

## Jean GAVREL

Entretien avec Michel Pottier 2002

---

Il y a une vingtaine d'années, lors de mon premier mandat au conseil d'administration de la SELF, Jean Gavrel a été mon conseiller expérimenté pour m'initier à son fonctionnement et il m'a transmis son enthousiasme pour aller vers les membres et correspondants de notre société et reprendre, à sa suite, le flambeau de la préparation du bulletin de liaison.

Il reste discret sur son engagement vis-à-vis de la SELF mais c'est grâce à lui que le bulletin est passé de quelques rubriques à celui d'un moyen de communication tourné vers les différentes sensibilités de notre communauté. Le retrouver aujourd'hui, comme ceux qui l'ont connu dans son parcours, plein de verve et l'esprit toujours aussi vif est un plaisir que je souhaite partager avec vous tous.

Annie Drouin

*MP : Peux-tu nous donner ta date de naissance et ensuite ce qui t'a motivé pour l'ergonomie, quels sont tes centres d'intérêt, les rencontres que tu as pu faire, ton parcours professionnel d'ergonome ?*

JG : Je suis né le 30 juillet 1925. Bien qu'ayant terminé mes études par le Bac Mathélem, la Section S d'aujourd'hui, les sciences naturelles m'intéressaient beaucoup.

Après mes études secondaires, j'ai fait une école d'ingénieur, l'ICAM, Institut Catholique d'Arts et Métiers à Lille, entre 1942 et 1945, période perturbée s'il en fut.

Je me destinais à rejoindre mon père, cidrier-distillateur en Haute Normandie. Il me fallait acquérir les connaissances nécessaires en microbiologie, biologie et physiologie pour conduire la fabrication du cidre et la distillation et s'occuper des pommiers. Je suis donc venu passé deux années au Laboratoire de Microbiologie rattaché à l'Institut National Agronomique. Pendant ces années, j'ai suivi en Sorbonne les cours de physiologie animale et végétale et de chimie biologique. A partir de janvier 1949, je suis devenu Directeur Technique dans l'entreprise de mon père. La cidrerie avait souffert pendant la guerre. Sa reconstruction avait été longue. L'essentiel des bâtiments était reconstruit quand je suis arrivé. Mon premier travail a été de diriger le gerbage 3 par 3 de cuves cylindriques horizontales de 50 m<sup>3</sup> pesant entre 5 et 7 tonnes dans une chambre froide où seraient stockés à basse température 15.000 hl de cidre en attendant l'été. Les seuls outils étaient des palans à main pour les déplacements verticaux et des châssis de wagonnets Decauville pour les déplacements horizontaux.

Malheureusement, les affaires n'ont pas tourné comme on l'aurait espéré. Dès 1954, après un été trop froid pour que les gens aient soif, j'ai pensé qu'il fallait que je cherche une autre orientation, ce qui ne plaisait évidemment pas à mon père. J'ai laissé passer 1955. En 1956, j'ai cherché un autre emploi. En 1957, je suis entré chez Renault. A l'époque on embauchait chaque mois les jeunes ingénieurs et futurs cadres par paquets de douze. Après mes six mois d'essai, je devais aller à la centrale de production-distribution des fluides de la nouvelle usine de Cléon.

Lors du stage de présentation de l'entreprise, une personne est venue nous parler de son service dédié à l'Etude des Problèmes de Personnel. En l'écoutant se présenter et dire quelques mots de son activité avant d'entrer chez Renault, j'ai présumé que je connaissais bien quelqu'un qu'il avait nommé dans sa

présentation. Je suis allé le voir après son exposé. Je ne m'étais pas trompé. Il m'a invité à venir le voir dans son service, pour discuter de mon affectation quand je devrais me décider.

