

Francis SIX

Entretien avec Michel Pottier du 17 janvier 2003

Revu et complété en février 2013

Il y avait comme une sorte d'évidence à ce que Francis Six me demande quelques lignes de présentation de son grand entretien avec Michel Pottier. Aucuns arrière-fonds complaisant à rechercher dans ce choix !! Mais plutôt au terme d'une carrière pleine et engagée en ergonomie pour Francis et en psychologie du travail pour moi, le constat - a posteriori - que les convergences aux débuts de nos deux cheminements professionnels furent suffisamment fortes pour se maintenir au fil des ans dans des engagements professionnels différents, mais dont les choix ont toujours gardé les fondements éthiques de l'ergonomie appris au CET des HBNPC.

Le Centre d'Etude des problèmes humains du Travail (CET) des Houillères du Bassin du Nord et du Pas de Calais (HBNPC), créé par C. Amoudru, alors situé à Sin-le-Noble, était dirigé par Roger Rameau, honnête homme au sens du XVIIIème siècle, humaniste engagé s'interrogeant sans cesse sur le bien fondé des choix d'organisation de la production et leurs conséquences sur la vie au travail. Il était accompagné dans les études et interventions ergonomiques par Bernard Vandevyver, psychologue du travail, dont les apports à l'ergonomie ont été considérables. Pour Francis comme pour moi ce fut la première expérience professionnelle, et quelle expérience !, exclusivement centrée sur les problèmes humains du travail et sur l'ergonomie. Un équilibre particulièrement réussi entre les relations avec les personnes concernées, les contraintes du travail réel, les choix méthodologiques d'investigation et d'intervention et les apports théoriques. Mais à l'époque le travail au fond de la mine n'était pas autorisé pour les femmes et j'ai donc pris une orientation de carrière différente.

Les travaux entrepris dans le cadre de la pluridisciplinarité du GERN (Groupement d'Ergonomie de la Région Nord) créé sous l'impulsion des Pr D.Furon et P.Frimat ont également permis ponctuellement des associations de travail. Le cheminement professionnel personnel de Francis Six est intéressant en ce qu'il reflète parfaitement l'évolution de l'ergonomie francophone depuis une quarantaine d'années, tant sur le plan de l'évolution des centres d'intérêts et d'analyse, toujours liés aux interventions d'amélioration, que sur celui de la formation des jeunes ergonomes.

Anne Lancry-Hoestlandt. (Professeure émérite Psychologie du travail.
CNAM-INETOP)

MP : Peux-tu nous donner ta date de naissance et nous parler de ta formation initiale ?

FS : Je suis né dans une famille de cultivateurs à Verlinghem, un petit village à une dizaine de kilomètres de Lille, dans la période du baby-boom qui a suivi la fin de la seconde guerre mondiale. J'y ai passé mon enfance. Après mon bac obtenu en 1966, j'ai choisi de faire un Deug « CB-BG » chimie-biologie, biologie-géologie à Lille, car dans ma scolarité, j'avais toujours été attiré par les sciences naturelles.

En 68-69, j'ai commencé une maîtrise de physiologie générale à l'Université des Sciences et Techniques de Lille qui venait tout juste d'emménager sur le nouveau campus universitaire de Villeneuve d'Ascq. Le patron de la discipline à l'époque sur Lille était Simon Bouisset.

MP : Il n'y avait pas un certain Vincent Bloch ?

FS : Oui effectivement, Vincent Bloch dirigeait le laboratoire de psychophysiology dans le même bâtiment, celui de physiologie, le SN4 sur le campus de l'USTL, au 1^{er} étage. Au rez-de-chaussée, il y

avait la physiologie cellulaire avec Pierre Guillebaud et Philippe Rousseau. Au second étage, était le laboratoire de physiologie générale dirigé par Simon Bouisset. En deuxième année de maîtrise, on pouvait être moniteur de travaux pratiques. Bouisset m'a alors proposé de venir au laboratoire un après-midi par semaine pour aider Jacques Denimal qui était maître-assistant, à préparer les animaux, des rats de laboratoire, pour ses travaux sur la fréquence cardiaque. J'ai décidé ensuite de faire un DEA, Bouisset m'a accueilli dans son laboratoire, sous le tutorat de Jacques Denimal qui m'a vraiment permis de faire une thèse.

Il y avait deux équipes dans le laboratoire de physiologie générale de Bouisset. La première, et la plus fournie, comprenait, entre autres, Emile Pertuzon, Jean-Claude Cnockaert (qui a terminé sa carrière à l'INRS), ou encore Jean-Pierre Verriest (qui a travaillé à l'INREST). Ils effectuaient des recherches sur le travail musculaire, en biomécanique alors naissante. Puis trois autres personnes, Jacques Denimal, François Bernet et moi-même, travaillions sur le modèle animal, en l'occurrence le rat.

À l'issue du DEA et de la thèse d'université, fin 1972, il n'y avait pas de poste d'assistant sur lequel je pouvais postuler. À cette époque, j'entendais parler d'ergonomie au laboratoire par Simon Bouisset, Emile Pertuzon et par Jean-Claude Cnockaert en particulier, mais je ne savais pas ce que c'était, sinon qu'il y avait un lien avec leurs travaux en biomécanique.

Or, E. Pertuzon et J.C. Cnockaert avaient mis en place l'enseignement d'ergonomie avec des unités de valeur de physiologie du travail au centre régional associé du CNAM de Lille. Pour faire ces enseignements, ils avaient fait appel à Roger Rameau, ingénieur formé chez Wisner et Bernard Vandevyver, psychologue qui avait suivi les cours de Faverge. Tous deux travaillaient au Centre d'Etudes des Problèmes Humains du Travail (CET), rattaché à la médecine du travail des Houillères du Bassin Nord Pas-de-Calais (HBNPC). Il faut signaler que ce centre, créé en 1964 par le docteur Claude Amoudru (devenu ensuite Médecin-chef des Charbonnages de France CdF), était l'un des tous premiers centres d'ergonomie en entreprise. Rappelons quand même que le Docteur Cazamian avait créé aux Houillères des Cévennes en 1960 un centre d'ergonomie dont la compétence fut étendue en 1961 aux CdF et qui, à la même date, fut, sous le nom de CEREM, rattaché administrativement au CERCHAR (Centre d'Etudes et de Recherches des Charbonnages) où il continua de fonctionner jusqu'en 1967.

Simon Bouisset avait alors invité Roger Rameau et Bernard Vandevyver à visiter le laboratoire un jour de printemps 72 et c'est ainsi que je fis leur connaissance. Je reçus quelques jours plus tard un appel téléphonique de Roger Rameau me disant : « On aurait besoin de compléter notre équipe avec quelqu'un qui a une formation et des compétences en physiologie. On fait des travaux la pénibilité physique dans les mines, on voudrait faire des mesures physiologiques pour pouvoir l'évaluer ». L'équipe du CET avait mis au point une méthode d'analyse des postes de travail de façon à pouvoir positionner tous les postes sur des fiches selon un certain nombre de critères physiques : postures, efforts, manutention, station debout, etc. Des observations détaillées des postes de travail miniers étaient réalisées et ensuite une évaluation de la dépense énergétique à l'aide des tables de Spitzer et Hettinger était effectuée. Ces fiches de poste étaient couplées avec des diagrammes d'aptitude établis par les médecins du travail de façon à permettre une affectation des personnes sur des postes en lien avec leur état physique. Les critères alors retenus étaient essentiellement des critères physiologiques.

