



Damien CRU

Entretien^{©1} avec Francis Six
(27 novembre 2019)

Damien CRU est un « gars du terrain » qui fait de l'ergonomie une posture pour aborder la prévention des risques d'une autre façon que la réglementation et la sécurité. Il a beaucoup marqué ma pensée par la rencontre de 3 moments d'histoires avec lui qui ont apporté des pierres à l'édifice de notre discipline.

- D'abord, au 41 rue Gay Lussac où j'ai fait ma thèse avec Antoine Laville et Annie Weill-Fassina. J'arrivais juste derrière lui. À cette époque, j'étais trop jeune pour comprendre les divergences de fond qui agitaient Damien avec Christophe Dejours, mais j'ai bien compris que c'était très important par la suite aussi pour moi, pour me positionner dans l'interaction pluridisciplinaire entre l'ergonomie et la psychologie du travail.

- Ensuite, les interventions dans les services de santé au travail et plus exactement avec la difficile population des médecins du travail, dont le métier est riche en expérience et le collectif plus incertain. J'avais déjà abordé ces questions de collectifs chez les travailleurs sociaux avec Robert Villatte, chez les policiers avec Marc Lorient. Avec Damien, nous nous sommes croisés à plusieurs reprises pour discuter des démarches d'intervention sur les risques psychosociaux. Sa méthodologie est très prometteuse sur la nécessité des groupes de travail pour créer le dialogue. Il a fait un pas de plus en développant des approches par le psychodrame. Cette rencontre avec lui et l'équipe d'Angers sur le risque et la parole, notamment René Brunet et Yves Roquelaure, m'ont transformée sur les manières d'intervenir dans une réelle participation avec les chefs d'entreprise et les travailleurs et travailleuses et une approche globale des risques pour la prévention des TMS.

- Enfin, les enseignements en école d'ingénieur, c'est-à-dire la formation à des non-ergonomes. Comme Damien, j'ai vite compris qu'il ne servait à rien de faire des cours d'ergonomie à des ingénieurs formatés à concevoir des tâches. Il fallait les confronter à l'activité en partant de leur propre expérience du travail. Damien m'a fait l'honneur de m'inviter à sa leçon finale à l'ISTIA pour discuter de son approche que nous partageons sur l'importance d'amener les élèves-ingénieurs à observer et à aller sur le terrain.

Il m'a soutenu également dans la création du groupe Genre Activité Santé, seul homme du groupe à être présent à sa constitution. Il a permis de soutenir que le rapport au risque était intéressant à

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 Francis Bourdon mené en novembre 2019 par Francis Six. Source : site de la SELF. Lien : <https://ergonomie-self.org/wp-content/uploads/2020/09/cru-damien.pdf>

explorer avec les lunettes du sexe / genre : le déni du risque chez les hommes du bâtiment, mais aussi leurs savoir-faire de prudence et les règles collectives de gestion de la sécurité. Les femmes de ces ouvriers ramènent quant à elles plus facilement la question des risques du travail de leur conjoint.

Damien est aussi un théoricien, je sais qu'il n'aimerait pas le dire comme cela. Son apport est monumental pour la discipline de l'ergonomie sur les stratégies de prudence, le langage de métier, les règles de métier et surtout le collectif. Je poursuis ses réflexions dans mes propres travaux de recherche sur l'activité collective : comment créer un collectif ? Quelle méthodologie ? En quoi les règles de métier participent-elles à la construction des gestuelles et à la prévention des TMS/RPS ?

Damien n'a jamais trop souhaité se confronter au monde scientifique, il ne s'est jamais mis à l'anglais, n'a pas adhéré à la SELF et a peu participé à ses congrès. Peut-être craignait-il la polémique qu'il a ainsi esquivée.

Merci Damien de m'avoir agitée dans mes pensées et de soutenir mes travaux selon lesquels le collectif n'est pas seulement une dimension du travail mais bien une dimension de l'activité. Je continuerai à transmettre ce qu'il m'a appris aux élèves-ingénieurs et à mes doctorants pour poursuivre ces notions : Damien le constructeur, Damien le débateur, Damien le préventeur !

Sandrine Caroly (septembre 2020)

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

DC : Difficile de raconter son parcours à plus de 70 ans. Je pourrais commencer par la vie, le travail avant la rencontre des sciences du travail, puis le temps de cette rencontre et enfin les études d'ergonomie.

Je suis né en octobre 1947, dans une famille de militants issus du catholicisme social, JOC, MLP... Je suis parisien, parisien dans l'âme, et toujours parisien. J'ai fait des études au lycée Lavoisier, j'ai passé le bac à pas tout-à-fait 20 ans, pas en avance donc, et puis je ne savais pas quoi faire après le bac. Je me suis inscrit à la fac de sciences pour faire des maths, maths-physique, et en même temps j'ai commencé à travailler dans une boîte qui s'appelait Bâti-Services qui construisait et commercialisait des logements, en intérim comme négociateur immobilier. Et comme un certain nombre de jeunes à l'époque, je militais contre la guerre au Vietnam et pour diverses causes. Mes années de fac ont été un peu difficiles, il y a eu 68 d'abord ; mes deux premières années qui s'appelaient DEUG, je les ai faites en 4 ans, j'y avais droit puisque je travaillais en même temps. Au bout de la quatrième année, j'étais indécis ; des collègues étaient entrés comme maîtres auxiliaires, professeurs de maths. J'étais tenté par l'enseignement. Mais également un peu rebuté de me retrouver dans un lycée toute ma vie. Fort heureusement en quelque sorte, la boîte qui m'embauchait a fermé son service commercial et j'ai été licencié. En arrivant à l'ANPE², dans le 13^{ème}, je vois des petits dépliants de l'AFPA avec les métiers proposés, paveur, plâtrier, maçon, etc., et puis il y avait tailleur de pierres. Je me revois demander à cette dame, en face de moi, "ça existe encore tailleur de pierres ?" et elle me répond "bien oui, il y a du boulot, mais vous, avec votre bac, il y a d'autres métiers possibles, vous pourriez être conducteur de travaux". Je repars et en

² Agence Nationale pour l'Emploi, le bureau du chômage à l'époque, devenu Pôle Emploi.

rentrant chez moi, je consulte les pages jaunes de l'annuaire et j'y vois des entreprises de taille de pierre, à Paris, en région parisienne.

