

**Michel NEBOIT**

Entretien avec Michel Pottier en 2002

---

Si certains se posent encore la question : qu'est-ce qu'un ergonome ? Le parcours et les réflexions de Michel Neboit sont dans la réponse.

J'ai connu Michel à l'Organisme National de Sécurité Routière (ONSER) au début des années 1970 puisque j'étais conseiller scientifique au Laboratoire de Psychologie de la Conduite (LPC), unité de recherche à laquelle il appartenait.

Il a travaillé avec Annick Pottier sur l'analyse des mouvements oculaires dans certaines situations expérimentales de conduite automobile, recherche qui s'est déroulée pendant plusieurs années. Annick appréciait particulièrement la rigueur de Michel Neboit ; cadre théorique bien défini, hypothèses claires, mise au point irréprochable de techniques oculométriques délicates.

Au cours d'échanges fructueux, j'avais remarqué qu'il était toujours très attentif aux suggestions de ses interlocuteurs, perméable à leurs idées, respectant une grande liberté de discussion. Il ne cherchait jamais à faire dire aux résultats plus que ceux-ci ne pouvaient apporter. Ces qualités, il en a fait preuve au conseil d'administration de la SELF, en exerçant le mandat le plus long de Président (2004-2009).

J'ai beaucoup regretté son départ de l'ONSEER qui perdait un excellent chercheur, soutenu avec juste raison par Jacques Leplat, sondirecteur de thèse.

Plus tard dans le cadre de l'Institut National de Recherche sur la Sécurité au Travail (INRS), Michel Neboit s'est tourné vers la psycho-ergonomie d'entreprises ou l'analyse de l'activité l'a conduit aux problèmes que posent actuellement l'accroissement du stress et de la souffrance au travail, problèmes humains que certains prétendent inabornables car non mesurables et d'origines trop diversifiées.

Cet entretien de Michel Neboit confirme à quel point la vie professionnelle de Michel dans ses deux composantes – laboratoire et entreprise – a été riche pour lui... et les autres. Je suis certain qu'il en est conscient.

Michel Pottier

---

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

MN /Je suis né le 19 mars 1942. C'est en terminale que j'ai découvert les premiers rudiments de psychologie : une professeure de philosophie qui remplaçait le professeur habituel nous a dit « Je fais une thèse de psychologie donc je vais vous parler de psychologie ». Comme elle faisait sa thèse sur Piaget, j'ai découvert la psychologie à travers Piaget. J'ai par la suite décidé de faire des études de psychologie.

J'ai eu la chance, alors que j'étais en Propédeutique, de pouvoir suivre les cours de Jean Piaget. C'était sa dernière année à la Sorbonne. J'ai ensuite fait ce qui était à l'époque une

licence en cinq certificats (équivalente à la maîtrise d'après 68) : psychologie générale et psychologie de l'enfant, psychophysiole générale, psychophysiole comparée, et psychologie sociale.

*MP – Peux-tu nous parler de tes premières expériences en tant que psychologue ?*

Mn : En mai 1968 (drôle de date pour une embauche !), j'ai travaillé dans une équipe du service de formation de la FIMTM (Fédération des industries mécaniques et transformatrices des métaux) qui faisait de l'enseignement programmé, une mode à l'époque, et j'ai suivi des enseignements dans ce domaine. Je me suis mis en contact, par exemple, avec Pierre Greco (élève de Piaget) que j'avais eu comme enseignant à la fac. Pierre Gréco a été une des personnes qui m'a amené à travailler sur les problèmes d'apprentissage. J'avais commencé une thèse avec lui sur l'apprentissage des opérations logiques, thèse que je pensais faire parallèlement à ce que je faisais à la Fédération. Dans ce contexte professionnel, j'essayais d'appliquer les conceptions et les théories de l'apprentissage à la conception d'enseignements des mathématiques et de la physique destinés à des élèves de centres de formation professionnelle.

