


Yvon Quéinnec

 fichier
pdf

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

PISTES : *Jusqu'ici, nous avons fait trois entrevues, passionnantes à chaque fois et différentes en même temps.*

Yvon Quéinnec : Vous savez, parmi les gens de ma génération, on trouve des parcours très différents. Certains, comme Antoine Laille, sont tombés dans la marmite de l'ergonomie « tout petits », et d'autres, comme moi, ont immigré brutalement sur le tard : nous sommes de jeunes ergonomes âgés !

Entre votre passé d'entomologiste et votre domaine actuel, l'ergonomie, il y a quand même un pas ! Vous n'avez certainement pas étudié l'ergonomie des drosophiles au début de votre carrière ?

Bien sûr que non ! J'ai une formation de biologiste, spécialisée en physiologie. Au doctorat, j'ai eu la chance d'avoir un tuteur qui était très préoccupé par l'application possible de la recherche. Je ne faisais pas une recherche appliquée, mais une recherche qui pouvait éventuellement servir à quelque chose. Quand on choisissait de travailler sur des insectes, pourquoi ne pas étudier des insectes qui causent des dégâts aux cultures, au lieu de mener la même recherche sur des espèces qui n'offrent guère d'application évidente ? J'adhérais entièrement à cette préoccupation, que j'ai retrouvée par la suite en ergonomie. Cela a duré de 1963, lorsque j'ai passé cette première thèse, jusqu'après ma thèse d'État de 1973, un parcours qui s'étale sur une dizaine d'années.

Toujours dans le domaine de la biologie ?

Oui, plus spécifiquement sur la physiologie du fonctionnement cardiaque de la mouche et du fonctionnement de l'œil chez le criquet migrateur, avec toujours cette même idée de travailler sur une bestiole qui cause des dégâts concernant les agriculteurs.

À quelle université étiez-vous à ce moment-là ?

À Toulouse, à la faculté des sciences, actuellement Université Paul-Sabatier. En 1973, j'y ai soutenu un doctorat d'État, mais, entre temps, il y a eu mai 68 !

Qu'est-ce que cela a changé ?

Cela a provoqué, notamment, une remise en cause très profonde de l'enseignement. J'avais été nommé en psychophysiologie pour enseigner les bases biologiques aux psychologues. On y enseignait une « biologie de biologistes » à des étudiants qui ne

voyaient pas le lien avec leur discipline. Aussi, avec un collègue, nous avons décidé de modifier et de réorganiser l'enseignement pour faire en sorte que cela réponde à leurs attentes. Notre projet était orienté vers divers aspects de la psychophysiologie calqués sur le découpage de la psychologie : de l'enfant, pathologique, sociale, et, bien sûr, du travail...

Vous avez dit : « On veut se mettre au diapason des étudiants. » Mai 68 n'a donc pas touché que les étudiants ?

Oui, il y avait un contexte politique bien particulier qui concernait tant le citoyen que l'enseignant. À ce moment, je suis encore en psychophysiologie animale, c'est l'enseignant qui développe sa « révolution culturelle » en liaison avec des groupes de réflexion pédagogique (groupe Balint, pédagogie Freinet)...

... qui a été interpellé ?

Voilà, et qui décide de prendre en charge ces préoccupations. Cela voulait dire essayer, par notre discipline, de réfléchir sur les apports de la biologie et de la psychophysiologie dans le champ social. Par exemple, on sait beaucoup de choses sur la biologie de la reproduction dans des groupes animaux : quand la pression démographique augmente dans une population, les femelles deviennent moins fertiles, elles mangent leurs petits... Il y a des régulations hormonales et comportementales. Bien qu'étant en plein dans la physiologie, ces données interrogent bien évidemment les régulations sociales.

De l'éthologie, finalement ?

Oui, d'un labo d'éthologie-psychophysiologie animale, nous cheminerons tout doucement vers l'étude des comportements humains.

C'est dans cette mouvance-là que vous avez décidé ce changement de cap à l'issue de ce doctorat ?

Bien que poursuivant ma recherche en psychophysiologie sur l'insecte, je développe parallèlement un enseignement de psychophysiologie du travail. Pour le créer, il va falloir d'abord mener un combat « idéologique » dans le labo en remettant en cause une certaine conception de la discipline enseignée, mais aussi des rapports hiérarchiques entre « mandarins universitaires » et assistants. Ensuite, va se poser la question de ma propre formation.

On revient à l'enseignement. Pour le donner, il faut toujours bien avoir été préalablement formé ?

Exactement. Le directeur du laboratoire me dit : « Quand j'étais à Strasbourg, j'ai connu quelqu'un qui avait vos préoccupations : un nommé Alain Wisner, de la faculté de médecine de Strasbourg. Vous devriez aller le voir, je ne sais plus ce qu'il est devenu, mais on m'a dit qu'il était au CNAM à Paris. » C'est ainsi que j'ai eu mon premier contact avec l'ergonomie. Je vais rencontrer Wisner, et lui dis : « J'ai envie de monter un enseignement de psychophysiologie du travail. » À ce moment, je sais à peine ce que le mot ergonomie signifie. Wisner m'a accueilli vraiment chaleureusement et m'a répondu : « Excellente idée, il faut y aller, foncez, il n'y a pas de problème. Descendons à l'étage en dessous, je vais vous passer quelques documents. » Pour ceux qui connaissent le CNAM, à l'étage en dessous du bureau de la direction, il y avait alors un couloir avec des

armoires le long du mur où étaient rangés tous les photocopiés, tous les documents du CNAM et où se trouvaient aussi des bureaux..., dont ceux d'Antoine Laville et Catherine Teiger. Wisner me présente : « Monsieur Laville et madame Teiger vont s'occuper de vous. » Je suis reparti les bras chargés de documents !

Le trio infernal était né !

Voilà, on a dû se trouver sympathiques. Je ne sais pas. Il faut consulter Catherine et Antoine ! Mais voilà comment cela a commencé. À ce moment-là, je n'ai toujours qu'une préoccupation d'enseignement. Je vais donc créer un enseignement nouveau (pour Toulouse), mais au tout début, je n'en savais pas plus que mes étudiants. Nous innovons aussi sur le plan des relations « enseignants-enseignés » (autogestion de la bibliothèque et des salles de travaux pratiques par les étudiants, définition collective du programme...) en nous inspirant des fondements de l'ergonomie et de ses définitions des rapports sociaux. Rappelez-vous que l'époque est aux démarches participatives !

Votre thèse portait sur quel sujet ?

Sur un thème qui restera par la suite « *mon* » thème de recherche par certains côtés : « l'influence de l'état interne sur le fonctionnement des systèmes sensoriels ». Cet état interne, c'est ce que l'on va retrouver dans les variations circadiennes. Et ce système sensoriel, on va le retrouver, par exemple, dans la prise d'informations et les changements de stratégies de surveillance dans l'industrie de la chimie au cours des cycles jours-nuits. C'est déjà cette préoccupation : en quoi, les transformations internes du sujet modifient-elles certains aspects du fonctionnement perceptif ou, plus généralement, le comportement ?

