Security, and Working Conditions. Protocol of interventions and precautions are explained and argued.

Key words: Risk assessment, Job analysis and skills analysis, Professional issues.

* Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Paris du 14 au 16 septembre 2011. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante : Fauquet-Alekhine, Ph., & Boucherand, A. (2011) Éthique et influences face aux activités de travail à risques industriels : point de vue et expérience de deux psychologues du travail - consultants internes. . In A. Garrigou & F. Jeffroy (Eds.), *L'ergonomie à la croisée des risques, Actes du 46^{ème} Congrès de la SELF* (pp. 178-183). Paris : SELF. Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord de la SELF.

INTRODUCTION

Les Centrales nucléaires d'Electricité de France sont soumises à des règles formelles strictes. Ces règles fixent entre autres les paramètres de fonctionnement ou les configurations de matériel permettant une exploitation sûre. En cas de problème technique, le respect de ces règles garantit que le process industriel et l'organisation réussiront à contrôler la situation et le maintien en état sûr des installations. Le but est de protéger l'Homme et son environnement de la contamination radioactive par le confinement du cœur et des produits dérivés.

Un écart par rapport au référentiel (une vanne dans un état non conforme aux exigences par exemple) peut être traité comme un événement significatif pour la sûreté. Un tel écart doit alors être déclaré, analysé et justifié auprès de l'Autorité de Sûreté Nationale. De tels écarts ne sont pas acceptables pour la compagnie industrielle EDF puisqu'ils impliquent et discréditent des dispositions adoptées pour garantir la sûreté nucléaire dans les centrales.

Par conséquent, tous les moyens sont mis en œuvre pour éviter l'occurrence d'événements d'exploitation concernant la sûreté nucléaire (voir Desmares, 2000 ; Fauquet, 2003, 2004). L'événement d'exploitation désigne certains écarts entre le travail réalisé et la tâche attendue, ou entre le résultat obtenu et celui attendu. Tout écart découvert mène à un traitement et est évalué selon l'échelle d'INES. La quasi intégralité des événements est classée au niveau 0 (« aucune importance du point de vue de sûreté »).

La contribution humaine à l'occurrence de l'accident nucléaire de Tchernobyl (en 1986, en Ukraine) a été significative. Cet événement a permis de réaliser que la sûreté du process industriel ne pouvait pas être seulement ou du moins principalement basée sur les contrôles-commandes techniques automatiques. Le clivage entre technique et pilotage par l'Homme a conduit à ce que les opérateurs désactivent les protections automatiques du réacteur sans pouvoir en mesurer toute la portée.

La place de l'Homme au sein du process devait donc être réexaminée. Cette catastrophe industrielle a secoué toutes les industries à risques et a engagé les décideurs à rechercher des pistes de progrès afin de rendre les systèmes socio-techniques plus sûrs (Amalberti, 1996 et 2001 ; Reason, 1993 et 2008).

Pour l'industrie nucléaire française EDF, des innovations ont conduit à un développement en deux temps. D'abord une optimisation des Interfaces Homme-Machine, puis l'intégration d'une politique FH, avec la création d'un poste sur chaque centrale nucléaire : le Consultant Facteurs Humains.

LA FONCTION CONSULTANT FACTEURS HUMAINS

La fonction Consultant Facteurs Humains (CFH) a introduit sur les centrales nucléaires une compétence positionnée sur le management de la sûreté, et centrée

sur l'activité de travail des intervenants comme des managers. Le CFH doit aider à prendre en compte la dimension FH du travail. Il est recruté en général ou formé avec une compétence Sciences Humaines au niveau Master 2 (psychologue, sociologue, ergonomiste par exemple).

