



Daniel Virmont

Entretien^{©1} avec Francis Six
(16 mars 2016)

Daniel Virmont n'a jamais renié ses origines d'enseignant. Il a cru au pouvoir de l'andragogie tant pour faire évoluer les demandes auprès des décideurs que pour améliorer les situations des opérateurs en travaillant sur le corps et les représentations mentales. Dans les années 90, il est dans la lignée des "profs de gym" qui ont permis de débroussailler le terrain encore vierge de l'ergonomie en Aquitaine et d'en poser les jalons, plus précisément, dans l'Académie de Bordeaux.

Daniel a porté la double casquette du "prof de gym-ergonome" et en a assumé la complémentarité et la force. Il a combiné harmonieusement les aspects théoriques et méthodologiques de l'ergonomie avec ses compétences d'enseignant d'Education Physique: sensibilisation aux différents usages du corps au travail, aisance dans la pratique de la dynamique des groupes restreints, regard affûté pour l'analyse des stratégies opératoires individuelles ou collectives...

Plus tard, nous avons eu l'occasion de travailler sur des projets communs (organisationnels, architecturaux, communication congrès...), puis il a œuvré de son côté pour développer l'ergonomie en formation initiale au sein de l'Education Nationale, pour répondre à des demandes sur les RPS et expérimenter les premières interventions ergonomiques dans le monde viticole. Certes, notre collaboration professionnelle a été de courte durée, mais toujours fructueuse, cordiale et solidaire dans un environnement pas toujours coopérant. Pourtant, contre vents et marées, l'ergonomie s'est développée au GRETA de Bordeaux pendant plus de trente ans.

Nous aurons tenté, avec Daniel, de creuser un sillon pour semer l'ergonomie en formation initiale ou continue dans l'Education Nationale. S'il devait rester encore quelques traces de notre passage au sein de cette institution, je crains qu'elles finissent par s'estomper, voire s'effacer, avec notre départ à la retraite.

Jean Paul PUYO

¹ Cet entretien est une publication de la Commission Histoire de la Société d'Ergonomie de Langue française. Tout usage, citation ou publication de l'intégralité du texte ou d'un extrait doit porter la référence : Entretien de la SELF avec Daniel Virmont. mené en mars 2016 par Francis Six. Source : site de la SELF. Lien : <https://ergonomie-self.org/wp-content/uploads/2018/10/Virmont-Daniel.pdf>

FS : Peux-tu te présenter, dire d'où tu viens, ton parcours de formation et ce qui t'a amené à l'ergonomie ?

DV : Je suis né en 1948, je suis professeur d'éducation physique depuis les années 72/73. Après un parcours dans ce métier en lycée, dans les années 94/95 j'ai fait un DU et un DESS « Psychologie du travail et ergonomie des systèmes à Bordeaux 2 ». J'y suis venu parce que, en tant que professeur d'éducation physique, quelque part on fait une analyse de l'activité avec nos élèves quand on est en situation pédagogique. J'avais déjà donc bien en moi cette notion d'analyse de l'activité. Dans cette période d'EPS, j'ai été amené à travailler avec Jacques Escouteloup et Christian Martin, qui étaient aussi professeurs d'éducation physique à ce moment-là, autour de la formation des personnes dans des milieux hospitalier, sanitaire et social ou médico-social sur la problématique de la manutention des personnes. C'est un champ d'action qu'ils ont lancé sur l'académie de Bordeaux et j'ai fait partie des profs d'EPS qui ont travaillé sur celui-ci.

On avait fait ensemble une formation et je faisais quelques modules autour de ce thème. On était sur une approche globale de la situation, de l'établissement. Cela me plaisait bien et, quelques années après, je les ai rencontrés à nouveau. C'était l'époque de la création du laboratoire d'ergonomie à Bordeaux, dans les années 90, et je commençais à être las d'enseigner l'éducation physique, non pas parce que cela ne me plaisait plus mais parce que les conditions de travail n'étaient pas au top et je me posais la question de mon utilité auprès des élèves. Et donc l'idée d'aller vers l'ergonomie m'a tenté et je me suis d'abord lancé dans un DU, en 94. Cela n'a pas été facile car l'éducation nationale ne permet pas facilement de prendre des chemins de traverse. Cela m'a intéressé et à la fin de cette année, le rectorat de Bordeaux m'a proposé de me détacher sur un mi-temps au GRETA pour intervenir sur de la formation et de l'intervention en entreprise autour de l'ergonomie. Et puis, j'ai été sollicité au niveau de l'académie de Bordeaux par un corps d'inspecteurs pour faire partie d'une structure qu'ils venaient de créer, le « centre académique de prévention et de sécurité. » Ils cherchaient des personnes intéressées par ce champ-là et qui pouvaient y intervenir. Cela a été mon complément de 2^{ème} mi-temps. Je me suis retrouvé à ne plus avoir d'élèves...

FS : Quand tu dis « on m'a proposé », c'est l'Education Nationale ?

DV : Oui, tout à fait. On savait que je venais de faire un DU d'ergonomie. Ils ne savaient pas trop à quoi ça allait leur servir, mais enfin...avoir un ergonome dans l'équipe, pourquoi pas. Dans la foulée, j'ai eu envie de continuer et j'ai fait le DESS tout en gardant mes mi-temps, donc ce n'était pas évident. A commencé une période où j'étais moitié au GRETA, en particulier les GRETAS de Libourne et celui de Bordeaux et puis moitié au centre académique de prévention et de sécurité et j'ai été amené à mener des actions diverses et variées. Côté GRETA, j'ai eu des actions de formation autour de la manutention que j'ai fortement teintées d'ergonomie avec une approche un peu différente. J'ai eu quelques interventions dont une avec Jean-Paul Puyo qui avait démarré un peu avant moi et très vite j'ai rencontré Françoise Barthelot. François Daniellou disait que j'avais une fibre commerciale assez développée et j'ai eu rapidement des accroches avec certains établissements pour l'accompagnement de projets architecturaux, notamment dans le milieu hospitalier, sanitaire et social. Je n'avais pas d'expérience dans cette direction et je me suis tourné vers Françoise Barthelot qui connaissait bien ce secteur. J'ai apprécié de travailler avec elle pensant 2 ou 3 ans sur un certain nombre de projets, bloc opératoire, maison de retraite. Je pense avoir été un des premiers à l'époque en dehors du laboratoire à aller sur les accompagnements de projets architecturaux.

