Pierre SALENGROS

Entretien avec Michel Pottier et Annie Drouin en 2008

Après avoir été un de mes professeurs les plus marquants lors de mes études en psychologie, Pierre Salengros est devenu « mon patron », ayant été engagée au sein du service qu'il a co-dirigé, pendant plus de 25 ans, avec son cher collègue Guy Karnas. Aujourd'hui, j'y mène, comme eux, une carrière de professeur d'université, assurant la direction de ce qui s'appelle aujourd'hui le Centre de recherche en psychologie du travail et de la consommation. C'est donc l'histoire d'une véritable lignée.
Comme le relate Pierre, Jean-Marie Faverge a guidé ses premiers pas de chercheur pour la CECA. Comme étudiants, nous écoutions avec attention ces histoires passionnantes d'un univers de travail en déliquescence. Je me souviens très bien de son récit sur le conflit entre sécurité et production lors du foudroyage dans les mines.
Son intérêt pour le terrain, pour l'activité de travail ne s'est jamais démenti, cultivant ainsi ce que nous appelons familièrement le regard « favergien ». S'il a développé ensuite d'autres champs de recherche à côté de l'ergonomie, laissant ce champ à d'autres, il a toujours privilégié l'approche la plus en adéquation avec la réalité des travailleurs, comme en atteste son intérêt pour les méthodes d'investigation *ad hoc*.
Pierre Salengros est un enseignant engagé et dévoué à ses étudiants, d'une grande disponibilité pour ses chercheurs et ses collègues, de même que pour les autorités universitaires. Il a le plus souvent adopté la position du conseiller, là pour aider, pour réfléchir ensemble, ne cherchant pas à occuper le devant de la scène, n'ayant que peu d'appétence pour la vie publique. Ceux qui le connaissent se rappelleront son souci chaleureux de l'autre.
Ses contributions dans de multiples projets ont assurément forgé sa vision des évolutions professionnelles et scientifiques de l'étude de l'homme au travail et de ses multiples acteurs.

Cécile van de Leemput

MP : Peux tu nous rappeler brièvement ton parcours initial ?

PS : Je suis né en 1941, dans la région de Charleroi, en marge d'un coron minier, au sein d'une dynastie de mineurs. Dans le sillage de ma famille, j'ai suivi des études classiques à Bruxelles. Ce qui m'a mené à la psychologie, c'est la venue de Jean-Marie Faverge, agrégé de mathématiques, qui donnait des cours à l'Ecole de l'Air et au Centre d'Etudes et de Recherches Psychotechniques à Paris. Dans les années 60, il a pris la direction du laboratoire de l'École de psychologie à l'Université Libre de Bruxelles, et il a attiré une dizaine d'étudiants curieux de ce qu'on appelait à l'époque « la psychologie industrielle ».

MP : Le fait d'avoir côtoyé la mine et d'avoir pensé à t'orienter vers la médecine ne sont-ils pas des facteurs de motivation première pour s'occuper de l'homme au travail ?

PS : Il serait tentant de justifier ainsi ce choix plus qu'inhabituel à l'époque ; mais ce serait sans doute fournir une cohérence à ce qui était d'abord un intérêt pour la psychologie, notamment la psychologie des relations humaines ; Les étudiants se voyaient offrir le choix entre deux options: une option que l'on appellerait « clinique », et qui menait vers les centres de santé, les centres psycho-sociaux et d'orientation ; c'était une option clairement « féminine ». L'autre possibilité, qui ralliait essentiellement les garçons s'appelait

« industrielle » et menait aux fonctions industrielles et administratives. Un sentiment diffus transpirait : dans l'option « clinique », la responsabilité principale était jouée non par le psychologue formé, mais par un médecin ou un agent de direction ; dans l'option « industrielle », le diplômé avait le droit de concourir pour une fonction de management, sinon de direction.

Quelques femmes souvent remarquables ont franchi cette barrière de soumission / autorité. Ainsi, Véronique De Keyser a d'abord étudié, puis développé des recherches à Bruxelles, et ensuite des enseignements centrés sur l'ergonomie (en particulier sur l'erreur humaine) à l'Université de Liège, qui a été à l'origine d'une pépinière de chercheurs dans le domaine liégeois de la sidérurgie.