La contribution du Consultant Facteurs Humains, et la politique des Facteurs Humains dans la compagnie, aident notamment à éviter l'occurrence d'événements de sûreté (Fauquet-Alekhine, 2010). Ce consultant interne, rattaché à la direction, intervient dans divers champs tels que le développement et l'intégration du retour d'expérience (Bringaud & Vergès, 2008 ; Fauquet-Alekhine, 2011 ; Bringaud *et al.*, 2009 ; Bringaud & Maffre, 2010), l'analyse d'activités de travail (corrective, ou proactive telle que l'analyse d'impact socio-organisationnelle et humaine), l'analyse d'événement (Lebot *et al.*, 1998 ; Lagrange & Desmares, 1999 ; Fauquet, 2003, 2004, 2005 et 2006 ; Bringaud & Pierlot, 2010), l'assistance-conseil à la direction, aux services ou aux équipes, la formation (Fauquet & Labrucherie, 2008 ; Fauquet-Alekhine, 2010), la fiabilisation des interventions (Fauquet, 2007 et 2008 ; Fauquet-Alekhine, 2009 ; Fauquet-Alekhine et Pehuet, 2011). Les commanditaires peuvent être issus de tout métier ou niveau hiérarchique de l'entreprise.

Le positionnement du Consultant Facteurs Humains (CFH) est résolument orienté vers l'amélioration du management de la sûreté nucléaire. Comme tout intervenant, l'une des difficultés rencontrées est d'être davantage proactif dans son intervention que post-événementiel ; en d'autres termes, plutôt qu'intervenir pour aider à trouver une solution à une problématique de travail, il est préférable d'être en anticipation des éventuels problèmes.

Sur le CNPE de Chinon, une des possibilités identifiées a été la participation en tant qu'invité permanent au CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail). Dans le cadre du CHSCT, des dossiers sont étudiés avant implémentation : la présence du CFH représente une contribution à la veille organisationnelle et lui permet éventuellement d'être associé plus facilement à des analyses proactives. Cette disposition est un élargissement du champ d'investigation du CFH sans pour autant changer son périmètre de travail. Ainsi, aux commanditaires potentiels du CFH s'ajoute le CHSCT.

Dans ce contexte industriel à risques, empreint de contraintes réglementaires fortes (Buessard et Fauquet, 2002), il est intéressant de discuter comment le cadre d'intervention du Consultant Facteurs Humains influence sa capacité à :

1. prendre ou faire prendre en compte l'activité de travail,
2. rester objectif dans l'estimation des risques industriels identifiés,
3. garder la neutralité dans les analyses, réponses ou restitutions.

Le cas du CHSCT est spécifique, compte tenu des parties prenantes : direction, organisations syndicales, médecine du travail. Or lors d'une sollicitation, comme tout analyste du travail, le CFH se doit de respecter un protocole d'intervention suite à une commande : analyse de la demande, entretiens individuels ou collectifs, observations d'activités de travail, restitution-validation, diffusion. Toutefois, certains contextes d'intervention peuvent requérir un cadrage particulier pour garantir les trois points précités. C'est le cas de la sollicitation du CFH par le CHSCT.

CONTEXTES ET PARADES

Le Consultant Facteurs Humains (CFH) peut être confronté à des difficultés rencontrées par n'importe quel consultant interne puisque dépendant directement d'un employeur qui est son commanditaire principal. Ainsi, la question peut se poser de savoir si le consultant interne abordera de la même manière une commande si elle émane du CHSCT (à forte dominante Organisations Syndicales (OS)) ou si elle émane de la direction de l'entreprise ? Dans le premier cas, va-t-il être influencé par les revendications des OS et leurs priorités à défendre le salarié des risques parfois empreintes d'une idéologie d'opposition systématique à une direction, induisant éventuellement une exagération des dangers et des risques pour les salariés ? Dans le deuxième cas, va-t-il au contraire minimiser a priori les risques si la direction attend précisément l'action malgré le risque ?

Il est certain qu'il existe une influence du commanditaire au moment de la commande, consciente ou inconsciente : elle réside dans la formulation de la commande forcément marquée de son point de vue. De même, l'argumentaire du commanditaire est orienté puisque il produit/induit la commande (ces deux variables, commande et argument sont interdépendants).