*MP – Comment as-tu été amené à te diriger vers l'ergonomie ?*

MN : En me posant le problème de l'apprentissage, des mathématiques et de la physique il me paraissait nécessaire de connaître le travail auquel les élèves se préparaient pour voir comment ils auraient à utiliser professionnellement ces disciplines. Je ne dis pas que je faisais, à l'époque, de l'ergonomie mais j'étais sensibilisé à la compréhension de ce que pouvait être un travail, et aux méthodes d'analyse du travail.

Ensuite, embauché en 71 comme chercheur au Laboratoire de Psychologie de la Conduite de l'ONSER (qui deviendra l'INRETS), j'ai commencé à travailler sur les problèmes d'apprentissage de la conduite automobile. La question posée était celle de concevoir une méthode d'entraînement à la conduite automobile intégrant l'enseignement programmé pour l'apprentissage du code de la route.

Pour cela il me paraissait nécessaire, non seulement de connaître la nature, les exigences, les spécificités de la tâche de conduite (dans ses dimensions psychomotrices, cognitives, sociales), mais encore d'essayer d'analyser l'évolution diachronique qui va transformer un débutant en un conducteur expérimenté, et de chercher à comprendre comment se construit cette expérience.

C'est une réflexion que j'ai menée avec Claude Blanchard et Gérard Michaut. Jacques Leplat (qui était aussi Directeur scientifique de l'ONSER) et André Bisseret (conseiller scientifique) nous ont beaucoup aidés pour poser les problématiques d'analyse de la tâche de conduite et de son apprentissage, ce qui me rapprochait d'une problématique ergonomique.

En même temps, j'ai dû changer l'orientation de ma thèse que Jacques Leplat a accepté de diriger. Il me semblait que l'apprentissage le plus délicat dans la conduite était moins l'apprentissage du code de la route que l'apprentissage des activités perceptivo-cognitives : prise d'information, traitement de l'information, et réponse en termes de maîtrise du véhicule. Je me suis tourné tout naturellement vers les problèmes d'évolution de l'apprentissage de la prise d'information dans la conduite automobile. La mise en jeu de ces activités perceptivo-cognitives dans la conduite, leur connaissance et la description de leur évolution avec l'apprentissage me paraissaient des éléments cruciaux pour la formation des conducteurs,

mais aussi pour la conception du poste de conduite lui-même, et pour l'aménagement de l'environnement routier.

J'ai donc engagé des travaux sur l'évolution des stratégies visuelles (dont témoignent les mouvements oculaires) du conducteur, toujours avec une double perspective : connaître la nature et l'organisation des activités de l'opérateur au terme de son apprentissage et savoir comment se construit cette expertise.

J'ai pu ainsi, grâce à ces travaux, soutenir en 1980 une thèse sur « L'évolution des stratégies d'exploration visuelle dans l'apprentissage des tâches complexes », qui, tout en étant une thèse de psychologie, aborde les problématiques de l'ergonomie des activités perceptives dans la gestion des tâches complexes en général, et de leur apprentissage.

*MP - Est-ce que déjà après ta thèse, tu avais ciblé des applications ergonomiques qui pouvaient être utilisées, en dehors de la conduite automobile ?*

MN : Avec Annick, ton épouse, et Olivier Laya, en travaillant sur l'analyse des mouvements oculaires nous appliquions pour la première fois en France, les techniques d'enregistrement simultané de la direction du regard et de l'espace exploré, dans une situation réelle (la conduite automobile), et ceci a intéressé plusieurs autres équipes.

Nous avons ainsi été amenés à réaliser , en collaboration avec le Centre d'Etude et de Recherches de Médecine Aéronautique et Spatiale, une série de travaux destinés à décrire et comprendre l'activité du pilote d'aéronefs, pour mieux comprendre la tâche de pilotage, mais aussi pour mieux aménager le tableau de bord..

