



Gérard VALLÉRY

Entretien^{ 1} avec Alain Lancry (mars 2018)

Ma première rencontre avec G. Valléry date de 1994, alors que je débutais une thèse en psychologie du travail et que j'allais présenter mes premiers résultats au congrès de l'ADRIPS qui avait lieu à Metz. Comme tout jeune doctorant, j'étais fébrile et assez anxieux à l'idée de m'exposer et d'exposer un travail que je commençais   appréhender, devant mes pairs. Gérard, qui m'avait été présenté par mon directeur de recherche de l'époque, Eric BRANGIER, per ut le désarroi d'un jeune novice et eut cette parole à l'évocation de mon travail : « Votre recherche pose des questions intéressantes sur l'avenir du travail pour nos disciplines. Il faut continuer ! ». J'avais la reconnaissance d'un enseignant-chercheur que j'estimais d j à beaucoup à l'époque en raison des travaux scientifiques qu'il menait sur les activités de services dématérialisées, et aussi pour son engagement professionnel dans les disciplines que j'affectionnais ; la psychologie du travail et l'ergonomie de conception et des logiciels. Cette écoute, cette attention n'étaient pas feintes. Elles étaient portées par un intérêt sincère et par une bienveillance auprès du jeune apprenti-chercheur que j'étais à l'époque.

Je retrouvai par la suite cette même disposition d'esprit lors de différents  v nements (jurys de thèses, congrès, doctorales, séminaires...) qui nous réunirent. Lorsque Gérard prend la parole, il a cette capacité à faire ressortir le meilleur du travail de chacun tout en relevant avec une grande justesse, mais aussi avec beaucoup de délicatesse, les questions cruciales qui aideront le collègue à progresser dans sa réflexion et ses pratiques.

Le parcours de Gérard se caractérise par un engagement constant et soutenu dans la discipline, ou devrait-on plutôt dire, dans LES disciplines que sont l'ergonomie et la psychologie du travail. L  où on demande généralement aux étudiants de choisir, aux professionnels de se positionner, aux chercheurs de s'identifier, Gérard s'est toujours employé à montrer que le dialogue et l'articulation entre ces deux champs disciplinaires étaient possibles, notamment au travers de son investissement sans faille sur les trois piliers de notre métier d'enseignant-chercheur : (i) d'abord, dans la formation universitaire des étudiants : le Master 2 dont il est responsable à l'Université de Picardie est l'un des rares, sinon le seul diplôme à professionnaliser les étudiants sur ces deux registres de compétences. (ii) Ensuite, par la conduite de recherche-action : les nombreuses interventions de terrain qu'il a menées et le nombre impressionnant de thèses qu'il a encadré depuis une quinzaine d'années s'appuient sur les paradigmes théoriques et méthodologiques de ces disciplines. Ses recherches visent non seulement à produire des connaissances utiles pour nos approches mais à transformer aussi favorablement et durablement les organisations dans lesquelles il intervient. (iii) Enfin, par un travail considérable de valorisation scientifique et de médiation culturelle : on peut rappeler ses nombreuses publications –ouvrages, articles- qui font référence en ergonomie et en psychologie du travail mais aussi, son inscription dans de nombreux réseaux professionnels et scientifiques : comme ceux de la SELF, de l'AIPTLF, du Réseau de recherche de Psychologie du travail, ou encore du C2E.

C'est d'ailleurs l'intensité et l'authenticité de ses engagements qui expliquent que Gérard soit l'un des rares collègues à être connu et reconnu dans ces deux mondes scientifiques, et qu'il soit aussi l'une des

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 Gérard Valléry. mené en 2018 par Alain Lancry. Source : site de la SELF. Lien : <https://ergonomie-self.org/wp-content/uploads/2019/06/vallery-gerard.pdf>

figures qui a œuvré le mieux au développement, au rayonnement et au rapprochement de ces disciplines connexes.

Pour expliquer ce positionnement, il faut se tourner vers son parcours personnel et professionnel, retracé avec précision dans l'interview. Il y a quelque chose de constant, d'immuable qui ressort à la lecture de sa trajectoire de vie : c'est son inscription indéfectible, loyale, quasi militante dans et pour l'activité des professionnels.

En parcourant sa pratique, on se rend compte que Gérard n'a de cesse de donner la parole à ces professionnels, à ces invisibles, à ces laissés pour compte des choix de conception et d'organisation, qui les concernent en priorité pourtant. C'est pour prendre soin des autres, qu'il prend soin du travail : il pose un regard aiguisé et toujours honnête sur l'activité, afin de la rendre visible et lisible par les divers interlocuteurs qu'il côtoie : salariés, commanditaires, décideurs, concepteurs, partenaires sociaux, étudiants. Il s'attache aussi à mettre en place un cadre réflexif et constructif pour penser collectivement et structurellement les transformations du travail, dans un souci de bien-être et de performance organisationnelle.

La vie comme la carrière de Gérard ont toujours été traversées d'expériences et de rencontres riches et variées, à l'image des voyages lointains qu'il a coutume d'entreprendre chaque année avec cette curiosité d'esprit et cette ouverture vers l'altérité qui le caractérisent. On comprend dès lors mieux comment ces épisodes ont pu être –et continuent à être– des éléments structurants de sa personnalité et de son métier, qui ont façonné son acuité d'analyse, éveillé cet attrait fidèle qu'il porte à l'activité et attisé sa sincère bienveillance envers autrui.

J'ai eu un jour la chance de croiser Gérard Valléry ; j'ai eu, par nos diverses rencontres et collaborations, le privilège de devenir son ami ; j'espère par ce texte lui rendre hommage et le remercier à la hauteur de ce qu'il a apporté à chacun ainsi qu'à nos disciplines.

*Marc-Eric BOBILLIER CHAUMON
Professeur du CNAM – Titulaire de la Chaire de Psychologie du Travail.*

AL : Peux-tu te présenter, préciser les grandes étapes de ton parcours de formation et de ton parcours professionnel qui t'a conduit à l'ergonomie ?