Quatre mois plus tard, après trois semaines de stage d'O.S.2 sur machine à mouler en fonderie de fonte malléable puis quelques mois comme Ingénieur Méthodes Manutentions pour l'Ile Seguin, mon embauche définitive était acquise. Toutefois le travail que je devais faire à Cléon ne m'intéressait pas vraiment et la personne qui dirigeait le service ne me plaisait pas beaucoup. Je suis allé voir l'homme des études de problèmes de personnel. Il savait déjà que j'avais fait du cidre. J'ai décliné ma formation " *Je suis ingénieur et j'ai obtenu deux certificats de sciences naturelles* ". Derrière lui une personne a levé la tête : " *Répétez, Monsieur, s'il vous plaît* ". C'était André Lucas, un très proche du groupe des Membres Fondateurs de la S.E.L.F.

Il m'a tout de suite dit " *Je cherche actuellement un ingénieur qui a eu une formation complémentaire en sciences de la vie. Il n'y en a pas d'autres que vous pour le moment chez Renault, alors si ça vous intéresse, je vous prends avec moi puisque j'ai des crédits pour démarrer. Je viens d'embaucher un autre Ingénieur, Pierre Jaunet. Vous serez deux. Mais comme on n'attend pas après nous pour s'occuper des Conditions de Travail, vous pourrez aller suivre des cours à la rentrée prochaine à la Sorbonne pour vous remettre à jour. On devrait commencer à trouver des gens qui ont besoin de nous dans les mois qui viennent* "

*MP : Depuis combien de temps avais-tu interrompu tes études ?*

JG : Pratiquement 10 ans. Je me suis donc inscrit en Psycho-physio, ce qui, à l'époque préparait le mieux à l'ergonomie. J'ai donc suivi les cours de M. Soulérac et de Mme Fessard en physiologie du système nerveux, de M. Lageay en physiologie des organes de la perception, de M. Leplat pour les statistiques biométriques. Cela a été un excellent souvenir. J'ai obtenu le C.E.S. de Psycho-Physio.

C'est au cours de cette année, que j'ai rencontré Wisner ; il avait déjà édité les petits fascicules de l'INRS sur la vision et surtout sur l'audition et le risque de surdité. Wisner a été très vite la référence en matière d'étude sur le bruit. Ce fascicule comportait l'abaque de Stevens pour l'interprétation du risque de surdité en fonction des niveaux sonores. Il avait même traduit le livre de Stevens qui a été publié par l'INRS.

A l'époque, nous pouvions disposer de deux sortes de matériel de mesure du bruit: un sonomètre analyseur proposé par l'INRS, qui analysait au moins deux bandes d'octaves et un matériel chez Renault qui analysait par tiers de bandes d'octaves. L'abaque de Stevens était en octaves et le sonomètre de l'INRS n'était donc pas adapté si on souhaitait faire du travail un petit peu plus fin, ce qui était notre objectif car ce n'était pas le moment de commencer en simplifiant les mesures.

En 1958, j'ai obtenu le CES de psycho-physio. Nous avons commencé à travailler, avec Pierre Jaunet, sur la réduction du niveau sonore puisque nous avions des outils pour le faire. Il me semble que c'est à ce moment là que nous avons commencé à travailler avec Wisner.

*MP : Est-ce à partir de cette époque que vous avez commencé à faire des cartes de bruits chez Renault ?*

JG : Oui, c'est à partir de cette période-là que nous avons fait des cartes de bruits interprétées. Pour des surfaces de 200 et 300 m2, on faisait une mesure analytique et sur la carte, on traçait dans chaque zone un petit cercle; celui-ci était vide pour caractériser une ambiance calme, comportait un ou deux traits pour caractériser le niveau de gêne d'une ambiance gênante, trois ou quatre traits pour caractériser le niveau de danger des zones à risque de surdité et était complètement noirci là où existait un risque de surdité même pour une exposition accidentelle.

Nous avons fait les premiers essais d'absorption du bruit sur des échappements d'air des visseuses entraînées à l'air comprimé. Ces petites machines faisaient au moins 110-115 dB global; les séquences d'utilisation étaient brèves, mais revenaient plusieurs fois par minute. Elles engendraient un risque de surdité Nous avons inventé un manchon insonorisant qui réduisait les niveaux sonore d'au moins 20 dB global grâce un abaissement du niveau des fréquences aiguës.