Nous avons aussi utilisé l'analyse des stratégies oculomotrices pour essayer de caractériser l'apprentissage du dessin industriel (avec Pierre Rabardel) et l'activité perceptive des contrôleurs de navigation aérienne (avec Michel Bouju)

Après ces 13 années à l'ONSER, j'ai été recruté, en 1984, au Centre de Recherche de l'INRS à Nancy comme Chef du Service Ergonomie- Psychologie- Sociologie au sein du Département Ergonomie et Sécurité que dirigeait Jean-Jacques Vogt. Avant mon arrivée, le laboratoire faisait de l'analyse des accidents et de l'analyse ergonomique en entreprise. Jusqu'ici, j'avais surtout fait de l'ergonomie psychologique appliquée à la conduite automobile et au pilotage. A l'INRS, j'ai abordé l'ergonomie en entreprise, en découvrant le monde du travail, les postes de travail, les exigences de travail, l'analyse de ces exigences, et leurs conséquences sur l'organisation du travail, la santé et la sécurité du travailleur.

J'ai proposé de renforcer les recherches sur l'analyse psycho-ergonomique des problèmes posés par l'informatisation et l'automatisation et de compléter l'équipe avec des compétences dans des domaines qui manquaient à l'INRS : ainsi ont pu être développés des études des processus d'automatisation et d'informatisation sous l'angle de leurs conséquences en termes d'organisation et de sécurité, des analyses des activités cognitives mises en jeu dans les postes de travail automatisés, ainsi que des travaux sur la fiabilité du système Homme x Tâche appliqués à une grande variété de secteurs d'activité(tertiaire, robotique, contrôle de processus..). Ces travaux me paraissaient indispensables à l'approche des risques systémiques.

*MP - As-tu un exemple, soit d'échec soit de réussite, dans les deux domaines sur lesquels tu as travaillé (ergonomie cognitive et fiabilité des systèmes) ?*

MN : Les approches psycho-ergonomiques et fiabilistes qui ont d'abord été menées dans le Laboratoire d'Ergonomie et Psychologie Industrielle, m'ont toujours paru essentiels dans une démarche proactive qui ne se limite donc pas à des actions correctives. En effet, rester en position de "correction" des situations dégradées est insuffisant dans une démarche réellement préventive puisque la conception d'outils, machines, systèmes obère le plus souvent la possibilité de corrections majeures en cas de dysfonctionnement grave au plan de la sécurité/santé.

Il était donc crucial de pouvoir prendre en compte les caractéristiques du fonctionnement et surtout la place de l'Homme au travail dès la conception des outils, équipements et situations de travail.

Le Département Homme au Travail dont on m'a confié la direction en 1999 s'est ensuite engagé sur plusieurs projets et thématiques de recherche dont il a été pilote, et qui visaient à intégrer la prise en compte des connaissances de l'ergonomie au cours de la conception (ou reconception) des outils, des équipements, des installations et des situations de travail. Les études sur des lignes robotisées de production ont permis, dans certaines situations, d'aider à la reconception des lignes robotisées, qui étaient installées, soit dans des PME, soit dans des grandes structures (comme PSA). Nous avons pu contribuer à revoir leurs lignes de production ou leur façon de concevoir leurs lignes, et en particulier en termes d'intégration des exigences humaines dès la conception. C'est une évolution importante qui a été possible en partie grâce à un projet en partenariat avec le CNRS (différents laboratoires d'ingénierie et d'ergonomie), et des partenaires industriels à titre de terrains d'expérimentation et de validation. Ce projet avait pour objectifs de proposer aux concepteurs des méthodes et des outils pour intégrer les exigences de prévention des risques dès la conception et, pour ce faire, de développer un cadre théorique et des règles méthodologiques pour une meilleure prise en compte des conditions d'usage des équipements de travail lors de leur conception.

Un autre projet avait pour but de proposer des méthodes de conception, permettant de réduire les risques liés à l'utilisation des machines mobiles et d'en limiter les conséquences. Il avait également pour objectif intermédiaire d'analyser, en environnement réel, les situations (types de tâches, locaux, organisation du travail) pouvant générer ces risques. Le champ d'investigation est resté limité dans un premier temps, à la conception de chariots de manutention, qui sont apparus comme objet privilégié d'étude du fait des risques généraux qu'ils génèrent.

*MP - Autrement dit ce n'est pas seulement à partir des conditions de travail, c'est une demande des concepteurs pour une meilleure sécurité...*

MN : Exactement. Et c'est avec cette entrée que l'on a pu proposer, au sein des systèmes de prévention, des processus d'« intégration de la prévention dès la conception ». C'est intéressant de voir qu'à l'INRS cette approche a été mise en œuvre non seulement en termes de recherche mais aussi en termes d'application et de formation des préventeurs et a constitué une des thématiques prioritaires pour le programme 2002-2007 à l'INRS.