*GV : Je suis né en 1956, dans l'Eure, en Normandie. Je suis issu d'un milieu ouvrier, mon père était plâtrier comme son père et ma mère employée dans un centre médico-psychologique, après avoir été couturière et salariée dans la grande distribution. J'ai vécu mon enfance et adolescence en étant fortement mobilisé par le travail, constituant une partie importante de mes temps libres, puisque j'ai commencé à travailler dès 14 ans chaque vacance et week-end, sur les marchés et dans la vente en supermarché, pour mon argent de poche mais aussi pour développer une autonomie et finalement un apprentissage de la vie -dont le travail est un facteur essentiel. C'est un aspect qui a été inconsciemment déterminant pour moi et mon devenir, au sens où mes parents nous ont transmis à mes frères et moi-même de fortes valeurs du travail. Je pense que cela a reposé sur une solide empreinte du corps ouvrier, une sorte de reconnaissance sociale et identitaire construit *par/pour* le travail, ainsi défini comme une voie noble d'existence mais aussi d'évolution possible, « force est de travailler pour exister et s'en sortir » ; je ne suis pas certain qu'aujourd'hui il en soit de même.*

J'ai la particularité d'avoir occupé mon premier emploi assez jeune, puisqu'aux alentours de 17 ans j'ai intégré une petite agence bancaire à Louviers (Eure) où j'ai travaillé pendant 5 ans comme employé de banque. Finalement, après-coup, je dirai que c'était une période intéressante, formatrice et structurante de ma personnalité (et de mes choix conscients ou non), car j'ai connu les premiers passages à l'informatique des années 70/80 en milieu bancaire, du traitement manuel des opérations comptables aux processus informatisés, mais aussi éprouvé par un mode d'organisation autoritaire et bureaucratique. J'appréciais la relation client, la dimension commerciale qui faisait de moi un agent plutôt compétent sur les produits et services. C'était aussi une période difficile, car il est vrai qu'au cours de ces années de travail, d'une jeunesse en province, je percevais une frustration de ne pas avoir pu faire d'études. En conséquence, j'idéalisais la Connaissance (avec un grand C) et le savoir universitaire m'était totalement étranger, inaccessible car j'étais pris dans les rythmes du travail et une logique professionnelle au sein

d'un environnement confortable et établi. C'est quand même compliqué de pouvoir sortir du « cadre », surtout à l'époque. Finalement, je me rends compte que j'ai intégré cette difficulté, pour l'avoir vécue au plus profond de moi-même, et que je l'exhorte dans mes fonctions actuelles, en particulier dans les recrutements en formation continue dans le cadre du Master, en cherchant toujours à donner la chance aux personnes et à leurs projets.

AL : Tu es donc passé directement du lycée à la banque ?

GV : Oui, c'était en fait le choix de mes parents de nous dire « *voilà maintenant, toi et ton frère, il faut maintenant travailler* » et de me sortir du lycée pour me trouver un emploi. Ils étaient fiers de cet emploi en banque car « être un col blanc » était l'assurance, pour eux, d'avoir de bonnes conditions de vie. Rassurant et en même temps impensable que je puisse faire des études ; et donc pour moi aussi. La parole de ma mère raisonne encore en moi « *vous êtes des enfants d'ouvriers et vous le resterez* », marquant ainsi l'incarnation intérieure d'une certaine reproduction sociale d'une classe, bien identifiée en sociologie. Je ne leur en ai jamais voulu, même si un sentiment de frustration m'a toujours habité. C'est vers la fin des années 70 que je prends la décision de quitter mon poste à la banque et de m'inscrire à l'université sur Paris, avec le soutien de mon épouse rencontrée à l'époque. Une rupture importante dans un processus linéaire pour pouvoir faire un choix de vie, ce fut une transition éprouvante, une mutation difficile mais j'avais une puissante volonté en moi. Je démissionne d'un emploi stable pour partir en région parisienne (une aventure pour un provincial !) et m'inscris à l'université, comme pour réaliser un rêve inespéré, et en parallèle, je trouve très vite un emploi comme animateur à la ville de Paris. Je travaillais dans plusieurs écoles primaires dispersées sur Paris : le midi dans des cantines, le soir dans des garderies après l'école, le mercredi et pendant les vacances scolaires en centres de loisirs. Le reste du temps libre, jusque tard le soir, j'étais à l'université Paris 8 où je commençais une première année, mais pas en psychologie, car cette discipline me paraissait être « un monde étrange et inaccessible ». J'ai fait une première année en animation socio-culturelle avec quelques enseignements optionnels en psychologie qui m'ont intéressé et surtout me paraissaient abordables. Je me suis donc inscrit en psychologie la deuxième année. Et là, j'ai fait l'ensemble des études de base en psychologie, jusqu'à une maîtrise de psychologie sociale-expérimentale, avec Benjamin Matalon et Rodolphe Ghiglione.

Ce fut une période de fort investissement dans mes études, une « surenchère au travail », sûrement par peur de l'échec ou porté par un vigoureux désir de réussir au regard des attentes que je me donnais ; amplifié par une idéalisation du monde universitaire que j'ai gardé longtemps. J'étais inscrit à Paris 8 mais j'allais chercher des enseignements complémentaires à Paris 5 ou à Paris 10 selon mes besoins. Ainsi, j'ai suivi des cours en parallèle à Nanterre, sur l'entretien non-directif et en psychosociologie avec Jean Maisonneuve. En 1982, sur quatre années, j'ai réussi la maîtrise (Master 1 maintenant) avec mention très bien, avec la réalisation d'un mémoire de recherche sur les représentations sociales des psychologues auprès des cadres. Benjamin Matalon et Rodolphe Ghiglione étaient intéressés par mes travaux car à l'époque ils développaient une nouvelle méthode d'analyse de contenu (Analyse Propositionnelle du Discours) que j'avais mis en œuvre pour mon mémoire. Je pense que ces enseignants, reconnus pour leur rigueur scientifique, leurs préoccupations épistémologiques mais aussi pour leurs regards critiques et novateurs, m'ont appris et transmis une certaine exigence méthodologique en psychologie que je porte encore auprès de mes étudiants. Une chance pour moi d'avoir pu rencontrer ces personnalités, même si c'est longtemps après que l'on se rend compte de cette chance. À la fin de cette période un peu initiatique je me posais la question suivante « *que faire après la maîtrise ?* ».

AL : Tu étais déjà bien engagé dans les études supérieures et tu as persévéré...

GV : J'ai beaucoup hésité entre le DESS de psychologie du travail, dirigé par Claude Levy-Leboyer et le DESS d'ergonomie, le seul diplôme de ce type inscrit au sein d'un cursus de psychologie, dirigé par Jean-Claude Sperandio. Il faut rappeler qu'à l'époque le champ du travail était peu développé, il n'y avait pas de formation spécialisée en maîtrise de psychologie. La psychologie du travail et encore moins l'ergonomie n'étaient quasiment pas enseignées en licence, ni maîtrise et il fallait, pour accéder à des contenus, suivre un cursus en DESS (Master 2 aujourd'hui). Ainsi, après réflexion et échanges avec Benjamin Matalon, j'ai suivi le DESS d'ergonomie à Paris 5 en 1983 et ai découvert avec grand intérêt

cette discipline à travers les enseignements de Jean-Claude Sperandio et différents intervenants impliqués dans la formation. Dans ce cadre, j'ai fait un stage de fin d'étude au sein de Renault sur la question de l'informatisation des activités administratives. Déjà donc, à cette époque, je commençais à m'intéresser à la double problématique de l'informatisation et des services. C'est un sujet qui était relativement nouveau à l'époque, en tout cas dans nos disciplines.