La dimension temporelle était déjà une de vos préoccupations, avant même que vous commenciez vos recherches en ergonomie ?

Ah ! oui, très clairement. Cette idée de dimension temporelle et du changement de l'état interne se répercutant sur le comportement et le fonctionnement de l'organisme, notamment au niveau visuel et de la prise d'information, est au cœur de ma recherche. Par la suite, j'étendrai cette thématique au fonctionnement de la mémoire ou, plus généralement, au « cognitif ».

Donc finalement, ce passage n'était pas si grand que cela ?

Non, pas sur le plan théorique. Parallèlement, l'idée que le scientifique puisse s'intéresser aux « conditions de travail » est une expression qui apparaît sur la scène publique. Dans la société française, on commence à contester le travail, la routine « métro-boulot-dodo ». C'est la première fois que, publiquement, on met en cause le fait de travailler. On travaille, c'est normal de travailler, pour gagner sa vie, pour subvenir à ses besoins. Et là, tout d'un coup, il y a des gens qui disent : « Bien non, le boulot, c'est stupide, on travaille mal, etc. » En 1974, pour la première fois en France, un homme politique, Valéry Giscard d'Estaing, utilise publiquement (lors d'entretiens télévisés à l'occasion de la campagne présidentielle) le terme de « mauvaises conditions de travail ». Il prendra l'engagement de les améliorer au cours du prochain septennat. Elles deviennent ainsi un enjeu de société qui a été récupéré (récupération politique pour ne pas dire politicienne...) du mouvement de la rue, du monde social des soixante-huitards. Vous comprendrez que, dans cette mouvance-là, nous témoignons d'un intérêt grandissant pour l'ergonomie.

Étiez-vous seul à Toulouse à vous occuper de cela ?

À cette date exacte, il y a quelques personnes qui ont fait la même démarche. Jacques Christol quitte l'industrie pharmaceutique dont il récuse certaines pratiques (notamment organisationnelles) pour aller se former en ergonomie chez Cazamian, à Paris. Des psychologues toulousains vont plutôt « regarder » du côté de chez Jacques Leplat. Cet intérêt commun pour le travail fait qu'à Toulouse se développe une sensibilité particulière autour du sujet. À un moment, on va toutes et tous se regrouper parce que le ministère de la Recherche soutient des projets consacrés à l'étude des conditions de travail. Il y a donc à ce moment une dynamique institutionnelle dans laquelle Wisner a pesé lourd. Il y a aussi des bourses pour financer des thèses. L'un des tout premiers étudiants est Gilbert de Terssac, sociologue du travail. Il y a donc une mouvance qui se met en place sur Toulouse, ça commence à s'agiter un petit peu. Je continue mon petit bonhomme de chemin. Les étudiants me poussent, me disent maintenant : « Vous nous avez fait une introduction, mais on ne veut pas en rester là, on veut faire de la recherche. » Moi, je n'y connais rien, je ne suis pas compétent.

Nous sommes dans les années 75 ?

Oui, et en 75, Marc Dorel va vraiment me forcer la main en me disant : « Je veux qu'on travaille ensemble. »

Le professeur et l'étudiant se forment et s'autoforment !

Exactement, il y a là des opportunités, car le ministère de la Recherche accepte de financer des projets. Il y a un sujet qui m'intéresse plus particulièrement, c'est le travail de nuit et les rythmes biologiques. De plus en plus de gens travaillent la nuit. C'est une situation anormale aux yeux du biologiste que je suis et qui a étudié les rythmicités circadiennes chez l'animal.

Personne n'avait étudié cela à ce moment-là ?

Bien sûr que si. Wisner, notamment, avait déjà publié un premier rapport à la demande du ministère du Travail. Mais on en savait beaucoup moins que maintenant. Moi, je vais poser la question comme un chercheur par rapport à ce que le CNAM faisait. Antoine et Catherine intervenaient à la suite de demandes d'entreprises. J'ai démarré ce sujet comme le ferait un éthologiste : en en parlant autour de nous, en allant voir des milieux de travail et en sollicitant leur accord pour nous fournir « un terrain » d'analyse. La réponse a été positive parce que, en fait, maintenant je le sais, on a répondu à des attentes, à des demandes latentes.

Et votre hypothèse, c'était : « Il n'est pas normal de travailler la nuit » ?

Oui, la littérature existe de longue date et est sans ambiguïté à ce sujet. Elle montre bien qu'il n'est pas normal de travailler la nuit. Cependant, déjà à l'époque, la problématique se basait plutôt sur les problèmes de santé (par exemple, les troubles du sommeil, les troubles digestifs) que sur les problèmes d'activités au travail. On était très ignorants de la réalité du travail.

Comme la vigilance ?

Et ce que cela implique au point de vue de l'activité. Comment passe-t-on en fait du travail

de nuit à l'ulcère ou à l'insomnie ? Il n'y a pas une relation de causalité directe et simple. Catherine et Antoine avaient commencé cette exploration dans leur travail sur les rotativistes dans l'imprimerie d'un grand quotidien. Un travail tout à fait essentiel. Il montre qu'il n'y a pas de relation stimulus-réponse, de causalité directe, entre le travail de nuit et un effet santé. Cette relation est médiée par l'activité. Ainsi, on constate des espérances de vie très différentes en comparant les clicheurs, les rotativistes, les correcteurs, c'est-à-dire des catégories professionnelles relevant du même groupe social du point de vue culturel, financier ou démographique, travaillant dans la même entreprise. Vous voyez bien qu'on ne peut pas en rester à une analyse trop simplificatrice. Les conditions du travail de nuit, c'est plus compliqué, ce n'est pas juste la nuit, mais c'est aussi le travail qu'on y fait. J'ai coutume de rappeler, maintenant, qu'il n'y aurait guère de gros problèmes de santé si le travail de nuit consistait à venir dormir à l'usine dans un local spacieux et confortable. Il y a problème parce qu'on y travaille. Il ne faudrait quand même pas oublier cette vérité première.

Quel était le sujet de la première recherche ?

L'impact des horaires alternants sur les régulations intra et interindividuelles, et sur l'activité déployée par les opérateurs dans une usine de production d'eau potable de la ville de Toulouse : nous allons « suivre à la loupe », de jour comme de nuit, les contrôleurs dans la salle de contrôle-commande. Ça, c'est une nouveauté dans le milieu des chercheurs qui s'intéressent au travail de nuit. Beaucoup ont fait des enquêtes, des entretiens, mais il y en a très peu, on les compte sur les doigts d'une main, qui ont vraiment suivi les opérateurs 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Nous, on va y être comme des éthologues, on les observe, on les enregistre...

