



Antoine LAVILLE

(1934 - 2002)

Entretien^{©1} avec Catherine Teiger (2000)

Au début de cet entretien Antoine Laville explique pourquoi il a entamé ses études de médecine en quittant la préparation HEC qu'il avait commencée. Sa raison : il a été « très vite dégoûté par l'esprit de compétition ». Pour avoir eu le bonheur de travailler longtemps à ses côtés, nous croyons pouvoir dire que ce rejet des rivalités et des préséances a fortement empreint la suite de son parcours, l'ensemble de sa démarche scientifique et son approche du travail.

Quand nous l'avons rejoint (à quelques années d'intervalle entre nous), il avait déjà marqué sa discipline par plusieurs recherches majeures, sa réputation était bien établie en France et dans les pays de « l'ergonomie de l'activité », plusieurs de ses ex-étudiants étaient des chercheurs ou praticiens reconnus, mais décidément il n'avait aucun goût pour le pouvoir ni les honneurs. Il le dit ici, d'ailleurs, à propos de sa non-candidature à la succession d'Alain Wisner au CNAM: « c'était trop gros pour moi ». Celles ou ceux qu'il voyait bâtir des stratégies pour devancer tel autre, conquérir un titre ou un territoire, suscitaient chez lui de l'étonnement, amusé ou agacé. Les publications, il les préférait collectives, sans souci d'être ou non premier auteur.

Dans les activités de recherche, il n'avait aucun goût non plus pour asséner des vérités. Il apportait des connaissances copieuses, des convictions fortes, mais il était toujours à se demander, et à nous demander, « ce qu'il y avait derrière » chaque fait ou chaque idée. Un début de réponse appelait trois questions nouvelles. On en sortait stimulé et déstabilisé, mais on avançait. Dans les premières versions de ses publications il usait abondamment du point-virgule, - trop, lui reprochait-on -, mais c'était ainsi préférer une phrase encore ouverte, plutôt que s'en tenir à « un point, c'est tout ».

Sur le terrain, dans un atelier, un bureau ou une locomotive, il arrivait sans aucun savoir prééminent, appréciait de se taire et nous incitait à faire de même. La compréhension des situations s'élaborait peu à peu, à mesure qu'une confiance s'établissait avec les femmes et les hommes au travail. Il n'avait aucun mal à les convaincre que leur parole, personnelle ou collective, valait bien la sienne, ou celle de leurs responsables : parce qu'il en était lui-même absolument convaincu, et cela se voyait à chaque instant.

En revenant sur les étapes de son parcours et ce qui lui tenait à cœur dans la pratique de son métier, il évoque des questions qui nous semblent toujours d'une grande actualité. Comprendre et transformer les situations de travail était pour lui un leitmotiv. Sa curiosité pour d'autres disciplines et ses choix méthodologiques de terrain étaient orientés par cette ambition. Mais il

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 Antoine Laville mené en 2000 par Catherine Teiger. Source : site de la SELF. Lien : <https://ergonomie-self.org/wp-content/uploads/2020/09/laville-antoine.pdf>

pointe également les difficultés à la mener à bien, notamment l'accès aux concepteurs, aux « décideurs », le turn-over des cadres avec qui l'on tente d'établir des relations de confiance. Dans cette même veine, il ne séparait pas la recherche de l'intervention dans sa pratique de terrain, ni dans les échanges avec les collègues, chercheurs et praticiens, notamment au sein de la SELF qu'il a présidée de 1987 à 1989. Il relate les fragilités d'un tel espace de débat, mais aussi tout l'intérêt, comme l'importance d'identifier le métier sous toutes ses facettes et de le faire reconnaître.

Enfin, nous ne pouvons terminer cette introduction sans souligner l'actualité des thèmes de recherche auxquels il s'est intéressé. Revendiquant de n'être spécialiste d'aucun sujet, il se laissait guider par les demandes, souvent syndicales, pour ensuite les mettre en résonance et en souligner les enjeux sociaux. C'est ainsi qu'en s'intéressant aux horaires de travail, au vieillissement des travailleurs (et travailleuses !) et aux effets sélectifs sur l'âge, il en est venu à construire un point de vue ergonomique sur les temps de travail au fil des parcours professionnels. La mise au jour de l'activité, des contraintes et des ressources qu'elle révèle, dessinait déjà l'importance d'avoir la main sur son temps, celui des travailleurs, mais aussi le sien, visible dans ses choix professionnels.