*MP – As-tu d'autres exemples ?*

MN : Il y a une évolution intéressante que j'aimerais souligner, c'est l'évolution de la représentation que le monde du travail et le monde de la prévention pouvaient avoir de la psychologie et de l'ergonomie. A l'époque où je suis entré à l'INRS, il aurait été impensable

qu'un psychologue/ergonome soit responsable d'un département dans lequel collaboraient plusieurs disciplines comme la physiologie, la médecine, l'ingénierie.....

*MP - C'est l'éternelle opposition entre les psychos (même s'ils sont psychanalystes) et les médecins !*

MN : Entre autres ! Mais pas seulement ! Les ergonomes étaient souvent perçus négativement par le monde de l'ingénierie. Je ne suis pas mécontent qu'en 1999, m'ait été confié l'ensemble du département Homme au Travail qui comportait des ingénieurs, des médecins, des physiologistes, des psychologues, des ergonomes, donc un département multidisciplinaire regroupant des sciences de l'Homme au travail. Je pense que c'était un point marqué par l'ergonomie, une reconnaissance de son statut de carrefour de disciplines, qui a peut-être aussi cette faculté, ou cette particularité, d'exiger l'intégration des disciplines tout en étant capable de la gérer. Or cette orientation donnée à l'INRS du développement de la multidisciplinarité, doit beaucoup, je pense aux travaux menés en fiabilité du système Homme x Tâche qui nécessitent cette collaboration interdisciplinaire.

*MP - Ça c'est un succès.*

MN : En tous cas c'est la confirmation que les thématiques initiées à mon arrivée correspondaient à un besoin, et qu'on devait continuer dans ce sens.

Mais il y a une autre thématique qui, initiée trop tôt, a d'abord été un échec, puis, plus tard, s'est transformé en demande pressante sous l'effet d'une évolution néfaste des conditions de travail. En 86-87, on avait commencé, sous l'impulsion de Jean Jacques Vogt, à vouloir aborder le problème de la psychopathologie du travail. Nous avons d'abord demandé à des chercheurs universitaires et enseignants, d'une part des revues de question bibliographiques sur les problèmes posés par les situations de travail à forte contrainte (travail posté, travail répétitif...), d'autre part un point théorique sur la charge psychique et la psychopathologie du travail. Ces travaux ont été réalisés par Charles Gadbois et Pierre Logeay d'une part et Christophe Dejours d'autre part. Ce travail très intéressant a donné lieu à des projets d'étude de la charge mentale et de la charge psychique, en entreprise. Là, ça a été le black-out total. Impossible d'entrer en entreprise avec une telle étiquette. Comme ce n'est pas dans la philosophie de la maison INRS de dire « on vient chez vous pour développer la productivité » alors qu'en réalité on fait de l'analyse des conditions de travail, voire de la charge psychique, il a été impossible de mettre les pieds en entreprise avec cet objectif.

*MP – D'où vient cet échec à ton avis ?*

MN : Le principe d'intervention de l'INRS c'est qu'il faut qu'il y ait un accord initial négocié entre le CHSCT et la Direction de l'entreprise. On a eu, bien sûr, des demandes de CHSCT, mais toujours un blocage côté direction. On n'a donc pas pu travailler sur ces thématiques pendant plusieurs années. Puis petit à petit, on a vu arriver des demandes concernant la charge de travail, la charge mentale, dans le cadre de restructurations, d'implantation de nouvelles technologies, de nouvelles organisations, finalement dans des situations où globalement les exigences de travail ou les contraintes de travail ont augmenté. On a même commencé à avoir des demandes qui venaient de directions d'entreprises. Petit à petit en rentrant à nouveau par les demandes concernant la charge mentale ou la charge de travail, on a pu mener des travaux sur cette thématique. Et puis en 1998, tous les membres du Conseil d'Administration de l'INRS, aussi bien du côté syndical que du côté patronal, ont demandé étonnés « Mais pourquoi l'INRS ne travaille-t-il pas sur le stress au travail ? » ! Dans les six mois qui ont suivi, il a fallu monter un projet qui, bien sûr, reprenait en partie, les projets élaborés

auparavant sur la charge mentale et dans la perspective psycho dynamique du travail ou psychopathologie du travail. Je dirai que le démarrage de cette thématique a été un échec mais qui s'est transformé ensuite en réussite ! Nous étions prêts trop tôt !