AL : Après cette formation universitaire, comment es-tu revenu au monde du travail ?

GV : Après ce DESS, obtenu en 1983, nous n'avions aucun souci pour trouver un emploi, on venait même nous chercher ; nous étions peu nombreux, environ une dizaine de personnes en formation. Je me suis donc posé la question : est-ce que je travaille comme ergonomiste, ou je continue mes études ? J'étais encore très interrogatif. J'étais toujours porté par la question de la connaissance et d'un désir de développement à travers l'accès au savoir...

J'ai donc commencé à regarder ce qui existait pour pouvoir poursuivre. Il y avait cette question de la thèse, mais là encore, une thèse, un doctorat,  a me paraissait infranchissable, loin de moi, loin de mon milieu. J'ai exploré vers le CNAM-Paris et j'ai rencontré Alain Wisner puis Maurice de Montmollin, qui avaient crée ensemble le DEA d'ergonomie (CNAM/Paris13). Alain Wisner m'a  coute  et m'a dit « *par rapport à votre profil, prenez contact avec Maurice de Montmollin* ». Ce que j'ai fait. Et là, je dois dire que cette rencontre fut saisissante, car j'ai été impressionné à la fois par le personnage, son discours et son style mais aussi par son parcours. Maurice de Montmollin était psychologue, un universitaire qui a passé de nombreuses années dans le conseil et l'entreprise avant de rejoindre l'université. Il avait un regard aiguisé, assez critique, voire satirique, mais ouvert et articulé sur l'ergonomie et ses disciplines connexes, centrant ou recentrant toujours ses réflexions sur le « vrai » sens du travail au regard des pratiques et des développements conceptuels ou méthodologiques. Il avait le savoir, l'honn t t  intellectuelle et l'art d'apprécier les choses - *mêmes les plus complexes* - à leur juste valeur, celle du travail réel et des principes de réalité. Finalement, dans ma perception d'aujourd'hui, je dirai qu'il était à la fois grand et humble, *grand* par sa stature, ses écrits et apports incontestables à la discipline et *humble* dans sa relation à l'autre. De grandes qualités humaines à mes yeux. Intéressé par mon parcours et le fait que j'étais sensible aux questions de l'organisation et de la dimension sociale du travail, nous étions en phase et moi j'étais touché.

  cette époque, au cours des années 80, on ne parlait pas d'ergonomie organisationnelle, l'ergonomie centrée sur l'activité n'était pas aussi plurielle qu'aujourd'hui. Lors de cette première rencontre, Maurice de Montmollin m'a dit « *bon, écoutez, je vous propose de faire le DEA d'ergonomie* » tout en me dispensant des cours du CNAM, au regard de mon DESS et de mon parcours, et notamment des fameux TP B, véritable institution à l'époque et clé de voute de la formation pratique des ergonomistes du CNAM à l'analyse du travail. Peut-être aurais-je du faire ces enseignements car ils jouent un rôle identitaire important en matière d'appartenance au métier ?

J'ai donc fait en 1984 le DEA d'ergonomie et par l'intermédiaire de Maurice de Montmollin un mémoire de recherche à la MAIF   Niort sur l'activité de travail des rédacteurs en cherchant à mobiliser le courant théorique du développement social de l'intelligence tel que proposé par Willem Doise et Gabriel Mugny en psychologie du développement, essentiellement auprès de jeunes enfants. Ainsi, à partir d'observations réalisées *in situ* auprès des rédacteurs, j'avais étayé l'hypothèse de l'existence d'interactions en spirale de coordinations cognitives et d'habilités sociales entre opérateurs dans la régulation des situations-problèmes pour répondre aux objectifs de travail. Déjà les processus d'informatisation formaient à la fois des situations de contrainte et de coopération dans les collectifs de travail où se jouaient des conflits sociocognitifs entre acteurs, guidés par l'expérience professionnelle. C'était à l'époque innovant en analyse du travail d'étudier les activités de service (appelées alors « tertiaires ») sous l'angle du traitement de l'information, des modalités de résolution de problèmes en y intégrant des dimensions sociales et relationnelles au travail, notamment en allant chercher des cadres théoriques éloignés du champ. De mon point de vue, cela montre deux aspects : d'une part, le discernement de Maurice de Montmollin qui cherchait à investiguer d'autres territoires disciplinaires pour enrichir l'analyse du travail et d'autre part, que l'ergonomie, au moins celle centrée sur l'activité, est une discipline toujours en mouvement, en quête de connaissances et de méthodologies nouvelles constitutives de ses principes et fondements au regard des évolutions. C'est à la fois une force et une

faiblesse ; une force car elle s'enrichit constamment par l'apport d'approches connexes et une faiblesse car elle se fait peu ou prou phagocytter par d'autres.

Cette année de DEA au CNAM fut riche de rencontres et d'expériences nouvelles. Je pense en particulier aux enseignements en psychopathologie du travail de Christophe Dejours nouvellement introduits au CNAM, et qui étaient pour moi à la fois inattendus et passionnants, au cadre méthodologique innovant du Cours d'Action de Jacques Theureau et Leonardo Pinsky développé en ergonomie de conception logicielle à l'INSEE, et aussi aux recherches sur le langage au travail de Michèle Lacoste comme l'analyse des communications dans le travail et leurs fonctions dans l'activité. Je pense, bien sûr, aux enseignements de Maurice de Montmollin à l'appui d'un ouvrage important à mes yeux car très structurant dans ma pratique et publié en 1984 dont le titre est « *L'intelligence de la tâche: éléments d'ergonomie cognitive* », dont les fondements théoriques restent très actuels et que chaque étudiant en ergonomie devrait lire. Je dirai que c'est à ce moment que ma pensée s'ancrera dans les approches situationnistes et constructivistes, notamment au travers du cadre sociologique de l'interactionnisme « Goffmanien » ; un intérêt profond qui persiste encore pour ce caractère localement construit et singulier de toute action située, relatif à la microsociologie, comme l'activité de travail peut foncièrement l'être.

AL : Maurice de Montmollin a donc été pour toi une personne qui a compté dans ton parcours ?

GV : Oui, et l'intérêt que Maurice de Montmollin pouvait me porter à ce moment, et j'en parle maintenant avec beaucoup d'émotion, est marqué par le fait qu'il m'ait proposé d'intégrer l'université, sans avoir encore soutenu mon DEA. C'est une situation qu'on ne verrait plus maintenant, car il n'est plus possible d'avoir un poste d'enseignant/chercheur sans qualification préalable par le CNU (Conseil National des Universités). En effet, un DESS en ergonomie se créait à l'université de Poitiers sous l'égide de Jean-Pierre Rossi, qui avait obtenu un poste d'assistant (corps universitaire qui n'existe plus) pour consolider cette formation. J'ai donc passé le concours en juin 1984 et j'ai été recruté comme tel, tout en étant rattaché à un laboratoire de psychologie expérimentale centré sur le langage, totalement étranger à l'ergonomie, aux questions du travail et encore moins à l'intervention en entreprise.