Vous aviez comme sujet de recherche au début de votre carrière des mouches et là, vous passez à des hommes avec leur subjectivité, travailleurs comme patrons. Comment cela se passait-il ?

Vous savez, je suis un individu plutôt primaire qui fait de la recherche et qui a des objets de recherche, et je suis aussi un citoyen qui a une sensibilité politique, culturelle, etc. Mais je pense qu'il ne faut pas que cette subjectivité soit projetée dans le contenu de la recherche : dans le choix des problématiques, oui, mais non dans leur résolution. L'éthologie se définit comme l'étude objective du comportement animal.

Vous conviendrez qu'il est plus facile d'être objectif vis-à-vis d'une mouche que vis-à-vis d'un groupe de travailleurs.

Méthodologiquement, j'aurais tendance à répondre par la négative. Il faut essayer de ne pas tout mélanger. C'est ce qu'on apprend en éthologie, et je ne l'ai pas oublié. Il ne faut pas mélanger recueil de l'information, traitement des données et interprétation des résultats. Ce que je reproche quelquefois aux ergonomes, c'est qu'avant même d'avoir recueilli les données, ils les interprètent. Pour moi, ce n'est pas bon. Je suis assez rigide à cet égard, enfin je crois l'avoir montré dans l'étude canadienne dans le secteur pétrochimique. On définit le protocole, on va compter, par exemple, combien de fois une personne va regarder le cadran qui est là-bas. On va ainsi « bêtement » compter en une heure... il a regardé 22 fois ou il a regardé 45 fois, etc. Après, mais après seulement, on pourra se poser la question : « Pourquoi Raymond l'a regardé 22 fois, pourquoi Jean l'a regardé 45 fois et un autre pas du tout ? » Mais d'abord, il faut mettre les choses à plat. De ce point de vue, je reste fidèle à l'approche des sciences naturelles, à une méthodologie éthologique, tout en étant conscient maintenant qu'elle est largement insuffisante, qu'il faut la dépasser et que finalement, elle n'est jamais complètement

objective.

C'est une illusion, l'objectivité ?

Bien sûr, il n'y a pas d'objectivité au sens strict, il y a toujours une hypothèse *a priori*. Le chercheur avance porteur de ses connaissances, de ses compétences... Il faut donc « maîtriser » cette dimension et se doter de cadres (méthodologiques) assez solides pour « voir » ce que l'on souhaite voir. Par exemple, on construit des grilles d'observation (des éthogrammes) afin de recueillir un « répertoire comportemental ». Cette méthode, je l'appliquerai dans l'industrie chimique. Cette fois, c'est à la demande d'ouvriers que j'ai eus en formation continue (en même temps, des programmes de formation se développent à Toulouse). Nous avons travaillé longtemps dans cette usine, qui a malheureusement défrayé la chronique toulousaine le 21 septembre 2001 [1].

Vous avez vu toute l'évolution en termes d'organisation ?

Oui, en termes d'organisation et en termes technologiques. Nous avons vu le passage des premières usines automatisées, dites à tableaux droits, où il y avait des murs de cadrans, aux usines pilotées par des systèmes informatiques. En moins de quinze ans, on est passé des tableaux droits avec pupitre de commande, à cinq écrans et deux claviers partagés par deux opérateurs. Dans notre premier article, nous mentionnions 1 300 personnes dans l'usine. Or, actuellement, elles ne sont plus que 450. Dans le même temps, la production est passée de 800 à 1 300 tonnes par jour ! La productivité a fait un bond considérable. Il y a eu plus de sous-traitance, de resserrments sur la maintenance, une chasse aux « non-productifs ».

Ce projet a été financé initialement par le programme ministériel évoqué précédemment. Je me souviens que lors d'une réunion de concertation-évaluation des projets retenus en France, nous présentons nos travaux. Tous les grands noms de l'ergonomie sont là et nous écoutent. Je dois dire que l'accueil est plutôt sympathique. Ils m'encouragent et je me souviens à un moment donné, durant une pause, dans un grand parc près du lieu de la réunion, Jacques Leplat se promène, et je vais timidement le voir en disant : « Monsieur, vous avez eu l'air intéressé par ce que j'ai présenté tout à l'heure, qu'est-ce que vous en pensez ? » En fait, je cherche un compliment et, fidèle à lui-même, il me dit : « Il faut continuer. » Bon, un peu déçu, je lui dis : « Est-ce que vous m'accepteriez en thèse ? »

En thèse d'État ?

Non, en thèse de troisième cycle. J'ai déjà une thèse d'État, mais je veux commencer une nouvelle thèse en ergonomie. Je cherche à me donner un outil de formation. Leplat n'accepte pas et donc, je n'ai jamais eu de formation formalisée en ergonomie. Je me suis débrouillé cahin-caha avec des collaborations.

J'apprends des tas de choses en ergonomie et mon souhait, c'est de concilier les deux facettes de mon activité parce que la recherche en physiologie animale m'intéresse toujours et qu'elle me paraît transférable au domaine de l'ergonomie (et inversement). J'ai à l'époque, d'ailleurs, un étudiant qui est maintenant professeur d'université et qui a longtemps continué le travail sur les insectes. Je souhaite développer les deux approches, mais l'institution va à un moment donné m'obliger à choisir. Après m'avoir identifié dans le domaine de la psychophysiologie animale, mes collègues sont perplexes devant mes nouvelles orientations, qu'ils jugent être un prétexte pour fuir la recherche. Il me faudra 11

ans pour les convaincre de l'intérêt de ma reconversion. Onze ans d'arrêt de déroulement de la carrière, mais c'est finalement très secondaire par rapport à tout ce que j'ai trouvé en ergonomie !

Il n'y a pas eu d'hésitation ?

Non. Cette sensibilité à la recherche à dimension applicable, ce travail sur l'homme, les premières préoccupations sur les conditions de travail, les convictions idéologiques l'ont largement emporté. Il y a vraiment des enjeux sociaux, il y a des revendications claires et on est en phase avec les travailleurs, avec les représentants syndicaux, on se sent sur une même longueur d'onde. C'est beaucoup plus difficile maintenant, quelquefois on est plus perdus, mais là, je n'ai pas d'hésitation. Cependant, je n'ai pas fui la biologie, j'y ai eu de grandes satisfactions.

Avec le travail sur les horaires, vous avez quand même la réputation d'avoir continué à essayer de faire le pont entre la recherche en laboratoire et celle sur le terrain. C'est quand même une particularité. Antoine Laville et Catherine Teiger ne fonctionnaient pas comme ça.

Cette approche, ils l'ont eue en partie au départ. Leurs travaux sur les aspects posturaux sont tout à fait expérimentaux. Il s'agissait de protocoles en laboratoire, extrêmement détaillés. Ils vont ensuite passer plus à une recherche d'accompagnement, d'intervention, et s'éloigner du laboratoire par certains côtés. Alors que moi, je vais rester (on revient à la question de tout à l'heure) avec une mentalité d'éthologiste de laboratoire. L'usine chimique dont on parlait, pour moi, c'est mon laboratoire.

