



Antoine Laville

## Entrevue guidée avec Esther Cloutier, Raymond Baril et Daniel Drolet

**PISTES** : *Il y a une quarantaine d'années, il y a des gens qui ont été des précurseurs dans leur domaine, qui ont eu des idées très originales pour l'époque et puis qui ont fait avancer les choses. Nous voudrions retourner en arrière pour essayer de comprendre votre cheminement. Vous êtes physiologiste, l'ergonomie, ça n'existait pas vraiment à l'époque. Par quoi avez-vous commencé à travailler?*

**Antoine Laville** : L'ergonomie n'était pas encore née officiellement en France mais des courants de pensée et de recherche l'annonçaient. Il y avait une certaine tradition en France de gens qui s'occupaient des problèmes du travail au Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), en particulier. Des psychologues comme Lahy, Pacaud, puis Ombredanne et Favergé défendaient l'analyse du travail de manière très schématique; ils se sont dits " il faut peut-être aller voir le travail pour essayer de construire des situations de travail qui soient moins sélectives ". Il y a alors eu un renversement de problématique sur la question des accidents du travail qui étaient autrefois attribués aux salariés prédisposés. Il y avait à cette époque le développement d'une théorie sur des personnes plus facilement " accidentables ". Cela permettait aux entreprises de renvoyer la responsabilité, non pas à leur organisation du travail ou leur conception des systèmes de travail, mais aux travailleurs. Vers 1955, des gens commencent donc à s'interroger sur les moyens de travail comme générateurs d'accidents, à la faveur d'un mouvement de développement de la productivité pour reconstruire la France après la 2<sup>ème</sup> guerre mondiale, qui se démarque du courant Nord Américain par le fait qu'il se préoccupe des conditions de travail et non pas tant des " motivations au travail ". Ces orientations, je ne les connais pas lorsque je commence en ergonomie ; c'est seulement ensuite que j'ai pu situer mes orientations dans cette histoire

*Cette nouvelle tendance venait-elle des chercheurs eux-mêmes ou des syndicats en France qui, à ce moment-là, se questionnaient ou remettaient en cause le principe de l'erreur du travailleur?*

Je n'ai pas connaissance de documents syndicaux ayant soutenu directement cette position. Certains universitaires, en particulier Bernard Maïstre, ont commencé à parler de cela. Mais au niveau syndical, je ne sais pas. En 1957, j'étais quand même relativement jeune. J'étais au milieu de mes études de médecine et pas encore orienté d'une manière très ferme vers les problèmes du travail. J'ai fait une formation de médecin et il y a un certain nombre de circonstances qui ont fait que je me suis orienté vers les questions touchant le travail. Comme Wisner, je suis marqué par mes convictions chrétiennes sociales de gauche, mes engagements dans le syndicalisme étudiant et les mouvements contre la guerre d'Algérie. Mes études de

médecine me confrontent à une pratique qui ignore une partie importante de la vie des patients, le travail. C'est cet ensemble de raisons qui me font m'engager pour un objectif utopique, l'amélioration des conditions de travail. Je pense à faire de la médecine générale mais ma pratique d'interne à l'hôpital de Nanterre me fait hésiter. Il faut dire que cet hôpital est particulier, c'est un hôpital intercommunal classique mais c'est aussi un hospice pour les personnes âgées très démunies, un centre d'hébergement temporaire pour les clochards et c'est une prison pour ceux qui sont condamnés pour vagabondage à 45 jours de prison. De plus, cet hôpital est situé en face d'un bidonville, essentiellement composé d'Algériens. C'est un lieu de misère effroyable pour lequel nos moyens de soins physiques, psychiques et sociaux sont dérisoires. Et je ne vais pas résister longtemps dans ce type de pratique.

*Est-ce que dans cette pratique médicale-là, l'aspect travail était déjà visible?*

Pas du tout. Au contraire. Dans le milieu dans lequel j'étais, c'était complètement ignoré. Pour les médecins, le travail n'existait pas, ils ne savaient pas ce que c'était. En France, il n'y avait que le patient. La dimension travail était inexistante. D'ailleurs, elle n'existe pas beaucoup encore maintenant. Même quand le médecin généraliste pose la question " Qu'est-ce que vous faites comme travail? ", sa représentation du travail est très sommaire.