A cette époque, en tout cas c'est comme cela que je le percevais, on était sur une conception de l'ergonomie carrefour de disciplines et mutualisation de compétences. On estimait que personne ne pouvait être ergonomiste parce que ça supposait d'avoir beaucoup de connaissances de domaines différents et l'ergonomie ne pouvait être que pluridisciplinaire au sein d'une équipe où des personnes porteurs de compétences spécifiques, telles que ingénieur, psychologue du travail, physiologiste du travail, travaillaient ensemble. C'était la conception qui avait présidé à la création du CET des HBNPC. J'ai donc été embauché au 1^{er} septembre 1972 pour faire des vacations, à mi-temps, comme « Physiologiste du travail », c'était l'intitulé de mon poste. Cela me convenait parce qu'il me fallait achever la rédaction de ma thèse de 3^e cycle, ce qui ne fut pas des plus faciles. C'est dans ce contexte que j'ai commencé à donner un contenu et un sens au mot « ergonomie ».

J'ai aussi été amené à faire des études de pénibilité physique chez les ouvriers des cokeries, installations du jour (par opposition au fond ou à la mine) en feux continus, où la pénibilité physique était aggravée par l'exposition à la chaleur rayonnante des fours (chauffés à 1200°C) et aux poussières et fumées ; les cokeries sont des installations qui cuisent le charbon à haute température pour le transformer en coke pour la sidérurgie. Il y avait également au CET un technicien, qui suivait une formation en organisation au CNAM et il préparait un mémoire sur la pénibilité du travail dans

ces installations, toujours dans le contexte des fiches de poste et des diagrammes d'aptitude. Il avait fait beaucoup de mesures de la fréquence cardiaque à l'aide de la méthode de Brouha, et avait des données qu'il avait beaucoup de difficultés à interpréter. J'ai donc tout logiquement été amené à travailler avec lui.

J'ai aussi travaillé avec Bernard Vandevyver pendant un an, hélas seulement ! Avec lui, j'ai appris mes premières bases d'analyse de l'activité, au cours de séances de formation qu'il animait avec comme supports les matériaux recueillis dans les études menées par l'équipe du CET. Cette équipe comprenait aussi quatre techniciens, tous des anciens mineurs qui avaient travaillé pour certains dans des services organisation et méthodes de l'entreprise. Avec eux, j'ai découvert et appris à connaître les situations de travail de la mine en allant faire de l'observation et de l'analyse du travail dans les chantiers. Ce fonctionnement en binôme était très précieux car ces collègues m'expliquaient toujours très en détail les techniques de l'exploitation du charbon. C'est aussi dans ce contexte que j'ai commencé à lire les premiers articles de psychologie du travail et d'ergonomie, dans le Travail Humain par exemple. Pour l'anecdote, j'ai débuté au CET le lendemain de la fin du stage de Anne Lancry-Hoestlandt, sans la rencontrer à ce moment, en occupant son bureau de stagiaire ; anecdote que nous avons découverte et partagée plus tard !

L'autre rencontre importante à la même époque a été celle avec Daniel Furon, nouveau patron de la médecine du travail sur Lille, qui connaissait bien Simon Bouisset, Jean-Claude Cnockaert et le laboratoire de physiologie. Il avait suivi des cours de physiologie et avait été impliqué dans le lancement des enseignements au CNAM. Il m'a aussitôt demandé de faire des cours d'ergonomie, ou plutôt de physiologie du travail, pour les futurs médecins du travail, dans le cadre du CES de médecine du travail. J'ai dû alors travailler sérieusement des chapitres comme l'anthropométrie, lu l'ouvrage de Leplat, Faverge et Guiguet dont le titre était « L'adaptation de la machine à l'homme ». Remarquez qu'il était question d'adaptation de la machine, et pas encore du travail ! J'étais alors très inquiet, voire complexé, parce que je pensais que les étudiants en fin d'études de médecine devaient forcément mieux connaître que moi l'anthropométrie, le travail musculaire, dynamique et statique, et les adaptations cardio-circulatoires et respiratoires à l'effort ou au travail ; mais très vite je me suis aperçu que ce n'était pas le cas. En fait j'ai appris et approfondi beaucoup de connaissances en physiologie du travail et en ergonomie, aussi parce qu'on m'a demandé de faire des cours.

MP : C'est la meilleure façon. Est-ce que tu avais des liens avec l'équipe de Wisner ?

FS : A ce moment directement, non, mais en 72 je suis allé à mon premier congrès de la SELF à Paris où j'ai commencé à entendre parler de Wisner. Je savais seulement que Rameau et Vandevyver avaient suivi ses enseignements. J'ai moi-même un peu plus tard suivi le cycle C au CNAM à Paris, animé par Alain Wisner, ce qui a été des plus bénéfiques pour moi.

À l'époque j'avais aussi accepté une deuxième activité professionnelle sous forme de vacations, dans un CAT (aujourd'hui ESAT) « Les Ateliers du Roitelet » à Tourcoing. Le Directeur qui avait été auparavant DRH d'une usine textile de Roubaix, récupérait ainsi facilement du matériel pour ses ateliers chaque fois qu'une usine fermait. Mais bien sûr, cela ne manquait pas de poser des problèmes d'adaptation aux caractéristiques des travailleurs. Il y avait une grande diversité dans les tailles des travailleurs dans cet établissement. Un des tout premiers constats portait sur les adaptations dimensionnelles, ce qui m'a amené à m'interroger sur la pertinence pour cette population des modèles anthropométriques existant alors. Avec deux étudiants préparant leur thèse en médecine du travail, nous avons réalisé une étude anthropométrique avec la méthode de Morand pour construire des modèles anthropométriques adaptés, dans ce CAT où il y avait quand même 180 travailleurs. Les résultats ont d'ailleurs montré des écarts-types élevés pour toutes les dimensions mesurées, plus important que ceux qui étaient alors publiés. Je crois que j'ai été le premier ergonome à aller dans un CAT. J'avais alors eu, me semble-t-il, toute une série de résultats intéressants, que j'ai présentés à un congrès de la SELF. Le CAT travaillait bien sûr pour des donneurs d'ordre, dont certains fournissaient les machines. Des aménagements étaient souhaitables sur ces machines et certains n'étaient pas compliqués à réaliser pour permettre aux travailleurs de travailler assis par exemple.

Je commençais aussi à faire de l'analyse du travail sans le savoir. J'ai fait ça pendant un an, de novembre 1974 à octobre 1975 ; puis j'ai dû arrêter parce qu'après les Houillères m'ont proposé de passer à temps plein.