Il me revient alors des souvenirs d'enfance quand je traînais mes culottes courtes à La Couronne, du côté de Marseille, dans des carrières qui avaient été exploitées de la période grecque jusqu'au 19^{ème} siècle. J'avais plus tard été fasciné quand j'ai rencontré, vers 15 ou 16 ans, un archéologue de l'Université d'Aix-en-Provence, Max Escalon de Fonton. Il m'avait emmené sur son site de prédilection, un site néolithique, en pleine garrigue, j'étais assez bluffé par ce qu'il pouvait voir et dire, au milieu de toutes ces pierres, un village, des fonds de cabane, une crapaudine... ; puis, d'autres fois, il m'a expliqué dans les carrières de pierre, à la Pointe Riche, les différents modes d'extraction dont on pouvait lire les traces au sol, celui des grecs en bord de mer, celui des romains plus dans les terres. De même pour les modes d'acheminement jusqu'à Marseille dont on voyait des traces, parfois impressionnantes.

Je me suis dit "*je vais faire ça, je vais être tailleur de pierre*" et je suis rentré à l'AFPA en 1972 à Blois pour apprendre le métier. J'ai exercé une petite dizaine d'années dans des entreprises de la région parisienne jusqu'au moment où je me suis de nouveau posé la question sur ce que j'avais envie de faire, car il y avait peu d'évolutions possibles à l'époque. La perspective de devenir commis, c'est-à-dire me déplacer en voiture dans Paris pour livrer des sacs de plâtre ou la paie et des acomptes, n'était pas très joyeuse. Je rêvais de devenir appareilleur, le gars qui dessine, qui seconde l'architecte sur les grands chantiers, car la géométrie, la stéréotomie m'intéressaient. Mais il n'y avait pas beaucoup de places d'appareilleur. Cherchant à faire autre chose, je suis entré à l'OPPBTP en 1981. C'est un copain du syndicat, Pierre Lecour, qui avait été tailleur de pierre et qui travaillait à l'OPPBTP³, qui m'a dit qu'à l'OPPBTP on avait besoin de gars comme moi. Je revois encore la scène en buvant un verre au bistrot.

Je suis resté 15 ans à l'OPPBTP. Étant un peu effaré par la doctrine très technique et réglementaire des préventeurs, je me suis tourné vers tout ce que j'ai pu trouver pour essayer de comprendre ces histoires d'accidents vus par les travailleurs, ce qui se passait pour le personnel sur les chantiers, les attitudes face à ces conseils de prévention, etc. Et puis l'attitude des collègues, anciens ouvriers comme moi, m'interrogeait : comment acceptaient-ils d'asséner un discours très technique et réglementaire dans des formations ou sensibilisations très répétitives ? Comme s'ils avaient tiré un trait sur leur propre expérience. Les voilà pris dans une sorte de fatalisme, « *on ne savait pas !* », ou encore : « *on sait ce qu'on sème, on ne sait pas ce qu'on récolte* », « *il ne faut pas avoir peur de répéter, c'est la base de la pédagogie* ». Ça ne m'allait pas du tout.

La rencontre avec Dejours a marqué un tournant. En 1981 ou 82, le bulletin interne de l'OPPBTP publie un extrait du livre "*Travail, usure mentale*" de Christophe Dejours. Nous le commentons avec des collègues au centre Pierre Caloni, où nous nous retrouvions une semaine de temps en temps pour notre formation initiale. J'ai cherché désespérément ce bouquin et puis je l'ai commandé à ma librairie de quartier, chez Jonas, qui me dit bien connaître Christophe Dejours, avoir pratiqué avec lui un art martial à la mode à l'époque et connaître son adresse. J'ai lu le livre. Nous en avons discuté avec les copains de la formation initiale ; j'ai écrit à Christophe Dejours, il habitait dans le 13^{ème} comme moi.

Trois mois après, il m'a répondu être intéressé. Je lui avais dit qu'il décrivait ce que l'on rencontrait sur les chantiers, à savoir que les plus exposés au risque ne sont pas forcément ceux qui s'en prémunissent le plus volontiers et même, dès qu'on leur parlait de prévention, ils tournaient la tête. Je lui précisais que je comprenais d'autant mieux son approche par *l'idéologie défensive de métier* qu'après avoir participé à un groupe de psychodrame, j'avais entamé une psychanalyse à la faveur

³ Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics

de l'augmentation de salaire que représentait mon embauche à l'OPP. Cette lecture de Dejours réunissait pour moi deux champs tenus séparés, l'inconscient, le travail.

On prend contact et nous proposons de le faire venir au centre Pierre Caloni en 82 ou 83. Il vient un soir, invité par la direction du Centre, et fait un petit topo à ceux qui étaient là, les formateurs du centre, quelques-uns de l'INRS qui étaient présents et le groupe de formation initiale. Cette formation était très critiquable, elle était à l'image de l'OPP/BTP, animée par des ingénieurs qui faisaient les cours sans référence à l'expérience des participants. Par exemple, sur les risques des couvreurs, alors que l'on avait un couvreur parmi nous, l'ingénieur aurait pu lui donner la parole, partir de sa pratique, la lui faire exprimer. Non, rien ! c'était assez extraordinaire comme pédagogie ! Ce qui aurait été intéressant aurait été de faire confronter les points de vue de l'un et l'autre ; non, c'était la parole de l'ingénieur qui primait et elle seule.

J'ai donc rencontré Christophe Dejours qui était à l'époque praticien hospitalier à Orsay, puis Dominique Dessors, Françoise Doppler, médecin du travail dans l'aérospatiale ; il y avait aussi Pierre Logeay qui était interne et est devenu médecin psychiatre au Mans où il a animé des équipes de médecins du travail autour de ces questions de santé mentale-travail. Donc, nous avons créé, sous l'impulsion de Christophe, une petite association, l'AOCIP⁴. Nous commençons alors à publier des articles, à rencontrer des acteurs de la prévention ou, par exemple, Michel Llory qui s'occupait de sûreté nucléaire à la Direction des Études et Recherches d'EDF. Ma première initiative sera en quelque sorte rétrospective : reprendre mon expérience de chantier en proposant au syndicat des travailleurs de la pierre CGT, de constituer un groupe de travail sur ces questions-là, du métier, des risques et de la prévention. Nous n'avons pas toujours tout le matériel le plus performant pour travailler, nous ne connaissons pas toutes les normes de sécurité. Et pourtant, nous ne nous blessons pas tout le temps. Mais par où passe notre sécurité au travail ?

Le groupe s'est réuni plusieurs années à la Bourse du Travail de Paris. Expérience extraordinaire, fondatrice ! De l'élaboration de ce groupe de travail, ancrée sur nos pratiques et sur le métier, sont sorties des notions qui vont me servir dans toute ma carrière :

- Les *savoir-faire de prudence*, texte repris en 1984 au premier Colloque National de Psychopathologie du Travail à Paris [Cru, Dejours, 1985].
- La *langue de métier*, texte présenté au séminaire du Plan Construction et Habitat en 1983 [Cru, 1985].
- Les *règles de métier* et le *collectif*, textes exposés au séminaire interdisciplinaire de psychopathologie du travail en 1985. [Cru, 1987 a, b].