Je pense alors à m'intéresser aux problèmes du travail car je me rends compte que la médecine que j'ai apprise occulte complètement le rôle des conditions de travail dans l'origine, le développement et le traitement des pathologies.

À ce moment-là, j'avais des copains qui connaissaient Wisner, qui était à la Régie Renault. Il avait été engagé pour faire l'ergonomie de la voiture, pas l'ergonomie de la production de la voiture. J'ai été le voir et il m'a dit " Non, je ne peux pas t'embaucher " mais il me conseille de prendre contact avec le laboratoire de physiologie du travail du CNAM, dirigé alors par Scherrer qui est un physiologiste musculaire classique. Celui-ci me propose de faire des vacances dans son laboratoire en aidant les professeurs Monod et Bouisset dans leurs recherches expérimentales en biomécanique du mouvement et en évaluation du travail musculaire statique. À ce moment-là, en 58-59, j'ai commencé à faire essentiellement de l'expérimentation parce qu'on n'allait pas du tout sur le terrain.

Puis en 62, j'en avais marre de faire de l'expérimentation, cela ne m'intéressait plus du tout, je n'étais pas entré là-dedans pour ça, j'ai donc été revoir Wisner et il m'a dit encore " Je quitte la régie Renault parce que je n'arrive pas à entrer dans les ateliers. Je m'en vais au CNAM ". Au même moment, on me propose d'entrer à plein temps au CNAM, alors j'ai dit : " Bon, ça va, je reste. ", parce que je savais qu'avec Wisner, nous pourrions travailler d'une autre manière. C'est à partir de là, dans les années 63-64, que nous avons commencé à créer une ergonomie d'intervention et de recherche sur le terrain.

*Donc là, vous étiez un petit noyau et vous avez commencé à développer ces nouvelles approches sur les problématiques du travail.*

Ce que je vais vous raconter maintenant, c'est l'histoire d'un groupe au sein du laboratoire du CNAM; ce groupe était petit, seulement trois ou quatre, Catherine Teiger, Jacques Duraffourg qui sont arrivés vers 1967-68 peu après que Wisner ait pris la direction du laboratoire. Nous avons commencé en France à travailler suite à des demandes syndicales. La première qui nous est arrivée est assez étonnante. C'est une enquête auprès d'ouvrières de 9 entreprises d'électronique : Wisner, du fait de ses responsabilités syndicales à la Régie Renault, a gardé des contacts avec la fédération de la métallurgie de la Confédération française des travailleurs

chrétiens (CFTC), qui deviendra la Confédération française démocratique du travail (CFDT). C'était une fédération qui était conduite par des gens qui venaient de la mécanique et surtout de la sidérurgie. Des hommes, des gros bras pour qui le travail physique, la poussière, la chaleur, c'était ça les conditions de travail. Et ils étaient confrontés, à l'intérieur de leur fédération, à l'extension d'usines de fabrication de produits de masse, comme l'électronique, l'électroménager, où là, c'étaient des femmes relativement jeunes qui se plaignaient de leurs conditions de travail. Ils sont venus nous dire : " Voilà, on ne comprend pas. Ces femmes sont jeunes, elles sont dans des usines neuves bien éclairées, bien chauffées, elles travaillent dans la majorité des cas assises, elles n'ont pas à transporter de grosses pièces et elles se plaignent de leurs conditions de travail ! Alors, nous, on n'y comprend rien ". Cette enquête nous allons la faire dans des conditions difficiles : nous n'avons pas l'autorisation de pénétrer dans les entreprises ; ce sont donc les sections locales qui arrivent à convaincre leurs collègues salariés non syndiqués de se faire interroger par nous, hors de l'entreprise, c'est à dire dans des locaux municipaux, des cafés, des salles d'attente de gare.