1974 a été une année très particulière pour moi, d'une part parce que j'ai soutenu ma thèse, qu'on appelait alors thèse de 3^e cycle avec Hugues Monod dans mon jury. D'autre part, le 27 décembre 1974

il y a eu la catastrophe de Liévin, coup de grisou et coup de poussières qui ont fait 42 morts, journée dont je garde en mémoire un souvenir très précis. Je ne crois pas que la lumière n'ait jamais été faite sur cette catastrophe. Roger Rameau s'est fortement impliqué dans le procès avec sa force de militant. Il avait la conviction qu'il y avait des choses qui n'allaient pas dans la lutte contre les poussières et que ce serait difficile de faire changer les choses. Il s'est beaucoup investi sur ce sujet, mais n'a pas eu l'écoute de ses collègues et de l'entreprise ; c'est plutôt le contraire qui s'est produit malheureusement ! En tout cas, je veux à cette occasion lui rendre hommage et le remercier à nouveau parce que je lui dois vraiment beaucoup ; je suis sûr qu'il est pour quelque chose dans la façon dont j'ai fait de l'ergonomie.

MP : Est-ce que c'était perçu comme ayant un rapport avec l'ergonomie ?

FS : Je ne sais pas, mais probablement pas. Roger travaillait aussi sur des études épidémiologiques relatives à la silicose et les politiques de reclassement, en lien avec le centre d'études médicales minières (CEMM) qui était très proche du CET : des progrès avaient été réalisés dans les lectures de radios des poumons et dans les classifications des formes de silicose. Là aussi, il y avait énormément à faire !

MP : L'ergonomie minière c'était Cazamian ?

FS : Oui bien sûr historiquement, mais c'était aussi Rameau et Vandevyver. Il faut distinguer deux choses : d'une part Charbonnages de France qui était la maison mère et les Houillères de bassins ; Cazamian a travaillé dans les Houillères des Cévennes. C'est le Docteur Claude Amoudru qui a mis en place le centre d'études des problèmes humains du travail (CET) que j'évoquais tout à l'heure, dont Rameau était le directeur. Il a embauché Vandevyver et a travaillé dans un premier temps avec Christophe Pternitis, qui était un médecin ; j'ai été embauché quand celui-ci est parti en 1972. Bernard Vandevyver est parti en 1973 à la SAVIEM et, en 74, Roger Rameau a décidé de prendre sa préretraite. Je me retrouvais donc seul avec un technicien. Suite à la catastrophe de Liévin, la direction des Houillères a pris conscience qu'il fallait faire quelque chose, non plus en termes d'études mais de façon très opérationnelle, et a nommé un ingénieur en chef, André Lafon, pour mettre en place ce qui s'est appelé « équipe d'amélioration des conditions de travail », en abrégé ACT. L'ACT ne dépendait plus du médecin chef mais était rattachée directement à la direction de l'exploitation, en l'occurrence le directeur général adjoint. Cette équipe a repris les rescapés du centre d'études des problèmes humains du travail. Avec le technicien, René Tison, nous avons été les piliers de cette nouvelle équipe. Un psychologue, Alain Dogniaux, chez Faverge et qui avait travaillé avec Véronique De Keyser, nous a rejoints. Malheureusement, il n'est resté qu'un an avec nous.

Les conditions de travail étaient prises dans un sens très large dans lequel l'ergonomie avait toute sa place. Nous avons une mission extrêmement large définie par la direction générale. Ça allait depuis les horaires de travail, les conditions d'ambiance physique, la pénibilité physique, l'aménagement des postes, etc., mais aussi par exemple tous les systèmes de ramassage par bus des mineurs. Le bassin du Nord Pas-de-Calais se présente en effet sous la forme d'un croissant très long et très peu large. Il était à ce moment déjà bien engagé dans la récession qui avait commencé dans les années 60. Quand une fosse (établissement d'extraction du charbon) fermait, les mineurs, qui n'étaient pas en âge de prendre leur retraite et qui n'étaient pas malades du fait de la silicose en particulier, étaient réaffectés dans d'autres fosses. Les HBNPC avaient mis en place un important réseau de bus qui ramassaient les mineurs dans les corons pour les amener jusqu'à la fosse. Plus il y avait d'établissements qui fermaient, plus les mineurs étaient reclassés loin de chez eux jusqu'à la retraite.

Quand l'équipe ACT s'est mise en place, j'étais donc, avec René Tison avec qui j'avais une grande habitude de travail, un peu la mémoire et la compétence au sens de celui qui avait des connaissances sur les conditions de travail et aussi la compétence ergonomique. Et puis très vite, un ingénieur d'exploitation, Michel Ladureau est venu renforcer l'équipe et une équipe pluridisciplinaire a été reconstituée. Nous travaillions alors plus à la demande des établissements. La hiérarchie était extrêmement importante dans cette entreprise. L'ingénieur en chef, qui avait son bureau à la direction générale à Douai, passait son temps, et c'était sa grande force, à convaincre les directeurs d'activité de développer des actions d'amélioration des conditions de travail, ce pourquoi d'ailleurs il était missionné par le DG. Il a réussi à mettre en place un comité de direction pour l'équipe ACT dans lequel il y avait tous les directeurs d'activité et à leur faire admettre qu'ils devaient avoir un

programme conditions de travail avec un tableau de bord de suivi. Chaque membre de l'équipe était correspondant d'un certain nombre d'établissements dont il était le correspondant pour l'amélioration des conditions de travail et assurait le suivi du programme. C'était un système très bien organisé et hiérarchisé, calqué sur celui de l'entreprise, sinon ça n'aurait pas fonctionné. L'équipe a compris jusqu'à 7 ou 8 personnes. On avait beaucoup de boulot. Il fallait convaincre les directeurs. On a fait progresser les choses, pas facilement. Et pas qu'avec l'ergonomie.

J'ai été aussi très impliqué dans les actions supportées par les programmes d'ergonomie de la CECA (Communauté Européenne Charbon Acier, précurseur de l'Europe); les HBNPC y participaient activement. Un premier projet, sur lequel j'ai travaillé en 75 a porté sur l'étude des manutentions au fond de la mine. J'y ai fait les premiers enregistrements de fréquence cardiaque en continu avec le système Holter au fond de la mine, qu'il a fallu auparavant adapter en antidéflagrant et faire homologuer, en synergie avec le laboratoire de médecine du travail de Daniel Furon. J'ai effectué le tout premier enregistrement holter en situation de travail, un dimanche matin si mes souvenirs sont bons, à la cokerie de Mazingarbe, et après Paul Frimat qui venait d'intégrer le laboratoire de Daniel Furon, l'a développé en médecine du travail. J'ai beaucoup regretté d'avoir perdu le document que j'avais rédigé à cette occasion et de ne jamais l'avoir publié.

MP : Et quelles étaient tes relations avec Bernard Metz ?

FS : Quand je faisais mon DEA au laboratoire de Bouisset, une des options que j'avais envisagée était de rejoindre le centre d'études bioclimatiques chez Jean-Jacques Vogt et Bernard Metz à Strasbourg. Il s'est trouvé que dans la promo de l'année suivante, deux étudiants que je connaissais bien, Jean-Pierre Libert et Victor Candas, sont eux partis faire leur DEA là-bas ; ils ont ensuite fait carrière comme enseignant-chercheur en physiologie.