Peut-on se considérer comme « disciples » d'un chercheur comme lui, qui ne s'est jamais pris pour un « maître » ? Nous – et bien d'autres - voudrions dire que oui, mais cela le ferait sûrement rigoler.

Corinne Gaudart et Serge Volkoff (avril 2020)

AL : Je suis né en 1934 à Paris 10°. Je suis d'une classe bourgeoise moyenne. Mon père a fait pas mal de métiers différents, ma mère a élevé ses trois enfants. J'ai fait des études secondaires classiques au lycée Voltaire, terminées par un bac « math élémentaire », qui était le bac scientifique à cette époque.

CT : Pourquoi avoir fait le choix de médecine ?

AL : J'ai d'abord commencé une préparation vers HEC, mais, très vite dégoûté par l'esprit de compétition qui régnait, entretenu par les professeurs, j'ai quitté cette prépa et me suis inscrit en PCB, qui dépendait de la faculté des sciences et était la porte vers médecine, dentaire, ou une licence de biologie. Après le PCB, j'ai choisi médecine et je ne l'ai jamais regretté.

Selon une pratique fréquente à cette époque en médecine, je travaillais surtout sur des polycopiés, ce qui me laissait pas mal de temps pour d'autres activités, en particulier pour faire du syndicalisme étudiant. L'approche des malades n'est arrivée que tardivement, les deux ou trois premières années consistant à apprendre, dans des livres ou des polycopiés, des notions se rapportant à des patients qu'on ne voyait pas. C'est seulement à partir de la 3^e année que des stages ont commencé, qui n'avaient d'ailleurs pas grande signification car nous venions une quinzaine sans rien dire derrière un patron qui faisait sa tournée de malades.

J'envisageais trois options après mes études de médecine. La psychiatrie, dont un stage m'avait intéressé, mais j'ai craint de ne pas pouvoir supporter ce genre de pathologies ; devenir généraliste à la campagne, pour la diversité de ce métier ; ou bien travailler en hôpital, pour l'intérêt que je portais au travail d'équipe. Mais une carrière hospitalière nécessitait de passer les concours d'externat et d'internat. Or la préparation du concours d'externat m'a rapidement déçu, consistant en épreuves de mémoire pure. Il fallait apprendre tous les signes d'un certain nombre de maladies, les évolutions variables, les conséquences, etc., sans que nous soient expliqués les mécanismes de la physiopathologie sous-jacente. J'ai donc abandonné l'idée de travailler en hôpital à cause du concours. J'ai néanmoins trouvé un poste de "faisant fonction" d'interne à l'hôpital de Nanterre.

CT : Qu'est-ce qui t'a amené à t'intéresser au travail ?

AL : Les raisons sont multiples. La première est que, travaillant en hôpital, j'ai compris ce que signifiait être submergé de travail, en l'occurrence par un nombre trop important de patients. La pression du

nombre de patients m'a fait renoncer à me consacrer à la médecine générale, craignant de retrouver cette pression-là dans le quotidien du généraliste. Je me suis rendu compte aussi que certaines des pathologies pouvaient être liées au travail des patients. À la rigueur, on interroge les gens sur leur manière de vivre chez eux, mais on ne sait rien ou pas grand-chose de leur travail. On faisait des certificats d'arrêt de travail sans rien connaître du travail des patients. En face de médecine, on ne m'avait jamais rien appris à ce sujet. J'ai commencé à m'y intéresser.

Un copain, interne comme moi dans cet hôpital, m'a mis en relation avec Wisner, avec qui il avait des liens syndicaux. Pendant les après-midi où il n'était pas de garde, ce copain allait faire des vacances chez Wisner, qui était encore chez Renault à cette époque-là. J'ai rencontré Wisner, qui essayait de faire évoluer l'ergonomie pratiquée chez Renault, alors exclusivement centrée sur la conception des voitures, vers une ergonomie centrée sur les moyens de production et les ouvriers. Il n'y arrivait pas. Il m'a orienté vers le laboratoire de physiologie du CNAM, dirigé par Camille Soula.