*Vous faisiez donc de l'anthropologie.*

Il faut savoir qu'à cette époque, les syndicats sont assez forts mais que les directions les considèrent comme des obstacles à leur politique. Ils sont perçus comme des contestataires et même des " rouges " qui veulent la " révolution ". Rencontrer des syndicalistes à cette époque, c'est prendre parti dans des conflits, cela ne correspond pas à l'image du scientifique " neutre ", tant dans le milieu scientifique que chez les directions d'entreprise. Pour le milieu scientifique, faire des recherches sur le terrain, ce n'est pas conforme à la rigueur nécessaire pour assurer la validité des résultats; c'est transgresser les règles des approches expérimentales. Par la suite, et pendant de nombreuses années, ces objections resurgiront fréquemment.

Cette enquête va montrer, ou plutôt suggérer quelques " vérités " maintenant tenues comme évidentes : les cadences sont à l'origine d'une fatigue nerveuse qui se remarque non seulement dans la vie professionnelle mais aussi familiale et sociale, l'apprentissage de la vitesse dans ces tâches dites simples et répétitives prend de nombreuses semaines sinon des mois, contrairement à ce que les principes tayloriens dans leurs applications laissent penser.

*Ce que nous trouvons fascinant, Antoine, dans ce que vous racontez, c'est que l'origine de votre travail est indissociable d'engagements personnels. Vous étiez dans le fond des gens qui étaient soit militants syndicaux, soit pour l'amélioration des conditions de travail.*

Nous avons quand même un certain nombre de valeurs à défendre. Oui. Mais c'est plus large quand même parce que Wisner a embauché des gens qui soutenaient ces mêmes valeurs mais qui avaient des parcours particuliers. Duraffourg est venu au laboratoire, c'était un technicien de la chimie et un ancien secrétaire général de la JOC; rien à voir avec l'ergonomie ou la physiologie; d'autres sont venus du fait que des postes se créaient. Il y avait aussi au laboratoire deux ingénieurs, qui étaient des gens qui étaient un peu marginaux dans leur corps d'ingénieur, des gens qui se posaient des questions. Ces gens avaient quand même une marginalité par rapport à leur profession. Ils avaient une curiosité pour les problèmes de l'homme au travail, ce qui ne se retrouvait pas forcément dans un métier d'ingénieur comme il pouvait se pratiquer à cette époque-là vers les années 60. Ça c'était au CNAM, il y avait aussi d'autres endroits où ça se faisait, il y avait de la psychologie du travail, il y avait de la physiologie du travail qui se faisait à Strasbourg, il y avait quand même d'autres petits groupes. Mais c'est vrai que nous étions les plus engagés, prêts à aller sur le terrain et à développer des relations avec les opérateurs, les syndicats, les comités d'hygiène et faire de la formation syndicale.

*Parlez-nous un peu de l'étude sur les postes de montage de téléviseurs.*

En 1970, une section syndicale CFTC d'une entreprise de montage de téléviseurs de la région d'Angers arrive à convaincre son directeur de la nécessité d'une étude approfondie sur les conditions de travail des ouvrières sur chaîne. C'est aussi par un rapport de force qu'elle obtient cette décision d'un directeur ouvert à ces questions.

*Ça c'est l'étude la plus marquante, la première étude vraiment d'ergonomie.*

Faut pas non plus exagérer. Il y en avait d'autres qui faisaient autre chose.

*Ils faisaient autre chose, mais en ergonomie, c'est quand même vous qui avez mis au point les méthodes d'analyse de l'activité.*