Dans le protocole d'intervention, l'analyse de la demande doit protéger l'intervenant de cette orientation a priori. La confrontation de la commande à un autre point de vue que celui du commanditaire recentre la problématique soulevée entre les parties prenantes potentielles et aide l'intervenant à s'extraire d'une orientation préliminaire.

Il existe également des jeux d'acteurs ou d'influences, avec la mise en place de filtres organisationnels. Lorsque le commanditaire est une direction, ou lorsque le client est différent de l'entité passant la commande, le plus classique des filtres réside en l'exigence d'une restitution préalable du client avant de communiquer les résultats de l'intervention aux salariés, qui sont la plupart du temps les sujets de l'intervention. Dans cette configuration, que la direction ou le client soit honnête ou pas (c'est-à-dire qu'elle ne filtre pas ou qu'elle le fasse), les salariés penseront toujours qu'il y a eu censure, ajustement, filtrage.

Là encore, un protocole clairement défini et affiché au début de l'intervention permet d'éviter cet écueil. Toutefois les points de vues des intervenants divergent sur la question. Pour notre part, une restitution préalable au commanditaire n'est pas concevable ; nous savons néanmoins que cela se pratique par ailleurs.

Nous estimons que cela ne peut être concevable pour trois raisons au moins. La première est celle du filtre réel ou virtuel décrit ci-dessus. La deuxième concerne la qualité du travail fourni au commanditaire. En effet, une restitution au commanditaire sans une restitution préalable aux sujets de l'intervention revient à présenter des résultats non validés par les intervenants, donc entachés potentiellement d'une erreur. Enfin, du point de vue de l'éthique, cela doit, selon nous, heurter le praticien puisqu'il se place ainsi dans la position de livrer des résultats « erronés » à l'insu des personnes principalement concernées.

Dans le cadre de notre travail de consultant interne à la centrale nucléaire de Chinon, nous sommes invités permanents du CHSCT. A cette occasion, nous pouvons être sollicités par le CHSCT pour répondre à une commande émanant des OS sur une question d'analyse du travail. Si le CHSCT accepte de nous confier ce travail et que, de notre côté nous acceptons de le prendre en charge, cela nous place dans une situation très particulière puisque si le commanditaire est le CHSCT, dans les faits, la commande émane généralement des OS et le client est notre employeur, soit la direction, avec toutes les implications antagonistes que cela comporte.

Afin d'éviter de nous placer dans une situation difficile sans pour autant refuser systématiquement toute commande, nous avons choisi de rédiger un protocole de sollicitation des consultants internes dans le cadre du CHSCT. Ce protocole a été approuvé en CHSCT.

Habituellement, pour nos interventions, le protocole est présenté oralement lors de la commande et peut donner lieu à la rédaction d'un document spécifique à l'intervention. Dans le cas du CHSCT, dans l'objectif de construire la confiance entre les différentes parties prenantes, il a semblé judicieux de poser le plus tôt possible les règles de l'intervention après une mise en débat.

LE TEXTE DU PROTOCOLE

Protocole de travail des CFH pour une commande du CHSCT

Genèse de la commande

Le CHSCT débat des dossiers qui lui incombent et identifie les points sur lesquels il souhaite une intervention ou une expertise. Il est habilité à proposer à la Direction du CNPE une intervention ou une expertise menée par les CFH du CNPE. Lorsque la Direction du CNPE accepte de mettre à disposition les CFH, le CHSCT traite directement avec les CFH.

Ces conclusions sont consignées au PV de CHSCT.

Proposition de la commande du CHSCT aux CFH

Le CHSCT émet et valide en séance la proposition de commande aux CFH. Si le ou les CFH sont présents en CHSCT, ils proposent une démarche d'intervention que le CHSCT valide en séance.