Jaunet était ingénieur Arts et Métiers et en même temps mathématicien et physicien. Il s'est petit à petit spécialisé dans l'étude des bruits et il a fait autorité dans le domaine de la réduction des niveaux sonores. Il était certainement un des meilleurs dans ce domaine.

Sollicités par les rédacteurs de l'Usine Nouvelle, nous avons publié dans le numéro annuel de 1965 un article intitulé « Lutte contre le bruit. Réalisations pratiques dans une entreprise », article très illustré, bien sûr en noir et blanc. Cet article est devenu une référence pendant des années. Il confirmait la Régie Renault comme pionnière de la prise en compte des Conditions de Travail.

En 58/59, Wisner, Bouisset, Metz, Monod, Scherrer ont organisé des cours de perfectionnement en ergonomie. En 1959, l'Association Française pour l'Amélioration de la Productivité, l'A.F.A.P., qui avait vu dans l'ergonomie une discipline susceptible de contribuer à l'amélioration de la productivité, m'a proposé de participer à un stage de deux semaines à Londres organisé par le British Council. Ce stage comportait une série de conférences par des professeurs de facultés et des chercheurs dans le domaine de *l'Human engineering* et des visites de laboratoires. Murrell faisait partie du groupe organisateur et y a donné des conférences.

*MP : Quelles sont les études que vous avez faite sur les expositions à la chaleur ?*

JG : Ce problème d'exposition à la chaleur nous a beaucoup intéressés. Il y avait de grands ateliers de fonderie et des forges. Il y avait aussi des ateliers de presses chauffées à la vapeur pour la vulcanisation de pièces en caoutchouc. Les presses étaient de petite dimension mais la température de la face tournée vers l'opérateur avoisinait les 180 . L'opérateur se tenait devant la presse pour assurer son travail. Nous avons « inventé » un écran s'interposant entre la presse et l'opérateur pendant la phase de vulcanisation.

Nous avons utilisé les travaux de Metz pour PROHUZA, « Problèmes Humains dans les Zones Arides » pour prévoir des conditions de travail supportables dans la chaleur des Mines de Fer de Mauritanie, MIFERMA. Nous avons des outils pour mesurer la charge thermique à partir de l'activité estimée de l'opérateur, de la température et de l'humidité de l'air mesurée avec un psychromètre-fronde, de la vitesse de l'air et du rayonnement thermique. Nous mesurions cette dernière donnée avec un thermomètre placé au centre d'une sphère en laiton noircie au noir de fumée copi e sur celle qu'utilisait le physiologiste anglais Bedford pour évaluer la charge thermique des soutiers des cargos qui naviguaient dans l'océan Indien. Nous placions cette sphère à un emplacement où pouvait se situer la tête de l'opérateur. Nous portions les mesures sur des abaques proposées par Metz.

*MP : Chez Renault, qui vous demandait de procéder à ces travaux ? Et dans quels buts : améliorer les conditions de travail ? Améliorer la productivité ?*

JG : On a toujours tenu à ce que la prise en compte des conditions de travail ne soit pas un frein à la productivité et que, au contraire, elle puisse y participer. Voir plus haut la position de l'A.F.A.P.

La demande venait des chefs d'ateliers, des ingénieurs, des médecins du travail, des CHS, des agents des conditions de travail, des agents de la sécurité, tout d'abord sur les nuisances sonores. La demande émergeait également de par notre propre curiosité car on voulait faire progresser les connaissances dans le domaine.

Plusieurs maladies professionnelles étaient déjà indemnisées ; c'est venu vite pour la surdité. Les grandes entreprises comme Renault étaient au « risque réel » ce qui voulait dire que nous étions notre propre assureur ; nous prenions prétexte de cette disposition légale pour inciter à supprimer les nuisances, notamment celles dues au bruit. Progressivement beaucoup d'opérations étaient mécanisées. Il y avait de moins en moins d'opérateurs sur machines individuelles mais dans le même hall où ils étaient exposés au bruit des machines se trouvaient des chaînes de montage où il y avait du monde.