Ce travail d'écriture, à partir d'une élaboration collective, me permet de revisiter ma propre expérience sans la disqualifier, bien au contraire. Il ouvre sur une nouvelle approche de la prévention des risques professionnels où les risques pour la santé et sécurité ne sont qu'un des aspects des risques encourus par les hommes et les femmes au travail. Ces écrits auront un bel écho tant dans la profession (ils alimenteront la toute nouvelle revue *lithiques*) qu'après de médecins du travail du BTP qui m'encourageront dans cette voie-là (le Dr Maurice Amphoux et ceux de l'APAS BTP notamment). Jean Oury qui m'avait largement inspiré sur la notion de collectif me fera intervenir dans son séminaire à Sainte-Anne. Avec cette nouvelle boîte à outils, je pouvais reprendre l'activité de préventeur en recherchant d'abord, dans toutes les situations qui se présentaient à moi sur les chantiers ou les entreprises, ce qui va bien, ce qui déjà là concourt à la santé et sécurité, même si les interlocuteurs ne le voient pas forcément, bref, en recherchant sur quels appuis il faut encore développer la sécurité. La collaboration avec toutes les équipes d'une entreprise comme SIF-Bachy en témoigne. Je dois beaucoup à Jacky Bellaguet, l'ingénieur

⁴ Association pour l'Ouverture du Champ d'Investigation Psychopathologique

sécurité, au docteur Catherine Bonin, médecin du travail, aux membres du CHSCT, aux directeurs successifs de m'avoir permis de consolider cette pratique. [Cru, Bellaguet, 1986 ; Cru,1995]. La formation en ergonomie tient également d'une rencontre avec Antoine Laville. Au cours de ces années, se tient au Brésil un séminaire organisé par Annie Thébaud-Mony sur le risque, où Christophe et moi-même étions invités parmi beaucoup d'autres français dont Antoine Laville. Antoine me dit qu'il y a possibilité d'une formation à l'ergonomie, niveau DEA, à l'EPHE⁵ dont l'inscription ne requière aucun diplôme sinon le bac. Voilà qui m'intéresse. Je m'inscris sans doute en 1990 au Laboratoire d'Ergonomie Physiologique et Cognitive dirigé par Antoine Laville et j'y rencontre Annie Weill-Fassina qui va m'accompagner toutes ces années-là jusqu'à la soutenance du mémoire en 1995. L'enseignement se faisait sous forme de séminaire, avec les exposés des étudiantes et étudiants et les apports des enseignants chercheurs. Avec Annie, c'était une vraie rencontre, j'appréciais la façon dont elle accompagnait les étudiants, elle nous aidait vraiment à exprimer notre propre pensée. D'une part, Annie nous invitait à décrire les situations concrètes ; je me souviens très bien qu'elle me disait "*tu dis ça, je ne te demande pas de le démontrer, il faut déjà le montrer*", "*donne un exemple, donne une situation, montre-le*". Une invitation à sortir des abstractions. D'autre part, Annie nous engageait à explorer, à lire des auteurs qui pouvaient travailler sur les thèmes abordés. Un exemple : comme je reprenais *la langue de métier*, elle me conseilla de lire l'ouvrage de Pierre Falzon sorti dans cette période-là, *Ergonomie cognitive du dialogue* et à me situer par rapport à lui. Annie m'invitait à un travail universitaire, alors que j'étais plutôt loin de tout ça. Je me souviens de cette histoire comme d'un exemple canonique du débat universitaire, qui consiste non pas à disqualifier le travail de l'autre mais à situer sa propre approche par rapport à celles des autres. C'est sans doute un passage intéressant de mon mémoire. Il montre combien, dans ce laboratoire, les débats étaient très ouverts, car je n'ai été ni dans le sillage de la physiologie, ni dans celui des sciences cognitives. Et pourtant, même si je me retrouve un piètre ergonome, l'apport de l'ergonomie et des psychologies du travail ont été essentiels pour asseoir et consolider le renouvellement de la conception et des pratiques de la prévention des risques professionnels.

Chemin faisant, nous nous sommes éloignés Dejours et moi. Il y a eu des divergences de points de vue sur l'intervention, à l'occasion d'une enquête de psychodynamique que nous menions ensemble avec Dominique Dessors et qui, à mon avis, n'a pas très bien tournée. Pourquoi ? Parce que dans le groupe où l'on intervenait, la confidentialité n'avait pas été bien respectée et de ce fait, j'étais d'avis qu'il valait mieux arrêter ce travail, ce qui n'était pas l'avis de Dejours. Et aussi d'autres points de divergence étaient sous-jacents, par exemple le changement de dénomination de la psychopathologie du travail en psychodynamique. Je ne comprenais pas pourquoi cette décision de sa part revenait à rejeter la psychopathologie dans le domaine de la médecine et l'éloignait de la psychopathologie freudienne ; je m'en explique un peu dans le mémoire de l'EPHE. Mais c'est surtout la pratique très verrouillée du débat qui devenait difficilement tenable. Peut-être aussi n'étais-je pas suffisamment au top niveau de la théorie comme il l'aurait voulu. Je ne regrette pas du tout ce compagnonnage qui a été pour moi très fécond, mais en même temps la séparation a été dure ; heureusement qu'il y avait d'autres personnes dans mon entourage, comme Annie Weill-Fassina, qui ont permis une reprise de ce travail autrement, qui me supportaient au sens de m'aider à tenir.

⁵ École Pratique des Hautes Études

FS : *Je reviens un peu en arrière car dans l'ouvrage de Christophe Dejours, il y avait un chapitre sur le BTP ; comment cet écrit a-t-il été reçu à l'OPPBTP ?*

DC : Christophe Dejours reprend dans *Travail : usure mentale* les résultats d'une de ses enquêtes menées dans la chimie en 1968 ou un peu après et il retrouve les propositions sur la peur au travail d'un groupe de médecins du BTP sous la direction de Claude Veil. Le docteur Neuvéglise de l'APAS, médecin conseil au comité de Paris de l'OPPBTP y participait, ce devait être dans les années 1960, voire même avant. Ce groupe de travail avançait l'idée que les attitudes incompréhensibles face au risque avaient une logique inconsciente et relevaient entre autres d'une posture défensive. C'était une idée très importante que d'attribuer ces attitudes de déni, voire de défi au risque à un système défensif. Elle a pour corollaire l'idée que d'aborder la question du travail en termes de risques pour la sécurité, de projeter des images sanguinolentes, ne servaient à rien d'autre qu'à renforcer les défenses du groupe, qu'à ressouder le groupe dans une attitude défensive. L'apport de l'ergonomie dans cette histoire-là est que le détour par le travail est nécessaire ; mieux vaut parler travail, des façons de s'y prendre, avec ses réussites et avec ses risques d'échec et ses risques pour le ou les salariés. Un nouvel abord de la question de la prévention des risques professionnels.