A l'époque, j'avais pris connaissance de la méthode d'analyse de la fréquence cardiaque avec la décomposition en extra-pulsations métaboliques et thermiques (EPCM-EPCT) proposée par Vogt, que je trouvais très intéressante. Or, il y avait des problèmes importants liés aux chantiers chauds, du fait de l'approfondissement de l'exploitation et de l'éloignement des chantiers de l'entrée d'air. La direction de l'exploitation nous a demandé une étude sur le travail à la chaleur au fond de la mine. On a fait des observations dans des chantiers chauds accompagnées de mesures physiologiques, comme des enregistrements de fréquence cardiaque. On a ainsi pu montrer, par exemple, que la façon dont les chantiers étaient approvisionnés en matériel avait un impact considérable sur les manutentions que devaient accomplir les mineurs dans des conditions de température élevée (26°C à 28°C) avec une humidité qui fluctuait autour de 80% à 100% du fait de l'arrosage des terrains abattus pour lutter contre les poussières. Dans une unité de production, le chef porion (agent de maîtrise supérieur) avait un système d'organisation qui privilégiait certains chantiers en termes de logistique parce que ces chantiers étaient prioritaires pour la production, si bien que les chantiers non prioritaires étaient complètement dépourvus d'assistance logistique. Ce manque avait pour conséquence d'aggraver la pénibilité physique liée aux manutentions en augmentant les distances de port à l'épaule du matériel de soutènement des galeries, qui pesait 50 à 70 kilos, parce que les infrastructures n'étaient pas avancées au fur et à mesure. À partir de ces études avec enregistrement de la fréquence cardiaque, j'ai fait une modélisation qui montrait l'impact de l'organisation de la production sur la production. On m'a dit : « Ne sors jamais ça tu vas mettre le feu aux poudres ». Quand je vois maintenant l'intérêt porté par l'ergonomie aux questions d'organisation du travail, je pense que j'avais fait quelque chose d'un peu précurseur qui aurait sans aucun doute dû être publié. Les actions sur la conception des matériels étaient beaucoup mieux acceptées et certainement plus attendues. Et il y avait beaucoup à faire ...

A l'occasion de cette étude, j'ai pris contact avec JJ Vogt, pour valider ma méthode d'analyse de la fréquence cardiaque. On voulait montrer comment la hausse de température dans les chantiers affectait la façon de travailler des mineurs et bien sûr ne permettait plus le même avancement dans le creusement des galeries. L'évaluation de la dépense énergétique avec les tables de Spitzer et les analyses des enregistrements de fréquence cardiaque ont permis de montrer une chute de dépense énergétique importante, avec une augmentation très nette des pulsations d'origine thermique (les EPCT) pour un coût cardiaque global qui restait inchangé. Ainsi tout se passait comme si les mineurs avaient maintenu constant leur investissement global. On a ainsi pu montrer aux responsables de l'exploitation que travailler à la chaleur ce n'était pas la même chose que travailler dans une

température plus fraîche. Ces études ont eu un impact certain sur la poursuite de l'exploitation dans des chantiers où les conditions climatiques étaient particulièrement pénibles.

Peu de temps avant, il y avait eu aussi des études dans les mines de potasse d'Alsace, où la température sèche était plus élevée, mais l'humidité beaucoup plus faible. Le tableau des maladies professionnelles sur le travail à la chaleur venait de sortir et proposait comme indicateur biologique le taux des ions sodium et potassium dans l'urine ainsi que celui des ions chlorure. Avec Roger Rameau en 1973, on s'était dit qu'on pourrait reprendre ces indicateurs physiologiques, ce que l'on a fait en demandant aux mineurs de recueillir les urines en début de poste et en fin de poste ; on mesurait la diurèse sur 24 heures, on mesurait les pertes de poids et on faisait des dosages urinaires des ions sodium, potassium, chlore, de densimétrie, etc. Bien sûr, on faisait dans le même temps des observations du travail in situ. On a eu des données intéressantes que j'ai publiées dans *Le Travail humain*. Cette étude avait précédé celle où avaient été effectués les enregistrements de fréquence cardiaque qui a apporté des résultats confortant ceux obtenus dans cette première étude.

MP : Les mineurs acceptaient ?

FS : Oui les mineurs ont accepté. Les conditions de travail étaient vraiment très pénibles et le médecin du travail de l'établissement était très impliqué dans cette étude, ce qui a été un atout important et a vraiment permis à l'étude de se réaliser. Le règlement général des mines fournissait une formule qui permettait de calculer une température résultante, composite entre la température sèche et la température humide, et pondérée par la vitesse de l'air. Dans ce règlement, il était dit qu'à 28° de température résultante, les chantiers devaient être considérés comme chauds. Les mesures physiologiques que l'on a faites allaient toutes dans le même sens. Elles montraient qu'effectivement à 28° il y avait une rupture nette, tous les indicateurs physiologiques s'emballaient, mais qu'il y avait une autre rupture avant, qui était à 26°. Tout se passait, c'est mon interprétation, comme si jusqu'à 26° les régulations physiologiques pouvaient fonctionner, qu'on avait une zone entre 26 et 28° qui était une zone d'alerte, quelque chose comme ça, et après 28°...

MP : Est-ce qu'il y a eu des accidents dus aux conditions ?

FS : Oui, il y eu des problèmes de santé mais je ne les connaissais pas tous. J'avais suggéré de revoir le règlement général minier : dire que les chantiers sont chauds à partir de 26° (de température résultante) et qu'ils doivent être considérés comme très chauds à partir de 28°. On a multiplié le type d'approches sur différents chantiers, y compris des approches en termes de production, toutes nos données convergeaient pour étayer cette proposition.

MP : Tu as eu un poste fixe aux Houillères ?

FS : Pendant une année j'ai fait des vacances à mi-temps, ensuite j'ai été embauché sur un CDD à temps plein, et j'ai finalement été embauché en 75 avec le statut du mineur, au grade d'ingénieur, suite à la catastrophe de Liévin de décembre 1974, avec toujours l'intitulé « physiologiste du travail » au sein de l'équipe « Amélioration des conditions de travail », constituée avec le même schéma de composition d'une équipe pluridisciplinaire que j'ai décrit précédemment. L'équipe s'est renforcée avec l'arrivée d'un psychologue, Francisco Solbès, et de techniciens qui étaient en cours de formation au CNAM, majoritairement en organisation, pour devenir ingénieurs.