Comme simple et jeune assistant, j'ai été recruté pour accompagner le développement de ce DESS tout en étant mobilisé pour des enseignements en méthodologie expérimentale et même en statistique ! Comme me disait Stéphane Ehrlich, professeur de psychologie expérimentale à Poitiers « *la meilleure façon d'apprendre, c'est d'enseigner* » ; certes mais ce fut une période très difficile pour moi avec beaucoup de responsabilités et un faible statut, une des contradictions de l'université. J'ai eu beaucoup de mal à m'intégrer, à trouver ma place dans ce contexte et ce pour deux raisons, me semble-t-il. D'abord mon statut d'assistant, quoiqu'on en dise, ne me donnait aucun pouvoir d'agir et on me le faisait bien comprendre ; j'étais la « cheville ouvrière du DESS » sans cadre de développement possible. Ensuite, je devais m'insérer dans les logiques d'un laboratoire en psychologie expérimentale, sérieux et réputé, mais totalement éloigné de mes paradigmes de recherche, mes approches méthodologiques et scientifiques, voire de ma propre vision de la science nécessairement ancrée dans des réalités sociales et économiques. Impensable à l'époque où j'entendais même que le fait qu'un chercheur puisse coopérer avec des entreprises pouvait être considéré douteux ou « politiquement » incorrect pour un chercheur en psychologie.

Je ne me voyais donc pas évoluer dans un laboratoire à faire des expérimentations auprès d'étudiants de première année pour étudier des processus associés au travail ! J'ai toutefois réussi à développer des contrats de recherche avec le secteur bancaire de la région, dans le cadre du PIRTTEM (Programme interdisciplinaire de recherche sur la technologie, le travail, l'emploi et les modes de vie) et du CNRS, portant sur les transformations du travail en lien avec l'informatisation en agence de la Fédération du Crédit Mutuel de Loire-Atlantique, Centre-Ouest. Sur environ 2 années, j'ai conduit des recherches ancrées, partenariales, en réalisant des analyses du travail (par exemple dans le cadre d'un projet d'automatisation partielle des prêts en agence) avec des étudiants dans le cadre de leur stage de DESS ; déjà à l'époque, sans en avoir vraiment conscience, j'associais développement de recherche et formation à la pratique d'intervention ergonomique. Toutefois, mes difficultés d'existence et de positionnement persistaient dans ce laboratoire, trop restreint à mes yeux, associées à mes charges universitaires et des contraintes familiales, notre fille venait de naître et mon épouse avait du mal à retrouver un emploi. Des facteurs multiples et conjugués qui m'ont contraint à partir de l'université, non sans mal mais

provisoirement. Donc au bout de deux ans, en 1986, je quitte mon poste d'assistant avec cette volonté, un peu obsessionnelle, de faire ma thèse car je sentais que ce contexte à Poitiers ne serait pas facilitant pour mes projets de développement.

AL : Tu avais été recruté comme assistant mais le corps des assistants était en voie d'extinction à l'époque...

GV : Oui, en voie d'extinction mais pas complètement. À l'époque, j'avais été titularisé au bout d'un an comme enseignant-chercheur, ce qui m'a donné la possibilité de me mettre en disponibilité ; ce que j'ai fait pour « assurer mes arrières ». J'ai beaucoup discuté avec Maurice de Montmollin qui fut compréhensif et aidant.

J'ai eu plusieurs propositions comme à la direction de la recherche d'EDF ou à l'IPSN (Institut de Protection et de Sécurité Nucléaire). J'avais une condition : pouvoir faire ma thèse et cela impliquait quelques négociations. J'ai eu des accords de principe de quelques centres mais j'ai choisi d'intégrer l'ANACT (Montrouge), suite à une offre d'emploi. En 1986, je rencontre René Chardavoine avec qui je négocie ma thèse et me recrute dans son département pour développer l'ergonomie dans les services. Une personne à la fois étonnante et exigeante qui m'a beaucoup appris en matière de stratégie d'intervention et soutenu dans mes démarches. En ces temps, l'ANACT était dirigé par Pierre Louis Remy, très engagé politiquement sur les questions du travail, sensible aux développements méthodologiques, et aux liens construits avec le monde de la recherche et du conseil autour de capitalisations issues d'interventions en entreprise. Très innovant et intéressant. Dans ce contexte, une demande émergeait aux Caisses d'Épargne de Paris en matière d'accompagnement des processus d'informatisation en agence. René Chardavoine voulait associer un ergonome dans la conduite de l'intervention qui mobilisait plusieurs acteurs, dont un cabinet parisien. Celle-ci fut le foyer de mon travail de thèse dont le titre est « *L'ergonomie dans les processus d'informatisation du tertiaire financier : articulation avec quelques approches complémentaires d'analyses des transformations des situations de travail* », soutenue en 1991 sous la direction de Maurice de Montmollin avec un jury volontairement métissé sur le plan disciplinaire : Willem Doise, Jean-Daniel Raynaud, Pierre-Louis Rémy et Michel Rochet (directeur de l'organisation des Caisse Epargne de Paris). J'aimais cette interpénétration des points de vue.

Je suis resté 7 ans à l'ANACT (1986-1993) et ce fut une expérience très enrichissante, une formation à l'intervention et de belles rencontres.

AL : Quelles étaient les personnes qui ont travaillé avec toi dans cette étude ?

GV : L'étude était sous la responsabilité de René Chardavoine qui avait associé des consultants, comme le cabinet GESTE (Paris), Annette Valentin (consultante) et même des étudiants que j'avais rapatriés de Poitiers !

Je crois important de spécifier plusieurs points. Tout d'abord, il s'agissait bien d'une intervention longue et facturée, je n'intervenais pas comme chercheur mais comme ergonome praticien, avec les contraintes et exigences habituelles.