FS : *A l'OPPBTP, il y avait quand même des personnes qui voyaient cela d'un mauvais œil, qui n'y adhéraient pas*

DC : Oui effectivement, mais c'était difficile de savoir comment cet extrait est arrivé dans *le Casque et la plume*, le bulletin interne de l'OPPBTP. Plus tard, Michèle Ansidéi du Plan Construction m'a dit avoir rencontré le secrétaire général, M. Vallet, lui avait parlé de ce bouquin qu'il avait sans doute jugé suffisamment intéressant pour que quelques pages soient reproduites dans le bulletin interne. Je n'en sais pas plus, car le secrétaire général ne s'en est jamais expliqué. Il est venu nous voir au centre Pierre Caloni, mais il ne nous a pas dit l'intérêt qu'il avait vu à cette approche. Mais les réactions en interne ont été marquées par l'indifférence, voire l'hostilité. Jusqu'à présent à l'OPPBTP, les problèmes dits humains relevaient de la médecine du travail, des médecins-conseils qu'il y avait dans les comités régionaux, et les problèmes techniques étaient du ressort des ingénieurs. Il y a eu, si je me souviens bien, une réaction indignée des représentants du personnel en CE ou en DP qui voyaient dans cette théorie de *l'idéologie défensive de métier* une nouvelle façon de faire retomber les accidents du travail sur la responsabilité des salariés et de dédouaner ainsi les employeurs.

FS : *Dans cette maison (INETOP, 41 rue Gay-Lussac à Paris), tu as rencontré la psychopathologie, la psychologie du travail et l'ergonomie ; comment as-tu intégré ces trois disciplines et tissé des liens entre elles ?*

DC : Je dis souvent que je suis diplômé en ergonomie mais que je ne suis pas ergonomiste. Ce qui m'intéresse est l'apport de l'ergonomie et de la psychologie du travail à la prévention. Je reste fondamentalement un préventeur ou un préventionniste, comme disent nos cousins québécois. L'approche ergonomique nous invite à ne pas saucissonner les risques, à ne pas isoler, par exemple, les risques psycho-sociaux des autres risques encourus dans le travail. L'apport de l'ergonomie à la prévention tient en ceci : pour comprendre quelque chose à une situation concrète, il importe de prendre l'activité de travail dans tous ses déterminants et toute sa variabilité. Ce n'est pas donné !

Et c'est là que les psychologues du travail et l'ergonomie sont de tout temps en synergie : quel dialogue entre ce que le préventeur voit de la situation, ce qu'il s'en représente et ce qu'en voit et s'en représente l'opérateur ? L'apport de la psychopathologie du travail, pour moi, est de réintroduire deux dimensions, celle du groupe, de la dynamique du groupe, et celle de l'inconscient, y compris celle du préventeur dans sa relation à ses interlocuteurs. Et là, nous touchons aux différents développements de mes activités, que ce soit dans le champ des risques dits psychosociaux ou que ce soit l'analyse des pratiques par le psychodrame proposé aux préventeurs de tous métiers. Une façon de renouer avec les groupes Balint que Claude Veil avait institués dans les années 1950 à l'Elan pour les médecins du travail. Tout ce brassage, ici, à l'INETOP, et à partir d'ici, a été très intéressant et très fécond. Je n'ai pas approfondi l'ergonomie outre mesure ; j'ai rencontré d'autres écoles d'ergonomie, par exemple à un moment donné j'allais faire un topo à Paris 6 chez Kapitaniak, des formations très différentes d'ici. Il tenait à une certaine primauté de la physiologie et ça intéressait les médecins du travail, même si ça n'épuise pas le sujet. Ce n'est pas idiot de se dire que le fonctionnement humain a aussi ses limites. J'ai retrouvé cette question de l'apport de l'ergonomie à des non-ergonomes quand j'ai enseigné l'ergonomie en école d'ingénieur, à l'ISTIA⁶, à partir de 2002 en tant que professeur associé. Ces jeunes gens ne seront jamais ergonomes mais ingénieurs qualité ou autres. À un moment donné, j'ai essayé de faire un peu de physiologie de l'œil, de l'oreille, je changeais chaque année, ce qui me donnait l'occasion d'apprendre car je pensais qu'il était intéressant pour eux de leur dire quelque chose du fonctionnement humain. Je ne sais pas si c'était moi qui m'emmêlais les crayons, mais j'ai eu l'impression de ne pas les avoir beaucoup intéressés. À la différence d'un cours que je faisais chaque année sur la perception à partir des observations qu'ils avaient amenées dans leur travail d'observation. Par exemple, une étudiante observe la vendeuse d'un magasin de prêt-à-porter qui voit une cliente, elle la laisse un peu fureter dans les rayons - il n'y a pas trop de monde -, elle observe le type de vêtement qui intéresse la cliente et c'est seulement après qu'elle va l'aborder. L'étudiante qui ramène cette observation et qui travaillait à temps partiel dans ce magasin, dit qu'elle n'est pas intervenue. L'observatrice qui observe l'opératrice observer la cliente en a déduit une stratégie qu'elle va vérifier dans l'entretien. À partir d'une telle observation, je peux faire mon topo sur la perception dans le cadre de l'activité. Puis j'amène la physiologie de l'œil. Autant la première partie peut intéresser, elle reprend la question : quand, ingénieur, vous irez sur le terrain, dans l'atelier, qu'est-ce que vous allez y faire, qu'est-ce que vous allez y voir ? Qu'est-ce que ça veut dire *aller sur le terrain* ? La question qui se pose est pourquoi on va sur le terrain et qu'est-ce qu'on y cherche. Cet enseignement de la perception m'a fait revisiter des choses, par exemple le facteur détection de l'AMDEC⁷ ne va pas de soi si l'on considère la question au-delà des simples dispositifs électroniques. De même, on gagne à intégrer la détection dans les critères de l'évaluation des risques professionnels. Ce qui engage la formation mais aussi la circulation de l'information dans l'équipe. Il y a bien des exemples où un opérateur a signalé assez tôt un signe anormal et où les mesures prises ont évité le drame. J'aime bien en donner des exemples concrets, rencontrés sur les chantiers. Ils vont dans le sens de ce que je disais tout à l'heure : voir, interroger ce qui marche, qui concourt à la sécurité et qui parfois n'est pas perçu comme tel et encore moins étudié. « *C'est normal, c'est le boulot, quoi !* », dit-on. Repérer dans l'évaluation des risques la sensibilité et la formation à percevoir certains signes, à aller les chercher (la transmission de savoir-faire de prudence), la capacité à faire circuler la parole (la coopération) et la possibilité de prendre une décision locale (l'autorité).