Dans les premières années, le laboratoire de psychologie du travail ne comptait que quelques étudiants ; un quart environ de ceux qui accédaient à la licence dans la Faculté ; aujourd'hui, on observe toujours cette proportion, quarante industriels pour cent vingt cliniciens…

Lorsque Faverge s'est retiré en 1980, il a été remplacé par Guy Karnas et moi-même avec une spécificité amusante : nous avons été co-directeurs du même département pendant plus de 25 ans, nous complétant mutuellement. Guy Karnas est parti en retraite en 2005, et moi en 2006. C'est Cécile van de Leemput qui nous a succédé avec à ses côtés, Sabine Pohl, Catherine Hellemans, puis Caroline Closon. Le règne du patriarcat venait d'un coup de faire place à celui du matriarcat, si j'ose dire.

MP : Si on revient au temps de ta formation, comment s'appelait la discipline ? Avec quels diplômes ?

PS : La discipline enseignée était « psychologie industrielle » et le diplôme s'intitulait « licence en sciences psychologiques, option psychologie industrielle. Certains étudiants poursuivaient par une thèse mais, en Belgique, la thèse n'était utile que dans un cadre académique. Actuellement, les étudiants en thèse en psychologie du travail ou dans des domaines connexes, qu'ils soient belges, ou étrangers, cherchent à intégrer la dignité d'assistant et de chercheur du laboratoire.

MP : Y avait-t-il aussi des débouchés dans l'industrie ?

PS : Non, il n'y a guère au départ de débouché particulier vers l'industrie, si ce n'est dans le service qui s'intéressait aux problématiques de recrutement ou de formation des organisations dont la taille permettait le développement et la prise en charge financière. Il existait des chefs de sécurité, qui étaient souvent de vieux ingénieurs reconvertis dans un social de bon aloi, et qui occultaient la nécessité d'une vision à caractère plus individualisante, donc psychologique.

En ce sens, il faut rappeler, et cela a un sens aigu par rapport à la psychologie du travail, que la France a adopté dès les années 1975 des lois visant à exercer des formes de mécanismes de contrôle ergonomique dans les entreprises. Les français ont pu dire « On peut s'appuyer sur une loi pour obliger les employeurs à faire telle chose ».

En Belgique, ce n'est que bien plus récemment que des arrêtés ont statué sur la protection du travail. Celle-ci est encore en cours d'installation dans bien des domaines. Dans bien des cas,

la norme en Belgique signifie des services de médecine du travail avec des examens médicaux classiques et une protection dont le poids dépend encore beaucoup du nombre de salariés.

Pour ce qui concerne la psychologie du travail, beaucoup d'entreprises industrielles ont choisi d'embaucher un ou deux psychologues, mais rarement un service complet dévolu à la psychologie du travail. Les services performants de psychologie du travail restent des structures extérieures au cadre des entreprises. Cette situation a mené à un certain déficit dans la diffusion des principes fondateurs de l'ergonomie appliquée. Néanmoins, depuis que Cécile van de Leemput a développé à Bruxelles un laboratoire d'utilisabilité, les étudiants peuvent simuler de vraies recherches ergonomiques, en particulier à partir de logiciels, et cela ouvre de nouvelles portes. Cependant, les étudiants qui se consacrent à cette ergonomie « épurée » sont peu nombreux et l'opportunité de les voir embauchés dans une entreprise reste encore très faible.

MP : Cela est-il un obstacle à la création et au développement de l'ergonomie ?

PS : Tout à fait. Par exemple, Guy Karnas et moi avons été priés de développer des « formations » pour les chefs de sécurité de niveau 1, leur offrant aussi en quelque sorte l'opportunité de se sentir suffisamment « psychologues » pour se passer des véritables experts. Les exigences du programme demandaient d'introduire les concepts de psychologie ergonomique de façon sommaire, pour laisser le temps aux aspects techniques de la sécurité. Une fois que les questions de grosseur des cordes d'ascenseur ou de produits d'extinction d'incendie prennent la plus grande place, il est malaisé de faire prendre conscience de la signification cruciale des comportements humains.

MP : Si on revient à Jean-Marie Faverge, quand il a quitté Paris, a-t-il continué à entretenir des relations avec Jacques Leplat qui avait pris sa succession ?