Si la proposition de démarche ou la validation de celle-ci ne peuvent être réalisées en séance, le secrétaire du CHSCT, ou la personne que le CHSCT mandate pour le représenter, rencontre le ou les CFH afin de présenter la commande et de discuter de la démarche d'intervention envisagée par les CFH.

Afin que le commanditaire soit clairement identifié comme étant le CHSCT, seul un membre du CHSCT est habilité à discuter avec les CFH lors de cet échange.

Indépendamment des décisions du CHSCT et de la Direction du CNPE, les CFH sont libres d'accepter ou refuser la proposition, conformément à leur pratique professionnelle et à leur déontologie de métier. Le refus le cas échéant sera argumenté par les CFH.

Proposition d'intervention par les CFH.

Les CFH propose une démarche d'intervention conformément à leur pratique professionnelle et à leur déontologie de métier. Il appartient aux CFH de proposer les modalités de fonctionnement d'un Comité de suivi de l'intervention.

Cette proposition est soumise au CHSCT. La proposition de démarche d'intervention des CFH est nécessairement validée par le CHSCT avant l'intervention.

Afin d'éviter de devoir attendre la réunion de CHSCT suivante pour engager l'intervention, les CFH peuvent demander la tenue d'un CHSCT extraordinaire.

Dès qu'il y a validation en CHSCT, les CFH interviennent selon les dispositions discutées et retenues suite à la proposition qu'ils ont faite. Le CHSCT accepte que cette commande ainsi que ces modalités seront questionnées, voire ajustées, par le collectif de travail concerné par la commande, sans toutefois dénaturer l'objectif de la commande ; ce point est un incontournable de toute intervention, et s'inscrit dans les fondamentaux de la pratique professionnelle des analystes du travail ; il n'est pas négociable. Les CFH s'interdisent en entretien d'investiguer les déterminants individuels de la santé.

Le CHSCT désigne alors les personnes mandatées pour le représenter lors de l'intervention pour créer le Comité de suivi le cas échéant.

Intervention : démarche d'analyste du travail

Après la clarification de la commande et de la démarche d'intervention au niveau du CHSCT, les CFH analysent la demande avec le collectif de travail concerné par la commande. L'analyse de la demande consiste en une ou plusieurs réunions de discussion afin d'ajuster la commande : en effet, la commande émise doit concerner le collectif de travail, lequel ne perçoit pas nécessairement le point à traiter de la même manière que le CHSCT.

La hiérarchie concernée permet l'organisation des réunions et met à disposition le personnel en accord avec les impératifs d'organisation et de réalisation du travail (y compris en accord avec les temps de repos des personnes).

Ces réunions, pilotées par les CFH, impliquent au moins :

-le ou les CFH,

-le collectif de travail si possible dans son ensemble (il appartient au(x) CFH d'apprécier la recevabilité d'une représentation partielle du collectif),

-un ou des représentants de la hiérarchie concernée, -le(s) mandataire(s) du CHSCT.

Le collectif de travail est alors libre d'accepter ou refuser la proposition d'intervention, et de faire évoluer la commande (but de l'analyse de la demande) ainsi que les modalités d'intervention.

En cas d'accord, l'intervention se poursuit conformément à ce qui est décidé.

Un point régulier peut être fait en CHSCT.

Il appartient au(x) CFH d'apprécier la pertinence du degré de retour vers le CHSCT : cela peut se limiter à une information sur le cadencement de l'intervention et la tenue des échéances. En cas de difficultés rencontrées par le(s) CFH, il incombe à ceux-ci d'en informer le CHSCT et son mandataire.

Fin d'intervention

Les CFH rédigent un rapport d'intervention.

Ce rapport d'intervention est soumis à l'unique validation du collectif d'intervention. Il n'est pas soumis à validation par la hiérarchie du CFH.

Ce rapport d'intervention est ensuite communiqué au CHSCT, commanditaire, et une présentation est programmée en séance, faite par le(s) CFH.

Pourquoi un tel protocole ?