Ce laboratoire faisait de la physiologie du travail expérimentale, exclusivement en laboratoire, et j'ai commencé à y faire des vacances quelques après-midi par semaine, quand j'étais libre de mes gardes à l'hôpital. Cela a duré de 1957 à 1960, jusqu'à mon service militaire, pour lequel j'ai eu la chance de rester sur Paris la plus grande partie du temps. C'était la guerre d'Algérie mais comme j'avais déjà deux enfants, je ne suis pas parti. La dernière année de mon service militaire, je faisais fonction de médecin des pompiers de Paris, faisant des visites des familles des pompiers le matin et de garde un jour sur trois ; je disposais donc sur les trois jours de deux après-midi libres, pendant lesquelles je continuais mes vacances au laboratoire Soula.

J'ai préparé ma thèse de médecine en 1962 sur le travail statique, avec Hugues Monod et Simon Bouisset qui étaient les adjoints de Scherrer, car, entretemps, Soula avait pris sa retraite et Scherrer lui avait succédé. Quoique typiquement expérimental, mon travail de thèse était néanmoins déjà en lien avec le travail, puisqu'il concernait l'économie des mouvements. Conformément au taylorisme, un catalogue d'enchaînements gestuels, auxquels correspondait une gamme de temps et de mouvements, avait été établi par des organisateurs sur la base de critères d'efficacité et de rapidité, et des zones censées être « optimales » d'intervention des mains par rapport au corps avaient été définies sur des critères de rapidité. Nos études expérimentales ont mis en cause, sur des critères de coût énergétique, ces principes d'organisation du travail fondés exclusivement sur des critères de production sans prise en compte du coût pour l'opérateur. Nous avons publié les résultats.

CT : "Recherche physiologique sur l'économie des mouvements", une première communication au congrès d'ergonomie en 1964...

AL : Après ma thèse, j'ai continué encore un temps sur la voie expérimentale. Je suis rentré au CNRS comme stagiaire, puis comme attaché de recherche, j'avais donc un poste fixe, mais j'en avais assez de faire des expérimentations en laboratoire, d'autant que je ne voyais pas d'avenir dans cette voie, tout au moins pas un avenir qui m'intéressait. C'est à ce moment-là que Wisner quittait Renault pour venir au CNAM, Scherrer l'ayant accepté comme chef de travaux. Wisner avait pris des positions syndicales fortes en tant que secrétaire général du syndicat CFTC des cadres chez Renault, il était marqué politiquement. Comme il n'arrivait pas à rentrer dans les ateliers, puisque la direction s'y opposait, il quittait Renault. C'était très courageux de sa part, car il quittait un emploi sûr et bien payé pour un emploi de chef de travaux modestement payé. Wisner m'a proposé de travailler ensemble, moi au CNRS, lui au CNAM.

CT : À cette époque, il y a pas mal d'endroits où l'ergonomie se développe. Quelles sont tes relations avec les premiers pionniers de l'ergonomie, Faverge, Leplat, Metz, Cazamian, etc. ?

AL : J'avais très peu de relations avec l'extérieur. Wisner, lui, avait des relations assez larges dans le milieu ergonomique, mais moi je restais confiné au milieu physiologiste au sein du labo, très peu en relation avec des psychologues. Je n'ai connu Leplat et Pacaud que plus tard. À cette époque-là, la psychologie me paraissait, à moi comme aux autres physiologistes, très loin de nos préoccupations, alors qu'en fait, nous aurions pu avoir des complémentarités, mais moi je ne savais pas les discerner à cette époque-là.

Avec Cazamian, le cas est différent. Il était déjà assez connu comme médecin du travail aux Charbonnages, proche de nos préoccupations, mais il y avait une espèce d'opposition entre Wisner et

Cazamian sur leur vision l'ergonomie. De ce fait, étant plutôt dans « l'école Wisner », je n'avais pas de liens avec Cazamian.