⁶ Institut des Sciences et Techniques de l'Ingénieur d'Angers

⁷ Un des outils de l'ingénieur : l'Analyse des Modes de Défaillance Et de leur Criticité.

FS : *J'aimerais que l'on puisse parler de la MAECT⁸, puisque tu y as contribué comme concepteur en participant aux tests et qu'ensuite tu en as été un utilisateur.*

DC : L'élaboration de la MAECT a été un épisode très prometteur à l'OPPBTP. Nous pouvions espérer que les enseignements de l'ergonomie entrent à l'OPPBTP et changent quelque chose aux autres pratiques, à la façon de mener les visites de chantier, aux relations avec les directions d'entreprise. Or, il n'en a rien été. Encore une fois, les champs restent cloisonnés. Il y aurait la sécurité d'un côté et les conditions de travail de l'autre. L'idée était qu'en 1982 au moment où se crée le CHSCT, à partir du CHS, on va devoir s'occuper des conditions de travail. Il y a eu des articles dans les revues de l'OPPBTP qui disaient qu'on s'est toujours occupé des conditions de travail. Par exemple, quand on s'intéresse à la largeur de la passerelle sur la banche, on s'occupe des conditions de travail ; ce qui n'est pas faux mais un peu restrictif. Mais à ce moment, on s'est rendu compte, et notamment Lemire⁹, qu'il fallait investir sérieusement ce champ-là, et via Paul Frimat qui était médecin-conseil à Lille, il a été fait appel à Nicole Carlin et à toi, c'était en 1987. Pour moi, ça a été un bol d'air avec la reconnaissance de mon intérêt, peut-être de mes compétences. Comme je l'ai déjà dit, j'avais déjà pas mal travaillé avec les médecins du groupement des médecins du travail du BTP et, en particulier, Maurice Amphoux qui m'a fait intervenir à leur congrès de 1989. Et Françoise Pavy a été membre du jury lorsque j'ai soutenu mon mémoire à l'EPHE. Françoise Pavy avait beaucoup de qualités, médecin du travail à l'APAS¹⁰, membre d'une famille de tailleurs de pierre, elle avait étudié l'ergonomie au CNAM et connaissait bien Laville. Ce qui était assez surprenant, c'est que l'OPPBTP ne s'appuyait pas du tout sur ces médecins parisiens, je ne sais pas pourquoi. Pour moi, cette élaboration-test de la MAECT a représenté une ouverture dans cet OPP de l'époque. D'abord, nous nous sommes rencontrés, avec Nicole Carlin et toi ; et puis les relations avec Alain Fraisse, ingénieur qui a participé à la démarche, ont changé, alors que tout ce monde d'ingénieurs et de techniciens a eu du mal à s'ouvrir à d'autres disciplines et à l'ergonomie en particulier. Mais avec la MAECT, de nouveaux collègues ont accroché à la démarche et nul doute qu'ils se sont saisis de la formation dispensée à cette occasion. J'ai parlé encore de la MAECT, il y a 2 ans, via Ergoliste, avec l'ergonome des chantiers de l'Atlantique à Saint-Nazaire. Il cherchait à savoir si la méthode pouvait lui servir sur les chantiers navals. J'avais échangé pas mal avec lui d'abord par Internet, puis lors d'une rencontre avec visites des chantiers. Pourquoi l'OPP ne s'est pas emparé davantage de la MAECT ? C'est une vraie question. Il y en a quelques-uns qui s'en sont saisis. Même moi, je vois bien pourquoi je n'en ai pas fait davantage ; bien sûr que je songeais à quitter l'OPPBTP et que j'étais à moitié parti, mais il nous fallait du temps pour proposer et convaincre de l'intérêt de cette modalité d'intervention. Elle engageait un travail en profondeur pour changer le mode de relation aux entreprises, à leur personnel, aux CHSCT. Or, à cette époque, quand les entreprises nous sollicitaient, c'était pour répondre dans l'urgence à leurs problèmes. Je me souviens d'un chantier à Évry de l'entreprise L'Hirondelle : le chef m'appelle parce que l'inspecteur du travail avait arrêté le chantier pour un risque de chute de hauteur lors de la pose de préfabriqués, il me demandait de leur dire comment il fallait faire. Je lui ai proposé de réunir un groupe de travail avec les gars concernés, le chef d'équipe, le grutier, le bureau d'études, etc., pour réfléchir ensemble au problème. Je me suis fait engueuler, "*pourquoi on vous paie ...*" ; ils attendaient une solution clé en mains. il y avait de la part des entreprises une conception de l'OPP qui était très ambivalente : soit prestataire, soit mouchard auprès de l'inspection du travail. Difficile de sortir de ces représentations et de ces pratiques. Je rencontre plus tard, à Bâtimat, Guy Lajoinie, alors

⁸ MAECT : Méthode d'analyse et d'évaluation des conditions de travail conçue par l'OPPBTP et le GERN (Groupement d'Ergonomie de la région Nord), en 1990.

⁹ Henri Lemire était alors ingénieur en chef, responsable des services techniques de l'OPPBTP

¹⁰ L'Association Paritaire d'Action Sociale du BTP, en Ile-de-France, comprenait à l'époque le service de médecine du travail et les œuvres sociales.

consultant, et lui raconte cette histoire-là. Ça l'a intéressé car il intervenait beaucoup pour les SCOP et il avait organisé des formations pour tous les chefs de l'Hirondelle dans le cadre d'une démarche qualité qu'ils avaient à mettre en œuvre en groupes de travail. Or là encore, les domaines sont séparés : l'analyse et la résolution collective des problèmes de qualité ne concernaient pas la sécurité ! Qu'aurait-il fallu que nous fassions ? Je ne sais pas, il aurait fallu que l'on travaille davantage sur une posture de l'OPPBTP vis-à-vis des entreprises pour promouvoir et utiliser davantage la MAECT. Ce qui est fondamental, ce n'est pas la MAECT, c'est cette posture.