*MP – Au cours de ta carrière, quelles sont les rencontres qui t'ont le plus marqué ?*

MN : D'abord, un certain nombre de personnes m'ont marqué durant ma formation : de Jean Piaget, puis de Pierre Greco j'ai retenu l'intérêt de l'étude de la psychogénèse, l'étude diachronique des apprentissages. Paul Fraisse m'a donné le goût de l'expérimentation. Eliane Vurpillot a éveillé mon intérêt pour les activités perceptivo-cognitives.

Parmi les rencontres qui ont été déterminantes dans mes travaux, il y a bien sûr la rencontre de Jacques Leplat, comme directeur de thèse qui m'a beaucoup guidé au plan conceptuel, méthodologique, et...rédactionnel. C'est lui qui m'a vraiment fait comprendre que l'ergonomie tout en étant un terrain d'application de la psychologie et de la physiologie, était aussi, et surtout, une source de problématiques et de questions qui interrogeaient la psychologie et la physiologie, l'ingénierie, la sociologie, et que finalement c'était une source de questionnements très riche. En ce sens-là l'ergonomie, a un rôle éminemment important sur le plan épistémologique. Le séminaire qu'il animait rue Gay Lussac a été ma formation en psycho-ergonomie. André Bisseret, en tant que conseiller scientifique, m'a marqué par sa rigueur d'expérimentateur, et sa finesse d'analyse. Bernard Metz a toujours soutenu les orientations de nos travaux dans son rôle de Président de la Commissions Scientifiques de l'INRS.

Ta modestie dût elle en souffrir, Michel, je ne peux passer sous silence l'impact que tu as eu sur mon évolution professionnelle, thématique, et institutionnelle. En effet c'est toi qui m'as aidé à faire accepter, et à outiller concrètement (en tant que Conseiller Scientifique du laboratoire de Psychologie de la conduite de l'ONSER), mes premiers travaux sur les mouvements oculaires. C'est aussi toi qui m'as incité à devenir membre de la SELF en 1975, qui m'a aidé à faire ma première communication à un congrès, qui m'as poussé à candidater au Conseil de la SELF, et qui tout au long de ma vie professionnelle m'as accompagné de tes encouragements, non exempts de critiques, mais toujours constructives.

Mais je n'oublie pas non plus Jean Pailhous, qui a été le déclencheur de ma décision de chercher à analyser les stratégies visuelles du conducteur ; Yvon Chich, Directeur du Laboratoire de Psychologie de la Conduite qui a attiré mon attention sur les dimensions sociales de l'activité humaine ; Jean Michel Hoc qui nous a aidé à formaliser l'analyse des activités dans les processus continus ; Xavier Cuny qui, comme Conseiller scientifique à l'INRS, nous a souvent éclairés de son expérience de psychologue spécialiste des risques. Je ne peux citer tout le monde ! Car toutes ces rencontres, ainsi que les échanges quotidiens avec mes collègues à différentes périodes, ont contribué à forger progressivement mes conceptions et m'ont permis de donner aux travaux que j'ai pu mener des orientations que me paraissent avoir un sens aujourd'hui. Je pense ici tout particulièrement à Gérard Michaud qui m'a fait connaître la recherche en ergonomie de la conduite, à Ghislain Krawsky, Michel Monteau, et Michel Tisserand qui m'ont aidé à comprendre et pénétrer la problématique de la Prévention et ses institutions, à Elie Fadier qui a ouvert le champs de la Fiabilité Humaine à l'INRS en me le faisant découvrir et en initiant des collaborations étroites avec le monde de l'Ingénierie des Systèmes. Bien sûr je ne saurais oublier toutes celles et tous ceux, collègues chercheurs, étudiants, techniciens, avec qui j'ai eu des échanges qui m'ont aidé dans les orientations, les décisions à prendre, et les actions à mener à bien.