Nous avions quelques relations avec Bernard Metz, qui était plus proche de nous en tant que médecin physiologiste, mais il travaillait à des questions de thermorégulation dans des ambiances chaudes ou froides, un sujet qui n'était pas le nôtre. Nos relations s'établissaient essentiellement à travers des réunions scientifiques, des congrès, mais sans véritables collaborations entre nous, d'autant qu'il était à Strasbourg, ce qui ne facilitait pas les contacts informels.

CT : Qu'est-ce qui change au CNAM après l'arrivée de Wisner ?

AL : Ce qui change est très important : on commence à regarder hors du laboratoire, on veut aller sur le terrain, on veut répondre à des demandes, notamment syndicales, mais entre Scherrer et Wisner, il y avait une réelle opposition, car pour Scherrer, à la rigueur on pouvait aller sur le terrain, mais travailler avec des syndicats signifiait abandonner la neutralité de la science à laquelle il tenait. Il nous interdisait même de participer à toute réunion publique avec des syndicalistes. On ne pouvait donc pas faire grand-chose.

Le paysage change radicalement en 66, lors de la réforme des études médicales créant le statut des professeurs hospitaliers universitaires. Scherrer, qui était à la fois professeur en faculté de médecine et professeur au CNAM, n'avait plus le droit de cumuler les deux postes et a choisi la faculté de médecine. Wisner lui succède comme professeur au CNAM, gagnant ainsi, pour lui comme pour nous, une plus grande liberté pour travailler à sa façon.

CT : À partir de ce moment-là, vous pouviez donc aller librement sur le terrain ?

AL : Jusqu'aux années 85-88, moi-même, mais d'autres aussi dans le labo, nous n'avons travaillé qu'en réponse à des demandes syndicales, à l'exception d'une seule fois où j'ai travaillé sur demande patronale. La première demande de terrain, si on peut dire que ce soit du terrain, est venue du syndicat CFTC de la métallurgie. La CFTC, du moins certaines fédérations, commençait à se préoccuper des conditions de travail, alors que la CGT, à cette époque (sauf certains militants, notamment à la SNCF, mais peu nombreux), s'en tenait à un modèle classique de revendications portant sur les salaires plutôt que sur l'amélioration des conditions de travail. La question posée en 66 par le syndicat peut de nos jours paraître bizarre : pourquoi les femmes qui travaillent dans l'industrie électronique se plaignent-elles de leurs conditions de travail, alors qu'elles font un travail assis, chauffé, dans des usines neuves, bien éclairées, donc dans des conditions qui sont plutôt bonnes, sans comparaison avec celles de la métallurgie ? Pour eux, les mauvaises conditions de travail, c'était le bruit, la fatigue physique, la chaleur, les intempéries, etc. Ils nous ont demandé de faire une enquête pour comprendre les raisons de ces revendications insolites.

Cette enquête, nous l'avons faite à l'extérieur des entreprises, parce qu'on n'a jamais pu entrer dans les entreprises. Nous avons pu seulement en visiter superficiellement 3 sur les 9 ou 10 que nous avions ciblées. La règle du jeu était que les sections syndicales devaient trouver des ouvrières non syndiquées et leur demander de se faire interroger par nous en dehors de l'entreprise, à la sortie. D'abord, il fallait trouver des locaux extérieurs à l'entreprise. De plus à cette époque, les OS étaient plutôt jeunes et quelquefois encore sous l'autorité de leurs parents, donc à la sortie du travail, elles devaient rentrer chez elles au plus vite. En outre, les chercheurs les intimidaient. Je me souviens d'avoir interrogé à Chartres des ouvrières d'une usine Philips qui devaient reprendre leur train pour rentrer chez elles au plus vite. On les interrogeait au buffet de la gare, on essayait de leur payer une boisson, elles ne voulaient pas, elles étaient complètement contractées. Et les clients du buffet ne comprenaient pas très bien ce qu'on faisait avec ces filles-là, c'était douteux, ils nous regardaient d'un sale œil. Toujours est-il qu'on a réussi quand même à interroger une centaine d'ouvrière de neuf entreprises différentes.