FS : C'était déjà le thème de stage de DESS ?

DV : Non, pour le DESS, j'avais proposé un mémoire sur l'évaluation du travail d'ergonome. J'ai d'ailleurs fait une communication à la SELF sur ce champ-là, je ne sais plus quand. Au-delà de cette activité d'accompagnement de projets architecturaux, j'ai toujours voulu gardé un volume d'enseignement important et fortement teinté d'ergonomie. Ça a été un sujet d'échange avec Jacques et Christian car à l'époque on disait que c'était compliqué de travailler avec ces deux casquettes de formateur et d'ergonome. Moi je ne trouvais pas cela difficile et même que l'un était pourvoyeur de l'autre. Comme Jean-Paul, j'avais cette préoccupation puisqu'on était post-gagé et qu'il fallait que notre activité au niveau des GRETAS paie nos salaires. Je ne pouvais donc pas refuser la formation et en plus je suis resté avec une âme d'enseignant intacte. J'ai continué et je peux dire que dans un assez grand nombre de cas, de par le fait que je parlais souvent d'analyse de l'activité et des situations de travail et par mon entrée dans la formation à partir d'analyses en utilisant notamment la vidéo, je pouvais avancer avec les salariés. Avec ma fibre commerciale, cela m'a souvent amené à faire que dans cette même entreprise, on a eu envie de me faire travailler sur un projet architectural, sur une réorganisation du travail ou sur un projet d'établissement. Donc pour moi, cette double activité a souvent été bénéfique mais il est vrai que parfois cela peut être compliqué et il faut expliquer qu'on peut vraiment porter les deux casquettes, en quoi on se rejoint et en quoi il y a des différences. Ce n'est pas toujours facile.

FS : Tu peux nous en dire quelques mots ?

DV : Ce qui est important c'est d'expliquer ce qui est commun, en quoi on a besoin de l'analyse de l'activité et des situations de travail dans les deux directions. Après, la capacité à faire changer les choses... j'ai vu à travers la formation, où justement par cette entrée-là par l'analyse de la demande, et aussi en interpellant les responsables d'entreprise sur ce que pouvait apporter la formation, les questions que cela leur posait, qu'il allait falloir reprendre derrière par niveau. J'avais pu faire l'intervention en disant la formation comme intervention, c'est à dire que je pense que la formation peut être aussi perçue comme une forme d'intervention ou comme les prémices de l'intervention à notre niveau parce que, déjà on essaie de comprendre et de proposer des changements et d'amener les gens à participer à ce changement.

FS : C'est de la formation continue ?

DV : Oui, tout à fait, de la formation continue pour adultes. J'ai fait aussi de la formation initiale mais c'était moins important et pas la même intention. Et donc quand il y avait une intervention derrière la formation, le champ s'ouvrait mais les outils étaient les mêmes et il pouvait y avoir un pont entre les deux, pour moi. Je pense d'ailleurs qu'ils ont évolué sur la question, mais à l'époque pour eux ça n'allait pas d'avoir les deux casquettes! Et j'entendais souvent dire que travailler sur l'organisation du travail était un danger et que c'était casse-gueule pour les ergonomes.

Cela a changé après, mais à l'époque c'était courant. Et moi, de par ma nature, mon caractère et mon histoire, je n'étais pas dans ces logiques. Bien que comprenant les difficultés, je ne voyais pas pourquoi on ne pouvait pas avancer. Cette période a duré jusque vers les années 2000.

FS : Tu es intervenu dans quels types de projets architecturaux ?

DV : J'ai travaillé beaucoup dans le secteur hospitalier, sanitaire et social, certains hôpitaux et cliniques et dans les maisons de retraites, cela a continué dans les années 2000 et après.

J'intervenais seul sur les petits projets mais, la plupart du temps, c'étaient des projets importants donc on intervenait au moins en binôme avec Jean-Paul Puyo. Aujourd'hui, j'ai en grande partie abandonné après avoir diminué progressivement car se positionner en assistance de maîtrise d'ouvrage, ce que j'ai toujours tenté, et non pas assistance à maîtrise d'œuvre, ce n'est pas évident et cela l'est de moins en moins aujourd'hui. Du coup, la marge de manœuvre n'est pas la même. Moi j'ai eu souvent beaucoup de marge de manœuvre, je la mets dans le contrat en assistance de maîtrise d'ouvrage. Et puis, j'ai senti souvent des difficultés à travailler avec beaucoup d'équipes d'architectes. L'ergonomie, cela leur casse un peu les pieds....

FS : Et pourquoi c'est plus difficile d'être en assistance à maîtrise d'ouvrage aujourd'hui ?

DV : Aujourd'hui, on va demander à des ergonomes d'accompagner un projet en se positionnant sans l'équipe de maîtrise d'œuvre, c'est la position des architectes, même si ça m'agace un peu. Et puis les projets architecturaux importants sont sur une durée plus longue et ça me prend la tête de ne pas pouvoir programmer dans le temps, on ne sait pas quand on doit intervenir. Parfois on n'avait pas trop envie d'intervenir, on avait d'autres préoccupations et j'essaie aussi de protéger ma vie personnelle par rapport aux temps de vacances. Travailler au mois d'août alors que j'avais prévu de partir me posait problème. C'est un peu la raison pour laquelle je me suis éloigné petit à petit de ce champ-là. Mais cela m'est arrivé encore il y a 2 ans de faire un projet d'accompagnement.