FS : Ce que Nicole et moi avons ressenti lors des sessions de formation à la mise en œuvre de la méthode, est que la MAECT changeait de façon radicale, et parfois brutale, la façon de travailler des collaborateurs de l'OPPBTP. Lors des interventions en hygiène et sécurité, le collaborateur faisait une visite de chantier en 1 heure ou 2 et donnait des réponses aux problèmes qui avaient été identifiés. Le préventeur était satisfait parce qu'il avait apporté une réponse à l'entreprise et l'entreprise était contente. Il y avait une certaine forme d'efficacité, on était dans le paradigme question-réponse, problème-solution. Avec la MAECT, il fallait passer du temps, non pas sur le chantier, mais auprès d'une équipe et des problèmes ou questions étaient identifiés pour lesquels le préventeur n'avait pas de réponse toute faite dans sa boîte à outils et il suggérait d'approfondir ou de mettre en place des groupes de travail, etc. Évidemment, ça prend du temps ; si sur une semaine, il était possible de visiter 5 ou 6 chantiers ou entreprises par exemple, avec la MAECT, on en fait une par semaine ! quand tout va bien ! Il y avait donc un changement dans la façon de travailler qui interrogeait et cette interrogation revenait systématiquement dans les sessions de formation.

DC : Oui, c'est tout à fait ça. Avec sous-jacente à cette question du temps, celle que j'appelle de la posture, et un déplacement de la fonction. Déjà entre nous, délégués à la sécurité, nous avions de petites discussions contradictoires sur, par exemple, faut-il écrire tout ce que l'on a vu hors de ce qui est strictement dangereux ? ». C'était intéressant car il s'agit d'une stratégie vis-à-vis du chef de chantier, vis-à-vis de l'entreprise. Si j'écris tout, le gars va être noyé ; et comme le double de la fiche va au siège, c'est lui, le chef de chantier qui va se faire engueuler. La relation avec le chef en dépend, car j'essaie - tout en étant rigoureux - de créer une relation de confiance. Si j'ai vu que des banches n'étaient pas attachées, je l'écris ou je ne l'écris pas ? Tout dépend comment le chef réagit à ma remarque ; s'il commence à engueuler les gars, en disant que c'est de leur faute... Il se défait de sa responsabilité et ça n'augure rien de bon. Je vais peut-être écrire. Si non, je lui dis "*les lests de banches sont là, vous avez un grutier, etc., je compte sur vous, s'ils n'étaient pas là ce serait un autre problème*", et j'ajoute que je repasse d'ici quinze jours et que s'il y a des banches toujours pas attachées, je l'écrirai. "*Non, non, Monsieur Cru, pas de problème*". Il y en a qui m'ont mené en bateau comme ça, mais l'idée c'était "*comment je peux vous aider, vous, chef de chantier*". Comme d'une manière générale, comment je peux aider mon interlocuteur à assumer ses responsabilités, qu'il soit délégué du personnel, encadrant, chef d'entreprise, maître d'œuvre...

Les débats que l'on avait entre nous portaient sur ce type de question : s'il arrive un accident alors que tu viens de passer et que tu n'as pas mentionné le risque, tu te sens responsable. Ma position était que je ne suis pas un gendarme, je ne fais pas un PV de gendarmerie. Je prends mes responsabilités dans cet acte d'écrire ou non, il s'inscrit dans tout un échange dialogique traversé de mille et un signes. Il s'agit de travailler avec l'interlocuteur, avec les interlocuteurs et même ceux qui ne sont pas là mais dont il faut tenir compte comme dans le cas de l'Hirondelle à Evry. C'est une question qui est très délicate. La MAECT aurait pu permettre d'aller dans ce sens. Il y avait quand même des collègues qui y étaient sensibles, mais il fallait le temps d'expérimenter, il fallait que cet outil s'inscrive dans une démarche.

Ergonomie et démarche de prévention s'inscrivent dans des temporalités différentes. La MAECT représente une tentative de conciliation entre les exigences. Peut-être est-ce ce côté bâtard qu'il aurait fallu défendre ? J'ai beaucoup triché sur les temps, à l'OPP quand je faisais des visites de chantier à toute vitesse, le matin, quatre petits chantiers dans le Marais, pour pouvoir assister à un séminaire d'ergonomie, pour pouvoir avoir le temps de faire une intervention tranquille avec Bachy ou Missenard ou autre entreprise, pour écrire. L'OPP a été pour moi une très bonne école. Il faut souligner qu'à cette époque, la direction nous laissait tranquille pourvu qu'elle ne reçoive pas de protestation d'entreprises, nous pouvions expérimenter, tisser ces rapports

avec des directions, avec des syndicalistes, des syndicats. Bien sûr, j'ai connu des moments difficiles, au début, je pouvais être très remonté, voire insupportable à des collègues ou à la hiérarchie immédiate, à Paris. C'est un phénomène qui se passe aussi ici, dans cette maison qu'est l'INETOP, quand les étudiants qui sont des gens en poste, qui ont de la bouteille, découvrent l'ergonomie ou la psychologie, ils éprouvent parfois une difficulté à continuer à travailler comme avant. Il y a une espèce de vertige multipliant les interrogations : « *c'est quoi ce boulot, qu'est-ce que je fais là, comment je me sors de là-dedans ?* », « *faut-il encore parler de prévention ?* » qui peut entraîner d'autres vertiges, existentiels. Dans cette maison, il y a une vraie réorientation professionnelle pour beaucoup, une réorientation sans changer de poste ; il y en a qui y arrivent, d'autres pas.

FS : *Voilà une bonne transition pour parler de ton activité d'enseignement et d'écriture aussi.*

DC : Très vite, avec l'AOCIP, j'ai été amené à présenter la psychopathologie du travail, mes travaux, parfois à l'université. Je parlais de Kapitaniak tout-à-l'heure. Tiberghien m'a aussi fait venir à Paris V pour des médecins du travail. Hubault à Paris 1 et puis Nanterre chez Casella et le CNAM en psycho du travail et aujourd'hui encore en sciences de l'éducation. J'ai été véritablement confronté à la question de l'enseignement quand il m'a fallu bâtir des programmes sur plusieurs années, à l'ISTIA à Angers. Michel Llory m'y avait introduit pour une journée et je rencontrais Jacques Renard, un professeur à l'ISTIA, dans un groupe de travail sur les risques industriels, avec Michel Llory justement. Quand Llory a arrêté d'enseigner à Angers, il avait 40 heures à l'ISTIA, Jacques Renard me les a proposées. J'ai rencontré le directeur et lui ai demandé si un poste de PAST¹¹ était jouable, un mi-temps, ce qui donne du temps pour autre chose. Et voilà comment, à la fois par relation mais aussi sur travaux - la CNU a eu à se prononcer - je me suis retrouvé là, pendant les 9 ans contractuels, à enseigner l'ergonomie et la prévention.