De cette enquête, nous avons sorti des idées générales, qui, pour faire court, étaient que la source principale des mauvaises conditions de travail était les cadences, et comme il s'agissait du montage de petits éléments, c'est-à-dire un travail précis et rapide, il y avait une certaine rigidité de la posture qui, au bout de la journée, provoquait des douleurs dans le dos et les épaules, dont les ouvrières se plaignaient. Et même si le travail était monotone, il nécessitait une attention continue. À une sorte de fatigue nerveuse, s'ajoutait une fatigue physique. Ce résultat nous a conduits à faire des expérimentations sur les relations entre rapidité, précision et postures.

CT : Dans cette enquête, vous vous intéressiez déjà à l'âge et au vieillissement précoce...

AL : À ce moment-là, en effet, on a regardé de plus près les structures d'âge de l'emploi féminin en France, et on s'est aperçu que les structures d'âge dans ces entreprises étaient plus jeunes. La première interprétation pouvait être que les entreprises étant récentes, elles embauchaient des jeunes, mais cette explication n'étant pas suffisante, on s'est orienté vers une autre explication : les contraintes de rapidité et de précision avaient pour conséquence qu'à partir d'un certain âge, les filles quittaient ce type de travail pour en chercher un autre. À cette époque, on pouvait quitter un emploi et en trouver un autre facilement. Il se produisait une sorte de sélection sur l'âge qui s'opérait sans apparaître comme telle. De plus, il y avait une relation entre l'âge et les contraintes de rapidité et de précision. Les ouvrières sur chaîne étaient plus jeunes que celles sur poste individuel où les exigences de qualité prédominaient par rapport à celles de quantité. La publication de nos résultats, avec Wisner qui avait participé à l'enquête, a fait des remous à la fois dans les milieux scientifiques, mais aussi patronaux.

CT : On s'étonnait de voir que ce type d'étude ait pu se faire à la demande de syndicats, avec des méthodes nouvelles ?

AL : Ce qui était critiqué en premier, c'était notre mode d'entrée sur le terrain, plus que nos méthodes d'analyse. Nos méthodes d'enquête étaient en elles-mêmes relativement classiques, quoique inhabituelles en ergonomie, qui à cette époque privilégiait encore la démarche expérimentale ou, à la rigueur, l'observation très planifiée. Mais puisque nous ne pouvions pas entrer dans les entreprises, nous prenions des méthodes sociologiques, qui étaient discutables, mais qui apportaient des données d'une autre manière. C'était scientifiquement fragile, bien évidemment. Mais surtout le milieu ergonomique était réticent à ce genre d'enquêtes intrusives un peu sauvages. Ce n'était ni sérieux, ni scientifique, à juste raison. De plus, beaucoup pensaient que l'ergonomie ne peut pas avoir de portée efficace si la demande n'émane pas des directions d'entreprises, a fortiori si elles y sont farouchement opposées. Mais c'était la naissance de l'ergonomie de terrain dans les entreprises.

CT : Tu parles de "naissance de l'ergonomie de terrain dans les entreprises", mais à cette époque déjà, la SELF existe depuis 1963 ; d'autres ergonomes faisaient des recherches sur le terrain depuis pas mal d'années, par exemple des équipes de Faverge, Leplat, Bissret, Cazamian, Cuny et bien d'autre ; dès les premiers congrès de la SELF, des publications relatent des recherches sur le terrain, y compris dans des entreprises privées...

AL : Bien sûr, des recherches sur le terrain ont existé bien avant les nôtres. Ce qui est original et caractéristique de nos études, ce n'est pas d'aller sur le terrain, c'est l'origine de la demande, syndicale et non pas patronale. Elles n'entraient pas non plus dans un programme national ou supranational inter-équipes, comme ce qui a été fait dans le cadre de la CECA. Dans notre cas, non seulement la demande était d'origine syndicale, mais en plus l'accès aux entreprises nous était fermé. Il nous fallait ruser. Il nous a donc fallu adapter nos méthodes en conséquence et nous caler sur des thèmes de recherche pertinents en fonction des demandes qui nous étaient faites, en essayant d'approfondir ces demandes. D'où l'importance qu'a eu, dans notre labo, le concept de "reformulation de la demande", aujourd'hui devenu banal.