Après, dans les années 2000, j'ai travaillé un peu et pas seul sur l'accompagnement des entreprises sur les 35 heures. De par mon caractère, j'ai toujours été prêt à aller dans toutes les directions qu'on me proposait. A l'époque j'ai trouvé que les ergonomes, en tout cas un certain nombre, avaient une tendance mégalomane, c'est-à-dire « je suis ergonomiste, mais je suis aussi psychologue, et je suis formateur. » Ça m'agaçait fermement que les gens de l'ergonomie se lance dans la formation comme si on pouvait se dire comme ça du jour au lendemain « je suis formateur. » Moi qui suis enseignant et j'ai eu une formation pédagogique en tant que professeur d'éducation physique, aussi, cela m'agaçait et j'avais du mal à comprendre. Je pense que dans la profession, il y a eu un certain nombre de dégâts faits par des gens qui ont proposé d'intervenir sur la formation dans les entreprises. Pour avoir été sollicité par Christian Martin, quelques années après, je sais que le laboratoire recherchait des gens pour apporter une formation pédagogique aux futurs ergonomes. Je ne sais pas si c'est entré dans les mœurs, mais c'est une dimension importante.

FS : En fait, on ne s'improvise pas formateur.

DV : Oui, c'est cela, on ne s'improvise pas formateur. C'est un métier, il y a des connaissances et des compétences à acquérir. C'est quelque chose que j'ai souvent défendu. La réalité c'est que les gens ont envie de travailler, quand ils ont une proposition, ils y vont.... Après, toujours dans les années 2000, j'ai travaillé autour de la mise en place de l'évaluation des risques professionnels. J'ai accompagné par mal d'entreprises, des interventions assez importantes, parfois en binôme, parfois seul. J'ai été amené à mettre en place tout ce qui tourne autour de la mise en place du document unique sur l'académie de Bordeaux et au niveau des établissements scolaires. Il y a eu des formations avec les chefs d'établissement, les gestionnaires, les représentants des personnels et j'y ai participé, toujours dans le cadre de mes missions. J'ai été à l'initiative de ces choses-là, en collaboration avec l'inspecteur hygiène et sécurité. J'ai beaucoup œuvré dans cette direction et cela m'a intéressé.

Sur le volet éducation nationale, j'ai aussi fait un travail qui remonte à ces années là pour la mise en place de la formation des enseignants autour de l'ergonomie, certains professeurs de lycée

professionnel notamment, afin qu'ils puissent apporter à leurs élèves des connaissances sur le plan de l'ergonomie. Au départ, j'ai travaillé seul à partir d'outils que je me suis construits, de mon expérience en entreprises et de vidéos. Et puis ensuite j'ai participé, pas de très près mais quand même, à ce qui s'est mis en place au niveau national avec l'INRS et Rabardel. Il en est sorti des outils très intéressants et performants que j'ai utilisés dans les formations sur l'académie de Bordeaux. Là aussi, c'est une de mes déceptions par rapport à l'ergonomie, concernant ce qu'on en a fait car je pense qu'aujourd'hui, il n'y a plus rien. Ça a été un gros plouf, même si le travail avec des universitaires a été remarquable. Si j'avais Rabardel en face je le lui dirai que tout cela n'a mené à rien. Finalement derrière il y a des personnes, notamment à l'INRS, qui en ont fait un marche-pied pour d'autres postes. Et les gens qui s'en sont occupés, notamment des inspecteurs de l'éducation nationale, ont disparu à un certain moment. Donc tout ça, n'existe plus à ma connaissance. Quel gâchis!

FS : Cette formation en ergonomie est toujours dans le référentiel ?

DV : Je n'en suis même pas sûr !

J'ai utilisé concrètement l'ouvrage de Rabardel, Gérard Le Joliff, Nicole Carlin, etc., sous forme de fiches. C'était bien fait et pédagogique. A mon sens, le raté vient à la fois de gens qui n'ont pas fait ce qu'il fallait pour que cela se perpétue dans la durée, car il faut des pilotes et ils avaient d'autres objectifs, ils ont disparu, et cela a fait plouf. Et puis, cela intéressait les enseignants mais quelque part cela impliquait un travail personnel important pour arriver à transmettre cela aux élèves. Donc pour eux, d'un seul coup cela allait prendre beaucoup de place et compte tenu de la durée de l'année et le programme qu'ils avaient à traiter, beaucoup se disaient « oui, c'est intéressant, mais on ne pourra pas faire ça pour que les élèves puissent arriver en stage avec des outils. » Donc j'ai vu un blocage d'autant plus que cela concernait plutôt les enseignants de lycée professionnel, qui venaient souvent de l'industrie et qui se retrouvaient à enseigner dans ces filières sans formation spécifique.

FS : Des gens qui connaissaient bien leur métier mais pas la pédagogie.

DV : Tout à fait. Il y a eu quelques établissements, je pense à Dax par exemple où il y avait des jeunes enseignants qui ont eu envie de faire quelque chose mais c'était globalement plutôt un échec bien que je repartais avec une satisfaction personnelle car je m'étais vraiment donné et je sentais que les gens avaient été intéressés. Mais j'attendais un suivi et je voyais bien que les gens n'avançaient pas pour tout un tas de raisons, conseil de classe, etc., qui pouvaient se comprendre. Je pense qu'on a été trop présomptueux sur ce projet, trop ambitieux, compte tenu des personnes à qui cela s'adressait et des conditions dans lesquelles les gens allaient devoir mettre en œuvre. Et puis des pilotes qui n'ont pas assez piloté ou qui avaient des ambitions personnelles, pour un ou deux, c'était très clair. Et Rabardel et son équipe ont dû s'éloigner petit à petit de ce projet et ont été amenés à faire autre chose. Il y avait des enjeux importants et ce fut un échec. C'est dommage.

FS : Peux-tu revenir sur les accompagnements d'entreprise que tu as cités lors de la mise en place des 35 heures ?

DV : Ça a été très bref. J'ai souvent travaillé avec d'autres personnes qui avaient du mal comme beaucoup et qui avaient une idée de ce qu'il faudrait faire à partir des dires des gens. Donc pourquoi se prendre la tête à aller faire de l'analyse de terrain. J'ai travaillé avec quelqu'un qui était comme ça et comme c'est lui qui était à l'origine des demandes, cela n'a pas été très facile, j'ai essayé... Je ne vais pas en dire plus car je n'ai mené que 2 ou 3 expériences.

FS : Les demandes passaient par l'ARACT ?