Il a fallu que je monte le programme. Je suis parti d'une idée très simple, c'est que l'observation qui prime en ergonomie et qui est nécessaire pour les futurs ingénieurs, chaque humain la pratique depuis qu'il ouvre les yeux, donc je vais plonger les étudiants dans l'observation d'une activité et à partir de là, construire le cours. Pour le travail, ils en ont tous une expérience, ils ont fait des stages, des petits boulots, le travail des parents, l'accompagnement des poussins au club de foot. « *Observez une situation de travail et après nous verrons les problèmes que ça pose.* » Le premier cours portait sur des généralités sur l'ergonomie et aussitôt je les ai envoyés faire une observation d'une situation de travail, retour dans 3 ou 4 semaines. Certains ne comprenaient pas la consigne, malgré la feuille de recommandations, mais la plupart avaient vraiment pigé et s'étaient prêtés au jeu. Je leur demandais de me retourner leur compte-rendu, je corrigeais et je notais car c'est un vrai travail qui leur était demandé. Je ne notais pas sur les résultats mais sur le travail, la démarche. Il y en a un qui me dit : "*Là, j'ai demandé au facteur qui m'a dit qu'il ne savait pas, qu'il fallait demander à la poste, etc.*", voilà ce à quoi on est confronté. Tout ça fait partie du matériau que l'on va reprendre ; ce n'est pas parce que vous n'avez pas réussi à observer le facteur, qu'il n'y a rien à en dire de cette expérience. Il y a celui qui a demandé au coiffeur et qui ne savait pas où s'asseoir, finalement il s'assoit à la caisse, de là il voit le coiffeur répondre au téléphone et grâce au miroir, couper les cheveux. C'était bien parti, voilà quelqu'un qui a plusieurs activités à observer, il utilise le lieu. Au premier TD, débats en petits groupes sur des questions pratiques : certains avaient choisi de retourner là où ils avaient fait leur stage, avantage et inconvénient de connaître l'activité ? D'autres avaient observé un de leur parents, la mère à la traite des vaches ou la grand-mère faire un gâteau : avantage et inconvénient de la proximité et ce d'autant plus que la grand-mère ne voulait pas être prise en photo. Toutes ces questions-là sont importantes et donc je les faisais débattre, en petits groupes, de leurs expériences singulières, avantages et inconvénients de la photo, de l'enregistrement, etc. Il n'y a pas une réponse unique, mais pour moi c'était génial, je me suis régalé de l'intelligence de ces jeunes gens. Partir de leur expérience plutôt que de la mienne, voilà la formule pour résumer cette façon d'enseigner. Même si je ne me privais pas parfois de parler de mon expérience. Mais le déclic chez l'interlocuteur n'est pas le même !

¹¹ Professeur associé à temps partiel

Ce qui était bien, c'était que je n'avais pas de programme imposé. Les collègues étaient très gentils avec moi et trouvaient bien ce que je faisais. Je leur ai demandé comment je pouvais intégrer leur labo pour les thèses et autres, mais la proposition ne les intéressait pas beaucoup, d'où la rencontre avec Yves Roquelaure, le directeur du Laboratoire d'Ergonomie et d'Épidémiologie de la Santé au Travail¹². Une rencontre qui s'est faite aussi parce que je connaissais pas mal de techniciens de prévention de la MSA du Maine-et-Loire. Nous avons eu un long séminaire, avec Norbert Sée qui a donné naissance à un livre collectif : "*Le risque et la parole*" et René Brunet, parmi eux, était chercheur associé au LEEST. Là aussi, je peux d'un côté regretter la coupure entre enseignement et recherche, mais bon, de l'autre côté, elle entretient l'effervescence intellectuelle. Et à Angers se tissent ainsi pour moi des liens professionnels assez forts puisque j'enseignerai au CHU et rencontrerai nombre de praticiens de la santé au travail.

Pour en revenir à l'ISTIA, mon enseignement très vite a reposé sur trois piliers : l'exercice préalable d'observation et d'entretien, la littérature (j'avais des illusions, je me disais que ces jeunes devaient lire) et le film de René Baratta, « *Aucun risque ! Paroles de compagnons* ». Au début, je proposais *Composants* de Beinstingel, qui venait de sortir. Une semaine dans la vie d'un intérimaire ignoré de tous, avec de belles descriptions de l'activité et la ressource poétique des noms de ces pièces mécaniques. Puis j'en suis venu au livre de Guillaume Tavart, "*Le petit grain de café argenté*". Là je me disais que l'expérience de ce jeune homme devait accrocher les étudiants et étudiantes. Ce livre qui parle de tas de choses comme le rapport à l'alcool, le sexe, etc., c'est l'histoire d'un jeune parisien qui va à Londres pour aller voir les petites anglaises, se balader, et son copain lui demande s'il ne veut pas gagner un peu de sous en travaillant dans une cafétéria sandwicherie. Il arrive dans cet univers très factice, truffé de faux-semblants dès l'embauche. Il observe, il décrit les jeux, les ruses, la précarité, un truc qu'on connaît bien aussi : à un moment donné, le client devient l'ennemi. Je mettais l'accent sur un premier chapitre où l'auteur décrit ce que nous appelons *le travail prescrit*, avec une organisation du travail parfaitement rationnelle. Puis dans un chapitre plus loin, il montre merveilleusement le bazar qu'engendre le respect strict des consignes aux heures de pointe, notamment le matin, avec les salariés stressés, les clients râleurs... Puis vient le chapitre intitulé « *La meilleure technique de barista de tous les temps* ». Des petits changements dans l'organisation du travail trouvés et imposés par les baristas ont permis de pacifier les relations dans l'équipe et avec les clients. Même le superviseur, qui passait de temps en temps au nom de l'enseigne, était content car l'équipe avait gagné en performance et dépassé un certain seuil. Tout le monde était content. Voilà une démonstration extraordinaire pour des jeunes gens qui, dans un an ou deux, vont rédiger des prescriptions au nom de la démarche qualité ou autre ! Une leçon d'ergonomie (et de sociologie, et de psychopathologie du travail) très vivante. Quand j'ai contacté l'auteur, je voulais l'inviter à ma dernière leçon à l'ISTIA, je lui ai demandé s'il avait été en rapport à l'ergonomie. J'ai bien vu, au téléphone, qu'il ouvrait de grands yeux étonnés ! Il a répondu non. Et pourtant, sur les modalités du travail contemporain, voilà un témoignage extraordinaire ! Je l'ai utilisé au CNAM en psycho du travail, dans des formations syndicales et ailleurs.