*MP - Quel bilan ferais-tu aujourd'hui sur l'évolution de l'ergonomie?*

MN : Depuis le début des années 80, on peut percevoir des évolutions importantes de l'ergonomie, et qui concernent son champ d'analyse, son objet, ses méthodes, ses cadres de référence conceptuels, et ses pratiques.

Ces évolutions témoignent du fait que l'ergonomie est encore en période de mutation importante, ce qui peut se traduire également par une crise d'identité. On peut résumer, je crois, cette mutation, à trois caractéristiques :

- l' « éclatement » de l'ergonomie
- la réflexion et les débats difficiles sur la pratique et son articulation avec la recherche
- la posture sociale de l'ergonomie parmi les disciplines scientifiques, et parmi les techniques

**L'éclatement de l'ergonomie** a déjà été soulignée par Véronique De Keyser, qui déclarait en 1984, en tant que Présidente de la SELF « si l'on se penche sur l'évolution de l'ergonomie aujourd'hui, la première caractéristique qui frappe l'observateur est son éclatement, à tous les niveaux, que ce soit dans les champs qu'elle recouvre, dans les thèmes développés par les différentes institutions de recherche, dans les programmes qui les encouragent et les soutiennent, ainsi que dans les pratiques que l'on observe dans les entreprises ». Cela me semble toujours d'actualité.

Les **débats sur la pratique** ont alimenté les congrès de Genève (1984) et Paris (1985), et force a été de constater que les ergonomes avaient visiblement beaucoup de difficulté à débattre de leurs pratiques. L'organisation annuelle des Journées de la Pratique à Bordeaux, a beaucoup contribué à enrichir les échanges, les débats, et les travaux dans ce domaine. Mais, l'articulation recherche/pratique, bien qu'elle soit évidente dans les concepts et les méthodes, n'est pas encore la généralité entre chercheurs et praticiens.

La **position institutionnelle des ergonomes** et le statut disciplinaire de l'ergonomie, restent, en France en tout cas, une difficulté, et ceci malgré l'importance croissante de la demande sociale, et la reconnaissance apparente des « utilisateurs » de l'ergonomie. En tant que discipline sa reconnaissance a part entière et loin d'être faite. Il suffit pour s'en convaincre de voir la constitution des sections d'un grand organisme de recherche comme le CNRS. Les cursus de formation « nouveaux » (LMD) apparaissent, sur ce plan, plutôt un recul par rapport aux années précédentes, l'ergonomie apparaissant rarement comme une mention d'un domaine (Sciences de la vie, ou Sciences Humaines), ou plus souvent comme spécialité d'une mention (Psychologie, Sciences biomédicales, ...). Quant à la position institutionnelle des ergonomes, ils sont présents, mais en diminution, dans les grandes sociétés nationales ou ex-nationales (SNCF, RATP, EDF, ...) et dans les Instituts de recherche spécialisés (INRETS, INRS, IRSN, ...).

Concernant l'évolution des domaines d'intervention, à l'évidence, la tertiarisation est un phénomène apparemment irréversible et qui va continuer à s'amplifier, avec son cortège de problèmes de santé au travail, plus lié d'ailleurs à la densification et à l'intensification du travail qu'à la tertiarisation elle-même.

Certaines activités, comme les services à la personne, sont amenées à se développer et posent des problèmes spécifiques de mise en évidence et de prise en compte d'activités relationnelles dont les composantes affectives et émotionnelles restent encore à étudier, dont les effets sur la santé psychique en particulier restent à évaluer, et dont la gestion soit intégrée à l'organisation des activités et du temps de travail.

Certains modes d'organisation du travail : le télétravail, le travail isolé, ou au contraire la dépendance collective mutuelle restent encore aussi à approcher de façon plus approfondie par l'ergonomie.