DV : Celles-là sont arrivées par le CAFOC, organisme de formation continue du rectorat de Bordeaux. Un avec qui j'ai travaillé y était consultant et s'est tourné vers les ergonomes. Je sais qu'on en a fait une avec Jean-Paul Puyo. Ce n'était pas facile pour une question de pouvoir en consultants (on était 3).

FS : Il y avait aussi de grosses réticences de la part des entreprises...

DV : Oui, tout à fait. Ça bloquait, surtout sur la question de l'embauche derrière. Ça a eu des effets assez négatifs, notamment dans le milieu hospitalier, au-delà du fait qu'il n'y a pas forcément des gens embauchés ; de ce que j'ai pu percevoir, il y a eu des réflexions pour améliorer le travail et c'est le côté positif, mais en passant en 35 heures, les gens avaient 4 ou 5 heures de moins à effectuer, cela a amené à organiser le travail avec des temps hors de travail beaucoup plus longs, 2 jours 1/2, 3 jours, voire plus. J'ai rencontré des personnels de ces établissements médico-sociaux ou autres qui exprimaient le fait que quand ils revenaient au travail après 4 jours, d'avoir besoin d'un temps pour s'y remettre. Ils ne disaient pas c'était trop long car ils étaient contents mais que c'était difficile de se remettre au travail. Je pense qu'il y a eu des dégâts dans ce sens-là dans ces milieux.

FS : Difficile de s'y remettre parce que changement de rythme ou parce qu'il faut réactualiser les représentations qu'on a des situations de travail ?

DV : Voilà, et puis dans ces milieux que je connais bien, en particulier les EHPAD, les conditions de travail des soignants, dans certains gros établissements de la région bordelaise où je les ai vus travailler, étaient difficiles. Aujourd'hui encore, je pense que cela reste très difficile. Donc reprendre le travail avec une charge de travail, des difficultés, avec l'impression que tout ce qu'on a appris, on ne peut pas le mettre en œuvre. Cette coupure, c'est s'éloigner du travail à un moment donné et donc avoir du mal à rentrer dans les représentations du travail réactualisées et puis à avancer alors qu'on sait que cela va être compliqué.

FS : Tu as parlé aussi d'accompagnement sur les risques professionnels.

DV : Mon expérience c'est de dire que, tout à fait au début, dans les années 2000, c'est à ce moment-là que cela a démarré, il y avait un a priori très négatif des entreprises qui voyait ça comme un truc supplémentaire qui allait les « emmerder. » Mais, il fallait le faire. Donc pour moi cette entrée dans l'entreprise, est-ce une bonne entrée ? Est-ce que derrière, je ne vais pas être grillé ? Mon idée, quand j'étais dans une entreprise, c'était de tirer le fil et de voir s'il fallait une deuxième ou une troisième intervention, ce qui n'est pas forcément le point de vue de tout le monde. Cela alimentait mon activité. J'ai vu l'évolution sur la durée, le passage de « c'est quelque chose qui est un frein et demande un travail supplémentaire » à un intérêt, « on peut en faire quelque chose et il y a des personnes qui peuvent s'occuper de ça. » J'ai vu cette évolution sur 10 ans. Après, j'ai construit mes outils car il y avait une certaine autonomie et j'ai toujours porté la notion d'analyse de l'activité par rapport à ces approches et j'ai eu beaucoup d'expériences intéressantes dont certaines assez importantes comme ici au CCAS de Bordeaux où j'ai travaillé avec 22 ou 23 établissements. Encore une fois, la difficulté c'est de faire qu'il y ait une dynamique mise en place et qu'elle perdure. Et ça, je pense que beaucoup ont dû s'en rendre compte, c'est compliqué. Beaucoup d'entreprises prenaient des intervenants qui faisaient grosso modo le travail et qui repartaient en disant « vous n'aurez qu'à me rappeler dans un an pour la mise à jour. » Donc ça, ce n'est pas du tout mon point de vue. On s'est

souvent trouvé en concurrence et beaucoup de gens continuent à travailler dans cette logique, alors que mon idée c'est de mettre en place des groupes avec une analyse du travail et donc derrière cela interpellait l'organisation du travail, la chaîne matérielle, etc. J'ai plutôt bien vécu les expériences que j'ai pu mener. Créer cette dynamique, ce n'est pas évident... Sur la durée, c'est plutôt quelque chose de bien pour les entreprises et j'ai participé aussi dans les établissements scolaires. Dans les débuts, c'était aussi vécu comme quelque chose en plus par les chefs d'établissement et avec des responsabilités supplémentaires. Là aussi je pense que les choses ont évolué mais ce que j'ai dit reste vrai, c'est-à-dire que ce n'est pas facile de faire comprendre que ce n'est pas quelque chose de figé, que c'est quelque chose qu'il va falloir faire vivre tout le temps.

FS : As-tu un exemple où ce travail a permis des évolutions ?

DV : Oui, dans certains établissements, je pense à des EHPAD, j'ai beaucoup travaillé dans ce secteur... le fait que cela perdure ne tient pas seulement au fait qu'on a fait l'analyse de l'activité mais aussi à ce qu'on a mis en place pour le suivi. Je me suis attaché à ça, qu'il y ait des personnes qui vont être porteur de ce projet dans la durée et souvent, que ce ne soit pas une seule personne ou en tout cas que cette personne ait des relais. Par exemple en maison de retraite, un relai en lingerie, en cuisine, en service de soins, hôtellerie, etc. Cela me semble important avec la mise en place d'outils qu'on va pouvoir utiliser pour envoyer de l'info et puis des temps de concertations. Donc ça je l'ai vu faire dans quelques endroits. Où ça en est aujourd'hui, je ne sais et c'est une des difficultés de l'ergonomie sur laquelle j'avais réfléchi car j'avais fait mon mémoire et une communication là-dessus à la SELF. Je devais être un des premiers à communiquer sur ce thème. C'est un manque, c'est clair et très peu d'ergonomes le font, évaluer le résultat dans la durée. C'est difficile parce que cela prend du temps et cela suppose qu'on essaie de le vendre, l'idée étant que cela fasse partie de la proposition, ce qui n'est pas évident encore plus aujourd'hui, compte tenu des difficultés de financement des actions. On met le doigt sur quelque chose qui n'est pas évident.