Notre rôle fut d'accompagner une commission paritaire faite de l'ensemble des partenaires sociaux, direction et de l'ensemble des syndicats de la banque, pour traiter des transformations du travail et de l'organisation en agence en rapport avec les projets d'informatisation. Le directeur de l'organisation, membre du directoire de la banque, était initiateur-porteur de la démarche et très intéressé par le travail de recherche. Ce point confirme l'idée que lorsque la demande est portée par la Direction Générale de l'entreprise et marquée par un fort intérêt, l'intervention ergonomique prend un tout autre sens. J'ai pu recueillir beaucoup de données sur les logiques de concertation sociale (à partir d'enregistrements des débats des commissions) qui se nouaient autour de nos analyses du travail réalisées en agences bancaires (en amont des projets d'informatisation, en cours de conception, en évaluation...). Ainsi, la concertation sociale ne fonctionnait pas sur un mode purement politique mais se nourrissait des questions du travail réel pour faire des propositions en lien avec les projets de transformation. C'est à mes yeux ce qui était intéressant et qui paraissait, à l'époque, innovant et rare surtout lorsque l'on sait que l'intervention a duré environ 3 années. J'ai pu faire ce travail doctoral spécifiquement auprès des Caisses d'Épargne de Paris tout en travaillant sur d'autres interventions dans le champ du tertiaire.

Ainsi, début 1990, j'ai créé, au sein de l'ANACT, le « groupe tertiaire » composé à la fois de consultants et de chercheurs pour mener des réflexions méthodologiques sur l'évolution des activités de services, avec l'aide en particulier de Vincent Rogard et Michèle Lacoste, membres du laboratoire « communication et travail » dirigé par Maurice de Montmollin. Je pense que cette mixité entre chercheurs et consultants était à la fois stimulante et riche d'échanges de points de vue. Par exemple, avec Vincent Rogard nous avons réalisé une enquête nationale auprès d'organismes d'entreprises du secteur tertiaire pour cerner leurs méthodologies d'action, pensant qu'il était pertinent de croiser leurs pratiques avec celles des ergonomes.

Etant à l'ANACT, je n'ai pas vraiment rompu les liens avec l'Université. J'ai notamment donné régulièrement des cours en maîtrise de psychologie du travail à Nanterre (Paris 10) à la demande d'Anne Lancry. Une rencontre qui m'a permis de rentrer en contact avec toi (Alain Lancry) et d'intégrer l'université de Picardie.

AL : Donc, un retour à l'université après 7 ans passés à l'ANACT !

GV : Oui, c'était toujours ma volonté de réintégrer l'université, alors que j'avais le choix d'évoluer en responsabilité au sein de l'ANACT dans le cadre de son processus de délocalisation sur Lyon (début au début des années 90).

AL : Ta qualification date de quelle année ?

GV : J'ai soutenu en février 1991 et j'ai été qualifié en 1992. Les règles de qualification étaient différentes, plus souples qu'aujourd'hui, même si j'avais quelques publications et valorisé ma thèse. J'ai postulé sur quelques emplois à l'université. Je me souviens d'Aix-Marseille qui avait fait déplacer plusieurs candidats alors que les jeux étaient faits et ne comprenait pas mon choix de vouloir intégrer l'université pour laisser un poste intéressant à l'ANACT (?). C'est au cours de l'été 1993 que tu m'as contacté pour un poste de Maître de Conférences en psychologie (non fléché) sur Amiens. Nos premiers échanges furent clairs et constructifs car je ne voulais pas me retrouver « coincé » comme à Poitiers. Le poste m'intéressait car il y avait des perspectives de développements possibles sur l'étude des problématiques du travail qui étaient traitées initialement au sein d'une maîtrise de psychologie expérimentale, en vue de pouvoir créer une vraie filière en psychologie du travail et ergonomie. Un enjeu passionnant mais en même temps, je voulais continuer à développer des recherches-actions, indispensables, à mon sens, pour le rayonnement de nos formations et disciplines. Tout cela n'a posé aucun problème, tu as non seulement compris mais soutenu ma démarche. Tu représentes à mes yeux une personne importante dans mon développement et ma carrière, et une relation de confiance et de fidélité s'est renforcée au fil du temps et des événements.

AL : Je me souviens d'avoir eu un échange téléphonique avec toi, en été. Tu m'avais parlé de cela. Je t'avais dit que cela ne posait pas de problème, au contraire, cela allait alimenter tes réflexions...

GV : Marqué par l'expérience de Poitiers, j'étais prudent mais tu fus compréhensif, porté par une attention et une véritable appréhension des problèmes car tu avais compris l'intérêt et les enjeux associés à la création de cette filière sur les questions du travail ; toi qui venais initialement de la psychologie cognitive. Je renouais donc avec le monde universitaire.

J'ai été nommé Maître de Conférences en septembre 1993, puis Professeur des Universités en 2006, après avoir obtenu en 2002 une HDR sur le thème de l'ergonomie et l'analyse des situations de travail en relation de service. Je suis donc en fonction à l'université de Picardie (Amiens) depuis plus de 25 ans. Une expérience extraordinaire, puisqu'avec toi, nous avons mis en place une filière complète et structurée d'abord avec une maîtrise puis finalisée par un DESS créé en 1996 - devenu Master 1&2 - intitulé « Facteurs Humains et Systèmes de Travail » (FHST). La formation a été construite à l'articulation de la psychologie du travail et de l'ergonomie, deux disciplines ayant leurs spécificités mais aussi leurs complémentarités autour des questions du travail et de l'activité, en particulier. C'était innovant à l'époque mais pas toujours bien accepté par la communauté, car certains ergonomes pensaient que nous devions « être dans un camp ou un autre » pensant les disciplines en opposition plutôt qu'en

complémentarité. Nous avons été éprouvés par cette situation et devons souvent expliquer et démontrer notre singularité. Certes, nous étions en France les seuls à avoir un cursus universitaire complet en réelle double compétence. La philosophie de la formation répondait ainsi à une double perspective : un développement épistémologique situé au carrefour de deux disciplines centrées sur le travail et un souci d'insertion professionnelle des étudiants, qui est toujours resté constant en moi.

Aujourd'hui, nous pouvons être fiers de nos choix puisque, non seulement la formation existe toujours avec les mêmes orientations et elle est reconnue dans les deux disciplines, par le Collège des Enseignants en Ergonomie (CE2) et le Réseau de Psychologie du Travail et des Organisations (RPTO). Je pense que tout ceci est la résultante de notre collaboration entre toi et moi-même et du fait que nous avons vraiment travaillé en réseau, en essayant d'unir les choses et non les opposer. Par exemple, montrer l'intérêt de faire de l'analyse du travail pour des perspectives RH ou développer des questions traditionnellement traitées en psychologie du travail par l'analyse de l'activité.

AL : Est-ce que tu peux expliquer comment cette reconnaissance s'est développée ?

GV : Cette reconnaissance s'est développée à travers nos actions en psychologie du travail et ergonomie, au sein de réseaux comme RPTO ou la SELF que j'ai investi en tant d'administrateur pendant 6 ans. Nous étions présents et acteurs dans ces réseaux. C'est aussi à travers des communications et des publications que nous avons pu valoriser nos formations et montrer nos apports dans chaque discipline. Ainsi, plusieurs articles et publications ont été faits en ergonomie, notamment chez Octarès et plus récemment, un manuel en psychologie du travail et des organisations a été dirigé chez Dunod avec des collègues, Marc Eric Bobillier, Eric Brangier, Michel Dubois et moi-même ; ouvrage qui regroupe une centaine d'auteurs psychologues et ergonomes et qui sera réédité en 2019².