- La mise en discussion de ce document en CHSCT a été avant tout l'occasion d'échanger avec les partenaires sociaux sur le travail d'intervention des consultants interne et les modalités qui l'accompagnent. Ce moment de discussion privilégié est fondamental dans la construction de la confiance entre partenaires. Toutefois, il faut bien être conscient qu'elle sera seulement partielle si elle s'instaure.
- Quelle que soit la commande, il importe avant tout que l'ensemble des parties prenantes ne perdent pas de vue que la direction est la hiérarchie des consultants. L'autonomie est donc possible à condition qu'elle soit clairement définie au préalable.
- Cela permet d'instaurer des pratiques qui institutionnalisent des modalités qui traverseront le temps et ne dépendront pas des changements d'acteurs.
- Comme nous l'avons vu plus haut, le protocole d'intervention peut constituer un cadre régulateur efficace pour l'intervenant. Cependant, si l'intervenant et ses pairs ont une idée assez claire de ce que recouvre ce protocole, cela est souvent loin d'être évident pour le commanditaire comme

pour le sujet impliqué dans l'intervention qui ne sont pas des professionnels des sciences humaines. Cela est quotidiennement illustré lors de nos interventions, y compris auprès des personnes qui ont auparavant été concernées par une intervention. Le rappel des grandes lignes dans le protocole de sollicitation par le CHSCT nous a donc semblé important.

Ainsi, ce protocole de sollicitation par le CHSCT s'oppose quoi qu'il arrive à un filtrage d'une partie opposée et réduit de fait l'influence et la probabilité de voir les risques industriels moins bien pris en compte dans l'analyse de l'activité de travail.

De la même manière, chaque fois que nous intervenons dans un service ou dans une équipe, et quel que soit le commanditaire ou la commande, notre protocole d'intervention est clairement présenté dès le départ afin de prévenir et réduire l'effet de toute tentative de filtrage ou d'influence par quelque partie que ce soit.

Il est bien écrit « prévenir et réduire l'effet » et non pas « éviter » ou « éradiquer ». En effet, nous sommes conscients que des jeux d'influences, autre que le filtrage discuté ici existent, et qu'ils sont plus ou moins repérables. Afin de contribuer à l'évaluation de l'importance de ces effets et de la satisfaction des parties prenantes concernant ces effets, nous procéderons à des enquêtes de satisfaction systématiques.

Pour travailler ces repérages, une autre pratique efficace est le partage entre pairs ou avec des professionnels de l'activité de travail. Ainsi, il s'agit de pouvoir discuter de sa pratique avec un confrère (consœur) ou avec un médecin du travail, une assistante sociale.

Le partage entre pairs procède de la mise en lecture d'une intervention par sa présentation orale au pair et la prise en compte de ses critiques. Le questionnement du pair ouvre des champs d'investigations qui nous auraient échappés. La mise en mots de notre pratique en situation nous oblige à penser et/ou à repenser autrement notre activité. Ce travail réflexif et le regard distancié du pair sur la pratique procèdent en partie comme l'auto-confrontation élaborée par Clot (1999 ; Clot et al, 2000), et aussi en partie comme la confrontation croisée (Clot et al, 2000 et 2002), recomposés en contexte d'analyse événementielle (Fauquet, 2005 et 2006). Ils rejoignent également l'analyse de pratique sur simulateurs (Fauquet, 2007 et 2008 ; Fauquet et Labrucherie, 2008 ; Fauquet-Alekhine et Pehuet, 2011).

Afin de garantir de tels espaces d'échange la Direction de Production Nucléaire a choisi de réunir périodiquement les CFH en les animant en réseau à deux niveaux :

- le niveau national, regroupant 4 fois par an les CFH et leurs collaborateurs de la DPN en vue de partages thématiques ciblés,

- le niveau « plaque régionale », regroupant moins de dix CFH, trois à quatre fois par an, en vue d'un partage de pratiques prédéfinies ou libres.