Enfin, pas mis au point, mais essayé. Cette recherche va mettre en œuvre une panoplie de méthodes dont les justifications sont, pour certaines, fragiles comme on s'en apercevra plus tard. Nous avons utilisé *l'observation participante* : Catherine Teiger est engagée pour un mois comme ouvrière sur chaîne, l'objectif étant de comprendre ce que disent les ouvrières sur leur travail et ses conséquences sur leur santé en vivant, sur une courte durée, leur situation. Son statut de chercheur est clairement annoncé dans l'entreprise et auprès des ouvrières. Nous avons fait de la *formation* de membres de la section syndicale locale, pour permettre qu'ils suivent la recherche et se l'approprient progressivement. Nous avons procédé à des *entretiens* individuels et entretiens de groupe sur le travail et ses consignes. Des *observations systématiques* des séquences gestuelles, des postures avec papier et crayon ont été faites de même que *l'enregistrement de paramètres physiologiques* : un de ces paramètres est l'électroencéphalogramme (EEG). L'idée que nous avions était que ce paramètre pourrait indiquer le niveau d'éveil des ouvrières pendant ce travail considéré habituellement comme monotone et ne demandant qu'une faible attention. Ce type d'enregistrement s'est révélé non approprié pour répondre à la question. Le choix était bien en rapport avec l'état des connaissances à cette époque, qui était que l'EEG aurait été capable de différencier très nettement des niveaux d'attention variés. L'enregistrement de l'EEG nécessitait le collage d'électrodes sur le cuir chevelu des ouvrières et pour compenser ce désagrément, nous avons décidé de payer une séance de coiffeur aux ouvrières participantes.

Cette étude menée par Teiger, Duraffourg et moi-même a reçu l'aide d'autres membres du laboratoire du fait de son ampleur. Elle était du type analyse des conditions de travail et des conséquences sur la santé et, en fait, dénonçait ces conditions de travail ; les solutions qui en découlaient étaient du type aménagement des situations de travail et non pas une nouvelle conception du travail.

*Avec le recul, quelles sont vos réflexions 30 années plus tard face aux retombées de cette étude?*

La section locale en a tiré des revendications dont certaines ont abouti, mais celles-ci n'ont pas résisté au temps comme on a pu le constater par la suite. Mais cette étude a enrichi les formations syndicales que nous faisons à cette époque, la diffusion de ses résultats a aidé des sections syndicales d'autres entreprises de l'électronique à poser des revendications. Cette étude est datée, c'est-à-dire qu'elle a été réalisée à une période d'extension de la production de masse et d'emploi croissant d'une main d'œuvre féminine et jeune. C'est à partir de cette époque

qu'on a commencé à poser les questions de vieillissement au travail à partir du constat que, au-delà de 30-35 ans, les difficultés à maintenir la cadence imposée augmentaient, ce qui entraînait une exclusion des ouvrières dans ce type de travail au-delà de ces âges. Enfin, cette étude a montré les écarts entre travail prescrit et travail réel, même dans ce type de tâches très répétitives. Suite à des contacts avec la fédération Hacuitex (habillement, cuir, textile) de la CFTC, l'équipe a renouvelé cette étude dans une usine de confection, à la demande d'une section locale. Parallèlement, nous avons participé à de nombreuses formations syndicales dans ce secteur. Une confiance réciproque entre syndicalistes et chercheurs était nécessaire dans ce type d'étude. À cette époque, les chercheurs, en particulier en sociologie du travail, étaient considérés avec méfiance par les syndicalistes parce que souvent ils ne menaient leurs études que pour les intérêts scientifiques et non l'action. C'est par nos méthodes qui consistaient à faire de la recherche associée à la formation syndicale, à discuter des méthodes et des résultats avec les salariés et les délégués syndicaux, que la confiance s'est établie. Ce type de recherche et cette méthodologie étaient contestés par le milieu scientifique. C'était perçu comme un manque de neutralité et de rigueur car on ne peut contrôler sur le terrain tous les facteurs explicatifs, de plus, nous refusions de manipuler les situations de travail.

*C'était donc les syndicats qui étaient assez puissants pour forcer l'employeur à accepter qu'il y ait des études qui soient faites dans l'entreprise.*

Ce type de recherche sur demande syndicale n'a été possible que parce que dans les fédérations et dans les sections locales quelques syndicalistes ont perçu l'importance des conditions de travail dans leur politique de défense des intérêts des salariés. Ces syndicalistes étaient parfois isolés dans leur groupe et c'est leur ténacité qui a permis ces recherches. Ce même phénomène, nous l'avons retrouvé à nouveau lors de notre recherche sur les conducteurs de locomotives réalisée à la demande de la Confédération générale du travail (CGT) ou plutôt à la demande d'un syndicaliste CGT cheminot. Commencée dans la clandestinité, cette étude s'est progressivement orientée sur les problèmes de sommeil du fait des horaires décalés de ces conducteurs, avec l'autorisation de la direction. Convaincre la direction d'autoriser cette étude a été une rude tâche ; l'argument décisif a été que nous n'avions pas besoin de cette autorisation, car nous pouvions enregistrer le sommeil de ces cheminots en dehors des lieux de travail.