Compte-tenu de la fin programmée de l'exploitation minière dans le bassin du Nord-Pas de Calais (effective en 1990), on a commencé à se demander vers la fin des années 70 quel pourrait être l'avenir de notre équipe qui représentait alors une compétence unique dans les Charbonnages de France. On a donc étendu notre activité aux autres bassins miniers de l'hexagone. Les HBNPC étaient le seul bassin qui avait une compétence comme la nôtre, ce que n'avaient pas les autres bassins miniers. C'est ainsi, par exemple, que je suis allé en 82-83 à Carmaux pour étudier les approvisionnements des matériels au fond de la mine. Cette étude était financée par la CECA, comme ça a été le cas pour toutes les études et interventions que nous avons réalisées dans les autres bassins miniers. Après cette étude à Carmaux, je suis allé à Gardane (près de Marseille) pour la conception d'un nouvel engin de transport mixte du personnel et du matériel pour le fond et ensuite aux Houillères de Lorraine vers 85, qui ont été le dernier bassin d'extraction du charbon en activité en France. Ce qui était intéressant, c'est que les différences géologiques importantes faisaient qu'aucun bassin minier ne ressemblait à un autre. Les

chantiers d'exploitation étaient très différents et donc le travail, son organisation et les conditions de sa réalisation, variaient beaucoup d'un bassin à l'autre.

Comme je l'ai dit, il n'y avait plus beaucoup d'activité dans le Nord. On nous disait : « Comme dans le Nord il n'y a plus d'avenir, faut-il localiser cette compétence au niveau Charbonnages ou la mettre en Lorraine (qui serait le dernier bassin en activité) ? ». Les hypothèses changeaient tous les trois mois, des membres de l'équipe commençaient à partir en retraite. On allait déjà beaucoup travailler en Lorraine, mais j'avoue que je n'avais pas envie d'aller m'y installer.

Après 85, le Directeur Général des HBNPC a pensé que des activités pouvaient être pérennisées, ainsi que des savoir-faire comme par exemple, la maintenance mécanique. Il a donc proposé aux ingénieurs de créer des filiales avec une aide apportée par Charbonnages. J'ai ainsi suivi, avec des collègues ingénieurs, une formation à la création d'entreprise, dans la perspective de poursuivre une activité d'ergonomie.

Il va falloir, à ce point de notre entretien, faire un grand retour en arrière vers le milieu des années 70, pour évoquer une chose importante dans mon histoire, la création du Groupement d'Ergonomie de la Région Nord, le GERN. Il existait un groupe informel mis en place à l'occasion de la préparation d'une réunion sur la Physiologie du Travail et l'Ergonomie commandée par le Commissariat Général du Plan d'Equipement et de la Productivité en 1964 et qui a continué à se réunir par la suite de façon régulière. Il comprenait notamment Daniel Furon, alors jeune médecin du travail, le Docteur Pierre Delépine (médecin du travail aux verreries de Saint-Gobain), le Docteur Henri Labriffe (médecin du travail dans le textile dans le secteur de Tourcoing) Roger Rameau et Bernard Vandevyver (Houillères du Bassin Nord-Pas de Calais), Emile Pertuzon et Jean-Claude Cnockaert (Faculté des Sciences). Ce groupe allait constituer le noyau des enseignants du certificat de Physiologie du Travail/Ergonomie au centre Régional Associé du CNAM de Lille, comme je l'ai évoqué précédemment.

Le G.E.R.N. (Groupement d'Ergonomie de la Région Nord), association régie selon la loi de 1901, est alors créé en 1977, à l'initiative de ces acteurs auxquels se joignent des psychologues, en particulier Anne Lancry et les premiers ergonomes de la Région Nord, Daniel Levent et moi-même. Il s'est donné pour but la promotion et le développement régionaux de l'ergonomie en vue de son application quotidienne par les usagers, surtout en petites et moyennes entreprises, par des interventions, des formations, etc. Il s'est constitué au sein de l'institut de médecine du travail, mais le choix a été fait d'autonomiser l'ergonomie. Le GERN a ainsi été créé officiellement en juillet 77. Le président du CA en a été Daniel Furon ; très vite, Daniel Levent a été embauché à mi-temps comme ergonome. Du fait de l'instauration du tiers-temps pour les médecins du travail, le GERN a beaucoup travaillé sur la création d'outils et de formations pour les médecins du travail afin de leur permettre de réaliser leur tiers temps sur le terrain. Daniel, qui était un ancien dessinateur de bureau d'études, m'a montré quelques planches de dessins anthropométriques, tout simples mais très utiles. C'est comme ça qu'est née l'idée des fiches pratiques pour les médecins du travail. Bernard Vandevyver qui était passé à l'ANACT, a soutenu le projet. C'est ainsi qu'ensemble nous avons conçu deux classeurs de fiches pratiques, un classeur « Poste de travail, anthropométrie, dimensionnement des espaces », et un classeur « Ambiances physiques » qui ont eu un accueil très favorable et ont été très utilisés, puisque plus de 500 exemplaires ont été commercialisés avec le soutien de l'ANACT. Il aurait sans doute été intéressant de poursuivre cette œuvre, mais il était plus difficile de traduire dans le même langage illustré d'autres thèmes ; en tout cas, ils s'y prêtaient moins.

MP : Tu avais pensé être consultant ?

FS : Non pas à l'époque.

Après 85, la direction des Charbonnages et des Houillères voulait garder les compétences de l'équipe « Amélioration des conditions de travail », mais se demandait où la positionner. Elle avait émis différents scénarios dont une structure centrale à Charbonnages de France ou les positionner aux Houillères de Lorraine qui avaient le plus grand avenir. J'avais réfléchi à comment pérenniser l'ergonomie et l'amélioration des conditions de travail, dans le cadre de ce que la direction des HBNPC avait mis en place. Très vite, la solution d'intégrer le GERN comme salarié s'est imposée plutôt que celle de créer une structure nouvelle, du type cabinet de consultant.

La politique des Houillères était la réduction des effectifs sans licenciement. À ce moment, il y avait encore 3 ou 4 projets ergonomiques financés par la CECA en cours et pour mener à bien ces projets, qui étaient programmés sur 3 ou 4 ans, il y avait besoin d'une compétence en ergonomie. Si je partais,

l'entreprise n'en avait plus. J'ai alors proposé de partir dans le cadre d'une « reconversion » au GERN mais avec l'assurance de pouvoir continuer à travailler sur les contrats CECA en cours, ce qui a été très bien accepté. J'ai intégré le GERN comme salarié au 1^{er} juillet 87 avec un contrat de 300 jours de travail sur 3 ans pour Charbonnages pour terminer les projets CECA en cours. Embauché à temps plein par le GERN, je travaillais donc à mi-temps pour les Charbonnages, ce qui me laissait un mi-temps pour développer d'autres activités, tout en ayant mon salaire assuré.

Comme je connaissais un médecin du travail de Sollac Dunkerque, en particulier parce qu'elle avait suivi des cours d'ergonomie au CNAM de Lille, j'ai proposé de monter un projet dans le cadre du programme ergonomie de la CECA. C'est ainsi que nous avons étudié l'exposition au risque HAP (hydrocarbures aromatiques polycycliques) des ouvriers de batteries de fours à coke avec une approche pluridisciplinaires qui présentait beaucoup de proximités avec une approche ergotoxicologique. Cette étude a fait entrer l'ergonomie sur le site et par la suite, de multiples interventions ergonomiques ont été demandées dans le cadre de la modernisation des installations et de leur automatisation, en particulier pour la conception des cabines de contrôle-commande (les PCC) et des logiciels de conduite des installations.