Parallèlement, j'ai été en contact très tôt avec l'ARACT d'Aquitaine et je fais partie de groupes de consultants sur les TMS depuis les années 2000 et depuis 2008, quand j'ai pris ma retraite Education Nationale, j'ai fait aussi partie de groupes sur les RPS. Je travaille beaucoup actuellement avec l'ARACT, mais je porte un certain regard sur l'ergonomie dans la région Aquitaine. En effet il y a eu de la part de structures et de personnes une volonté qui m'a un peu déplu de vouloir régner sur l'ergonomie d'Aquitaine, autrement dit, d'avoir envie de savoir tout ce qui se passait, tout ce que faisaient les ergonomes et d'être positionnés un peu partout. Évidemment cela a aussi fait que certains ergonomes ont pu avoir une activité en travaillant en lien avec les laboratoires, y compris au niveau de l'ARACT. Par exemple, je me suis trouvé à participer à un salon Ergonoma, et ce qui était présenté ne m'avait pas du tout plu. J'étais allé les rencontrer en donnant mon point de vue, parler d'ergonomie, ce n'est pas du tout ça. On m'a dit que je n'étais pas le premier à le dire, que cela l'intéressait et qu'il fallait qu'on se revoie et qu'il m'intégrait dans le comité scientifique. J'ai répondu pourquoi pas. Et j'en ai fait partie avec trois autres ergonomes. J'ai donc suivi tout ça et très vite, de la part du labo ou de certaines personnes de l'ARACT, il y a eu des réactions « comment as-tu fait pour faire partie de ça, est-ce qu'on ne pourrait pas nous aussi en faire partie? ». Tout cela ne m'a pas gêné car j'ai pu travailler en toute liberté et je suis content de l'avoir fait. C'est-à-dire que je n'ai pas eu besoin d'aller frapper aux portes pour pouvoir travailler, je n'ai pas été en conflit avec ces personnes mais j'ai ressenti cela. Peut-être que je me trompe mais c'est mon ressenti, mon histoire et cela m'a un peu agacé. Et du coup, c'est aussi un regard que je porte sur l'ergonomie, c'est que je me demande si on a vraiment avancé depuis ces années-là. Évidemment, il y a des formations, il y a de jeunes ergonomes,

j'étais beaucoup dans la logique de plus il y aura d'ergonomie, plus les ergonomes interviendront, l'ergonomie appelle l'ergonomie, donc il y en aura d'autres, il y aura du boulot. J'en suis moins sûr aujourd'hui et je pense que la profession aurait à regarder cette histoire sur 20 ans. Est-ce qu'on a vraiment essayé de développer l'ergonomie, est-ce qu'on a fait tout ce qu'on pouvait faire ? Par exemple, je trouve qu'on est quasiment absent des médias. Je suis souvent des débats à la télévision, je vois des reportages autour du bien-être au travail et jamais la présence d'ergonome. C'est toujours le même point de vue qui est affiché. J'en fais partie, ce que je renvoie est vrai pour moi aussi. Après c'est se demander si je suis capable à un moment donné de prendre la parole. Je pense qu'il y a des personnes qui seraient plus en capacité que moi. J'en ai pour preuve que quelques collègues ergonomes ont de grandes difficultés, ne travaillent pas, alors que j'estime qu'ils font du bon boulot. Certains cabinets vivent bien, certains ont du mal. C'est aussi certainement la période, ce qui se passe aujourd'hui dans le monde, qui explique, mais j'ai quand même ces interrogations. Le fait que je ne participe plus aux journées, je ne vais plus à la SELF depuis longtemps, je ne lis peut-être pas non plus tout ce qui est écrit là-dessus, donc c'est un point de vue mais je trouve qu'on n'est pas très présent. C'est fort dommage et au-delà de s'implanter, de vouloir régir un certain nombre de choses localement, on aurait mieux fait de voir comment, à d'autres niveaux..., cela ne veut pas dire que cela n'a pas été fait, mais c'est la perception que j'ai.

FS : Mais comment développer cette présence plus marquée dans les médias ? Quelles actions d'information, de sensibilisation, de vulgarisation ?

DV : Ce n'est pas que cela. Il y a 4 ou 5 ans, j'ai assisté à une journée sur le bien-être au travail. Et comme j'ai fait des formations sur le bien-être au travail avec un collègue consultant psychologue du travail, le thème m'intéressait. Je pensais que cela me permettrait de rencontrer des gens et entendre parler aussi du mal-être. J'ai été fort déçu parce que c'était « mettre en place un crèche d'entreprise, ou les massages au poste de travail », donc je n'y suis pas retourné. Et puis, comme j'avais laissé mes coordonnées, ils m'ont sollicité il y a 2 mois. J'ai dit que tel que je l'avais vu, cela ne m'intéressait pas du tout. J'ai tenté d'expliquer que cela pouvait avoir un intérêt mais dans un certain cas seulement, sur une approche globale, que le fait de proposer des massages sur le poste de travail ou un truc sur la diététique comme j'ai pu voir, pourquoi pas... mais effectivement, cela devait se faire à partir d'une réflexion sur l'activité de travail et interpeler les questions d'organisation du travail et que ce n'est pas parce qu'on allait faire ça que les gens seraient moins stressés. Ce que j'ai dit a intéressé, quelqu'un qui m'a contacté, et cette personne a dit qu'elle en parlerait et qu'ils feraient peut-être une table ronde. J'ai dit pourquoi pas... C'était un exemple pour dire que je pense qu'on rate des occasions. Par exemple, il y a des reportages à la télévision que je regarde l'après-midi et où je me dis qu'il faudrait que j'envoie un mail et je ne l'ai pas fait. Or ce sont des moments où on pourrait montrer qu'il peut y avoir un autre point de vue, un autre regard. Cela ne veut pas dire que tout ce qui est dit est débile mais pas tel que c'est présenté. On est vraiment absent de cette scène et les moyens ce serait à chaque fois que notre attention est attirée, à la radio, à la télé, dès que la question du travail est abordée, je n'ai jamais vu la présence d'un ergonome. On n'y est pas parce qu'on ne nous invite pas, mais si on ne se manifeste pas en disant que nous avons un point de vue là-dessus... je pense qu'on pourrait intéresser les médias et que du coup, à la fois par rapport à l'ergonomie et par rapport au travail – car ce point de vue-là est absent.