D'autres équipes d'ergonomes, effectivement, allaient sur le terrain, et même ont répondu à des demandes patronales ou d'organismes publics, et pouvaient travailler dans une ambiance sereine. Mais à nous, les demandes patronales ne nous arrivaient pas, parce que nous étions catalogués politiquement comme faisant de l'ergonomie militante, nous avions une image "pro-syndicats", qui faisait que les directions d'entreprises ne s'adressaient pas à nous.

En premier lieu, les syndicats représentaient pour nous l'origine des demandes auxquelles nous voulions répondre le plus concrètement possible. Ce sont eux qui nous permettaient, sinon d'entrer dans les entreprises, du moins d'avoir un contact direct avec les travailleurs. Mais aussi nous pensions, en accord avec Wisner, et même sous son impulsion, que pour faire réellement "bouger les choses" sur le terrain concernant le travail, il fallait un rapport de force dans les entreprises. Les syndicats constituaient la force sur laquelle nous comptions.

C'est pour cela que nous sommes toujours restés très liés à la demande syndicale et avons établi des liens forts et pérennes avec des syndicalistes. Nous nous sommes même investis à fond dans la formation des

syndicalistes aux problèmes de conditions de travail, afin qu'ils soient mieux armés pour leurs revendications, et également, selon l'idée de Wisner, pour que leur formation puisse leur donner une compétence utilisable à la fin de leur mandat pour devenir des consultants connaissant bien le terrain et la vie des entreprises. C'est, en effet, ce qui s'est passé pour plusieurs d'entre eux.

CT : Y a-t-il eu beaucoup de cas d'études où vous n'avez pas pu aller sur le terrain ?

AL : C'était presque toujours le cas au début de ma carrière. Par la suite, avec les CHSCT, les lois Auroux, l'ANACT, les actions et le soutien financier d'organismes plus ou moins ministériels, les portes des entreprises se sont un peu ouvertes, les accès aux terrains sont devenus moins difficiles, quoique restant souvent conflictuels. Mais au début, les portes étaient fermées et ne s'entrouvraient que par le biais syndical.

Par exemple, en 70, nous avons été contactés par un syndicaliste CGT cheminots de la SNCF, pour des problèmes de conditions de travail des conducteurs de locomotives. Ils s'étaient auparavant adressés à des psychiatres qui avaient fait quelques parcours avec eux dans les locomotives, mais qui avaient rendu un rapport qui leur paraissait complètement inutilisable pour l'action, avec des interprétations psychanalytiques sur un certain nombre de caractéristiques de leur métier. Concrètement, les questions portaient sur le bruit et la chaleur, car il s'agissait de machines anciennes, non climatisées et très bruyantes. Le confort de conduite était aussi très réduit. Les syndicalistes voulaient des propositions plus concrètes.

La SNCF ne nous a pas autorisés à entrer dans les locaux de l'entreprise, ni à monter dans les locomotives. Nous l'avons quand même fait, de manière clandestine, mais nous avons surtout appris aux conducteurs à utiliser eux-mêmes des instruments, sonomètres et thermomètres, pour mesurer un certain nombre de caractéristiques de l'environnement dans les locomotives. On s'est aperçu qu'il y avait aussi un problème d'horaires de travail. Ils travaillaient en décades, leurs horaires étaient définis sur dix jours ; quelquefois ils travaillaient de nuit, surtout pour la conduite des trains de marchandises, qui circulent surtout la nuit ; ils couchaient entre deux trains dans des dépôts plus ou moins bruyants. Nous avons fait des enregistrements encéphalographiques de leur sommeil pour comprendre les relations entre leurs horaires de travail et les conséquences sur leur sommeil pendant leur décade d'activité. Nous utilisions du matériel relativement lourd, dont on disposait à cette époque-là. Nous voyagions dans les trains avec notre matériel dans les compartiments comme de simples voyageurs, puisque la SNCF nous interdisait d'entrer dans l'entreprise. Elle a finalement accepté, ce qui nous a permis d'enregistrer les conducteurs dans les dépôts ou chez eux.