Le GERN a organisé avec Anne Lancry et Claire Leconte du laboratoire de psychologie de Lille3, le premier congrès d'ergonomie scolaire en 87. Ce congrès a été très important ; il a permis une sensibilisation d'acteurs politiques et institutionnels à la question des conditions de travail à l'école. Plusieurs études et interventions ont été commandées dans la suite de ce congrès. Il y en eut un second, 2 ans plus tard à Toulouse, organisé par Nicole Delvolvé en particulier, mais ensuite cette dynamique s'arrêta, même si plusieurs personnes, comme Anne et Nicole, ont continué à travailler sur ce thème ; n'oublions pas que l'Education Nationale est le premier employeur de France. Je reste profondément convaincu que ce secteur a d'énormes besoins, encore faut-il que les demandes s'expriment et que des moyens les accompagnent.

Pour répondre plus précisément à la question de devenir consultant, la politique du GERN était de travailler avec les entreprises ou des organismes, comme l'OPPBTP, sur des projets de type « recherche-action » ou « recherche appliquée ». C'est ainsi que le GERN a travaillé sur plusieurs projets dans le cadre du programme HTT « Hommes-Travail-Technologies » du Ministère du Travail, fin des années 80, début des années 90.

C'est à ce moment que j'ai eu les premiers contacts avec l'OPPBTP par l'intermédiaire de Paul Frimat qui était médecin conseil de l'organisme et aussi au CA du GERN. Les missions de l'OPPBTP venaient d'être étendues au-delà du conseil à l'hygiène et la sécurité à celui des conditions de travail. Il y avait alors une interrogation sur comment répondre à cette mission nouvelle voulue par le ministère de tutelle, le ministère du travail

MP : Les CHS sont devenus des CHSCT.

FS : Pendant longtemps l'OPPBTP (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics) a fait fonction de CHS pour les entreprises du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics. Les délégués à la sécurité de l'OPPBTP ne s'occupaient que des questions d'hygiène et de sécurité. Quand en 85, on leur a demandé de s'occuper aussi des conditions de travail, ils ont, fort logiquement, commencé par rechercher ce qui se faisait dans l'industrie, et ont testé la grille d'analyse des conditions de travail de Renault sur les chantiers. Ils se sont très vite aperçus que ça n'était pas adapté. Le comité national de l'OPPBTP a alors commandé au GERN en février 87, une étude pour construire une grille d'analyse des conditions de travail sur les chantiers, qui devait être simple et facilement applicable par les préventeurs de l'organisme, mais aussi par les médecins du travail et des personnes d'entreprise. Ça a été un long et important travail pour lequel j'ai demandé à Nicole Carlin de travailler avec moi. Il a fallu d'abord analyser des situations de travail représentatives des activités du secteur (nous ne connaissions pas le travail de chantier) tout en impliquant les collaborateurs des comités régionaux de l'OPPBTP. Nous avons également le soutien de l'ANACT, avec François Guérin et Claude Lemarchand, et de l'INRS, en particulier de Bernard Vandevyver, que je retrouvais, et qui a été d'un apport essentiel dans la construction de ce qu'on a appelé la MAECT (Méthode d'analyse et d'évaluation des conditions de travail), du fait de son expérience à la SAVIEM où il avait mis au point ce genre d'outil.

J'ai donc beaucoup travaillé avec l'OPPBTP puisque lorsque la MAECT a été construite, avec Nicole et Alain Fraisse, l'ingénieur qui a été la cheville ouvrière de l'OPPBTP dans ce projet, nous avons formé les 200 collaborateurs de l'organisme, à raison d'une semaine par mois pendant deux ans. Ce

qui a représenté un investissement important pour l'organisme. Lors des semaines de formation, des questions très intéressantes étaient soulevées par les collaborateurs sur ce que la mise en œuvre de la méthode allait changer dans leur pratique. Par exemple, il leur était demandé de la mettre en œuvre que s'il y avait une demande, ce qui supposait qu'ils soient en mesure de la susciter et de l'analyser. C'est aussi dans ce contexte que j'ai connu le PCA (Plan Construction Architecture) du ministère du Logement, en particulier Hervé Trancart, coordonnateur des programmes de recherche, et que j'ai pu travailler dans le cadre du programme sur la prévention des risques et la sécurité en chantier, en partenariat avec des entreprises du secteur.

J'ai participé à plusieurs groupes de travail pluridisciplinaires (avec des maîtres d'ouvrage, des architectes, des personnes d'entreprises, mais aussi des économistes, des sociologues) organisés par le PCA et ai initié un séminaire, organisé conjointement par l'OPPBTBTP et l'ANACT sur les apports de l'ergonomie à ce secteur. C'est comme cela que je suis devenu un peu référent de l'ergonomie pour ce secteur d'activité. J'ai en particulier développé l'idée de la préparation du travail comme un complément indispensable à la préparation du chantier, de façon à permettre une meilleure anticipation des risques. Et je me suis beaucoup intéressé au travail de l'encadrement de chantier, les chefs de chantier avec Xénophon Vaxévanoglou dans le cadre d'un projet HTT et surtout les conducteurs de travaux, suite à une demande d'un directeur d'entreprise qui voulait comprendre les raisons de leur « surcharge de travail » avec Chrystelle Fourot. L'hypothèse principale qui a résulté de ces travaux, est que les conditions de travail de l'encadrement, soumis à la double prescription du client et de l'entreprise, sont déterminantes de celles des équipes de compagnons. J'ai alors développé la thèse du chantier comme projet en le considérant comme un double processus de conception (de l'ouvrage et du chantier proprement dit) et de réalisation. Tous les travaux que j'ai menés dans ce secteur pendant une dizaine d'années (de 87 à la fin des années 90) m'ont permis de rédiger une HDR (Habilitation à Diriger des recherches) que j'ai soutenue en novembre 1999 : « De la prescription à la préparation du travail : apports de l'ergonomie à la prévention et à l'organisation du travail sur les chantiers du BTP ». J'ai beaucoup bénéficié pour ce travail de rédaction du soutien de François Daniellou, que je remercie encore, et de la participation au séminaire doctoral de son laboratoire à cette période.

La rédaction de l'HDR a été facilitée aussi par le fait que j'ai obtenu un poste de PAST, MCU associé à mi-temps, en ergonomie à l'UFR de Psychologie de l'Université de Lille 3 en septembre 1993. Je partageais donc, à partir de ce moment, mon activité entre l'enseignement de l'ergonomie à l'Université et au CNAM et des recherches-actions au GERN. La soutenance d'une HDR était motivée par mon projet professionnel de devenir enseignant-chercheur pour la dernière étape de ma carrière.

MP : Est-ce que dans la région Nord où tu as tes attaches il y a eu des faits marquants ?