PS : Tout à fait. Faverge était un homme tout à fait visionnaire. En 1958, le décès d'André Ombredane, le père fondateur, a d'abord désarticulé le laboratoire de Bruxelles. Docteur en médecine, en psychologie, en philosophie, Ombredane était un homme très exigeant. Il s'était entouré d'un groupe de professeurs assistants comme Faverge, Paul Bertelson et Francine Robaye. Ce groupe a accepté d'emblée l'intégration de la psychologie du travail ce qui n'était pas évident car au départ, Faverge animait, en tout et pour tout, un séminaire. Il fallait de la volonté pour poursuivre ce travail ! Il a alors développé un laboratoire en créant un programme complet de cours avec notamment la psychologie expérimentale et la statistique. La statistique a protégé la formation parce que beaucoup de jeunes psychologues assistaient aux cours en étant sûrs de vouloir changer le monde, mais pas forcément très sûrs de vouloir le rendre « statistique ».

Faverge a toujours suivi cette idée qu'il accompagnait deux équipes, une à Bruxelles qu'il dirigeait normalement et une à Paris sous l'égide de Jacques Leplat, qu'il coachait plus symboliquement. Alors, peu à peu, et tout en respectant l'héritage, Jacques Leplat a rendu indépendant son laboratoire et, de son côté, a constitué des équipes dans lesquelles l'ergonomie cognitive s'est développée avec entre autres Jean-Michel Hoc et Jean-Claude Sperandio.

MP : Peux tu nous parler du programme de la CECA ?

PS : L'Université de Bruxelles de Faverge s'est vu octroyer la responsabilité d'une partie du programme de la CECA (Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier) dans les mines de charbon et L'Université Catholique de Louvain celle des la sidérurgie sous Mertens de Wilmar. Pour la France, c'est Jacques Leplat et Xavier Cuny qui ont développé le programme « sécurité » consacré aux mines. On y trouvait aussi des êtres d'exception comme Bernard Metz, Jean Scherrer et James Carpentier (instigateur et cheville ouvrière du programme CECA). Tout ce groupe considérait que l'ergonomie devait intégrer complètement une psychologie du travail très orientée alors sur les facteurs psycho-sociaux de l'activité.

Chaque équipe organisait un domaine d'activités. Chaque pays disposait de plusieurs équipes (Allemandes, Françaises, Belges, Italiennes, Néerlandaises…). Elles se réunissaient trimestriellement à Luxembourg pour discuter des résultats, en disposant de traductions simultanées. Des longues journées de discussion ! Ces équipes n'étaient pas en compétition car elles avaient le sentiment qu'elles tissaient un maillage nécessaire. A l'époque, la sidérurgie, les mines étaient essentielles pour la construction européenne et l'étude des accidents fédérait les chercheurs de façon tout à fait extraordinaire.

Ce champ de recherche nous forçait souvent à participer en tant que simple acteur de travail. J'ai pu ainsi participer à l'abattage du charbon pendant plus de deux ans pour accéder aux connaissances ouvrières. Cela résonnait familièrement quelque part avec mes origines ! De 1961 à 1964, cela a représenté à Bruxelles l'activité de sept chercheurs stagiaires.

C'était aussi un exemple de la collaboration ergonomique entre les laboratoires des divers pays. Invité par des collègues allemands, j'ai pu observer l'activité dans les mines de la Ruhr. C'était un programme remarquable que Faverge aimait beaucoup car on y travaillait en situation réelle ; en outre, il s'efforçait de la formaliser, d'y construire des modélisations. Il était persuadé que, s'il en avait le temps, il pourrait arriver à générer un modèle général d'accident sur le plan statistique, avec des variables bien définies. Pour ce remarquable mathématicien, la modélisation et la formalisation étaient les ressources qui devaient sortir le monde de ses incertitudes psychologiques, en tout cas sur le plan du travail. C'est encore ce qu'on dit de nos jours. Les articles de Faverge ont toujours tourné autour de la recherche de micro-modélisations, ou de macro-modélisations pour tenter de comprendre les régularités statistiques du comportement au travail.