Est-ce qu'il y avait des expérimentations de labo, en plus, à la fac ?

Oui, il y avait des expériences, notamment quand les thèmes de la mémorisation ou du vieillissement vont apparaître dans notre équipe : expériences sur la construction d'images opératives, impact de l'heure sur le codage de l'information, effet de l'âge sur la perception de tels ou tels signaux ou les critères de décision, etc. On va aussi amener le laboratoire à l'usine ; on va y porter nos ordinateurs, et les opérateurs viendront faire des tests sur la mémoire dans le cadre d'une étude sur les conséquences du travail en 3/8 sur les processus de mémorisation. On va les étudier comme si on était au laboratoire, sauf qu'il s'agit de vrais sujets. Il y a donc une validité écologique et sociale parce que ça correspond bien à une réalité du terrain. Qui plus est, nos expériences s'inspirent très fortement des tâches effectuées par les salariés étudiés.

C'est fait à partir de la tâche réelle, il ne s'agit pas de tâches expérimentales.

Si, ce sont malgré tout des tâches expérimentales, par exemple, des manipulations qui ont déjà été créées par des psychologues cogniticiens qui se moquent complètement de l'impact de l'heure. Eux étudient le fonctionnement de la mémoire pour elle-même, mais ils ont élaboré des protocoles intéressants et que l'on peut appliquer. Cela étant, ces expériences sont adaptées et finalement découlent toujours de nos propres travaux de terrain antérieurs. Prenons un exemple concret. Quand on a commencé nos études, on travaillait sur l'activité de surveillance dans une usine de procédés chimiques : tableaux droits, 300 cadrans dans une salle qui fait 10 mètres sur 5. Les contrôleurs sont présents en permanence, on les voit. Ils surveillent plus ou moins, et de telle ou telle manière... Tout le monde a accès à l'information qui est disponible à tout moment. On n'est pas obligé de la mémoriser, car elle est là. Brutalement, on passe à un système informatique.

Le système informatique, c'est une seule page affichée sur un écran à un instant donné. Sur cette page, il y a un dix millième (au plus) de l'information. La hantise des opérateurs, c'est de savoir ce qui se passe dans les 9 999 autres pages.

Ils ne sont plus capables de mettre les données en relation, en fait. Autrement que par leur mémoire limitée.

Voilà ! Il leur faut donc « bouffer de la page », comme ils disent. Dans la salle à tableaux droits, l'information est là sous leurs yeux, alors ils peuvent vaquer à diverses occupations. À certains moments de la nuit, on le sait, ils lisent ou ils somnolent. Mais ils sont tranquilles parce que l'information est LÀ. Maintenant, avec les nouveaux systèmes, ils ont la hantise qu'il ne se passe quelque chose sur une page qui n'est pas affichée. Le système est devenu opaque.

En fait, c'est le passage de l'analogique au numérique d'une certaine façon.

Cela nous conduit, avec Gilbert de Terssac puis Valérie Andorre, vers deux axes de recherche. Premièrement, si je n'ai plus l'information disponible sous mes yeux et si je veux savoir quelle est la pression dans le condensateur HP4 et en même temps vérifier l'alimentation de la DC8, il me faut appeler la page HP4, prendre l'info, appeler la page DC8, prendre l'info, et ensuite les confronter. Avant, j'avais les deux simultanément sur le mur. Maintenant, il va falloir associer des informations successives. D'une information spatialement distribuée, on passe à une information temporellement distribuée. On sollicite la mémoire autrement. Les gars nous disent : « La commande du procédé est beaucoup plus facile parce que c'est très automatisé et très fiable, mais le contrôle est beaucoup plus compliqué. » Et ils s'en plaignent. On va donc monter des manip. (manipulations ?) avec eux. Est-ce qu'on peut mémoriser des listes de mots à 4 heures du matin ? Le fait-on comme à 16 ou 17 heures ? Est-ce qu'on peut faire des associations entre des images aussi facilement l'après-midi que la nuit ? Voilà donc tout un courant de publications, avec Pascale Maury, dans des journaux comme le *British Journal of Psychology*, un journal de psychologie expérimentale. En réalité, quand on a les résultats expérimentaux, cela interpelle à nouveau l'activité, ce qui nous conduit à nous poser d'autres questions, par exemple, celles qui sont relatives aux changements d'équipe (les relèves) étudiées par Valérie Andorre. Ça, c'est un premier axe.

Le deuxième axe, ce sont les relations entre les membres d'une équipe. Imaginez une salle à tableaux droits. Supposons qu'un opérateur extérieur (un rondier) arrive. Il entre, va voir un cadran, le tapote un petit peu (comme on le fait avec un baromètre), puis s'en va. Pourquoi est-il venu ? Je n'en sais rien, mais il est venu et a (sans doute) obtenu ce qu'il cherchait. Dans cette situation, tout le monde a accès à toute l'information, elle est là sous les yeux. Tu la regardes ou tu ne la regardes pas, mais elle est là. D'un coup d'œil, tu peux balayer toute la salle. Prenons maintenant la situation informatisée. Si je suis le contrôleur-pupitreur, j'ai le clavier et donc l'accès à l'information. Si quelqu'un arrive, il faut qu'il me demande de chercher l'information qu'il souhaite. Selon mes relations avec cet individu, je peux lui répondre que je suis occupé ou chercher l'information ou même lui céder (temporairement) ma place.... Il y a un rapport dans les équipes de travail qui est totalement transformé. Cela va nous conduire à étudier les communications, les relations interindividuelles, et à poser la question des inconvénients-avantages de l'activité collective (à la fois contrainte et ressource). C'est une recherche, avec Béatrice Barthe, qui vise à se poser la question : « En quoi les relations interindividuelles peuvent permettre de mieux gérer les problèmes de vigilance ? » Parce qu'on constatait une réduction des effectifs sur le terrain, nous nous sommes interrogés sur le fait d'être seul ou plusieurs à surveiller lors des chutes de vigilance. Au passage, j'ai là un point de

désaccord avec le rapport Wisner qui prônait, logiquement, la réduction du travail de nuit. Le travail de nuit est néfaste, il faut le réduire, disait-il. Il suggérait donc que l'on reporte tout ce que l'on peut faire de jour : éliminer de la nuit toutes les activités possibles et réduire les effectifs. Très bien, mais en réalité, nos études d'activités nous amènent à dire exactement le contraire. Attention, quand on vide l'activité de nuit (comme c'est parfois le cas des contrôles-commandes récents), ce qui était vrai dans un système à charge physique lourde ne l'est plus dans un système à technologie sophistiquée, où il faut être encore plus vigilant. Et s'il n'y « rien » à faire, c'est extrêmement dur de rester éveillé et attentif, d'autant qu'en cas de panne, il faudra aller vite et savoir ce qui s'est passé et pourquoi ça s'est passé.