Alors, ce qu'il faut comprendre, c'est que c'était des individus dans les fédérations, dans les syndicats locaux ou dans les sections locales qui portaient tout. Ils avaient compris qu'il y avait un enjeu sur les problèmes de conditions de travail, qu'ils ne pouvaient pas les laisser se dégrader. Ce n'est pas toujours repris par les confédérations. Ce qu'on a fait chez les cheminots, c'est grâce à un militant syndical de la CGT. C'était très porté par des individus en particulier. Je pense que c'est ça qu'il faut retenir.

*Parlez-nous de l'étude chez les rotativistes.*

C'est une autre demande syndicale portée par un individu, toujours la même chose. Il suspectait que les rotativistes C.G.T. parisiens avaient une espérance de vie plus courte que celle de leurs collègues des imprimeries de presse du fait de leurs conditions de travail. Nous avons réussi à entrer dans un journal parce qu'il y avait un directeur qui s'intéressait aux problèmes des conditions de travail. Pour cette étude, nous avons cherché à obtenir des données épidémiologiques. Nous nous sommes adressés donc à des mutualités gérées par les syndicats pour les obtenir. Nous avons rencontré quelques résistances : en fait, ces mutualités craignaient qu'apparaissent des disparités trop grandes entre métiers dans la durée des paiements des retraites. Nous avons tout de même réussi à mener à terme cette étude qui a montré que le délégué syndical avait raison.

### *N'y a-t-il pas eu aussi des demandes patronales?*

Oui. La première étude patronale que j'ai faite, c'était avec les foreurs de pétrole en 1969. Une compagnie pétrolière se posait des questions sur le fait que ceux qui étaient sur le plancher de forage se "cassaient" la colonne vertébrale au bout de 5 ou 10 ans en raison des efforts qu'il fallait faire. La direction de la compagnie n'arrivait pas à trouver des moyens pour sélectionner les "bonnes colonnes vertébrales". L'employeur était embêté parce que c'était des ouvriers plutôt aventuriers puisqu'ils allaient dans plusieurs pays. Une fois qu'ils étaient cassés, il ne savait pas trop où les réaffecter dans des tâches administratives. À la demande de la direction qui était: "Dites-nous les bonnes manières de fonctionner", nous avons dit: "Non, on n'y arrivera pas. Il n'y a pas de méthode pour les sélectionner". Nous avons renversé et transformé la demande en proposant d'étudier les conditions de travail de ces ouvriers pour diminuer les risques d'atteintes vertébrales.

Cette étude s'est déroulée en Algérie, en Tunisie et au Canada. Les membres de l'équipe de recherche ont vécu de nombreuses péripéties: la mort d'un de nos membres dans un accident d'avion alors qu'il se rendait dans le sud algérien pour l'étude, la nationalisation des pétroles en Algérie qui a déplacé les terrains d'étude en Tunisie puis, au Canada, l'incendie de l'hôtel où nous logions.

### *À partir d'une demande de sélection de personnes, vous avez retourné la demande vers une étude sur l'amélioration des conditions de travail. Comment avez-vous fait?*

Vous savez, dans toutes les négociations, il y a beaucoup de convictions. Nous travaillions beaucoup les rencontres avec les directions et les syndicats. La règle du jeu, c'était qu'on travaillait avec eux tout en gardant une certaine indépendance dans leur manière de conduire les recherches et qu'eux, ils gardaient une indépendance dans la manière d'utiliser les résultats. Avec cette expérience-là, cela nous a permis de commencer à enseigner aux étudiants le problème de l'analyse de la demande, c'est-à-dire la façon d'entrer à partir d'une question que posait l'entreprise à ses différents niveaux et de voir comment on pouvait la reformuler. Pour nous c'est fondamental, c'est maintenant devenu une chose au-delà du militantisme, une façon de faire qui est bien admise en France dans le milieu de l'ergonomie.