Ces travaux ont conduit Faverge au développement d'un contrat avec l'Office Belge pour l'Accroissement de la Productivité, visant à détailler les différentes étapes de la méthode ergonomique (publié dans la collection « Le psychologue ») : l'ergonomie gestuelle, l'ergonomie informationnelle, l'ergonomie des systèmes. Il a proposé l'émergence croissante d'une quatrième démarche qu'il a appelée l'ergonomie des modes de pensée ou ergonomie heuristique, en quelque sorte l'ancêtre de l'ergonomie cognitive, qui consistait à rechercher des modes d'analyse qui n'étaient pas algorithmiques et qui devaient être traités de manière plus indirecte.

Et puis, comme nous nous intéressions de plus en plus à l'homme davantage qu'au processus technique, Faverge a repris alors ses travaux sur l'analyse factorielle en travaillant essentiellement sur des protocoles de questionnaires. Il a créé l'analyse binaire classique (en parallèle avec les travaux de Benzécri) particulièrement sur sa mise en évidence dans les analyses de correspondances.

L'analyse binaire classique consiste à considérer un univers multidimensionnel représentant à la fois les sujets et les objets. En analyse factorielle, on représente les tests et pas les sujets ou les sujets mais pas les tests. Cet aspect en miroir (aspect dual de l'analyse factorielle), Faverge l'a beaucoup analysé en développant dans la foulée les travaux d'analyse typologique. Qui dit typologie dit définition de groupes de sujets. Qui dit définition de groupes de sujets dit création de styles de réponses et de comportements ; notre laboratoire était connu comme « l'école des styles » puisqu'on pouvait, à partir d'un groupe large d'individus répondant à un questionnaire de 40 ou 60 items arriver à définir des styles spécifiques aux problématiques envisagées : le style ouvrier, le style étudiant… voir comment se partitionnait une population à partir de ces items et la répercussion des items sur les réponses. Guy Karnas a assisté magistralement Faverge dans ce domaine. Il est celui qui parmi nous avait le plus le virus récupérateur de la maladie mathématique en psychologie et a donné pendant toute sa carrière l'enseignement souvent ardu de « méthodes en psychologie du travail ».

MP : Cette définition des styles que vous évoquiez, ce sont des styles cognitifs ?

PS : Ce sont des styles qui sont nécessairement liés aux items proposés dans les questionnaires. Par exemple, des items et donc des styles cognitifs, des items et donc des styles comportementaux, des items et donc des styles de consommation. Ainsi, à partir d'une série de questions portant sur la consommation par exemple, au bout d'une cinquantaine d'items, on se rend compte que les réponses fournissent des schémas cohérents ; on crée alors un certain nombre de styles de consommation qui vont permettre de développer des techniques publicitaires, de marketing… On entre dans ce qui est de la post-recherche pour aller vers l'utilisation sur le terrain.

Je me suis servi de ces modes de pensée relevant cette fois clairement de la psychologie du personnel pour chercher à définir des styles dans des groupes de personnes vivant des mutations. Un exemple, la mutation de la province du Brabant, province unitaire belge, qui a été coupée pour des raisons linguistiques propres à notre pays en trois provinces distinctes: une wallonne, une flamande et une bruxelloise. Nous voulions comprendre les répercussions de ce découpage (et du choix de réattribution fonctionnelle des personnes) sur les 600 travailleurs de la province, pour définir leurs inquiétudes en matière de recrutement, d'évaluation, de promotion, etc. Ce projet a duré deux ans, impliquant les quatre universités du Brabant (l'ULB et l'UCL (francophones)), la VUB (flamande de Bruxelles), la KUL (flamande de Louvain), qui ont produit des rapports pour pointer les risques de cette mutation profonde et développer un projet de construction humaine de ce que les gens allaient vivre au fil du temps.

Les objectifs des 15 dernières années se sont tournés davantage vers les personnes que vers les objets. Par exemple, l'importance du concept de harcèlement au travail, qui a émergé de la purification de notions moins interprétable. Ainsi, les lois sur le bien-être au travail tiennent-elles aujourd'hui compte des variations du concept, quand beaucoup le considèrent toujours comme un phénomène marginal. Actuellement, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des sujets que nous travaillons. En quoi s'agit-il (au travail) d'un phénomène social ou d'un phénomène relevant de la psychopathologie individuelle reste encore en discussion. Beaucoup de jeunes chercheurs cherchent à suggérer des contrats de recherche dans cette direction, alors qu'on devrait plutôt s'intéresser à comprendre la faillite des techniques d'évaluation, de recrutement et de sélection.