Une demande croissante adressée aux ergonomes, dans ce domaine est la participation à des projets de conception, conception au sens strict « ab nihilo » ou reconception à partir d'un existant. Il ne s'agit pas ici seulement de la conception des outils ou des postes de travail mais d'une véritable conception de situations de travail. Beaucoup reste à faire pour munir l'ergonomie de concepts et de méthodes valides pour prévoir l'activité future, pour l'élaborer progressivement au cours de l'évolution du projet, mais aussi pour dialoguer avec l'ingénierie.

Certains thèmes de recherche me paraissent devoir être abordés de façon plus large que ce n'est le cas aujourd'hui : j'en cite quelques uns.

Certains concepts tout d'abord mériteraient d'être creusés : je pense, en vrac, au concept de marges de manœuvres, qui commence à être utilisé dans les situations de forte charge psychique, je pense aussi à la notion d'investissement subjectif souvent présent dans la réalisation d'activités exigeantes, et dont il serait intéressant et important de connaître les formes, les intensités, voire les pathologies ! (l'addiction au travail existe !)

Je pense aussi à des thématiques transversales :

Les recherches sur l'évaluation d'une intervention ergonomique, dans son efficacité, à court, long terme, dans son pouvoir de transformation de la situation, dans son efficacité à prévenir, ou à corriger les problèmes de santé/sécurité au travail, sont extraordinairement peu nombreuses. Des travaux systématiques de rapport coût/efficacité avaient été menés dans les années 60 dans le cadre des travaux de la CECA, mais, depuis, peu d'études sérieuses ont été menées et seraient pourtant bienvenues pour argumenter en faveur de l'ergonomie dans certains contextes.

Les recherches sur la pratique de l'ergonomie sont encore trop peu nombreuses également, et apporteraient pourtant des connaissances importantes qui pourraient structurer, guider la pratique pour mieux en faire reconnaître la finalité, l'intérêt et les méthodes, en formalisant un peu plus les pratiques, ce qui permettrait de mieux les enseigner et les communiquer

Je terminerai par la multidisciplinarité, dont nous parlons beaucoup, nous ergonomes, que nous pratiquons également souvent, autant dans le sens d'échanges interdisciplinaire que dans le sens de collaboration multi métiers, mais sur laquelle nous menons peu de travaux de recherche, ces derniers étant plutôt l'œuvre des sociologues, le cas échéant de sociologues ergonomes !

Pour revenir sur l'articulation recherche/pratique, il semble que dans ces dernières décennies on a vu une frontière, voire un quasi antagonisme, en tous cas des échanges vifs, qui mettaient en concurrence l'analyse scientifique d'un processus donné (fut-elle sur le terrain), et le diagnostic d'expert exigeant une application rapide. Donc, pour dire les choses simplement, une opposition ou en tous cas une dualité recherche/pratique

La SELF s'est préoccupée depuis longtemps du fait que ses congrès semblaient délaissés par le monde de la recherche, et a essayé de faire dialoguer les praticiens et les chercheurs ce dont témoignent certains de ses travaux (tentative de création d'une commission recherche, prises de contact avec les associations de praticiens, renforcement des échanges avec les sociétés de recherche disciplinaires (psychologie, physiologie, sociologie...))

Par ailleurs je ne vois pas poindre ce que certains, à juste titre, soutiennent fortement, à savoir, une science ergonomique qui ait un objet scientifique, qui soit, par exemple, la pratique ergonomique, qui ait des théories de l'homme au travail. On voit des théories de la régulation, des théories psychologiques, des théories physiologiques, mais je ne vois pas vraiment de théorie ergonomique aujourd'hui.



*MP - Est-ce que ce serait l'utopie réalisable, et de l'autre côté une pratique ? Est-ce que c'est cette dualité grandissante entre l'application et la recherche qui provoque tout simplement le déclin de l'ergonomie ?*

MN : Je ne dirais pas que ça provoque le déclin de l'ergonomie. Je pense qu'il y a de plus en plus besoin d'ergonomes. Je constate que la demande sociale est de plus en plus forte. Les entreprises commencent à demander des ergonomes, pour des raisons qui ne sont pas toujours justes et bonnes c'est vrai, mais il reste que la demande est de plus en plus forte.