FS : Concernant les faits marquants, il y a eu le congrès d'ergonomie scolaire dont j'ai déjà parlé. Et puis, le GERN a organisé en 1992 le congrès de la SELF. Je crois qu'il a été un événement marquant. On a proposé le thème « Les aspects collectifs du travail » parce qu'on avait travaillé dans le milieu de l'école en ergonomie scolaire, et aussi dans le secteur de la construction et les analyses que nous avons alors réalisées, montraient des choses intéressantes sur cette question, mais il y avait encore assez peu de publications en ergonomie sur la dimension collective de l'activité. Quand j'ai présenté ce thème au conseil de la SELF, celui-ci a d'abord été très interrogatif, arguant du fait que le thème de congrès est plutôt l'occasion de faire un bilan des travaux sur une question pour laquelle il y a de la matière et de voir comment on peut faire de nouvelles ouvertures. Comme il n'y avait pas encore beaucoup de travaux sur ce thème, le CA considérait que c'était risqué, mais néanmoins il nous a confié l'organisation du congrès. On peut dire que ce fut un congrès réussi et je dirai même qu'il est le point de départ de l'essor de ce thème. Un ouvrage, coordonné par Xénophon Vaxévanoglou et moi-même, en reprenant les principales contributions a été publié chez Octarès.

Il convient aussi de mentionner que le GERN a été membre fondateur, au début des années 90, avec cinq autres partenaires, l'Institut de Médecine du travail, le CHRU de Lille, l'Université Droit et Santé Lille 2, la CRAM Nord-Picardie et le Conseil Régional Nord) du GIP CERESTE (Centre d'Etudes et de Recherche en Santé-Travail-Ergonomie). Ce GIP était un très bel outil conçu pour favoriser et développer les approches pluridisciplinaires en santé au travail, car il réunissait beaucoup de compétences en médecine du travail, toxicologie, épidémiologie, droit du travail et ergonomie. Mais la

pluridisciplinarité est certainement un exercice très difficile et sur ce plan, c'est en tout cas mon analyse, ce ne fut pas vraiment une réussite. Ce qui fut positif pour les travaux que nous menions au GERN à cette époque, c'est qu'il a permis un renforcement des moyens par des cofinancements. Il a ainsi permis de développer des recherches sur le travail de l'encadrement de chantier dans d'autres entreprises que celle évoquée précédemment et dans des PME du secteur. Par la suite, vers 2000, lorsque le GERN n'avait plus que très peu de moyens, il a quitté le CERESTE dont le dernier « E » est devenu Environnement.

MP : J'étais au conseil, ils ne prenaient aucun risque parce qu'ils avaient 2 ou 3 propositions de congrès à chaque fois, ce qui n'est plus le cas maintenant. Et aussi parce que c'est vrai qu'à l'époque on était moins versé pour que ce soient des associations, alors que maintenant c'est l'inverse.

FS : En effet, le fait que ce soit une association comme le GERN qui se propose d'organiser le congrès était aussi plutôt nouveau. On avait déjà fait une première proposition trois ans avant qui n'avait pas été retenue. Yvon Queinnec, qui venait d'être élu président après le congrès de Montréal, m'a demandé si on proposait à nouveau notre candidature. Finalement le congrès s'est bien déroulé, beaucoup de gens ont considéré que c'était un bon congrès. Il faut reconnaître que nous avons bénéficié de l'expérience de l'Institut de Médecine du travail pour l'organisation de ce type de manifestation, qui a beaucoup aidé dans toute la partie logistique. Quant à moi, je me suis beaucoup investi dans son organisation. J'ai ainsi passé une année au conseil comme membre invité en tant qu'organisateur du congrès. J'ai ensuite pensé qu'il était intéressant de poursuivre cette expérience et ai présenté ma candidature comme membre du CA de la SELF.

MP : C'était l'époque de Christol où on avait proposé une cooptation.

FS : J'ai été élu au conseil de la SELF à l'Assemblée générale de Lille en septembre 92. Dans mon cheminement intellectuel, quand j'ai quitté les Houillères pour intégrer le GERN comme salarié, je m'étais dit : je vais être dans une structure où j'aurai la possibilité de beaucoup plus d'ouvertures, j'aurai la possibilité d'avoir plus de contacts avec d'autres personnes, de plus collaborer, ne pas rester dans l'univers Charbonnages. Je n'avais bien sûr jamais perdu les contacts universitaires, ne serait-ce que par mon investissement dans la formation d'ergonome au CRA du CNAM de Lille, auprès des futurs médecins du travail et aussi avec quelques interventions en psychologie du travail, à la demande de Anne et Alain Lancry qui étaient alors tous deux MCU à Lille. C'est comme cela que Régis Verquerre qui était alors PU de psychologie du travail, m'a proposé un poste de PAST en 93. J'avais aussi le souci de me former ; j'ai par exemple suivi le séminaire du cycle C au CNAM qu'animait Alain Wisner, qui fut très formateur.

Lorsque j'ai été élu au CA de la SELF en 92, ARTEE se mettait en place. La première tâche que j'ai prise a été la constitution d'ARTEE avec François Daniellou et François Hubault. J'en ai donc été membre fondateur et le premier secrétaire. J'ai contribué à l'écriture des statuts avec les deux François (Daniellou et Hubault). Cela n'a pas été simple, car on créait une association qui n'était pas ouverte et captive d'une autre association, la SELF. Il a fallu consulter un juriste, en l'occurrence Pierre-Yves Verkindt que je connaissais bien et qui nous a bien conseillé. Le dépôt du titre a été un boulot administratif important, tout un travail de l'ombre. En tant que secrétaire, il a fallu aussi gérer les dossiers des premières candidatures qui étaient relativement nombreuses, et mettre en place la procédure d'admission.

J'ai connu au CA René Patesson et François Hubault comme Président. S'est alors posée la question de la succession de ce dernier à cette fonction. Aux journées sur la pratique de Bordeaux, François Daniellou et plusieurs membres du conseil sont venus, à ma grande surprise, me demander d'accepter de présenter ma candidature à la présidence de la SELF. Je ne me voyais pas du tout président mais je me suis laissé convaincre en sachant qu'il y avait au conseil des personnes investies, que j'avais appris à connaître. J'ai été Président pendant 2 années, élu à l'issue du congrès de Biarritz en 1995. J'étais après Jacques Christol le second non-universitaire à assumer cette fonction.

C'était le moment où la physionomie du conseil changeait ; il y avait de plus en plus de consultants qui y étaient élus. Je pense qu'une des actions marquantes de ma présidence a été le développement des contacts avec les associations, que ce soient des associations régionales, thématiques ou professionnelles ; action qui a été bien animée par Solange Lapeyrière. Est-ce que la SELF n'a pas vocation à encourager les initiatives locales et à les fédérer ? Je pense qu'il y a une vraie richesse dans

la grande diversité des membres de la SELF et des initiatives qu'il faut absolument valoriser. D'ailleurs n'est-ce pas un grand principe de la notion d'activité que la prise en compte de la diversité ?

MP : En conclusion, dans les perspectives, comment tu vois l'avenir de la SELF ?