MP : Est-ce un phénomène de mode ? Un pivot ?

PS : Si c'est un pivot, je ne vois pas bien ce qui peut aller au-delà de ce pivot. Je suis frappé par le fait que l'on puisse faire du commerce avec l'informatisation des épreuves de recrutement. Des dizaines de personnes m'ont contacté « amicalement » en me demandant de les tester ; puis de « démonter » leurs résultats, en vue de contourner le diagnostic objectif. Des sociétés ont dévolu leur activité à ces mécanismes de contournement.

Pour les psychologues du travail qui s'occupent de sélection et de recrutement, il y a un énorme problème de conservation de la compétence. De plus en plus de personnes s'attribuent cette compétence et la confisquent aux praticiens. On voit de plus en plus apparaitre des épreuves sans validité pour ce qui est de la relation entre celui qui pose le diagnostic et celui qui est sélectionné. Et dans cette spirale, de plus en plus souvent les psychologues utilisent ces procédures d'épreuves sans validité mais qui les protègent et les justifient. Il faut que les psychologues du travail s'efforcent de récupérer une véritable relation « psychosociale de la relation industrielle ».

MP : Sur le plan de la recherche, est-ce que tu as un exemple d'une recherche ergonomique à laquelle tu as participé?

PS : Par exemple le « foudroyage » en mine, qui est un travail très difficile et accidentogène. En effet, lorsqu'on abat une « tranche » de charbon et qu'on l'évacue, il faut, tout en gardant une zone de travail ouverte, faire tomber le « toit » en arrière de cette zone. C'est un travail dangereux et plein de contraintes d'abattage, où la relation entre ancienneté au travail et accidentabilité a pu être démontrée. L'étude du comportement des travailleurs techniquement, mais aussi psychologiquement constitue une belle étape de la compréhension du travail au fond.

Les charbonnages étaient les demandeurs de telles études, en raison du coût des accidents dans des moments où la survie de l'outil était en balance en raison du déclin économique du secteur. Une réponse policière des charbonnages a été le recours à des campagnes générales de sécurité. Avec Michel Olivier, nous avons pu montrer combien ces campagnes étaient à moyen et long terme inopérantes, sauf peut-être pour la santé mentale des ingénieurs de sécurité ! Pire encore, les jeux de mise en compétition des équipes les unes par rapport aux autres conduisaient à des résultats plus négatifs à long terme… les études ont montré la pauvreté de résultats apportée par l'emploi d'affiches généralistes, alors que l'accroissement de pratiques sécuritaires dans tel ou tel domaine étaient corrélées avec l'adéquation des affiches présentées dans celui-ci.

MP : Quel est ton point de vue sur les actions menées dans les entreprises ?

PS : Il faut reconnaitre que nous, les psychologues du travail, avons souvent été appelés et « utilisés » par des secteurs ou des entreprises qui voyaient naître des difficultés importantes sur le plan économique. En Belgique, nous avons débuté dans les Charbonnages et ils ont périclité. Puis dans la sidérurgie et une partie de celle-ci a disparu. Nous avons glissé vers les papeteries, et elles ont commencé à fondre. Le portrait ne semblait pas bien meilleur dans les administrations publiques, comme les chèques postaux, mais si j'ai eu le bonheur de voir les convulsions initiales de la mécanisation, puis de l'informatisation des services, sans que l'on cesse cette activité, car… on ne ferme pas les comptes chèques postaux.

Il y a l'impression que nous sommes appelés quand le malade n'est plus en bon état. Quand tout va bien et que l'on intervient, on voit les résultats de l'intervention. Quand tout va mal et que l'on intervient, les récepteurs se conforment assez servilement à l'action, en obéissant car il ne s'agit pas d'être pris en défaut par le système. Cela nous mène dans une situation artificielle dans laquelle on nous fait finalement jouer, sinon le rôle du bouc émissaire, en tout cas celui de pseudo agent de sécurité. Nous nous résignons à montrer des phénomènes ou des mécanismes qui ne seront pas ensuite corrigés correctement, mais seulement mis en évidence pour permettre aux requérants de se dédouaner. Certains tentent d'être davantage proactifs ; cela a été le cas de Véronique De Keyser, intervenue dans le bassin industriel difficile de Liège et proposant des actions fortes.