### *La recherche, c'était financé par l'entreprise ou y avait-il des organismes de financement?*

Il y a des études qui ont été demandées et financées par les directions mais jamais complètement parce qu'on a toujours voulu garder une certaine liberté. Nous avons quand même des postes qui étaient rémunérés par l'État donc nous n'avions pas à négocier des contrats comme quelqu'un qui doit gagner sa vie. Nous demandions du financement à l'entreprise et en négociant un certain nombre d'exigences. Par exemple le temps, c'est-à-dire nous ne vous donnerons pas une réponse dans les trois mois parce que nous faisons de la recherche, et non pas une intervention comme un consultant. Une partie étant payée par l'état, les résultats sont publics, c'est-à-dire qu'on les donne à la fois aux comités d'hygiène et de sécurité, aux syndicats et aux directions d'entreprises. Quand c'était une demande syndicale, il n'y avait pas de financement parce que les syndicats ne sont pas très riches ou alors c'était un financement public.

Il y a eu une évolution sur les problèmes de financement, l'ergonomie est devenue une discipline progressivement reconnue en France. Surtout après 1980-85, elle s'est inscrite dans des

politiques générales de développement de la recherche. Il y a eu des politiques de droite comme de gauche, d'ailleurs, et ce n'est pas forcément le gouvernement de gauche qui a soutenu le mieux l'essor de la recherche en ergonomie. Il y a des gens de droite qui ont bien compris que les conditions de travail, c'était quand même un enjeu important pour la société française. C'est pas forcément avec les gouvernements de gauche qu'on a bien travaillé, curieusement. C'est de la politique!

Jusqu'en 75, 80, on était plus dans une analyse des situations de travail qui montrait des anomalies, des dysfonctionnements, des choses à changer mais on n'avait pas encore développé à cette époque-là des moyens de transformer le travail, c'est-à-dire implanter des solutions. Nous n'étions pas forts dans la conception des moyens de travail.

Ces questions-là datent du début des années 80 lorsque François Daniellou est arrivé au laboratoire. Il avait cette culture d'ingénieur de transformation. Une des premières études de conception que nous avons faite, c'est lui qui l'a soutenue, c'était une étude dans une salle de contrôle de conduite de fabrication de styrène. C'était un tournant. Ensuite, nous avons continué ces études de conception dans la chimie. C'était le début de l'ergonomie qui essaie de s'introduire dès l'initiation des projets. Nous nous sommes dits " on va commencer à discuter avec les techniciens et les ingénieurs qui sont chargés de la conception ".

*Ce qui est intéressant, c'est que l'ergonomie a été dès sa naissance un événement interdisciplinaire.*

Oui, tout à fait. C'est pour ça que nous avons eu beaucoup de mal dans les milieux scientifiques à défendre une position. Au départ, c'était de manière pragmatique et empirique, nous nous sommes trouvés confrontés au fait que on ne pouvait pas résoudre les problèmes de l'humain au travail simplement d'un point de vue physiologique ou psychologique. C'est la confrontation avec la réalité qui nous a fait avancer. Ce n'est pas simple, l'interdisciplinarité. Il faut déjà avoir un langage commun, des concepts à propos desquels les différences sont bien identifiées. Ce n'est pas parce que l'on travaille avec un psychologue ou un sociologue que tout va bien se passer. Il faut quand même beaucoup de temps pour partager un vocabulaire, une problématique. Progressivement, on fait des liens vers d'autres disciplines comme la sociologie. Il y a eu des appels à la linguistique pour comprendre les échanges verbaux entre les gens enfin bon tous ces éléments-là. Il y avait des positions qui disaient n'allons pas trop vite à l'appel vers d'autres disciplines parce qu'il faut d'abord bien solidifier l'ergonomie, si on la met trop au travers d'autres disciplines, elle ne sera pas identifiée. Il y avait des débats, la communauté des ergonomes, ce n'était pas uniforme, moi je vous raconte une belle histoire mais ... Aujourd'hui, les psychologues du travail qui s'intéressent à l'ergonomie sont devenus de plus en plus importants et les physiologistes de l'autre côté le sont de moins en moins, comme les médecins.