Nous avons travaillé avec des fabricants de casques et commencé des essais de casques avec des ouvriers qui voulaient bien endurer de les porter. Il s'agissait d'un atelier très bruyant ; les gens y ébarbaient des pièces brutes en acier avec des burins pneumatiques ; un maximum. Ils avaient accepté de porter des casques. Les coquilles entourant l'oreille appuyaient sur la peau. Ce contact devenait douloureux en peu de temps et cela tenait chaud ; mais ils étaient déjà tellement sourds que finalement le casque ne leur changeait pas la vie. Ils formaient une équipe soudée ; ils s'étaient fait un langage par signes ; ils prenaient leurs repas ensemble à la cantine. Leur surdité était à un niveau très handicapant.

Nous avons demandé aux fabricants d'améliorer leur matériel. Des progrès ont été faits. J'observe que les casques sont apparemment acceptés maintenant.

Toutefois, nous avons toujours donné la priorité à la réduction du niveau sonore.

*MP : Et qu'en est-il des problèmes de dimensionnements des postes de travail ?*

JG : Quand j'étais à la cidrerie de mon père, j'ai installé une chaîne d'embouteillage du cidre semi-automatique en impliquant tous les opérateurs dans l'étude de l'installation, sans savoir que l'ergonomie existait. On avait fait des maquettes vraie grandeur en planches du poste de vidage des casiers dans la machine à laver, de reprise des bouteilles à la sortie de la boucheuse et du soulèvement des casiers. On est passé aux casiers à 10 bouteilles, ce qui était moins lourd que le casier à 15. On a étudié les hauteurs de chemins de roulement sur lesquels roulaient les casiers pour, qu'à l'arrivée, l'opérateur qui allait les prendre pour les empiler dans le stock puisse les attraper à bonne hauteur et ne soit pas obligé de se baisser. Nous avons fait de l'ergonomie avant l'heure.

Chez Renault, nous avons commencé à étudier les problèmes d'atteinte manuelle des objets à prendre ou à déposer sur les machines. Je me souviens que l'atteinte des commandes et les manipulations du châssis sur les presses de moulage des moules de fonderie en fonte malléable où j'avais été OS, compte tenu de l'allure à maintenir, tenaient de l'acrobatie. Charlie Chaplin, aurait été bluffé.

Il y avait bien des données anthropométriques, mais il n'y avait pas de données permettant de définir dans les trois dimensions de l'espace le volume accessible par les mains en posture assis ou debout correcte. Nous avons repris les préconisations de Barnes dans son livre traduit en Français. D'après lui la hauteur du plan de travail pour un opérateur debout devait être de 1,04 mètre ! Nous aurions souhaité une dimension plus facile à retenir, un chiffre rond, 1 mètre qui semblait coller avec les données anthropométriques relevées sur la population française. Nous nous sommes reportés à l'ouvrage original de Barnes. Lui avait retenu 40 pouces, un chiffre rond. Nous avons retenu un mètre. Un exemple du cheminement obligé d'une traduction. Nous tenions la base de notre norme.

Il existait chez Renault, un livret, l'Aide Mémoire de l'Agent de Maîtrise qui comportait des indications à la fois d'ordre législatif, réglementaire pour que l'Agent de Maîtrise puisse se tirer d'affaire dans ses relations avec son personnel. Nous y avons ajouté un chapitre « Conditions de Travail ». On y trouvait les dimensions des aires de travail, des indications sur les principaux moyens d'insonorisation, des préconisations sur l'éclairage et les principaux moyens de lutter contre le rayonnement thermique.