MP : Quel est ton point de vue sur la composition d'équipes pluridisciplinaires à l'université ?

PS : Dans les années septante, à l'époque glorieuse du testage psychotechnique, un tournant s'est esquissé, où l'instrumentation a visé, non plus le travail mais les capacités, les compétences des travailleurs. Un saut déterminant de la psychologie du travail a été de porter l'attention du travailleur et de son activité (pur objet de l'ergonomie) vers des variables comportementales, cognitives, ou de personnalité. C'est donc une pluridisciplinarité au sein même de la psychologie du travail qui s'est développée d'abord ; mais regrouper dans une même structure d'une Université des spécialistes relevant de formations différentes pose le problème de l'identité de ceux-ci par rapport à leur faculté d'origine. La création à l'Université Libre de Bruxelles de l'Institut des Sciences du Travail regroupait sous une même bannière d'enseignement juristes, économistes, médecins, psychologues, sociologues spécialisés dans le domaine du travail ; c'était un modèle de maillage qui respectait les suggestions du Bureau International du Travail. Les collaborations ont mené à des contrats ponctuels remarquables ; mais l'expérience n'a pu être pérennisée, un peu comme si chacun des « spécialistes » se voyait mal considéré par les tenants de sa discipline, et aspirait à rentrer dans un giron classique surtout s'il visait l'extension de sa carrière. Par ailleurs, on comprend combien le développement d'une telle structure en dehors des murs protecteurs de l'Alma Mater est malaisé à gérer, ne serait-ce que sur le plan des appels d'offres, et sur le plan financier. Mais il s'agit là d'un exemple sur lequel il faudrait revenir : déconstruire les Facultés universitaires – au moins au niveau des masters ou des troisièmes cycles - pour regrouper des thématiques mieux en phase avec les problématiques d'analyse dépoussiérerait la linéarité des pensées. Qui peut penser que la Médecine, le Droit, l'Economie… ou la Psychologie constituent des configurations nécessairement centripètes aujourd'hui ?

Une autre césure doit être mentionnée, et qui touche les psychologues du travail francophones ; il existe depuis les années 80 une association, l'Association de Psychologie du Travail de Langue Française, qui organise un congrès tous les deux ans, et soutient une revue « Psychologie du travail et des organisations ». Quelques équipes sont actives, comme celle de Bruxelles sous l'impulsion de Cécile van de Leemput aujourd'hui, à la SELF comme à l'AIPTLF. Mais il faut observer que la plupart des psychologues du travail ne sont actifs que dans l'une ou l'autre de ces deux structures importantes pour la psychologie française, pour des raisons qui resteraient à approfondir.

MP : Et du côté des consultants, ont-ils pu constituer des équipes pluridisciplinaires ?

PS : Oui, sans doute, notamment par l'entremise de l'université, comme il en est dans les start-ups. Faverge déjà s'était posé la question de la mise en œuvre d'une association de

consultants, mais il voulait que celle-ci se réalise au sein de l'université ; il refusait la création d'une structure séparée, en particulier pour des motivations de gestion financière. Des essais de collaboration ont été mis en œuvre : j'ai par exemple consacré 20% de mon temps à une équipe de dessinateurs industriels chargés dans leur entreprise de construire – et de motiver – des étiquettes et des décors pour le marketing. Trois années m'ont permis, outre une thèse en psychologie économique, de développer un laboratoire optométrique d'étude visuelle, dans lequel on étudiait les performances des produits, la lisibilité des étiquettes, les écarts dans les lettrages. Mais des changements de politique industrielle ont conduit à son démantèlement trente ans après. C'étaient vraiment au sens le plus pur des applications de l'ergonomie gestuelle et informationnelle classique. Mais ici aussi, elles demandaient un démarchage marketing auprès des clients potentiels…

MP : Comment vois-tu les développements futurs de l'ergonomie et des disciplines du travail en général et leur relations ?