FS : Tu disais participer à des groupes de travail avec l'ARACT sur les TMS et les RPS.

DV : Il y a eu des choses très intéressantes avec l'ARACT Aquitaine qui sont terminées depuis 1 ou 2 ans, je comprends pourquoi mais... on était un groupe d'une douzaine de consultants sur les RPS depuis 2008, on a été formés et on a fait un travail extrêmement intéressant. Il y avait la présence d'ergonomes, de psychologues du travail, de RH ; il y a eu un temps compliqué au départ parce qu'on ne se connaissait pas et que chacun défendait son bout de gras. Puis nous avons appris à nous connaître et avons fait un travail intéressant à partir d'interventions qu'on avait faites les uns et les autres en entreprise et qu'on présentait. Les gens n'étaient pas toujours force de proposition, mais plutôt là pour prendre ce qu'avaient fait d'autres - c'est une des raisons expliquant que ça n'a pas continué. Ça c'était une difficulté mais globalement c'était positif. Ça a permis aux gens de l'ARACT de mieux nous connaître, de travailler sur une logique commune sur les RPS. Cela a permis pour ma part de travailler avec des collègues psychologues du travail et avec qui je travaille encore, dont un qui est à l'APAVE et que j'apprécie beaucoup. Il a complètement adopté l'ergonomie et moi je lui dois d'autres choses. J'ai donc trouvé cela très profitable même s'il y avait des remarques à faire. L'ARACT était sollicité à l'extérieur par beaucoup d'autres consultants donc on est passé d'une douzaine à une trentaine. Il y avait encore du travail de groupe mais cela devenait compliqué. Et puis il y a un an ou 1an1/2, l'ARACT a pris la décision de cesser ce groupe et de passer à ce qu'ils appellent les jeudis de l'ARACT et donc on se retrouve de temps en temps pendant 2 heures. C'est plus une information... je le regrette, je suis au bout de ma carrière donc ce n'est pas grave, mais c'est dommage. J'en ai profité et j'ai donc travaillé sur les RPS, à la fois sur la formation que j'ai pu mener au ministère des finances, au ministère de la justice ou encore à la magistrature de Bordeaux. Après, j'ai répondu seul à des appels d'offre.

FS : Quand tu parles de formation dans ces institutions, c'était à quel public, à quel niveau de hiérarchie ?

DV : Principalement des responsables d'entreprise, directeurs d'établissement et représentants du personnel avec une expérience un peu à part que j'ai menée avec l'ANACT puisque j'ai fait partie des consultants pour la France notamment pour le groupe EIFFAGE. L'ARACT avait donné mon nom à l'ANACT qui m'avait contacté. Je suis monté à Paris et dans toute la France, on a fait une formation pour le groupe EIFFAGE centrée sur les présidents de CHSCT, les préventeurs et les référents RPS qu'ils avaient mis en place dans les CHSCT. Moi, j'ai formé tout PACA, mais aussi partiellement Toulouse, Bordeaux, l'expérience fut intéressante. Il y a eu quelques suites, on a préconisé d'aller au-delà de former ces gens en accompagnant si nécessaire les CHSCT qui ont eu plusieurs personnes formées.

Voilà tout un volet de formations pour moi. J'ai répondu à des appels d'offre. J'ai travaillé avec un collègue de l'APAVE qui travaille sur des formations parfois lourdes, de 5 jours, autour du bien-être au travail, on travaillait beaucoup sur les RP. Donc pour moi c'était emmagasiner une expérience et parallèlement, j'ai mené des interventions sur des diagnostics RPS, toujours avec ce collègue sauf une que j'ai faite seul. Toutes les autres on les a faites en binôme parce que c'était intéressant du fait qu'on avait des origines différentes et donc des approches différentes. On a très vite eu quelque chose en commun sur lequel on est tombé d'accord. Et puis c'était aussi se protéger, il y en avait un devant la scène et l'autre en retrait quand c'était difficile. Et aussi sur la durée en fonction de la disponibilité des uns et des autres... On est beaucoup intervenu dans le milieu médico-social, hospitalier...

FS : C'est quoi les RPS dans ces milieux ?

DV : C'est beaucoup du mal-être au travail. Les gens parlent de stress, mais c'est effectivement de la souffrance. J'ai vu beaucoup de souffrance chez ces gens-là, par la charge de travail et aussi souvent autour du management et de l'organisation du travail. Je ne suis pas le premier à le dire mais je pense que ce sont les deux points importants, la charge de travail et la façon dont sont managés les établissements avec un management souvent très descendant. Le directeur pense que s'il est là, c'est qu'il y a des raisons, qu'il est mieux que les autres... enfin je le traduis comme ça, c'est mon langage. Et récemment j'ai été contacté par une directrice d'EHPAD qui a voulu mettre en place une nouvelle organisation; il y a eu un blocage, les gens ont tout refusé en bloc et elle est en grande difficulté, au point de se demander si elle doit continuer après cet échec cuisant, car évidemment elle n'a pas fait de prévention primaire par rapport à ça... travailler avec le personnel, à l'écoute, la reconnaissance, tout ça... Alors, ce qu'on entend chez les gens c'est aussi le manque de reconnaissance au travail de la part de la hiérarchie, de l'encadrement.

FS : Il y a aussi les résidents, les familles ?

DV : Oui, également. Le fait aussi de ne pas pouvoir vivre son travail tel qu'on le pensait, avec certaines valeurs, une certaine éthique et donc, d'avoir beaucoup de mal. C'est ce que je constate. Compte tenu de la charge de travail, compte tenu des moyens humains qui me semblent loin d'être suffisants, ils sont quasiment à coup sûr confrontés à ça. « Je voudrais faire ça, mais je ne peux pas le faire parce que je n'ai pas le temps. » Suite au travail dans ce genre d'établissements, il y a eu des vagues de formations faites par des gens qui traitaient de la maltraitance par exemple. Il s'agissait de montrer, à travers des exemples concrets, en quoi ce que les gens faisaient n'allait pas et en leur disant ce qu'il fallait faire mais sans prendre en compte ce que les gens peuvent faire, ce qu'il faudrait faire, sans analyse de l'activité.