Dès les années 30, il y avait un laboratoire d'Hygiène Industrielle chez Renault ; à notre entrée en action, il était dirigé par le Docteur Guyot-Jannin. La fonction de médecin hygiéniste du travail était confiée à Madame le Docteur Régine Négri, très compétente en toxicologie. Nous avons travaillé ensemble à partir de nos différents points de vue, toxicologie et concentration des polluants dans l'environnement de travail, rapports des laboratoires et ergonomie et nous avons élaboré ensemble des fiches de mise en place des produits. Le système REACH avant l'heure. Cela a permis, par exemple, d'éliminer définitivement le benzène et de favoriser l'introduction d'autres diluants. Petit à petit, dans le même chapitre, nous avons étendu le problème de la mesure d'ambiance thermique au problème du conditionnement d'air et de aussi à l'extraction de l'air pollué.

*MP : Peux tu nous parler de votre intervention sur les cabines de ponts roulants ?*

JG : Les ponts roulants étaient nombreux dans l'entreprise. Les cabines étaient dangereuses et pas du tout ergonomiques. C'était de simple bac en tôle suspendu sous la poutre du pont. Pour voir ce qui se passait au sol, l'opérateur était obligé de se pencher très fortement par-dessus le bord de sa cabine. Il y a eu des accidents mortels. Il y avait également des problèmes de conduite des ponts car il fallait faire vite et néanmoins ne rien accrocher au passage. Le pontier ne pouvait pas s'asseoir.

On a donc décidé de faire des cabines complètement ouvertes. Le plancher serait transparent, en verre feuilleté, et les tôles formant les faces latérales seraient remplacées par de simples garde-corps ; la vision périphérique serait aussi bonne que possible. Il n'y aurait plus que deux leviers de commande : la commande du treuil et une commande regroupant sur le même levier les déplacements horizontaux qu'un fabricant venait de sortir. L'atelier du Service Entretien Renault a réalisé une cabine prototype qui a contribué à faire évoluer la conception des cabines de ponts roulants.

La revue Manutention m'a ouvert ses colonnes pour publier un article décrivant notre cabine de ponts roulants ergonomiques avec les arguments justifiant nos choix. Ce document a souvent servi car il montrait comment, à partir de critères ergonomiques généraux d'aménagement de poste, on pouvait concevoir, par exemple, une cabine de pont roulant.

*MP : La construction de cette démarche ergonomique, même si le terme n'existait pas encore, a-t-elle été suivie d'effets ?*

JG : La construction de la démarche a commencé en 1958 et se poursuit toujours.

Nous étions à la Direction centrale du personnel et on a travaillé tout de suite pour tout le monde. Comme Billancourt n'était pas loin, c'était le principal centre d'intervention, mais au cours des années 60 nous avons mis en place des services de Conditions de Travail dans toutes les usines et aussi à la Direction des Méthodes; c'était le moyen de faire prendre en compte les Conditions de Travail des conceptions des moyens de production.

Parallèlement, il a été développé, avec les Docteurs Claude Tarrière et Madame le Dr Courtoux, une recherche d'évaluation de la charge de travail par comparaison entre la fréquence cardiaque au repos et en activité. Dans la pratique les Agents des Méthodes définissaient la charge par estimation. La mesure de la fréquence cardiaque a permis de préciser le coût cardiaque notamment pour le travail « en position », un euphémisme pour décrire un travail en « mauvaise », voire « très mauvaise position ».

Par exemple, pour placer sous le pavillon, le plafond, de la Renault 4 la percale, à la fois habillage et absorbant du bruit, l'opérateur devait grimper dans l'habitacle et se tenir à genoux les bras en l'air pour accrocher et tendre cette percale; et ceci 40 fois par heure. A genoux on ne pouvait pas faire jouer l'ensemble de la musculature ; tout se retrouvait sur le thorax et les bras en contraction statique. On

arrivait à un coût cardiaque soit une charge de travail équivalente à celle d'un forgeron manipulant sa pièce sous le marteau-pilon.