PS : Du point de vue de la psychologie, on observe l'émergence de spécialités très pointues, dont l'activité se suffit en quelque sorte à elle-même dans le domaine ergonomique, mais cela produit des difficultés par rapport à une intégration harmonieuse entre disciplines. Les processus et les interactions au sein de l'activité humaine se complexifient naturellement, demandent des efforts de maillage, mais l'on a le sentiment de voir les disciplines prendre leur essor sans chercher à privilégier les liens entre les grandes thématiques, médecine, sociologie, psychologie, engineering. L'ergonomie est en expansion, comme l'univers. En imaginant égoïstement le psychologue au centre de la galaxie, je voudrais retrouver dans les congrès des thématiques telles que : « Qu'est-ce-que la psychologie du travail peut apporter aux autres disciplines de l'ergonomie dans l'état actuel de la recherche ? Mais cela est vrai pour les autres disciplines fondatrices.

MP : Cela veut-il dire que les congrès devraient être davantage sur des thèmes plus larges, davantage pluri-thématiques ?

PS : Certainement, si l'on ne veut pas voir des contributeurs intéressants rester cois en pensant que le thème de cette année ne les concernent pas. Les congrès de l'AIPTLF, pourtant consacrés seulement aux travaux d'obédience psychologique permettent des ouvertures très riches. Les communications publiées lors du congrès de Hammamet en Tunisie en 2006 ont conduit par exemple à la confection de six tomes distincts. Cela veut dire qu'à partir d'une même thématique, six courants de recherche en psychologie peuvent s'exprimer et ouvrir des pistes de travail.

MP : Autrement dit, il peut y avoir des thèmes plus fédérateurs…

PS : Oui. A l'AIPTLF, Pierre Goguelin d'abord, Claude Lemoine ensuite, ont suggéré l'idée qu'il ne fallait pas fermer les portes devant ce qui pourrait apparaitre comme des mécanismes d'entraînement. Par exemple, dans un congrès récent, sur 400 communications, 150 ont été publiées dans les actes ; bien d'autres ont été acceptées, même si elles paraissaient relativement simples. Ces communications « simples » venaient de Roumanie, du Congo, du Mali, ou de divers pays où des psychologues francophones travaillent, « montant des machines à coudre à la main » et qui viennent en parler. A la SELF pour l'instant, je ne suis pas certain qu'on pourrait accepter une telle ouverture aussi facilement. Ne serait-ce que par la richesse des disciplines techniques pointues… La question relève de l'existence même de la SELF ; est-ce un lieu ou les disciplines peuvent se parler et s'écouter ? Une anecdote vécue,

quand un physiologiste proposait en congrès une communication, qui voyait sortir les représentants d'autres disciplines parce qu'ils ne le comprenaient pas.

MP : Quelle idée te fais-tu de la SELF ?

PS : Une première communication à la SELF date de 1964 au 2ème congrès à Bruxelles, sur l'ergonomie physique des étançons qui servent à soutenir le toit des galeries dans les charbonnages. C'était bien là un exemple symptomatique des courants de recherche et d'intervention de l'époque qui mettait aux prises les pères fondateurs de la Société. On y assistait à de saines empoignades intellectuelles entre tenants des disciplines associées. Il fallait accompagner ces débats homériques, par exemple entre Maurice de Montmollin et Alain Wisner, bien mieux que bien des communications conventionnelles. Dans ces premières années, et à propos de quelques interventions de terrain qui soient présentées, le bonheur était de vivre ces conflits de méthode ou d'interprétation entre les psychologues, les ingénieurs, les physiologistes, et les nouvelles spécialités émergentes. Les discussions post-communications mériteraient d'être rapportées et analysées après coup, car leur contribution aux questions traitées sont souvent d'une grande richesse Avoir vécu deux mandats au sein du C.A. a été aussi une remarquable expérience pour y comprendre tant les moments d'exaltation communautaire que les déchirures entre personnes passionnées.

MP : Et comment est venue l'idée de la création de la Belgian Ergonomics Society ?