Un autre exemple. En 74, la CGT de la Fédération des services PTT d'un centre de renseignements situé à Paris nous avait demandé d'étudier la fatigue visuelle des opératrices des renseignements téléphoniques, qui travaillaient sur des systèmes de microfiches pour retrouver les numéros de téléphone des abonnés que les clients demandaient par téléphone. Nous n'étions pas autorisés à entrer sur le terrain, mais nous avons trouvé un moyen détourné. Nous avons loué un local situé dans une chambre syndicale patronale, juste en face du centre. Nous avons d'abord commencé des mesures dans le local syndical à l'intérieur du centre, mais la direction s'en est aperçue et nous a mis dehors. Précédemment, Dominique Dessors s'était engagée comme apprentie téléphoniste pour établir des liens avec des opératrices et surtout pour mieux comprendre le travail, pour nous aider ensuite à trouver le questionnement adéquat. Les relations entre patrons et syndicats étaient très conflictuelles à cette époque-là dans les entreprises, mais aussi dans les secteurs publics. Il ne suffisait d'ailleurs pas de réussir à entrer et faire notre travail, encore fallait-il convaincre ! Certaines directions d'entreprises étaient complètement dans le déni de ce qui se passait chez eux. Un bel exemple est ce qui nous est arrivé à la raffinerie de Nangis plus tard. La demande était venue d'un syndicaliste CFDT local de la chimie. Le directeur était assez ouvert et innovateur sur le plan technique. Il avait mis en place un nouveau système numérique de contrôle-commande du process continu, qui régulait automatiquement la plupart des paramètres de la raffinerie de façon centralisée. Nous avons commencé l'étude dans des bonnes conditions, c'est-à-dire avec à la fois un soutien syndical et une demande patronale de la part d'un directeur qui voulait vraiment une évaluation de son système. En gros, il disait : "Est-ce que ça marche comme je le pense ?" De leur côté, les syndicalistes disaient : "Qu'est-ce que ça transforme dans le travail ?" C'était assez complémentaire, et pour nous très intéressant.

Sauf qu'au cours de l'étude, le syndicaliste est mort et le directeur a été muté ailleurs. Le directeur qui lui a succédé a mis pas mal d'obstacles à la réalisation finale de notre étude, qui a dû être écourtée. Pire même, quand on a rendu nos résultats qui montraient que l'activité des opérateurs n'était pas celle

initialement prévue par les concepteurs du système, en particulier qu'il y avait des relations nombreuses non prévues entre les opérateurs de la salle de contrôle et les ouvriers à l'extérieur, le directeur nous a carrément dit : "Non, ce n'est pas vrai, vous l'avez inventé. Ce n'est pas ici que vous avez pu voir ça, vous avez fait une étude dans une raffinerie classique et vous essayez de faire croire que c'est ici." Nous étions des menteurs, je n'ai jamais vu ça. Wisner s'est fâché, mais ça n'a servi à rien.

CT : Vos difficultés d'accès aux terrains mises à part, vos méthodes se distinguaient-elles de celles pratiquées par les autres équipes d'ergonomes allant sur le terrain ?

AL : À la fin des années 60, beaucoup d'équipes qui allaient sur le terrain peinaient encore à transférer aux conditions particulières de chaque terrain la méthodologie classiquement utilisée en laboratoire. Nous connaissions donc les méthodes déjà utilisées, mais elles ne nous satisfaisaient pas, d'autant que nos thèmes restaient, au début, très physiologiques, nécessitant des appareillages lourds. Par exemple, pour l'étude du sommeil, on utilisait l'électroencéphalographie qui, à cette époque, nécessitait un gros appareillage, difficile à mettre en œuvre hors labo.