FS : C'est le mythe du bon geste.

DV : Du bon geste, de la bonne pratique et je pense que cela a fait des dégâts et cela le fait encore. Vous n'avez pas entendu parler de l'humanité, l'idée est intéressante, c'est dire par rapport à la personne âgée ou handicapée, à quoi il faut penser, ce qu'il faut apporter. Mais dès qu'on rentre dans des exemples précis, ça se limite à « pour cette personne vous n'avez pas fait ça, il fallait faire ça... » Et, ce que les gens ont le temps de faire, est-ce c'est possible de le faire ? la question est en général évitée.

FS : Et ce n'est pas mis en relation avec les savoir-faire et le contexte.

DV : Oui, et du coup cela entraîne une culpabilisation des salariés qui ne feraient pas leur travail et une direction qui ne comprend pas pourquoi ils n'ont pas fait cela alors qu'ils ont eu la formation. Quand on m'a parlé des RPS, je me suis dit que cela m'intéressait. Donc j'ai fait partie de ce groupe et le fait de travailler avec un psychologue du travail m'a beaucoup aidé, seul j'aurais eu du mal. Après je l'ai interpellé sur d'autres champs, parce qu'au début, l'analyse des situations ne se faisait pas ou se faisait uniquement à partir d'entretiens, du ressenti des gens et non pas de l'observation. Maintenant cela a changé, il y a des entretiens plutôt collectifs et il y en a moins et on passe beaucoup de temps à observer les situations de travail. Ça a été une co-construction enrichissante. Je continue dans cette direction.

Je suis aussi intervenu pas mal et depuis longtemps dans le champ de l'aménagement des postes de travail pour les personnes handicapées dans le cadre AGEFIPH et dans le cadre FIPH.

Les deux années avant ma retraite, 2006, 2007, j'ai été comme mon collègue Jean-Paul Puyo en difficulté parce qu'on était détaché depuis fort longtemps des cours d'éducation physique et donc on ne savait pas trop quoi faire de nous car on coûtait très cher et il aurait fallu qu'on rapporte beaucoup. L'idée a été de nous renvoyer sur le terrain. Nous, ça nous paraissait impossible et surtout pour 2 ans et j'ai eu une opportunité, que j'ai saisie de suite, un poste d'ACMO académique, Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, l'assistant de prévention venait d'être libéré. Avant il y avait le fameux Centre Académique de Prévention et Sécurité qui a été supprimé encore une fois pour des raisons économiques pour récupérer des postes. Tout ce qui avait été mené et qui avait apporté alors beaucoup de choses a été arrêté parce qu'à un niveau hiérarchique académique, on l'avait décidé. J'ai donc fini ma carrière en étant ACMO académique où j'ai travaillé avec le comité d'hygiène et sécurité académique et les CHSCT départementaux. C'est là où j'ai mis en place tout ce qui concerne le document unique dans les établissements scolaires. J'ai fait des formations au niveau de l'assistante sociale, au niveau des infirmières. J'ai essayé de mettre en place des personnes ressources au niveau des rectorats et de l'inspection académique, sur le travail sur les postes assis car il y a d'énormes problèmes.

FS : Et tu as dit avoir travaillé pour les handicapés.

DV : Oui, au niveau du rectorat, comme j'étais déjà AGEFIPH, j'ai très vite mené des interventions et j'ai aussi pointé le fait, parce que le rectorat de Bordeaux, comme ailleurs, était interpellé par la question des 6% de travailleurs handicapés. Ils en étaient loin, je crois qu'ils étaient à 2 et quelques et donc cela supposait une lourde amende à payer. Donc l'idée de la DRH du rectorat a été de recruter, de développer, de voir si parmi les enseignants, il y en aurait qui pourraient être reconnus personnes handicapées. J'étais déjà intervenu sur quelques postes et je leur ai dit de faire attention que ces personnes seraient alors en droit de demander un aménagement de poste et cela pose la question de qui va intervenir sur ces aménagements de poste, quelles compétences et quel coût. J'ai continué jusqu'à mon départ à la retraite et on m'a aussi sollicité après mon départ et je le fais encore aujourd'hui. C'est intéressant. J'ai aussi beaucoup travaillé dans des maisons de retraite, des établissements qui accueillent des personnes handicapées depuis fort longtemps.

FS : C'était des aménagements de poste dans le secteur tertiaire ?

DV : Oui, essentiellement. J'ai oublié aussi de dire un champ où j'ai beaucoup travaillé. J'ai été un des pionniers sur le secteur viticole. La porte d'entrée c'était aussi la formation autour des manutentions dans les châteaux ou au niveau de la vigne. L'entrée n'était pas le GRETA mais la MSA qui était dans cette problématique et qui cherchait des déterminants potentiels. Je suis rentré dans certains grands châteaux et avec ma fibre commerciale toujours j'ai interpellé les gens sur tel ou tel poste. Et j'ai pu faire ainsi l'aménagement d'une chaîne d'embouteillage par exemple d'un des grands vins de Bordeaux. C'était un milieu que je ne connaissais pas du tout. J'ai pu travailler aussi au niveau des vigneronnes. Et puis après j'ai fait d'autres interventions sur d'autres châteaux dans le Médoc, 7 ou 8 interventions dans ce milieu. J'ai aussi mis le pied à l'étrier comme consultant indépendant avec Francis Sanchez qui faisait de l'ergonomie depuis longtemps à l'Aérospatiale car dans les châteaux, la question de l'éclairage des chais s'était posée, par rapport au remplissage des barriques. Il fallait plusieurs éclairages, pour la visite et pour le travail, ce qu'ils n'avaient pas. Les gens ne voyaient pas bien et en mettaient à côté. Quand on commence à leur dire qu'ils perdent X barriques de vin parce qu'on ne voit pas bien... Mes compétences étaient limitées dans ce domaine, j'ai donc fait appel à Francis Sanchez qui devenait consultant tout en continuant à travailler un peu pour l'Aérospatiale.