Par exemple, la plaque régionale Sud-Ouest Val de Loire, concernant 7 sites nucléaires et 10 CFH, fonctionne en animation sans ordre du jour. Le but est de garantir que la journée d'échanges sera un partage de pratiques sur les problématiques du moment, concernant les CFH, et non une journée de transmission d'informations entre la direction nationale et les représentants d'entités locales.

Les CFH concernés affirment extraire de telles journées une forte plus-value pour l'exercice de leur métier au quotidien, et pour leur professionnalisation. Ils retravaillent ainsi leur style personnel dans le genre professionnel partagé en réunion (voir par exemple : Clot et al, 2000 ; Fauquet-Alekhine et Pehuet, 2011).

CONCLUSION

Les influences et les filtrages, conscients ou non, volontaires ou non, repérables ou non, existent pour tout type d'intervention (comme ils existent d'ailleurs pour tout type d'activité de travail). Les enjeux et les conséquences sont plus ou moins importants selon le contexte. Ceux de l'industrie à risques sont particulièrement forts ; il convient donc d'y accorder une attention spécifique afin de garantir la minimisation des risques.

Les techniques que nous utilisons sont valables pour notre position de consultant interne comme pour tout autre consultant et reposent sur la définition claire et partagée d'un protocole d'intervention et le partage entre pairs (ou professionnels de l'activité de travail). D'autres éléments de pratiques existent que nous ne détaillerons pas ici, et qui font partie du professionnalisme de l'intervenant.

Ce que nous proposons ne prétend pas être l'apanage. L'important est plus l'objectif et sa recherche (ne pas passer à côté et ne pas minimiser les risques) que ce qui est employé pour l'atteindre en bon professionnel.

Pour nous, l'essentiel est donc de se poser constamment la question de l'influence, et de mettre tout en œuvre pour la minimiser.

BIBLIOGRAPHIE

- Amalberti., R. (1996). *La conduite des systèmes à risque*. Paris : PUF
- Amalberti, R. (2001). The paradoxes of almost totally safe transportation systems. *Safety Science*, 37(2-3), 109-126
- Buessard, M.-J., Fauquet, Ph. (sept. 2002). Impact de la prescription sur les activités de travail en centrale nucléaire. *Proceedings of the 37th SELF Congress, Aix-en-Provence, France*. 326-335
- Bringaud V. ; Vergès P. (2008), Concevoir et déployer une démarche « Signaux Faibles » sur un centre nucléaire de production d'électricité. *Communication au 16ème congrès de maîtrise des risques et de sûreté de fonctionnement – Lambda mu – Avignon 2008, France*