Il y a une chanson de Félix Leclerc qui dit : « La meilleure façon de tuer un homme, c'est de le payer à ne rien faire. »

Il a parfaitement raison. C'est une forme de non-activité... et le fait d'être seul est, en plus, une condition aggravante. Le collectif permet une « gestion mobile des fonctions », selon l'expression du sociologue Naville, c'est-à-dire un partage mouvant des tâches.

Des relais qui se donnent...

Il y en a un qui surveille toute l'installation et les autres se reposent, mais il faut être assez nombreux. Je raconte toujours cet exemple aux étudiants. Ma femme n'aime pas trop conduire. Quand je fais un long voyage avec elle ou que la soirée avance, à un moment elle se propose pour me remplacer. En début de nuit, je refuse cette offre, ça va encore. Une heure ou deux plus tard, ça ne va plus, mais elle, elle dort, et alors je me dis : « Je ne vais quand même pas la réveiller ! ». Donc, si on n'est que deux, on gère ça difficilement. À trois ou quatre, c'est plus facile. Cela a l'air banal, mais c'est exactement le problème qui émerge de la compression des effectifs. Ce qui se joue et comment, les coopérations qui se font dans les équipes permettent les entraides, les glissements de tâche... Ici, l'écart entre le prescrit et le réel débarque à plein ! Des effectifs suffisants permettent justement à ces régulations interindividuelles de participer à la gestion de la chute de vigilance. Donc, attention aux effectifs. J'estime plutôt qu'il est préférable de renforcer les effectifs de nuit, quitte à les diminuer l'après-midi. Qu'est-ce qui justifie une égalité des effectifs dans les trois équipes du 3/8 ? C'est un postulat d'équilibre de l'homme. Or, l'homme est plus fatigable et ne travaille pas de la même façon la nuit. Il faut donc l'aider. Ainsi, dans l'usine d'eau potable évoquée plus haut, les opérateurs se plaignaient de la pénibilité de la surveillance des installations la nuit, mais, l'après-midi, il leur arrivait fréquemment de déconnecter les automatismes et de faire une gestion en manuel pour vaincre l'ennui. Les conducteurs de métro ici, à Montréal, font la même chose. Ils reprennent de temps en temps la machine en main, à la fois pour garder de la compétence et pour rompre la monotonie. Je ne crois pas qu'on retrouve une telle initiative en milieu de nuit.

Toute votre carrière en ergonomie et chronobiologie s'est passée au département de psychologie ?

Jusqu'en 1988, je suis en éthologie au laboratoire qui s'appelle officiellement « psychophysiology ». L'équipe que je dirige se nomme « psychophysiology de l'homme au travail ». En 1988, je suis nommé dans l'autre université de Toulouse, en psychologie, mais je n'y trouve pas de conditions de recherche correctes. Je vais donc rester à la faculté des sciences. C'est comme cela que le laboratoire de psychophysiology s'est « ouvert à l'homme également ». On y fréquentait des chercheurs travaillant sur la génétique du comportement des drosophiles, d'autres sur la neurophysiologie du grillon

ou sur l'éthologie du canari et enfin, ceux qui travaillaient avec les hommes ! Je crois que dans la communauté scientifique de l'époque, l'ergonomie était encore mal connue. Les scientifiques des disciplines dures, comme la neurophysiologie ou la biochimie, la percevaient un peu comme du folklore, une sorte de prétexte à ne pas faire de la recherche. Mais petit à petit, la discipline s'est imposée. On commence à penser que l'ergonomie, ce n'est pas complètement stupide.

Vous êtes donc dans deux universités, prof dans une et directeur de labo dans l'autre. Comment cela se vit-il, c'est compliqué ? Vous êtes votre propre compétiteur ?

Oui, mais ça se vit bien. Je n'ai pas eu de problèmes majeurs parce que j'enseignais déjà aux étudiants des deux universités. Rapidement se créera, dans « ma » nouvelle université, une Maison de la recherche dans laquelle seront regroupés tous les laboratoires de toutes les disciplines (essentiellement de sciences humaines et sociales). Cela permettra de réunir les psychologues du travail de cette université, l'équipe qui travaille avec moi dans l'autre université et quelques transfuges de laboratoires parisiens (dont Alain Kerguelen). Nous allons fonder, avec l'appui du CNRS, le laboratoire « Travail et Cognition », en 1994.

Vous avez travaillé pendant 20 ans à votre usine laboratoire, qui est à côté du labo. Les problématiques ont-elles évolué ?

Ah ! oui, même si la préoccupation majeure reste centrée sur le travail de nuit, la révolution informatique a introduit d'autres questions relevant notamment de la cognition (située ou non). De même, sont apparus les postes de nuit de 12 heures. J'ai étudié cela dans le secteur de la pétrochimie au Canada avec Madeleine Bourdouxhe, Raymond Baril, Serge Guertin et d'autres collègues de l'IRSST. Dans le domaine du spatial, avec Catherine Teiger et Gilbert de Terssac, nous avons fait face à des demandes d'intégration des travailleurs de nuit sous-traitants, dont témoigne l'ouvrage « *Repères pour négocier le travail posté* ». J'ai été très associé, pendant six ou sept ans, à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail et de vie, qui est un organisme de la communauté européenne siégeant à Dublin. À l'époque, « conditions de travail » s'écrivait en majuscules et « vie », en taille minuscule. Maintenant, c'est l'inverse ! L'écologie a supplanté l'ergonomie. Bref, j'ai étudié l'impact de l'informatisation de la presse, puis de la chimie. Dans les centrales nucléaires pointait déjà le problème du vieillissement des travailleurs de nuit. Enfin, plus récemment, nous sommes allés dans des hôpitaux à l'occasion de l'extension de la problématique aux collectifs de travail.

S'agit-il de demandes du milieu à ce moment-là ?

Oui. On a l'air de donner un tracé cohérent de ma trajectoire... mais c'est plein d'interrogations, de doutes et de constructions qui tracent une évolution dont une partie est maîtrisée et une autre nous échappe. Les demandes sont de deux ordres, d'une part une demande des « terrains » (demande syndicale, demande patronale – peu dans mon cas –, demande sociale implicite...) et d'autre part une incitation du milieu professionnel. De ce point de vue, je suis très redevable à deux personnes (Wisner et de Montmollin) qui m'ont mis dans l'obligation de répondre à leurs demandes à force de dire : « On a invité Quéinnec parce que ce qu'il fait en recherche, c'est intéressant. »

Il faut être à la hauteur !

Ils m'ont fait des coups pendables, par exemple : « Au prochain congrès d'ergonomie,

exposé de synthèse, n'est-ce pas Monsieur Quéinnec ? » Je dois dire que sur le plan de l'encouragement, le milieu m'a beaucoup aidé, et m'a conduit à m'inscrire dans la filière d'Alain Wisner et Antoine Laville.