Voilà, j'ai fait quelques petites incursions dans d'autres milieux mais j'ai bien aimé le milieu viticole parce que c'est un milieu où on rencontre des gens qui ont un amour du métier. Ce sont les vignerons c'est leur chais, c'est leur vin, leur château... et puis, je suis un peu de la campagne et le fait de pouvoir y aller, ça m'a plu.

Que dire d'autre ? Depuis 2008, je travaille pour moi. En conclusion, je retire un bien-être de toutes ces années. J'étais prof de gym, ça m'a plu et c'est ce que je voulais faire, j'ai changé à un moment parce que j'en avais un peu marre mais sans renier ce que j'avais fait. J'ai découvert l'ergonomie et suis tombé dedans, ça m'a passionné et j'ai eu la chance de pouvoir avoir une pratique importante. Il y a eu des années où j'avais beaucoup de travail. Et c'est une question que je me suis posée, je pense que je n'aurai probablement pas pu assumer ce métier compte tenu de mon contexte familial, en tout cas depuis 2008, ça aurait été compliqué. Je peux me féliciter d'avoir pris cette deuxième voie car ce que j'ai ressenti et ce que cela m'a apporté m'a permis d'avancer en disant que je ne pensais pas être capable d'avoir fait ce trajet aussi bien en termes de travail, de développement de compétences. Ce n'est pas de la prétention, mais on m'aurait posé la question avant, j'aurais répondu que je n'étais pas capable de faire ça. Or j'ai été capable. Et puis aussi la dimension d'avoir ressenti dans beaucoup d'endroits d'avoir apporté quelque chose aux gens, d'avoir apporté un mieux dans leur travail, dans leurs conditions de travail. Je pense que c'est important cette perception d'avoir une utilité qui a duré, encore aujourd'hui sur les aménagements de poste, j'ai des remerciements. Le fait de les aider mais aussi le fait de se mettre à la bonne distance par rapport à ces gens, d'essayer de les comprendre suivant le métier, pouvoir leur parler comme probablement on ne leur parle pas toujours. Je connais l'éducation nationale, comment elle fonctionne, comment les gens fonctionnent à certains niveaux et donc de pouvoir leur donner de la force, de pouvoir aussi continuer... encore une fois, ce n'est pas de la prétention, mais j'ai ce ressenti. Pour moi, c'est important et c'est ce qui me donne envie de continuer.

FS : Comment tu vois la fécondation de ton premier métier d'éducateur vers l'ergonomie ? Est-ce que tu vois des choses que tu as pu faire parce que tu avais cette formation ?

DV : Quand je faisais des cours d'éducation physique avec des élèves, il fallait bien que j'analyse leur activité, soit sur la gestuelle, soit sur la dimension biomécanique ; et j'ai eu une formation d'EPS où on a beaucoup travaillé sur la sociologie, sur la dynamique de groupe. Donc c'est des choses dont j'étais profondément imprégné et que j'ai réinvesties dans l'ergonomie. Cette idée aussi de comprendre l'autre, car des élèves ce n'est pas que les voir courir et sauter. J'ai travaillé en lycée professionnel dans la couronne bordelaise, où c'est difficile avec les élèves...mais bon j'étais très bien là. Et donc beaucoup d'enfants, il fallait les comprendre, comprendre pourquoi ils devenaient agressifs, pourquoi ceci, pourquoi cela. Je pense que toutes ces dimensions ont participé au fait que j'ai pu réinvestir ça dans l'ergonomie et quand j'ai découvert l'ergonomie, cela m'a donné envie aussi.

Autre dimension, plus connue celle-là, qui a un lien évidemment avec moi, tout ce que j'ai pu emmagasiner comme connaissances et compétences, par rapport au champ de l'anatomie, de la physiologie de l'effort, etc., m'a indéniablement aidé énormément. Et je suis entré par la formation autour des pratiques professionnelles des manutentions, autrefois on disait gestes et postures ; je pense que là j'ai pu vraiment utiliser ces compétences et ce que j'ai pu remarquer, c'est que, sans prétention encore une fois, ce qu'a pu apporter l'INRS à un moment donné avec ses formations PRAPT qui sont plus analyse de l'activité, il y avait bien longtemps que je faisais ça, Jacques Escouteloup et Christian Martin aussi. C'est pour cela que j'ai continué la formation, parce que j'aime bien enseigner à des

adultes, trouver en face des gens qui ont besoin d'aide, que cela leur permette de traiter leurs problèmes, de les surmonter. Et les remerciements, c'est vraiment satisfaisant. J'ai souvent été sollicité par d'autres ergonomes car ils ne savaient pas faire. Du coup, dans l'intervention, l'entrée pouvait être par cet aspect-là, par une formation, par l'analyse de ce qui se passait et puis une formation autour de ça. Je pense que la façon dont je le fais, je ne suis pas le seul, Jean-Paul Puyo l'a fait, Christian aussi, on a insufflé quelque chose de différent par rapport à ces approches, un peu repris par le PRAPT bien qu'il y aurait à discuter là-dessus. Il y a donc vraiment une filiation entre ce premier métier et le deuxième et puis je crois que tout ce qu'on a pu faire dans cette génération-là, autour de la sociologie, quand j'utilisais la sociométrie, toutes ces petites choses qui m'ont intéressé, ça m'a aidé et apporté. Et puis croiser d'autres personnes, comme le psychologue du travail, ça m'a interpellé sur les points de vue que j'avais, ... je me suis dit que finalement à travers certains entretiens construits autrement, il y a peut-être des choses importantes à tirer et cela peut aider après.

FS : C'est d'autres personnes avec leurs compétences et leurs savoir-faire.

DV : Oui c'est cela et au départ j'ai des pratiques, c'est le sectarisme. Je ne sais pas si cela a été dit mais je pense que les ergonomes, on n'est pas très bon par rapport à cela et quand on est à un endroit, on pense qu'on est mieux que les autres parce qu'on fait de l'analyse de l'activité. Il faut montrer, expliquer comment on fait l'analyse de l'activité qui est souvent différente de ce que font les autres mais ces expériences en binôme ont été très positives pour ça. Ça interpelle sur ce qu'on pensait sans que cela ne remette en cause les fondamentaux, mais moi cela m'a enrichi.