- Bringaud, V.; Pierlot, S. Maffre J.F. (2009). A quelles conditions les signaux faibles peuvent-ils participer au maintien de la vigilance organisationnelle ? Presented to the «Organizations, near misses, alarms and early warnings » of the Centre for Analysis of Risk and Regulation - Economics and Social Research Council, London School of Economics, UK
- Bringaud V. ; Maffre J.F. (2010). Weak Signals approach. Communication au « Minor Event Workshop », Wano, Leibstadt NPP, CH
- Bringaud V. ; Pierlot S. (2010). De la gestion des alertes aux démarches Signaux Faibles : enseignements et perspectives. In « Anticipation, innovation, perception : des défis pour la maîtrise des risques à l'horizon 2020 », ss/dir : Kahn P., Lannoy A., Person-Silhol D., Vasseur D., Ed. Lavoisier, coll. Sciences du risque et du danger, Paris
- Clot, Y. (1999). La fonction psychologique du travail. Paris: PUF. (Coll. Travail Humain)
- Clot, Y., Faïta, D., Fernandez, G., & Scheller, L. (2000). Entretiens en autoconfrontation croisée : une méthode en clinique de l'activité. *Pistes*, 2 (1), <http://petnt/v2n1/articles/v2n1a3.htm>.
- Clot, Y., Fernandez, G., & Carles, L. (2002). Crossed self-confrontation in the clinic of activity. *11th Eur. Conf. On Cognitive ergonomics*. Catalina, Italia, pp. 13-18
- Desmares, E. (2000). Changes in safety management ; new contexts, new practices : the case of EDF in France. *WONUC, Conference on Human Factors and Nuclear Safety*, Moscow
- Fauquet, Ph. (Sept. 2003). Analyse de risques des activités de travail en centrale nucléaire : du contexte de l'apprentissage à l'application. *Proceedings of the 38th SELF Congress*, Paris, France. 636-646
- Fauquet, Ph. (May-june 2004). Importance of decentralized organization for safety sharing. *Proceedings of the 11th Int. Symp. Loss Prevention & Safety Promotion in Process Industries*, Praha, CZ, 1378-1380
- Fauquet, Ph. (2005). Applied Crossed Confrontation for Context Evolution. *Proceedings of the 5th International and Interdisciplinary Conference on Modeling and Using Context*, Paris, France. 36-41
- Fauquet, Ph. (2006) Confrontation croisée ou analyse collective sur la base de restitutions d'entretiens individuels : deux approches pour l'analyse événementielle. *Revue électronique @activités*, 3 (2), 2-14, <http://www.activites.org/v3n2/activites-v3n2.pdf>
- Fauquet, Ph. (Dec. 2007). Développement des pratiques de fiabilisation sur simulateur de pilotage de réacteur nucléaire. *Proceedings of the Colloque de l'Ass. Int. des Sociologues de Langue Française : Risques industriels majeurs*. Toulouse, France. 129-135
- Fauquet, Ph. (May 2008). Analyzing training activity on simulators : the complementarity of clinical approach and regulations approach. *Symp. Activity2008 - Activity analyses for developing work*. Helsinki, Finland. 32
- Fauquet, Ph. ; Labrucherie, M. (2008). Debriefing as an analysis of simulated situations : comparison between nuclear reactors operators and civil aircraft pilots. *Symp. Activity2008 - Activity analyses for developing work*. Helsinki, Finland. 33
- Fauquet-Alekhine, Ph. (Oct. 2009). Надежность рабочего сообщения для операторов ядерных реакторов: изучение на тренажерах, анализ случаев и укрепление безопасности. (Reliability of operational communication for pilots of nuclear reactors: studies on simulators, events analysis, and reinforcement of safety). *Proceedings of the XXXIIe Coll. Int. de Linguistique Fonctionnelle*, Minsk, Belarus
- Fauquet-Alekhine, Ph. (2010). Facteurs Humains dans l'industrie nucléaire française. *La Revue Maritime*, déc. 2010, n° 490, pp 4-11
- Fauquet-Alekhine, Ph. (2011). Sûreté Industrielle et Retour d'Expérience : le cas des centrales nucléaires françaises. Présenté aux *J. des Grandes Ecoles de la Mer « Facteur Humain & sécurité maritime »*, 26-27 janvier 2011, Le Havre, France
- Fauquet-Alekhine, Ph. ; Pehuet, N. (2011). *Améliorer la pratique professionnelle par la simulation*. Toulouse : Octarès
- Lagrange, V. ; Desmares, E. (1999). De l'erreur humaine au management de la sûreté, l'ergonomie est-elle encore légitime face aux nouveaux enjeux de la sûreté ? *Proceedings of the 34th SELF Congress*, Caen, France. 49-58
- Lebot, P. ; Desmares, E. ; Cara, F ; Bieder, C. (janv-février, 1998). MERMOS : un Projet d'EDF pour la Mise à Jour de la Méthodologie EPFH (Evaluation Probabiliste de la Fiabilité Humaine). *Revue Générale du Nucléaire*. 5-10
- Reason, J. (1993). *L'erreur humaine*. Paris : PUF.
- Reason, J. (2008). *The Human Contribution : Unsafe Acts, Accidents and Heroic Recoveries*. Farnham (UK) : Ashgate Publishing Ltd