Comment c'était de travailler avec Alain Wisner ?

Vous savez, il a poussé et a supporté (au sens français et anglais *to support*) nombre de gens et j'en fais partie. Je crois que je ne serais pas où j'en suis s'il n'avait pas été là. Jamais il ne m'a dit : « Avant tout, vous allez suivre mes cours. » Bien au contraire, il m'a dit : « Allez-y, foncez, il faut développer la discipline. »

Au dernier congrès Shiftwork, tenu au Japon en septembre 2001, la préoccupation « activité du travail » ne semblait pas très présente. De nombreux spécialistes parlent de différents sujets, mais peu d'activité. Est-ce vraiment une particularité française ?

Oui, en grande partie, du moins à l'époque. Maintenant, il y a aussi des Québécois ! Je vous ai dit tout à l'heure qu'on compte sur le doigt d'une main les gens qui ont cette préoccupation de l'activité, qui savent ce que c'est dans leurs tripes, de faire une nuit comme le font les ouvriers, de passer un dimanche après-midi au travail quand c'est la finale d'un tournoi de tennis ou d'un grand prix automobile que tout le monde regarde à la télévision. Pourtant, quand on est avec des ouvriers qui te disent : « Mais qu'est-ce que tu fais là ? » et qu'on répond : « La même chose que toi. Moi, mon boulot, c'est d'être là, de vous regarder. Vous êtes au boulot, alors je suis au boulot. », ce jour-là, on a gagné quelque chose, on a appris. Je ne veux pas être méchant, mais je suis très déçu par ce qui se fait depuis 15 ou 20 ans. C'est en 1981 que j'ai présenté mes travaux pour la première fois au Shiftwork Symposium. Donc là aussi, tout modeste, je débarquais. Je n'avais pas l'âge de ma compétence, mais je démarrais et quand j'ai présenté les résultats, le public n'a pas compris grand-chose. Il y a eu plein de questions. J'avais tracé la courbe du nombre de conversations émises sur une période de 24 heures. On a une courbe, un « indice de conversation », deux contrôleurs dans une salle de contrôle qui se parlent, ou ne se parlent pas. C'est un bel indice du niveau de vigilance, non ? De même, j'avais aussi le suivi de la posture : Sont-ils debout, en train de marcher, ou assis ? Dans une grande salle de contrôle, tu peux faire ce que tu veux, tu peux rester debout, t'asseoir, voire t'allonger, et malgré tout regarder les cadrans. Et ce que l'on observe, c'est qu'en fin de matinée, les opérateurs sont assis moins de 5 minutes par heure, alors qu'à 4 heures du matin, ils le sont 55 minutes sur 60 ! Quand je présentais cela, je me souviens de Simon Folkard me demandant : « Non, mais comment vous avez pu tracer cette courbe ? » Jusqu'au moment où, à la fin de mon intervention, il a finalement compris que j'étais présent. « It's fantastic! » C'était la première fois que quelqu'un faisait ça. Catherine Teiger et Antoine Laville prenaient le relais le lendemain, avec une communication sur l'analyse de l'activité des rotativistes dans le secteur de l'imprimerie, ce qui leur était apparu indispensable pour comprendre les taux élevés de mortalité. Là encore, les autres étaient incapables de saisir le comment ou le pourquoi. Sans cette étude, il n'y aurait eu aucun argument pour dire que le fait d'être penché pour estimer la qualité de l'impression amenait les gens à respirer davantage de vapeurs d'encre et que plus la technologie avance, plus il faut des produits volatils pour que les feuilles de papier sèchent le plus rapidement possible, et donc que les choix technologiques affectent aussi la santé. Quand les congressistes ont réalisé que là aussi, il y avait une étude terrain, ils ont commencé à dire : « Ces Français, ils font les choses autrement. »

C'est toujours pareil ?

En grande partie, oui. C'est dur la recherche terrain. Passer 12 heures de nuit, déjà ce

n'est pas drôle quand on a 20 ou 30 ans. Moi, j'ai commencé à faire cela bien après. Quand, à 55 ans, les sympathiques travailleurs canadiens de la raffinerie Shell disaient : « Attends, le maudit Français, on va te faire faire la ronde » et qu'il me fallait monter dans les tours de raffinage à 4 heures du matin, par - 20 °C, j'ai parfois pensé qu'un bon entretien, bien au chaud, devant un verre, c'est quand même plus confortable !

Ce fut très difficile ?

Dur, parfois oui ; mais difficile non, car nous étions passionnés. Pour l'étude dans le secteur de la chimie en France, on tournait sur l'horaire 3/8 et nous n'étions que trois, Pierre Thon, Gilbert de Terssac et moi, pour faire la rotation de cinq équipes. Je n'ai pas supprimé une seule heure de cours pendant les deux fois trois mois d'observation, je ne dis pas dans quel état je rentrais de l'usine ! Je ne dormais que trois heures quand j'avais un cours à 8 h. Pauvres étudiants ! C'est quand même plus facile de distribuer, puis de récolter un questionnaire. Ce n'est pas méchant, je veux juste dire que l'on apprend des choses par l'observation qu'on ne peut pas apprendre autrement.

Mais comment expliquez-vous que l'analyse de l'activité ne soit pas encore plus reconnue ailleurs ?

D'abord, je n'oserais pas dire cela. Aux États-Unis, au Brésil, en Europe de l'Est... il y a des ergonomes qui font de l'analyse de l'activité. Par contre, je crois que de nombreux spécialistes du travail ne saisissent pas l'intérêt, le rapport coût-bénéfice de l'observation directe sur le terrain. Pour beaucoup, c'est très coûteux, mais pour nous, ce coût en vaut largement la chandelle. Peut-être n'avons nous pas su exporter notre méthodologie.

Il faut aussi savoir quoi observer, n'est-ce pas ?

Bien sûr, quoi observer, pourquoi on observe, qu'est-ce qu'on va en tirer et qu'est-ce qu'on va en faire. Cela implique une solide formation méthodologique et une recherche bibliographique préalable. Sans cadre théorique, on risque de ne faire que du journalisme (au sens péjoratif du terme), de l'anecdotique.

Cette approche n'est pas aussi rentable pour le CV, n'est-ce pas ?

C'est vrai, elle est lourde et ne se traduit pas aisément par des articles courts, conformes aux impératifs des revues « expérimentalistes ». Cependant, lentement, notre approche pénètre les milieux anglo-saxons et encore plus lentement, le milieu japonais. Mais il ne faudrait pas non plus sous-estimer l'apport des autres approches dans ce domaine.

On sait que le travail que vous avez fait à la raffinerie au Canada avait permis de tester toutes sortes de méthodes. Est-ce que cela vous était arrivé avant dans d'autres recherches ?

Non, pas aussi systématiquement. Il faut des interviews comme celle-ci pour prendre conscience de l'évolution.

Vous appliquiez toujours le même protocole.

