

## Laurent Karsenty

### Membre Associé

CRTD | [Ergonomie](#)

#### Formation

1989 : DESS d'Ergonomie, Université Paris 5  
1990 : DEA de Psychologie cognitive, Université Paris 5  
1994 : Doctorat en Ergonomie, CNAM (dir. Pierre Falzon)  
2003 : Habilitation à diriger des recherches, Université Paris 5, 2003



### Parcours professionnel

1994-1996 : Chercheur au sein de l'Institut Eurisco, Toulouse  
1996 : Post-doctorat à l'Université de Loughborough (UK) réalisé dans le cadre du réseau européen (HCM) Human Factors in Complex Real-Time Systems  
1996-2002 : Chercheur au sein de l'IRIT (UMR 5505 CNRS, INPT, UPS), Toulouse  
2002-2007 : Co-fondateur et dirigeant de la société d'innovation Intuilab, Labège  
2007-2011 : Directeur général et consultant senior dans la société de conseil Dédale, Paris  
2011 - ... : Chercheur associé au CRTD-Cnam  
2012 - ... : Fondateur du cabinet conseil [ErgoManagement](#), Toulouse

### Activités de recherche

L'objectif général des travaux de recherche de Laurent Karsenty est d'identifier les conditions organisationnelles, sociales et techniques favorables au travail collectif et aux communications de travail. En partant de recherches sur les causes d'incompréhension dans les communications d'entreprise, ces travaux ont été orientés depuis une dizaine d'années sur l'étude des conditions d'un développement durable de la confiance au travail et l'expérimentation de nouveaux modes d'organisation s'appuyant sur la confiance, la responsabilisation et l'autonomie. Plus spécifiquement, ces travaux se concentrent sur 3 séries de questions :

**Comment comprendre l'importance de la confiance - en soi, en l'autre, dans un système, envers une organisation - dans les activités humaines ?** Comment modéliser sa dynamique (identification de ses déterminants et de ses effets) ? Comment comprendre ses effets sur la performance collective, la fiabilité et la satisfaction au travail ? Quelles démarches pour aider à la créer, la maintenir ou la restaurer durablement ?

**Dans le cadre de l'entreprise, quelles modalités de management, de travail collectif et de communication promouvoir pour favoriser le développement de la confiance, de la responsabilisation et de l'autonomie au travail ?** Dans un contexte socio-économique incertain et complexe, reposant de plus en plus sur la qualité, l'innovation et les services, comment repenser le management et l'organisation du travail pour favoriser l'engagement, l'initiative et la responsabilité ? Comment redéfinir les responsabilités au sein de l'entreprise et, en parallèle, repositionner le rôle des managers ? Quelles modalités d'animation d'équipe favoriser ? Et quelles

modalités de pilotage d'activité, d'analyse des performances et de retour d'expérience promouvoir pour entretenir la confiance même si des difficultés et des échecs sont rencontrés ?

**Pour faire face aux aléas, à l'incertitude et au risque, quelles compétences développer chez les acteurs opérationnels et quel management promouvoir ?** Notamment, quelles compétences non-techniques développer pour aider les équipes à faire face aux aléas dans leurs situations de travail, voire à des situations extrêmes (ex., accident, gestion de crise) ? Quelles approches pédagogiques pour réussir à développer ces compétences non-techniques ? Comment le management et l'organisation du travail peuvent favoriser ce développement et le pérenniser ?

### Mots clés

travail collectif • management • coopération • confiance • autonomie • gestion de risques

## Publications et travaux scientifiques

[Données extraites du portail HAL](#)

### Coordonnées

[laurent.karsenty@lecnam.net](mailto:laurent.karsenty@lecnam.net)

[Laurent Karsenty SUR HAL](#)

[LinkedIn](#)

<https://crted.cnam.fr/laboratoire/membres/laurent-karsenty--1443681.kjsp?RH=crtedcontrats>