Bien entendu, c'est aussi nos relations en matière de recherches-partenariales avec des entreprises qui ont servi à faire reconnaître et développer nos formations et nos actions. On a donné de la visibilité tout en ayant la volonté d'agir sur le triptyque « formation-recherche-insertion professionnelle » qui fonde ma vision d'universitaire. Je pense en particulier aux conventions CIFRE (ANRT) qui donnent de nombreuses possibilités, pour le doctorant inséré dans une structure d'accueil, pour le laboratoire porteur d'un partenariat de thèse et pour l'entreprise dotée d'une compétence sur 3 années tout en étant aidée financièrement. Elle permet de développer durablement de la recherche ancrée, même si, comme nous le savons il n'est pas si facile de tenir les objectifs entre le développement d'une recherche et les attentes de l'entreprise. Cela reste un dispositif très intéressant si les finalités sont bien négociées en amont et si l'encadrement reste très resserré pour contenir les objectifs initiaux.

A travers mon expérience, je note qu'on doit opérer des régulations avec les acteurs de l'entreprise qui ont leur propre vision, leur propre logique, parfois en contradiction avec la thèse. Pourtant, ils sont impliqués dans le déroulement de la thèse, légitimes à intervenir dans son processus et souvent de plus en plus étant donné les enjeux sociaux et organisationnels associés à une recherche-action. Un équilibre pas facile à tenir, il faut avoir beaucoup de pédagogie et de diplomatie, tout en gardant l'objectif premier, c'est-à-dire la réalisation de la thèse. J'ai beaucoup d'exemples en tête, notamment de thèses réalisées dans des cabinets conseils, de grandes entreprises. Cela n'a pas toujours été aisé ni pour l'étudiant, ni pour moi de pouvoir aller au bout du projet ; des épreuves qui furent souvent de belles réussites.

Ainsi, j'ai encadré une vingtaine de thèses (dont 12 CIFRE), en cohérence avec ce que j'ai déjà précisé, c'est à dire selon une approche de recherche partenariale, soit à travers des dispositifs CIFRE, soit à travers des contrats doctoraux ou encore des conventions spécifiques avec des structures.

AL : Justement, sur ce point, tu ne dissocies pas la recherche de l'intervention, ne serait-ce qu'au travers des conventions CIFRE que tu viens d'évoquer. Peux-tu développer ce point ?

GV : Pour moi l'ergonomie est une discipline d'action qui développe des connaissances en lien avec des réalités socio-économiques et doit ouvrir des perspectives de transformation des situations de travail et d'organisation ; il en est de même en psychologie du travail. Cela a toujours été une évidence pour moi que recherche et intervention sont indissociables, même si elles ne répondent pas aux mêmes

² Valléry, G., Bobillier-Chaumon, M.-E., Brangier, E., Dubois, M. (2016). *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés*. Dunod

logiques, ce qui est une difficulté dans la temporalité habituelle de la formalisation des savoirs, mais forment aussi un intérêt du fait que la « science » prend corps et sens dans le monde réel ; surtout lorsque l'intervention (qui n'est pas seulement le fait d'avoir un « terrain » d'étude) est à la base d'un développement de recherche. En ce qui me concerne, je n'ai fait que cela, impliqué dans des processus de changement, considérant que le monde professionnel nous interpelle sur des questions qui interrogent la recherche. Ainsi, développer des approches inductives permettent de renouveler ou d'enrichir des notions, étayer des méthodologies nouvelles comme, par exemple, la notion de stress autour de laquelle de nouveaux phénomènes sont apparus et qui réinterrogent à la fois nos pratiques d'intervenant et de chercheur au travers de ce que l'on nomme RPS. Aussi, de nouvelles situations de travail se créent et engendrent une nécessité de développer de nouvelles connaissances, souvent à partir de demandes sociales, comme les processus d'informatisation et de digitalisation qui transforment l'organisation, les modes et le contenu du travail en le rendant plus virtuel.

Cela nous interpelle sur ce que signifie le *travail*, sur ce qu'il représente aujourd'hui et comment les rapports au travail évoluent autour d'un périmètre d'action plus élargi, agissant sur différents domaines de vie, mais aussi ce que veut dire « travailler » dans un registre de sens défini par l'individu et par des formes de collectifs. Selon moi, si on veut à la fois faire reconnaître notre discipline et participer à son évolution, en tant que champ de connaissance et d'action sur le travail, il y a nécessité d'être en articulation avec des projets réels, même si cela n'est pas facile dans le déroulement de la recherche mais aussi sur le plan institutionnel, car les approches qualitatives et constructivistes sont peu reconnues par nos instances universitaires.

Il y a aussi une autre dimension à laquelle je tiens, une forme de militantisme dans l'action de recherche mobilisant nos disciplines. Je ne fais pas de la recherche (que) pour faire de la recherche ou pour publier, même si c'est un objectif, il n'est pas le seul, voire prioritaire, à mes yeux. J'ai toujours fait le choix premier de conduire mes actions sur l'intérêt des questions du travail, des acteurs et la prise en compte du travail réel. Cela peut être perçu comme inconvenant, incompris par des chercheurs, ou du moins peu stratégique dans une carrière d'universitaire ; c'est peut-être pour cela que mon développement de carrière fut difficile, parce que c'est ardu de tenir cette ligne. Je me souviens de propos de certains psychologues au début de ma carrière, qui me surprenaient et me disaient « *il faut faire de la recherche pour publier. Je fais une manip. et je vais la publier 3 ou 4 fois, car ce qui est primordial, c'est de publier pour publier* ». Je peux comprendre sur un plan académique, mais pour moi, ce n'était ni suffisant, ni satisfaisant. Plus tard encore, lors de ma première évaluation au CNU pour être qualifié Professeur, l'évaluateur avait conclu « *on ne sait pas si Gérard Valléry est un chercheur ou un intervenant* ». Voilà, consciemment ou non, mon exigence d'enseignant-chercheur était guidée par mes idées sur le travail, avec mes valeurs et finalement le sens et la cohérence que je voulais donner avec mes origines. Je voulais, à travers mon choix de métier, que cela puisse servir à quelque chose.

AL : Cette dynamique, cette influence mutuelle entre l'évolution de l'ergonomie et l'évolution du monde du travail, est-ce qu'elle est encore tenable aujourd'hui ? On assiste à des évolutions du travail, très rapides et très profondes qui chamboulent ce monde que ce soit au niveau des pratiques, du management, etc. Ce lien auquel tu tiens comment le vois-tu aujourd'hui et dans les années à venir ?