*Ça vous inquiète cette nouvelle orientation?*

Je pense que l'oubli du corps en ergonomie c'est grave. Il y a quand même un renouvellement de la neurophysiologie qui permettra d'alimenter énormément la physiologie ou la psychologie du travail.

*Tout ce que vous racontez concerne la spécificité de l'ergonomie et de la science de l'activité de travail dans les pays francophones, qu'on ne retrouve pas ni aux États-Unis ni en Scandinavie.*

On la retrouve un peu au Brésil et au Québec parce qu'il y a des étudiants qui ont été formés en France au CNAM. Le travail des américains ou des scandinaves débouche plus sur des normes et ne prend pas en compte ce que nous nous entendons par l'analyse d'activités qui tient compte de la complexité de la situation de travail et donc de l'interaction entre plusieurs composantes. Je ne dis pas qu'il ne faut pas travailler à des normes, je trouve ça très important mais, ce n'est pas le seul développement à faire. L'activité d'un individu, c'est à la fois de la vision, de l'audition, de la cognition, c'est de comprendre comment interagissent tous ces éléments-là qui nous intéresse. Nous utilisons une approche multidisciplinaire intégrant notamment des démographes du travail, des épidémiologistes avec des ergonomes et quand on va présenter nos travaux en Scandinavie, cela ne passe pas toujours très bien.

*Antoine, est-ce qu'il y a des recherches que vous auriez aimé faire et que vous n'avez pas faites?*

J'aurais beaucoup aimé développer des problématiques conciliant la cognition et la motricité, c'est trop tard maintenant, je vais bientôt prendre ma retraite.

*En quarante ans de carrière, y a-t-il quelque chose dont vous êtes particulièrement fier?*

Je pense que oui, on a un petit peu d'orgueil. Je pense que nous avons participé à l'essor de l'ergonomie dans le milieu français et un petit peu au-delà, au Brésil et au Québec. Je pense que ça a été efficace, je crois qu'on a réussi, en particulier au CNAM, la formation de professionnels.

*En France, d'où venaient les gens qui étudiaient en ergonomie?*

Il faut dire qu'avec Wisner, les enseignements au CNAM ont été transformés en introduisant de la physiologie puis de la psychologie de l'Homme en activité et des enseignements de pratique ergonomique en entreprise.

Il y a avait principalement deux types d'étudiants au CNAM. Des techniciens en entreprise qui voulaient changer de métier. Ça, c'était la population traditionnelle du CNAM. Il y avait aussi quelques médecins et infirmières du travail. La deuxième population qu'on a eue, c'était des anciens syndicalistes permanents qui abandonnaient leur mandat et qui voulaient se reconverter dans un métier. Des grands spécialistes, des gens qui avaient déjà des valeurs fortes. On a créé un enseignement qu'on appelait " plein temps " ; c'est-à-dire qu'en une année, on essayait de condenser tous les cours qui sont normalement donnés sur plusieurs années. Ce type d'enseignement a été créé pour cette population-là en particulier. Ça c'est l'idée de Wisner qui était très forte et qui a été très intéressante. Nous avons ainsi formé des anciens syndicalistes qui sont devenus des ergonomes professionnels.

Je crois que maintenant l'ergonomie dans les entreprises commence à être reconnue. Ça reste toujours difficile à cause du conflit avec la productivité, mais il y a quand même des éléments qui passent. Par exemple, nous l'avons vu sur la question de la réduction de la semaine de travail à 35 heures en France, qui a entraîné d'importantes ré-organisations du travail. Il y a eu des actions ergonomiques qui ont limité l'intensification du travail.

*Aujourd'hui, vous travaillez toujours sur les effets d'exclusion liés aux conditions de travail, par exemple le vieillissement. Vous revenez un peu à vos premières amours?*

C'est une préoccupation qu'on a eue dès 72 avec un certain nombre d'études, où nous nous sommes aperçus qu'il y avait des métiers où les travailleurs ne vieillissaient pas dans leur emploi. Ils étaient éjectés quoi, comme c'était la période de plein emploi, ils se trouvaient du travail ailleurs, peut-être moins pénible, on ne sait pas.