PS : La BES est née de la volonté de quelques psychologues dont les motivations pouvaient diverger fortement. La création de programmes interuniversitaires dans le domaine de la protection – sous toutes ses formes – de l'homme au travail, et la mise en œuvre d'une législation en la matière en Belgique a certainement joué un rôle moteur. Ainsi, José Gaussin, notre homologue à l'Université de Louvain a mobilisé les acteurs possibles d'une telle fondation. En outre, celle-ci permettait de fédérer les universités flamandes avec les institutions francophones, et établir des liens que la SELF ne rencontrait pas par définition. Nous vivons donc bien avec une BES à deux « ailes », la flamande et la française, car la barrière de la langue ne s'abolit guère que par l'usage normatif de l'anglais. Mais l'essentiel a été préservé. Et l'on a pu analyser les raisons de son développement : les divers spécialistes disaient craindre de travailler ensemble mais souhaitaient ne pas être absents d'une structure qui pourrait leur apporter des lignes d'ouverture. On a pu observer que l'emprise est passée peu à peu des psychologues à d'autres disciplines, entre autres les médecins du travail, et que la branche néerlandophone (Gand, Louvain) prenait le pas sur la branche francophone. Cette création a été de pair avec une autre, celle de l'APTO (Association de Psychologie du Travail et des Organisations), rendant à ma discipline le contrôle de son pré carré.

AD : Est-ce que cela explique pourquoi certains d'entre vous ont continué à adhérer à la BES et à la SELF?

PS : Ayant débuté ma carrière avec le chapeau de l'ergonome, ayant vécu la SELF comme particulièrement nourricière, et vivant dans une culture bilingue, je n'ai jamais ressenti de conflit de loyauté. Comme psychologue, en Belgique, il a été naturel de vivre l'évolution de la Société Belge de Psychologie vers le la BAPS (Belgian Association of Psychological Science), qui publie dorénavant exclusivement en anglais. Il importe de porter les drapeaux des Sociétés strictement belges (BES, APTO), tout en défendant – c'est de moins en moins facile au regard des évaluations scientifiques des curricula – l'importance dans le monde francophone de la SELF et de l'AIPTLF. La SELF apporte des référentiels grâce aux congrès

et aux bulletins de liaison. Pour les étudiants qui préparent un mémoire, ils peuvent trouver dans l'annuaire des gens à contacter, connaître des travaux en cours et des références d'ouvrages. Une communauté de pensée, qui est précieuse.

MP : Pour les étudiants, avoir des nouvelles sur le plan international est-ce intéressant ?

PS : Oui, essentiellement pour ceux qui intègrent un laboratoire d'enseignement et de recherche. Mais pour ceux qui vont vers le monde du travail, la question de la motivation à l'emploi est la réelle frontière. Ils voient ce qui marche et picorent à gauche et à droite. En ergonomie, ce n'est pas simple de pouvoir imposer ses idées sur le terrain. On ne peut qu'admirer des praticiens comme Dina Notte qui a créé son cabinet de consultance, dépassant le simple niveau économique et alimentaire, mais avec la conviction de l'utilité de ses travaux dans le champ de l'ergonomie.

Pour ce qui est des psychologues du travail, beaucoup ont délaissé la piste de l'ergonomie pour se former à la psychologie du personnel, ou la psychologie économique, plus sûres selon leur analyse du marché. Pourtant, certains d'entre eux se tiennent à leur projet et y consacrent potentiel et espoirs.

MP : Penses-tu qu'on devrait essayer de coordonner les disciplines qui s'occupent du travail… ?

PS : Je crois toujours à la signification des utopies universitaires « transversales » comme cela a été le cas au travers de l' « Institut des sciences du travail » proche des recommandations du BIT à Genève. La fédération des apports de spécialistes multiples doit permettre de nouvelles approches de la compréhension du travail humain. Bien sur, il y aura toujours des frottements entre les disciplines, et l'expression du sentiment que la sienne est la plus déterminante, mais combien il est enrichissant de réussir la réunion des perspectives, des méthodes, des avancées spécifiques de personnes qui ont accepté de confronter ensemble et de s'accepter.

Cet entretien m'a vu drapé dans mon costume de psychologue et on pourra le rejeter pour ce qui pourra paraître comme une vision sectaire. Mais j'aurais pu le narrer à nouveau à partir de la sociologie, de la médecine du travail, du droit même. J'ai foi dans la vision sociale du travailleur lorsqu'il revendique la solution de ses besoins dans le domaine ergonomique. Pourquoi le travailleur ne nous demande-t-il pas davantage ? Pourquoi se tourne-t-il vers le politique ou l'économique en nous ignorant ? Comment retrouver le chemin de ses préoccupations ? Une bonne question pour nous qui pensons être les meilleurs de ses avocats.

Michel Pottier et Annie Drouin (2008)