Oui... grossièrement. Puis, de temps en temps, je me dis, ah ! oui, c'est vrai qu'on a apporté ça de plus, et en particulier dans la méthode. Par exemple, l'idée de double convergence dans la dernière étude en pétrochimie au Canada. L'idée est d'avoir utilisé

une batterie d'indicateurs aussi large que possible. On n'a pas tout fait, on n'a pas recueilli tous les indices physiologiques, mais on a fait beaucoup de choses : des entretiens avec des travailleurs et leurs épouses ; des statistiques sur les taux et l'évolution des accidents, de l'absentéisme ; un gros questionnaire santé ; de l'analyse de l'activité et aussi des entretiens avec des ex-postés ; enfin, on a exploité les dossiers médicaux des anciens postés. Bref, on a pris plein d'indicateurs très diversifiés, reposant sur des postulats et des concepts différents. L'idée était que chacun de ces indicateurs puisse éclairer une thématique particulière (par exemple, les problèmes de sommeil). Dans les entretiens, on doit trouver des indices éclairants. Dans les dossiers médicaux, on doit trouver des médications correspondantes. Il y a convergence ou divergence. Par exemple, un travailleur qui faisait 3 nuits de 12 heures de suite disait : « La première nuit, c'est dur, la deuxième, ça va à peu près, la troisième enfin, on commence à s'adapter. » À l'inverse, toutes les épouses nous disaient : « Après la première nuit, il est supportable, à la troisième, il est à jeter ! » C'est ça, éclairer des thèmes comme santé, satisfaction au travail, emploi, qualité de l'activité, sécurité... On fait converger des indicateurs, cohérents ou pas, et à partir de là, on cherche des pistes de solutions. Par exemple, qu'est-ce que le problème de sommeil m'incite à dire en termes d'effectifs. Mais aussi, qu'est-ce que les problèmes de sécurité m'amènent à dire en termes d'effectifs ? Et comment cela va se traduire en termes de transformations technologiques ? On pourrait dire : « Il faut enlever les tâches de nuit, les reporter de jour pour alléger les contraintes. » Et de l'autre côté, dire : « Attention, ne videz pas la nuit de ses tâches. » Wisner disait dans son rapport qu'il faut diminuer le travail de nuit, qui est trop pénible. Moi, au contraire, je dis : « Attention, allez-y prudemment. » L'idée, c'est de reprendre les différents thèmes pour éclairer et reconverger vers des pistes de solutions, d'essayer de gérer des incohérences, des contradictions. Au fond, il faut se dire : « Il n'y a pas de bonnes solutions, il n'y a que des compromis. » Toutes les solutions ont des avantages et des inconvénients. Il faut mettre à plat ces avantages, ces inconvénients.

Ce que vous faites au fond, c'est outiller les gens pour qu'ils soient en mesure d'éclairer la décision à prendre.

J'essaie de leur donner le maximum d'informations. Celles-ci ne sont quand même pas neutres. L'idée, c'est de leur donner plusieurs pistes de solutions parce que la notion d'avantage n'est pas claire. Qu'est-ce qu'un avantage ? Et pour qui ?

Cela dépend d'où l'on est rendu dans son cycle de vie, cela dépend de nombreuses variables.

Exactement. Et c'est là qu'on voit les contradictions entre les jeunes qui demandent certains types de rotation et les plus âgés qui en veulent d'autres. D'où l'idée de proposer DES solutions à la carte. Ce qui m'a toujours choqué, c'est le manque d'imagination qu'il y a dans le domaine du travail posté. Des quarts de travail 3/8, c'est vraiment la solution la plus primaire que l'on puisse trouver. C'est une solution mathématique, pas organisationnelle. Pourquoi avoir les mêmes horaires, les mêmes rotations pour tout le monde ? Où est la justification ? Pourquoi diviser les 24 heures en portions égales (au lieu de 7-8-9 par exemple) ?

Ce n'est pas une question de simplicité organisationnelle ?

Très souvent, c'est parce que la porte d'entrée de l'usine ouvre à 3 h 55 et ferme à 4 h 10. Voilà, ou bien cet argument qui m'a souvent été donné par les gestionnaires : « Avec votre système, c'est compliqué de calculer les primes de nuit ou les primes de transport... » N'a-t-on pas des logiciels pour faire cela ? La santé des hommes, la sécurité des

installations ne devraient-elles pas l'emporter ?

Vous avez travaillé sur quels sujets dans les dernières années ?

Essentiellement sur la mise en place des 35 heures et sur les aspects collectifs en milieu hospitalier. Partout, on a de la difficulté à trouver des infirmières. En Angleterre, c'est vraiment dramatique, en France, c'est très grave aussi. C'est un milieu de travail de nuit très féminisé et particulièrement intéressant du point de vue de la problématique des relations interindividuelles.

Changeons de registre si vous le voulez. Il y a des activités humaines qui sont continues : les hôpitaux, les raffineries, on ne peut pas les arrêter. Mais beaucoup d'activités humaines ne sont pas nécessaires à toutes les heures du jour. Le débat de cette année au congrès Shiftwork portait sur la société 24 heures sur 24, 7 jours par semaine. Vos études sur le temps et le rapport au temps qu'a une société, est-ce que c'est quelque chose de très culturel ? Par exemple, a-t-on besoin d'avoir des magasins ouverts tous les jours, a-t-on besoin d'une journée de pause chaque semaine ? Quelle est votre réflexion par rapport à cela comme chercheur et comme citoyen ?

C'est une question difficile. Je me sens un peu perdu comme chercheur et horrifié comme citoyen. On assiste à une banalisation du travail de nuit et de « l'heure de travail ». Les sociologues et économistes ont gagné sur les psychologues et les biologistes. Nous sommes arrivés à un modèle où « une heure égale une heure ». C'est terrible. On est dans une gestion comptable du temps et on le voit bien dans le débat en France sur les 35 heures de travail. C'est pour cela que je me sens perdu par rapport à l'évolution sociale et à celle du milieu de travail. Quand on a commencé nos études sur le travail de nuit, il y avait un intérêt partagé par toutes les personnes concernées (salariés, syndicats, médecins, chercheurs, ergonomes...). Pourquoi et comment une telle rupture a-t-elle pu apparaître ? Je ne sais pas, je ne suis pas psychanalyste, mais il doit y avoir une raison profonde quelque part, en dehors même des raisons économiques. De même, en tant que citoyen, j'ai été horrifié que l'État ait autorisé cette année l'ouverture des magasins en France le 14 juillet. C'est quand même notre fête nationale, c'est-à-dire un symbole très fort qui participe au processus de socialisation. Je trouve ça ahurissant, je ne l'ai toujours pas digéré. Tous ces indices me semblent témoigner d'une emprise du profit au détriment de la santé, des relations familiales et sociales. Dans les années 1960, 70, 80, il y avait une bonne cohérence entre le discours général, social, syndical, scientifique : « Le travail de nuit, c'est anormal, ce n'est pas acceptable. »

Il faut le réserver pour les activités vraiment nécessaires.