Je ne sais pas trop comment répondre à cette question. J'ai un peu décroché après avoir terminé mon mandat au conseil parce que je préparais mon HDR et puis mon intégration à l'université sur un poste de PU qui venait d'être ouvert à l'Université Charles-de-Gaulle Lille3. Poste que j'ai occupé au 1^{er} février 2002, après quelques difficultés dans le processus de recrutement et de nomination. Et j'avoue aussi qu'après avoir passé sept ans au conseil, dont deux années de président et une de vice-président, après tout l'investissement à ARTEE, je me suis dit qu'il fallait passer le flambeau à d'autres. Le renouvellement est quelque chose d'important pour la vitalité des associations.

Alors peut-être un point de réflexion que je voudrais évoquer pour répondre à ta question. Je pense qu'il y a quand même aujourd'hui une sorte de paradoxe. L'ergonomie francophone et, d'une façon plus générale, l'ergonomie de l'activité prône la prise en compte de la diversité et de la variabilité des déterminants des situations de travail. Cette diversité est présente partout. Sait-on vraiment bien gérer cela au sein de notre communauté ? Il y a aujourd'hui beaucoup de courants divers, des tendances, des gens qui se revendiquent de l'ergonomie et qui pourraient être une vraie richesse. Je pense par exemple à tout ce qui s'est joué avec le GDR Psychologie et ergonomie cognitive. Quel sera aussi l'avenir de l'ergonomie de l'activité ?

Et puis la question de la formation des futurs ergonomes est une question importante, tout comme celle de la recherche en ergonomie. Aussi au plan de mon activité, je voudrais créer un DESS d'ergonomie sur Lille. Je fais le constat que les cabinets d'ergonomie sont plutôt implantés dans les régions où s'est créé un enseignement diplômant professionnalisant. Il y a très peu de consultants en ergonomie dans la Région Nord et il n'y a pas, à part le CNAM mais dont la filière ergonomie s'est arrêtée il y a quelques années à Lille, de formation de niveau Bac+5 en ergonomie. Mon objectif aujourd'hui, dans ce qui est certainement la dernière grande étape de ma carrière professionnelle, c'est l'enseignement, la formation : mettre à profit les acquis de mon expérience professionnelle pour former des jeunes, c'est ça qui m'intéresse maintenant.

Q : Tout ce qui précède est la reprise de l'entretien recueilli par Michel Pottier en janvier 2003, revu et corrigé. Que s'est-il passé depuis cette date ?

FS : Comme je l'ai dit, au 1^{er} février 2002, j'ai pris mon poste de Professeur d'ergonomie à l'UFR de Psychologie de Lille 3. Mon projet de créer un DESS d'ergonomie s'est concrétisé dans le cadre de la réforme LMD sous la forme d'une option de master dans la spécialité Psychologie du Travail, à la rentrée de septembre 2004. Néanmoins, je jouissais d'une assez grande autonomie dans l'organisation des enseignements qui ont pu se développer grâce d'une part à la collaboration avec Françoise Anceaux, MCU à l'université de Valenciennes, et au réseau des ergonomes d'entreprise et consultants de la région que je connaissais bien, et que j'avais formés à un moment ou un autre pour la plupart. La création de ce master correspondait à un besoin régional, comme en ont attesté par la suite les demandes de stages et les embauches dans les entreprises et organismes comme les SST et le secteur du maintien dans l'emploi ; il correspondait aussi aux attentes d'étudiants qui découvraient l'ergonomie et s'y intéressaient dans les premiers cours que je donnais en licence. En moyenne, une douzaine d'étudiants ont été formés chaque année.

La recherche s'est essentiellement réalisée par le biais de la direction de thèses. J'ai favorisé la réalisation de ces thèses en entreprise avec le support d'une CIFRE qui permet au doctorant d'être salarié d'une entreprise d'accueil pour laquelle et au sein de laquelle il développe ses travaux. Ce qui n'est pas sans poser des problèmes d'arbitrage au directeur de thèse pour maintenir un équilibre entre les attentes et demandes supplémentaires de l'entreprise qui veut profiter de la présence d'une compétence pour d'autres sujets que celui de la thèse, et les exigences de la recherche. Néanmoins, cette formule a permis à Justine Forrierre, par exemple, de soutenir sa thèse et d'être maintenant MCU à Lille 3 ; c'est elle qui a repris la responsabilité du master à mon départ en retraite. Plusieurs thèses

ont permis de créer des relations à l'international, au Bénin avec Ferdinand Boton et surtout en Tunisie avec Raouf Ghram qui est maintenant maître-assistant à l'université de Tunis et avec Catherine Fournier. Ces deux personnes ont joué un rôle important dans la création de la société tunisienne d'ergonomie STE. Deux autres thèses sont encore actuellement en cours de réalisation avec le support d'une CIFRE. Enfin, j'ai essayé de d'impliquer des collègues, maîtres de conférences, en les associant à la direction des thèses ; ce fut le cas en particulier de Hakim Benchekroun pour les thèses tunisiennes, de Irène Gaillard et de Justine Forrière pour les deux dernières en cours.

Précédemment, Michel Pottier me demandait d'évoquer des faits marquants régionaux. Je ne peux évidemment pas oublier de parler de cet événement marquant au niveau national, la création du CE2 (Collège des Enseignants-Chercheurs en Ergonomie) auquel j'ai participé activement. De l'avis de beaucoup de collègues, cette structure est une vraie réussite qui a répondu à un réel besoin de regrouper pour les renforcer les forces vives de l'enseignement et de la recherche en ergonomie. Ces compétences, on le sait, sont encore peu nombreuses, comparativement aux autres disciplines, et de plus sont dispersées dans de multiples établissements avec des environnements divers, et en faible effectif dans chacun. Le CE2 a permis un véritable travail collectif sur des questions d'importance, comme par exemple la rédaction d'un référentiel pour les masters d'ergonomie, transmis au Ministère pour servir à l'évaluation des maquettes de masters en ergonomie. Le CE2 a aussi travaillé à une cartographie de la recherche en ergonomie en France, en lien avec le RJCe (Réseau des Jeunes Chercheurs en ergonomie). Il s'est aussi beaucoup intéressé aux conditions de travail et à la santé des EC pas mal affectées ces derniers temps par les changements importants survenus suite à la réforme de l'université (loi LRU en particulier) en menant une enquête approfondie. J'ai été non seulement membre fondateur du CE2, mais les collègues m'ont élu au premier CA dont j'ai été le premier président, charge que j'ai assumée pendant 5 ans.

Pour terminer cet entretien, et au moment où je viens de faire valoir mes droits à la retraite, je voudrais conclure, en m'adressant peut-être plus aux jeunes ergonomes, en disant qu'une carrière professionnelle se construit aussi, et peut-être surtout (?), par les rencontres que l'on fait et le travail avec les autres. C'est pour cela que j'ai cité des noms de personnes qui ont marqué mon itinéraire professionnel ; beaucoup d'autres auraient mérité, et donc pu l'être aussi.

Entretien avec Michel Pottier du 17 janvier 2003
Revu et complété en février 2013