*N'est-ce pas le propre du chercheur d'être en avance?*

C'est ça le problème, actuellement quelle anticipation peut-on faire sur les conditions futures quand on sait que la technologie a évolué avec une rapidité incroyable. Au cours des dix dernières années, le travail a changé tellement rapidement, c'est extraordinaire. Que sera le travail dans 10 ans? C'est très compliqué d'anticiper.

*Vous allez être un observateur. Vous allez regarder la relève. Comment la voyez-vous au point de vue de la science de l'ergonomie?*

Il y a des gens très bien, mais je crains qu'ils ne soient un peu écrasés par les structures françaises actuelles au point de vue recherche. Les critères qui sont utilisés maintenant pour embaucher des gens se sont resserrés incroyablement depuis 15 ans. Moi, je ne pourrais plus entrer comme chercheur maintenant.

*L'engagement politique est-il toujours présent?*

Il y a aussi des engagements mais qui ne sont pas de même nature que les nôtres parce que la société a changé, les modalités d'action sur la société sont différentes d'il y a 30 ans. Je ne suis pas pessimiste sur la question des jeunes. Ils ont une autre manière de voir les choses. Leur place n'est pas facile.

*Maintenant ils sont obligés de performer tout de suite. L'innovation, ça passe par des erreurs, des tentatives.*

C'est vrai que maintenant on ne pardonne pas ça. Moi, je trouve que l'erreur c'est aussi intéressant, ça fait autant progresser les connaissances que ce qu'on réussit. On n'ose pas publier qu'on a appris quelque chose d'une erreur. Alors que je trouve que ce serait drôlement bien. On aurait pu le dire, on a raté, on a essayé...

Périodiquement, je reçois des expertises et des projets à évaluer. J'ai souvent l'impression que les projets sont tellement ficelés qu'à limite pourquoi les faire, les résultats pourraient être prédits à l'avance!

*Quelqu'un comme vous dont le travail a été la préoccupation constante depuis 40 ans, comment envisagez-vous la retraite? Vous avez été dans la parade pendant longtemps, est-ce possible de la quitter comme ça?*

Oui, parce qu'à un moment donné on se dit ... Actuellement, c'est plutôt l'histoire qui m'intéresse là, je suis en train de recueillir des archives sur l'histoire de l'ergonomie francophone. Je suis un de ceux qui peut le faire parce que j'ai vécu certaines parties qui étaient de cette histoire. Je voudrais aussi faire un livre sur le vieillissement au travail à destination du médecin du travail. Mais ce qu'il faut bien saisir, c'est que je ne comprends plus l'évolution actuelle du travail et des

forces sociales à l'intérieur des entreprises. Je ne sais plus donc ... Cela me fait partir avec un petit peu de sérénité. Là, je suis dépassé, c'est pas les mêmes analyses que j'avais faites, il faudrait que j'en change. Je n'ai pas de repères pour en construire d'autres.

*Mais que voulez-vous dire quand vous dites que vous ne comprenez plus?*

J'avais des représentations des rapports de force dans les entreprises, des discussions entre syndicats et patrons sur ces problèmes-là. Maintenant ... je ne sais plus où se discutent les problèmes de conditions de travail. Au niveau de la recherche, on peut toujours trouver des thèmes de recherche, ce n'est pas un problème il y en a suffisamment. Mais si je veux transformer le travail dans l'action, je ne sais plus par où ça passe.

*Il faut dire que les enjeux sont autres. A-t-on atteint la limite des approches qui ont été développées?*

Certaines approches restent fondamentales et me paraissent permanentes: c'est-à-dire l'observation, les renvois à l'opérateur, l'interprétation, le dialogue, la construction progressive des choses. Ça reste nettement valable mais une fois qu'on a fait ça, comment faire passer ça dans l'entreprise à l'intérieur de ses rapports de force. Les règles du jeu ont changé et je ne les sens plus très bien. Je n'ai pas de prise ni de repères d'analyse.

*C'est donc le militant qui ne se retrouve plus.*

C'est le militant dans le sens où en ergonomie on a aussi envie d'agir ...