GV : Effectivement, le travail se complexifie, voire se durcit en termes de conditions de travail à la fois sur le plan physique et psychique. On observe un cumul des contraintes, justement parce que les processus de travail et les modes d'organisation associés se transforment. Le travail est encore fortement ignoré par les politiques qui font une centration sur l'emploi, alors que ce lien « travail-emploi » doit être mieux pris en compte, voire renforcé. Ce qui me semble être un souci, une tension entre d'une part, un développement de la demande en ergonomie à travers l'augmentation du nombre des cabinets conseils et la création d'emplois d'ergonomes en entreprises ou administrations et, d'autre part, un nombre de poste d'enseignants-chercheurs en ergonomie faible, voire qui s'affaiblit par le non renouvellement des emplois ou l'absence de recrutement de professeurs qualifiés, souvent par un manque de candidats. La question de la relève se pose aujourd'hui, elle s'est posée à Amiens mais aussi à Lille ou Rouen, notamment. Les besoins augmentent comme dans le domaine de la conception de situations de travail et des produits ou dans l'accompagnement des changements ; c'est très bien que les praticiens s'accroissent mais demain qui va former les futurs ergonomes, si l'université ne se dote pas de compétences au sein de filières structurées ?

Je suis assez inquiet. D'autant que se développent des formations ponctuelles, comme pour l'UX³ dans le monde de la conception de produits informatiques qui prend le pas sur l'ergonomie, parfois « vendue » comme telle auprès d'ingénieurs ou gestionnaires sans contenu sérieux à la démarche de l'ergonomie ; ce qui fait débat dans la communauté. C'est là un souci lié à l'identité et la place de la discipline qui d'ailleurs, dans d'autres sphères, avaient été repérées par Maurice de Montmollin qui pensait que l'ergonomie pouvait être phagocytée par les organisateurs. Je pourrais prendre d'autres exemples, comme en STAPS ou en ingénierie qui investissent l'ergonomie et utilisent le terme dans leur formation, plus pour des raisons de marketing que de contenu toujours approprié !

Un autre aspect qui me touche plus particulièrement est ce lien étroit avec la psychologie, en particulier dans le champ de la santé au travail. L'ergonomie et la psychologie sont complémentaires, mais il ne faudrait pas que cette dernière, éloignée des réalités du travail, prenne la place des ergonomes, allant sur les mêmes « terrains » et thématiques (souffrance au travail, RPS...), car la psychologie sociale ou même la psychologie du travail développent peu de logiques d'intervention, restant centrées sur la mesure quantitative notamment au travers de questionnaires, sans chercher à étudier le travail comme un processus d'actions situé et dynamique en allant explorer des situations concrètes. Je pourrai aussi évoquer la psychologie clinique qui investit aussi le champ de la santé au travail, plutôt éloignée des questions organisationnelles car guidée par des approches individuelles. La question pour moi n'est pas la diversité des approches, la mobilisation de disciplines contributives à l'étude de phénomènes complexes, ce qui est une bonne chose dans une logique de complémentarité, mais celle de la survie de l'ergonomie et des ergonomes qui ont « du pain sur la planche » pour tenir et garder leur place.

AL : J'aimerais maintenant qu'on aborde deux points. Le premier que tu as déjà évoqué mais je voudrais qu'on y revienne de façon un peu plus approfondie, c'est la question de tes enseignements en psychologie du travail et en ergonomie.

GV : J'ai enseigné à tous niveaux du cursus : de la Licence jusqu'au Master et dans les séminaires de l'école doctorale, à la fois en psychologie du travail et en ergonomie. Ma philosophie a été toujours de chercher à articuler trois dimensions complémentaires : enseigner pour apporter des connaissances et savoir-faire aux étudiants, participer au développement de la recherche en les impliquant à travers des stages sur des projets en responsabilité au sein de notre laboratoire et agir pour l'insertion professionnelle des étudiants ; puisque certains stages peuvent déboucher sur des projets de thèse ou des emplois. Je pense important de ne pas déconnecter l'enseignement de la dimension pratique et de la professionnalisation des étudiants ; pour cela j'ai souvent travaillé avec la Direction de l'Information et de l'Orientation de mon université. De plus, cette philosophie rend visible et participe aux rayonnements de nos actions en région et sur l'ensemble du territoire, même à l'étranger au travers des stages réalisés régulièrement avec l'IRSST de Montréal. Autre exemple récent, dans le cadre des mémoires de recherches en Master 1, j'ai intégré 4 étudiants dans une recherche à la CNAF sur les violences internes. Ceux-ci étaient engagés dans la démarche : du recueil des données sur site à leurs analyses, tout en étant présents au comité de pilotage. Les étudiants pouvaient ainsi réaliser leur travail de recherche, sous ma responsabilité, tout en participant à un projet réel.

Concrètement, j'ai toujours cherché à associer théorie et pratique dans mes enseignements. Par exemple, en Licence 2 sur un enseignement portant sur l'enquête, les étudiants devaient apprendre à construire une démarche par entretien ou questionnaire en s'appuyant sur une mise en situation, c'est-à-dire en conduisant collectivement une enquête sur un thème comme sur la représentation sociale du travail. En Master 1 sur les modèles en analyse du travail, associés à un cours, les étudiants doivent réaliser un mini-travail en groupe en posant une problématique sur le travail (libre choix) et rechercher un contexte réel pour appréhender, à partir d'une méthodologie définie, un sujet et nourrir leurs questionnements théoriques. L'idée est de pouvoir montrer la diversité et la richesse du champ au sein du collectif d'étudiants, de créer une dynamique autour d'échanges et de les préparer au Master 2. De même en M2, j'ai un cours de méthodologie d'intervention ergonomique qui consiste, sur la base d'un enseignement, à demander aux étudiants de réaliser une analyse du travail en situation réelle (immersion dans des

³ User EXperience ou Expérience utilisateur est une approche dite « centrée utilisateur » qui correspond « aux réponses et aux perceptions d'une personne qui résultent de l'usage ou de l'anticipation de l'usage d'un produit, d'un service ou d'un système » (norme ISO 9241-210).

terrains, recherchés par eux-mêmes), d'être confrontés à la mise en œuvre de la démarche avec les acteurs (de la construction du pré-diagnostic à l'élaboration des préconisations et aux restitutions) et de pouvoir partager collectivement leur projet (entre eux et avec moi)⁴. Je pense que la singularité des situations ne peut être étudiée qu'à travers une confrontation avec le réel.

AL : Tu as aussi créé un DU...