Cela a conduit à supprimer cette activité et on a remplacé la percale de pavillon par une coque préfabriquée et par une machine qui la collait sous le pavillon.

L'évolution de l'attitude des opérateurs envers un travail parcellaire suggérait de proposer d'élargir la tâche c'est-à-dire réaliser un ensemble de tâches permettant de produire un composant identifiable du véhicule et d'enrichir les tâches c'est-à-dire ajouter au seul travail d'exécution des activités de contrôle et de réglage. André Lucas a proposé à Pierre Tarrière de venir faire profiter le Service des Conditions de Travail de son expérience de Chef de Département de fabrication pour définir des critères d'évaluation quant à l'atteinte de ces nouveaux objectifs. Il a dirigé l'élaboration d'un document « Profils de postes » ayant pour but l'évaluation du poste de travail. La première partie du document rassemble les critères d'évaluation des facteurs de sécurité et d'hygiène - un poste doit être sûr - et des facteurs ergonomiques - un poste doit être bon. La deuxième partie novatrice proposait l'évaluation de critères psychologiques et sociologiques, notamment autonomie de l'opérateur et contenu de son travail. .

En parallèle, en 1974, nous terminions un document normatif, « Aide-mémoire d'ergonomie – Conception et Réception d'un poste de travail » réédité en 1982 1992

*MP : Cela veut dire que dès 1974, le terme ergonomie était officialisé ?*

JG : Oui et même bien avant, vers les années 60. Nous avons envie de parler d'ergonomie tout de suite, même si les gens ne connaissent pas ce mot. Les marins bretons disaient bien un scaphandre comme tout le monde. Un jour, un des chefs de service de la direction des Travaux neufs nous a dit « *votre truc, ce que vous faites, je ne sais pas si vous le savez, mais cela s'appelle de l'ergonomie* ». Alors on lui a dit : « *Merci Monsieur, on le savait, mais ça fait plaisir que vous le sachiez, même si dans un premier temps vous pensiez qu'on était un peu des ploucs de ne pas avoir l'air de savoir comment ça s'appelait.* »

Dès les premiers temps, on a dit aux gens : « *Ce que l'on va faire, c'est des améliorations des conditions de travail, mais on n'est pas le service améliorations des conditions de travail, on est le service conditions de travail* ». Il faut que, dès la conception, on prenne en compte les conditions de travail et ça a été le leitmotiv de Lucas dans l'entreprise. Beaucoup de gens étaient prêts à l'accepter.

*MP : L'ergonomie faisait-elle faire des économies ?*

JG : À la limite oui, mais ce n'est pas venu du premier coup.

Dans les années 70, nous participions aux Réunions Travaux avec le Directeur Industriel de Renault, François Beullac, devenu plus tard Ministre de l'Industrie. On débattait sur les projets d'ateliers, d'usines... Grâce à ces Réunions Travaux, on a pu faire passer un maximum de choses, intervenir pour faire des préconisations ou faire des corrections sur les projets en cours que le Service Installations de chaque Direction des Méthodes avait à prendre en compte. Nous y avons des complices ; ils se débrouillaient pour trouver des économies quand la prise en compte des conditions de travail risquait de faire dépasser les crédits alloués.

Chez Renault, il existait un profil d'exigence et un profil d'aptitude. Si les exigences étaient élevées, il fallait des aptitudes élevées. Les Services de Méthodes étaient coresponsables de la mise en route..., ils s'apercevaient qu'il fallait sélectionner les plus jeunes car les vieux n'y arrivaient pas, sélectionner les acrobates car ceux qui étaient un peu lourds de corps ne pouvaient pas faire le travail à l'allure attendue ; ils se rendaient compte que c'était des freins à la mise en route et que cela valait la peine de mettre en place des conditions en fonction du profil des personnes qui viendraient occuper le poste.