Un autre objet que j'ai bien utilisé à l'ISTIA et ailleurs, le troisième pilier de l'édifice pédagogique, le film de René Baratta, "*Aucun risque, parole de compagnons*". Là encore, comme pour les livres ou les observations, les usages ont beaucoup variés, en insistant une année sur tel aspect (le dispositif d'intervention, le genre, etc.) et en tenant compte des remarques et intérêts des étudiants. Il n'y avait rien de monotone avec eux. C'étaient des jeunes gens très intéressants parce qu'ils n'étaient pas comme nous, pas comme nous avons été, parfois ils avaient un côté encore très scolaire. L'ISTIA est une école d'ingénieur en 5 ans. Beaucoup des élèves, des dernières années surtout, travaillaient le week-end, le soir, et alimentaient ainsi les discussions de ces expériences. C'était assez émouvant, j'en garde de bons souvenirs.

À Angers, j'ai poursuivi plusieurs activités jusqu'à la fin de l'année 2019. À la fac de médecine dans la formation des médecins collaborateurs. Avec Yves Roquelaure, nous essayons d'en faire quelque chose d'un peu plus souple, lors de journées de regroupement, sous forme de retour d'expérience, d'analyse des pratiques. Et toujours à Angers, pendant sept ans, nous avons animé, à deux psychodramatistes de la SEPT¹³,

¹² Le LEEST est devenu l'Équipe ESTER INSERM, U1085, IRSET, Université d'Angers

¹³ Société d'Étude du Psychodrame pratique et Théorique

un groupe d'analyse des pratiques par le psychodrame ouvert aux praticiens de la santé au travail, quels que soient leur métier et leur rattachement. Là aussi, une pratique très riche dont nous rendons compte dans la revue de la SEPT.

FS : *Tu es passé à l'ANACT où tu étais chargé de mission ?*

DC : Oui, c'est Michel Berthet qui m'a sollicité pour venir à l'ANACT, à Montrouge. Deux ans après mon embauche, il est parti à Lyon. Finalement, je me suis retrouvé à l'ARACT Ile-de-France qui a été la période de travail la plus douloureuse de ma carrière, avec des rivalités incompréhensibles entre collègues. Mais dans ce réseau Anact/Aract, j'ai rencontré encore par mal de gens et surtout des branches professionnelles plus variées. C'est une période assez riche en lecture, en écriture et puis c'est là que j'ai appris à rédiger une proposition d'intervention. Un apprentissage fort utile quand je deviens consultant indépendant et fonde l'AOSST11 en 2005. Une figure rencontrée dans cette période, Solange Lapeyrière, avec qui je vais intervenir à de multiples occasions en entreprise, sur les questions de prévention des risques dits psychosociaux. Et encore Francis Ginsburger. À l'occasion d'intervention avec Solange, puis avec Francis, j'ai proposé une méthode pour travailler en groupe diverses situations de troubles psychosociaux. À ce moment-là, des collègues, à l'INRS ou à la RATP, utilisaient la méthode de l'arbre des causes pour étudier une tentative de suicide sur le lieu de travail ou une situation de harcèlement. Depuis longtemps, je critiquais l'insuffisance de l'arbre des causes pour une prévention globale, car la méthode écarte d'emblée toutes les interprétations et passe à côté des *représentations*, des *intentions* [Cru, 1989, Cru, 2015]. La méthode amène des résultats pour les accidents matériels, sur les volets techniques et organisationnels, il faut continuer à l'utiliser, mais pour ce qui est des risques dits psychosociaux, il manque toutes les relations intersubjectives. C'est pourquoi nous avons formalisé une autre approche, davantage science historique et humaine, *la chronique des événements*. J'ai un peu publié là-dessus [Cru, 2011], mais il me reste à écrire encore sur les différents usages de cette méthode. En fait, il me reste à écrire sur beaucoup de thèmes. Mon mémoire de l'EPHE a été publié en 2014. Mais j'aimerais réussir à montrer la cohérence de la diversité des outils que j'ai utilisés au cours de toute ma carrière. Le fil directeur reviendrait-il à l'ergonomie ? Un des fils en tout cas, le fil de trame ? L'ergonomie tient, à partir de l'activité, une unité dans le travail. Un autre fil, peut-être celui de chaîne, tiendrait à l'expérience du psychodrame, qui articule un travail personnel en groupe. Faudrait que je demande à Annie Weil-Fassina si elle est partante.

FS : *Merci beaucoup Damien !*

Bibliographie

- Baratta, R, 1993, *Aucun risque ! paroles de compagnons*. Un film-recherche sur la représentation du risque et de la prévention, film vidéo de 59 mn, Production l'Ouvre Boîte pour le Plan Construction et Architecture, Paris.
- Beinstingel, T, 2002, *Composants*, Fayard
- Brunet, R et coll, 2005, *Le risque et la parole, Construire ensemble une prévention des risques du travail dans l'agriculture et l'industrie*, Octares.
- Cru, D., 1985, Langue de métier et organisation du travail, in *actes du colloque "Le travail en chantier"*, 16 & 17 Nov. 83, Plan Construction et Habitat, Paris, pp.147-158. Texte repris sous le titre Langage de métier chez les tailleurs de pierre, *Travail* n°7, pp.48-55, 1985. Texte repris également sous son titre original, *Revue de Médecine du Travail*, tome XIV, pp. 171-178, 1987.

- Cru, D. et Dejours, C., 1985, La peur et la connaissance des risques dans les métiers du bâtiment, in C. Dejours, C. Veil & A. Wisner (Eds.), *Psychopathologie du travail*. Actes du premier colloque, Entreprise Moderne d'Édition, Paris, pp. 27-34.
- Cru, D. et Bellaguet, J., 1986 (b), Des silos sécurisés, *Les Cahiers des Comités*, n°5, pp. 12-15.
- Cru, D., 1987 (a), Les règles de métier, in C. Dejours (Ed.), *Plaisir et souffrance dans le travail*, AOCIP, pp. 29-42, Paris.
- Cru, D., 1987 (b), Collectif et travail de métier, sur la notion de collectif de travail, in C. Dejours (Ed.), *Plaisir et souffrance dans le travail*, AOCIP, pp. 43-49, Paris.
- Cru, D., 1989, Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés, intervention aux XXI^e Journées Régionales de Médecine du Travail du BTP, *Revue de Médecine du Travail*, tome XVI, n°4, pp. 189-192.
- Cru, D., 1995, La parole créatrice d'idées, *Travail et Sécurité*, Manutentions manuelles et mécaniques, 1-95, pp. 57-63.
- Cru, D., 2011, Des risques psychosociaux bien encombrants, *Esprit*, octobre 2011, pp. 140-147.
- Cru, D., 2014, *Le risque et la règle, Le cas du bâtiment et des travaux publics*, Érès, Toulouse
- Cru, D. 2015, L'accident du travail : l'enquête du CHSCT, in A. Thébaud-Mony, *et al*, *risques du travail*, La Découverte, pp 419-422
- Tavart, G., 2003, *Le petit grain de café argenté*, Paris, Le dilettante
-
-