Voilà, et il va falloir en payer le prix, et pas uniquement en termes financiers. En France, il y avait un débat entre la CGT qui disait : « Il faut que les patrons payent très cher leur travail de nuit pour le restreindre. » La CFDT, pour être un peu simpliste, reprenait le titre d'une de ses brochures, *Sommeil à vendre*. Ils disaient : « Il faut arrêter d'acheter la santé des travailleurs. Une nuit ou un week-end, ça ne s'achète pas, ça se compense. » Alors, il y avait donc cette idée de « payer » en termes de réduction d'horaire et en termes d'effectifs. Nous étions bien en adéquation : les médecins disaient : « C'est dangereux » ; les ouvriers disaient : « On nous exploite, on est crevés. Il nous faut des horaires allégés... » ; les syndicats dénonçaient le travail de nuit, nous, les chercheurs, on avait des modèles scientifiques cohérents : tout allait bien. Récemment, les travailleurs d'une raffinerie nous ont dit : « Il ne faut pas toucher à nos horaires : les 12 heures (2 équipes de 12 heures), c'est pourri, mais tu n'y touches pas. »

Les préoccupations économiques ont pris le pas sur la santé ?

Je me demande si, dans la tête des gens, le travail n'est pas devenu un résidu dans la vie personnelle. Ça n'est plus comme pour nos grands-parents. On vivait pour travailler, ce n'était pas remis en cause.

La vie et le travail, c'était imbriqué.

Exactement, la vie, c'était de travailler, il n'y avait guère de contestation possible. Maintenant, le travail, il faut s'en débarrasser. Ce qui compte vraiment, c'est le hors travail et la question posée par les salariés devient : « Peux-tu me faire un emploi du temps, même pourri en termes de boulot, je m'en fous, pour autant que je puisse bien gérer mes temps de loisirs. » Cette attitude mène du coup à comptabiliser et à condenser les heures, peu importe qu'elles soient un dimanche ou un jour férié.

Vous trouvez une vertu à l'arrêt ?

Je suis content d'arrêter, de ce point de vue, de prendre du recul au moins. J'ai du mal à comprendre les demandes des salariés, même si je sais bien qu'ils ne sont pas suicidaires. Elles ne doivent quand même pas être idiotes, ces demandes ! Pendant 30 ans, je me suis battu en disant : « Le travail de nuit, c'est aberrant ! » et j'ai des interlocuteurs aujourd'hui qui me disent : « Fais-nous du 12 heures de nuit, non pas 8 heures, ne diminue pas les postes, ne fais pas des postes courts, fais-nous des postes longs de nuit, le plus long possible... Si on pouvait faire 14 heures, ce serait super bien, on ferait 14 heures, 2 nuits par semaine et hop, c'est terminé ! » En termes d'ergonomie, c'est totalement inacceptable.

Donc, vous voyez des paradoxes qui émergent.

J'en vois plein et on a de plus en plus de mal à faire passer nos messages, y compris parce que les syndicats sont plus centrés sur les problèmes d'emploi. Je les comprends, mais en même temps je suis bien perplexe.

Donc, les chercheurs qui vont vous suivre ont du travail sur la planche ?

Ah ! oui, mais heureusement, la recherche ne s'arrête jamais. Les nouveaux vont sûrement comprendre. Moi, je me sens trop vieux et enfermé dans mes concepts.

Ce n'est pas plutôt l'inverse ?

Il arrive un temps où l'on est trop imprégné, on a du mal à s'adapter. Les personnes âgées ont souvent du mal à s'adapter aux nouvelles technologies !

Êtes-vous maintenant à la retraite ?

Administrativement, je suis à la retraite. Je vais peut-être continuer certaines activités. Cela va dépendre des opportunités, des demandes. Je ne sais pas du tout... mais pour ce qui est du milieu universitaire, je tourne la page, ce qui est normal. Il faut passer le relais aux jeunes.

Vous êtes à la retraite, mais vous n'arrêtez pas vraiment.

Vous savez, déjà deux ans avant de partir, j'avais élagué beaucoup de responsabilités : la direction du labo notamment. Je me suis mis en situation de passer le relais. Il y a des jeunes qui sont bons, mieux formés que nous à l'époque et bien plus brillants. Je suis toujours impressionné quand j'assiste à des congrès et que je vois des « petits jeunes » arriver et faire un exposé. Ils-elles sont déjà de vieux routiers. Alors que quand on a commencé, on parlait tout bas, dans notre barbe, sans bien maîtriser les tenants et les aboutissants de notre travail. On était nuls !

Il y a donc de la relève ?

Oui, mais il faut leur faire de la place. Je crois aussi qu'ils sont peut-être plus en harmonie par rapport à votre question précédente, à la façon de poser les problèmes. Peut-être qu'étant dans un modèle culturel autre, ils appréhendent mieux, différemment c'est certain, les évolutions sociales.

Parce qu'il y a quand même des effets qui ont été constatés, n'est-ce pas ? Ils ne vont pas disparaître pour autant.

Ah ! non, il y a un bilan extrêmement sérieux qui est maintenant clair et reconnu internationalement. On peut discuter entre nous sur le poids de telle ou telle variable, mais il est clair qu'il y a de gros effets massifs qui sont incontestables. On sait qu'une personne sur trois souffrira d'insomnies quasi permanentes ou aura des troubles digestifs graves et chroniques. On sait que dans certaines situations très répétitives, on aura un syndrome carpien ou un mal au dos. Le tout, c'est de savoir combien de mois pour y arriver et quel pourcentage de la population sera touché selon le type d'activité et d'organisation.

Quels sont vos projets dans votre nouvelle vie ?

Je n'ai pas de projet, ou plutôt j'en ai plein, des fantasmes de choses que je n'ai pas faites... et que je ne ferai pas, bien évidemment. Par exemple, reprendre des études dans des domaines où je suis très inculte. Vous savez, les gens ont eu une image de moi « très bouffé par son métier », ce qui est vrai. Mais en même temps, je suis capable de me détacher assez facilement. Je fais de la voile, je collectionne aussi les timbres depuis 15 ans et ne m'en suis absolument pas occupé, je bricole beaucoup... Mais votre question sur la retraite m'agace un peu. C'est une question d'intellectuels. Il y a des millions de gens qui partent à la retraite chaque année et qui disent tout simplement... enfin !

Peut-être est-ce votre femme qui va dire enfin : « Ouf ! »

À moins qu'elle ne dise : « Finalement, je le préférais à dose homéopathique... »

[i] Le 21 septembre 2001, le hangar 221 de l'usine chimique AZF de Toulouse explose. Bilan : 31 morts, plus de 250 blessés et des dégâts matériels considérables : maisons détruites, écoles effondrées, HLM dévastées, hôpital psychiatrique soufflé...