Ceci va sûrement changer la nature et l'organisation de la profession. Et ce qui avait poussé à la création de la commission recherche, c'était cette idée-là : comment peut-on recréer un lien entre les ergonomes qui sont dans l'action, et les chercheurs, qui sont plus dans des démarches de compréhension, encore que les deux démarches ne soient pas toujours si faciles à différencier !

*MP - Ne penses-tu pas que c'est lié à la formation des ergonomes aujourd'hui ?*

MN : Les évolutions observées montrent en effet la nécessité de repenser la formation à l'ergonomie, non seulement, dans des cycles universitaires longs, mais aussi peut être dans des formations à cycles plus courts, ou d'options au sein d'autres formations (ingénieurs, médecins du W, professions paramédicales, bâtiment, travaux publics, agriculture...).

La mise à plat des enseignements, en France, en tout cas, dans le contexte international du LMD, a clairement fait apparaître la difficulté, mais du coup, la nécessité, pour l'ergonomie, de s'affirmer, à la fois comme une discipline à part entière, qui, tout en prônant, en son sein même, la pluridisciplinarité, présente des concepts, des méthodes et des pratiques qui lui sont spécifiques.

Je crois qu'il y a un travail important à mener, par exemple dans le cadre du Comité des Enseignants-Chercheurs en Ergonomie, ou dans le groupe de travail sur « le Futur de l'Ergonomie » de l'IEA, groupe dans lequel la SELF devrait être représentée je crois.

Mais un travail important est aussi à mener auprès des institutions (Ministère du Travail, Ministère de l'Education Nationale, Ministère de la Recherche ...) et auprès des instances décisionnelles de nos pays. L'ergonomie de demain sera à l'évidence ce qu'en fera la formation des ergonomes aujourd'hui.

Aujourd'hui, si l'on examine les pratiques des ergonomes, les champs couverts par l'intervention ergonomique, les thèmes de recherche développés, le corpus de connaissances nécessaire à l'analyse et à la résolution des problèmes, les disciplines avec lesquelles l'ergonomie coopère, force et de constater cet éclatement que j'ai mentionné plus haut. Cet état de fait est souvent évoqué par les non ergonomes comme une incapacité de l'ergonomie à définir ses spécificités et à résoudre ses querelles d'école, et est vécu par les ergonomes comme une dilution de l'ergonomie dans les disciplines dont elle s'inspire. Bref ceci est souvent vu et vécu comme une situation peu favorable à la reconnaissance externe et au sentiment d'unité disciplinaire interne. Mais est-ce une situation aussi désespérée ?

En effet les demandes continuent à se diversifier posant souvent de nouvelles questions ou apportant de nouvelles contraintes. Les méthodes, issues de son histoire, sont souvent utilisées à la fois dans la recherche, et dans l'intervention. Les modèles élaborés au cours de l'histoire de l'ergonomie, bien qu'elle soit courte, sont rarement exclusifs, ou contradictoires, mais au contraire sont souvent complémentaires.

Cette diversité doit donc être considérée comme une richesse. La confrontation, l'échange de points de vue, fussent ils contradictoires, est souvent plus riche, et permet, en sciences, mais aussi dans le débat social, des avancées souvent plus réelles, plus consistantes et plus pérennes que le consensus. Peut être serait il nécessaire de s'emparer plus systématiquement de cette question ?

Mais surtout, cette diversité ne devrait être en aucune manière un obstacle à l'unité de l'ergonomie, qui n'est ni uniformité, ni unicité. Cette unité peut se construire dans la diversité, en particulier autour de l'analyse des conduites dans le travail, avec des méthodes et concepts qui lui sont propres, permettant une accumulation de connaissances sur cet objet spécifique d'analyse de l'ergonomie qu'est l'activité humaine située, et autour d'une conception qui devrait rassembler, à savoir que l'ergonomie peut être à la fois une discipline visant à la construction de concepts, de méthodes, et de connaissances, et une discipline d'action et de transformation de la réalité.

Entretien réalisé par Michel Pottier le 16 avril 2002, revu et actualisé par Michel Neboit en janvier 2012