Et cela compliquait les choses et excluait beaucoup de gens qui ne pouvaient pas accéder à des postes sans un long temps de formation ou tout simplement parce que leur robustesse ou leur résistance à l'effort était insuffisante. Il y avait également les difficultés engendrées par les exigences du travail « en position », un euphémisme pour dire que la position était difficilement supportable. Ce genre de postes s'est fait de plus en plus rare avec la prise en compte des conditions de travail dès l'étude du projet.

*MP : Est-ce en relation avec les primes de nuisances ?*

JG : Justement, on a fini par les supprimer. On faisait supporter la nuisance en la payant. Quand on les a supprimées, il y a eu des discussions. Je me souviens d'un représentant du personnel au C.H.S.C.T. qui nous a dit en substance: « *Nous sommes évidemment favorables à la suppression des nuisances. Pour l'incidence sur les salaires, on s'en charge* ».

Quand il fallait reprendre des installations après coup cela coûtait cher et faisait ressortir des frais importants. J'ai connu des Réunions Travaux houleuses où l'on me rendait responsable des déboires financiers de l'Entreprise

D'après les dernières nouvelles que j'en ai, chez Renault on n'a pas baissé les bras; incidemment, j'ai su de très bonne source qu'il y avait en 2009 deux Ingénieurs des Conditions de Travail en poste à l'usine de Douai.

*MP : Est-ce que vous avez participé à la formation à l'extérieur de l'usine ?*

JG Nous participions régulièrement à des cycles de formation, à l'IFTIM (pour les agents de manutention). Dans les années 70, Peugeot avait acheté notre méthode « Profils de Postes » et on est allé la présenter aux ingénieurs cadres, techniciens supérieurs, tous ceux qui un jour ou l'autre auraient dans leurs responsabilités à prendre en compte les conditions de travail dans des installations nouvelles. Je suis allé plusieurs fois à l'INRS à Nancy

Pendant longtemps, nous avons dispensé des cours sur les conditions de travail aux stagiaires des Centres d'Etudes Supérieures industrielles, les CESI, où pouvaient se présenter de bons techniciens et après une année de préparation et deux années d'études obtenir un diplôme d'Ingénieurs. Renault avait créé un organisme de formation pour vendre sa compétence sous toutes ses formes. À ce titre-là, nous avons été sollicités par des entreprises complètement étrangères à Renault (les Fonderies de Pont-à-Mousson, Honeywell-Bull à Montbéliard), pour aller les former à l'utilisation de l'Aide-mémoire d'Ergonomie ou de la méthode « Profils de postes », suivant ce qu'ils étaient prêts à dépenser et l'intérêt des gens.

*MP : Est-ce que vous avez participé à la formation à l'intérieur de l'usine ?*

Nous avons formé un très grand nombre de personnes. Les groupes de stagiaires étaient constitués d'Agents de maîtrise, d'Agents des Méthodes et d'Agents des Conditions de Travail. Les Ingénieurs étaient envoyés aux sessions organisées par des ergonomes, par exemple, à Strasbourg avec Bernard Metz ou à Paris au C.N.A.M.

A l'intérieur du groupe Renault, il existait une Ecole de Formation pour des personnes qui allaient évoluer vers des fonctions de Chef de personnel ou de Directeur de personnel dans les Usines ou les filiales du Groupe Renault; deux journées étaient consacrées aux Conditions de Travail dans leur cycle de formation.

Nous avons également participé à la normalisation. Lorsque la commission ISO Ergonomie a été créée à Londres, et j'ai représenté la France

*MP : Peux tu nous parler de ton engagement vis-à-vis de la SELF*

JG : J'ai été élu au conseil d'administration en 1981, au moment où le Pr Cuny, en charge du bulletin de la SELF, s'en allait. Prenant sa place, j'ai pris sa suite pour l'édition du Bulletin. En 1986, Jacques Christol est devenu Président alors que je prenais ma retraite. Je devenais plus disponible. Nous sommes passés d'un bulletin fait de feuilles agrafées au format qu'il a aujourd'hui et paraissant cinq fois par an.

Entretien réalisé par Michel Pottier le 8 avril 2002