GV : Il y a une dizaine d'années, j'ai créé, avec une psychologue de la CARSAT Nord, un Diplôme Universitaire intitulé « RPS et Santé au travail », suite à des travaux menés au sein d'un groupe de travail animé par l'ARACT de Picardie sur la question du stress au travail (à ce moment, dans les années 2005, nous ne parlions pas de RPS). Ce groupe était composé de consultants, d'entreprises, d'institutionnels et d'universitaires (dont toi, Alain) et a fonctionné plusieurs années en donnant lieu à des productions destinées aux entreprises. Il s'est éteint progressivement. **A ce moment**, j'ai pensé pouvoir donner une suite à ces travaux par la création de ce DU (en 2006) car il y avait un vrai besoin de formation sur les questions de stress, puisque aucun cursus existait en région nord. Le DU a donc été construit au carrefour des problématiques individuelles et organisationnelles associées à l'étude et à la prévention du stress, soutenue par une approche pluridisciplinaire. Pour traiter de cet objet complexe, nous voulions que soit abordé en cohérence aussi bien le droit, la psychologie du travail sous ces différentes facettes, l'ergonomie ou encore la gestion. L'idée étant de pouvoir accueillir des spécialistes du travail (ergonomes, psychologues, médecins du travail, infirmières, gestionnaires...) pour leur apporter des outils d'analyse mais aussi un cadre de réflexion pour l'action ; un mémoire sur un projet réel vient valider la formation sur la base de l'élaboration d'une méthodologie structurée. Certains ont pu trouver des compléments à leur métier de base, suite à des questionnements ou demandes, alors que d'autres ont pu se repositionner en tant que spécialistes du champ. Aujourd'hui, il existe plusieurs DU mais notre formation reste bien identifiée, malgré toutes les difficultés internes de fonctionnement au monde universitaire.

AL : Pour terminer, peux-tu dire quelques mots sur la SELF, comment tu l'as connue, comment tu la vois et comment tu vois son avenir ?

GV : Si mes souvenirs restent intacts, j'ai intégré la SELF par l'intermédiaire de François Jeffroy, qui m'a sollicité dans les années 2000. J'ai toujours connu la SELF car j'ai toujours participé aux différents congrès. J'ai été administrateur et fait deux mandats de 3 ans, dont un en tant que vice-président responsable des affaires nationales. Pour moi, ce fut une riche expérience car j'ai pu contribuer aux réflexions sur le développement et le positionnement de notre discipline sur des enjeux sociétaux (dont les questions du travail sont centrales), nouer des échanges avec des collègues de divers horizons et participer aux actions de la SELF. J'étais intéressé par plusieurs projets, comme l'organisation des congrès, le développement des associations professionnelles et des étudiants comme des structures connexes ou associées à la SELF. J'ai toujours été sensible à cette question des associations, qui est à mes yeux stratégiquement important car les associations sont des relais essentiels pour la SELF tout en contribuant spécifiquement et localement au développement de la discipline, même si leur constance pose problème ; notamment lorsqu'elles sont portées par des étudiants qui sont de passage.

C'est à cette époque que j'ai aidé à la création d'OSMOSE, association des étudiants à Amiens, qui a été mobilisée dans plusieurs congrès de la SELF (accueil, logistique...) et qui continue à exister pour créer des passerelles entre les générations d'étudiants et nos partenaires externes. Ainsi, au cours de mes mandats, j'ai mené plusieurs actions comme la réalisation d'une enquête nationale afin de mieux identifier les attentes des adhérents de la SELF et des adhérents potentiels, pour créer des opportunités de développement et accroître ainsi la représentativité de l'association vis-à-vis du milieu professionnel des ergonomes. Aussi, ai-je pu participer à la mise en place de la revue francophone *Activités* et être un des initiateurs de la création du Collège des Enseignants-Chercheurs en Ergonomie (CE2), avec l'idée que la SELF pouvait inciter les enseignants-chercheurs en ergonomie à se regrouper. Depuis d'autres

⁴ Un peu selon la pédagogie dite « *Learning by doing* » qui vise à travailler en mode projet et implique une mobilisation des apprenants dans des situations concrètes et réelles. Le projet vise l'application de solutions en contexte.

associations satellites thématiques ou professionnelles ont été cr e es, comme le RJCE et ADECAPE ; ce qui montre la dynamique d'impulsion de la SELF dans la diffusion des savoirs et des pratiques (y compris émergeants) et dans une volonté de structuration des acteurs de la discipline. Puis, j'ai eu l'opportunité de pouvoir organiser et présider trois congrès de la SELF, notamment comme administrateur. Le premier à Paris en 2003, avec René Amalberti, sur les modèles et pratiques de l'analyse du travail, congrès qui succédait à un pr c dent de la SELF   Paris en 1988 sur le même thème. Puis, un second à Saint Malo en 2007 avec Moustapha Zouinar et Marie-Christine Leport, pour lequel j'ai proposé au conseil d'administration de la SELF de traiter une thématique générale de congrès, jamais abordée, celle de l'ergonomie des produits et des services, en mobilisant la société ORANGE, partenaire du congrès. Enfin, plus récemment, un troisième congrès à Marseille en 2016, co-présidé avec Sylvain Leduc, sur le thème de l'évolution de notre discipline et du métier d'ergonome. Tous ces congrès ont donné lieu à des publications, ouvrages et articles. Je suis fier d'avoir pu concourir à la vie du conseil d'administration de la SELF, partager ses ambitions - *pas toujours faciles à mettre en œuvre* - comme ses valeurs et contribuer à son fonctionnement.

AL : Et pour conclure cette entretien...

GV : Mon fort intérêt du travail vient du fait qu'il m'a habité tôt, un vécu sur lequel je me suis appuyé, inconsciemment, pour nourrir progressivement des connaissances et une pratique comme intervenant, enseignant et chercheur ; je crois modestement être en cohérence. Ainsi, je me suis inscrit dans un mouvement qui est celui de l'étude du travail, objet complexe et protéique, peut-être pour donner du sens à ma propre histoire professionnelle et faire écho, à travers mes fonctions, à celle des autres.

Un parcours d'universitaire pas facile, que j'ai construit grâce à des rencontres positives, avec persévérance et toujours avec la volonté d'accompagner les étudiants dans leurs projets de recherche et de professionnalisation, dans un cadre que j'ai toujours voulu ouvert. Un parcours d'enseignant-chercheur fait d'un choix dirigé, affirmé, celui de rester toujours en accord avec une épistémologie de recherche et d'intervention permettant d'appréhender - sous divers angles - des activités humaines finalisées par le travail. Je crois que ma participation à plus de 40 jurys de thèses en ergonomie et psychologie du travail, développées au travers de différents courants de pensée, en témoigne et marque une certaine reconnaissance. En cela, je suis heureux, après plus de 25 années d'activités comme enseignant-chercheur à Amiens, de dire ma satisfaction d'avoir pu accomplir mon travail...