En 69, nous avons commencé à la Thomson, à la demande de la CFDT, une étude dans laquelle on a mis au point et utilisé des méthodes d'analyse du travail, à la fois physiologiques et psychologiques. La demande était d'approfondir la réponse que nous avions donnée trois ans plus tôt à la question : pourquoi les femmes de l'électronique avaient-elles des raisons effectives de fatigue nerveuse et de fatigue physique. Il a d'abord fallu trouver une entreprise acceptant qu'on fasse des études à l'intérieur de l'entreprise, qu'on puisse pénétrer à l'intérieur de l'entreprise et qu'on ait accès aux situations de travail. La négociation a été très longue mais finalement une section syndicale CFDT très active à Angers a réussi à débloquer la situation avec un directeur de l'usine assez ouvert, ce qui était rare à cette époque. Il l'a d'ailleurs payé, puisqu'une fois l'étude faite, il a été muté. Le syndicat a réussi par un rapport de force à obtenir qu'on entre dans l'entreprise et on a pu ainsi commencer à mettre au point, avec beaucoup de balbutiements, des méthodes d'approche des situations de travail en situation réelle, adaptées à la situation et aux problèmes posés. Catherine Teiger a été engagée à l'école de formation pendant huit jours, et ensuite a travaillé sur chaîne pendant un mois, avec l'idée non pas de se mettre à la place des ouvrières, mais pour mieux comprendre ce que diraient les ouvrières quand on les interrogerait, la signification des termes qu'elles utiliseraient, les impressions qu'elles voudraient transmettre, etc. Il ne s'agissait pas de devenir ouvrière à leur place, mais simplement de mieux les comprendre, comme Dominique Desors le fera également aux PTT un peu plus tard.

CT : En tant que méthode d'analyse du travail, cette méthode d'apprentissage personnel² n'est-elle pas discutable sur le plan scientifique ?

AL : La méthode en soi est discutable et a été discutée, même au sein du labo Wisner, mais cet engagement personnel dans l'apprentissage d'un métier doit se comprendre dans le contexte de l'époque et dans l'ensemble des méthodes d'analyse de l'activité que nous avons mises au point progressivement. Certains membres du labo s'investissaient personnellement en priorité soit du côté de la recherche, avec des méthodes propres à la recherche, soit du côté de l'enseignement, soit du côté de l'action, et nous recherchions des méthodes propres à l'action. Une part importante de notre approche d'analyse des conditions de travail, à côté de l'objectif d'apporter des connaissances strictement établies sur le plan méthodologique et situées sur un plan théorique, avait pour but l'action efficace, quasi militante, pour que des changements concrets puissent s'opérer. D'où nos liens étroits réciproquement entretenus avec les structures syndicales.

CT : Avec le recul, penses-tu que votre façon de faire de l'ergonomie ait été efficace pour "faire bouger les choses", comme tu dis ?

² La méthode qui consiste à apprendre un métier comme méthode d'accès à la connaissance de ce métier n'est pas nouvelle. Elle était déjà évoquée dans l'ouvrage d'Ombredane et Faverge qui date de 1955. Elle a été pratiquée par certains non seulement pour des métiers de bas niveau de qualification ; par exemple, pour l'étude du pilotage d'avion, à la fin des années 80. (note de J.C Spérando).

AL : Wisner était à fond pour une ergonomie de conception, pour changer les moyens de production et les organisations à la source. Il insistait beaucoup sur cet objectif, mais l'ergonomie de conception nécessite de pouvoir travailler avec des concepteurs. Ce n'était pas notre cas puisque l'accès aux entreprises ne nous était même pas ouvert. Contrairement à Bernard Metz, qui produisait des normes et des recommandations normatives, parce qu'il était dans la thermorégulation et l'ambiance physique thermique, l'ergonomie centrée sur l'analyse de l'activité trouvait difficilement la capacité de faire des propositions efficaces de transformation. Nous étions surtout descriptifs et avons souvent eu le sentiment que nos propositions d'amélioration ne concernaient que des détails, à la marge, que c'était tout le système qu'il aurait fallu changer. Nous savions bien que le pouvoir de transformer, ce n'est pas nous qui l'avions, donc nous comptions surtout sur les syndicalistes que nous formions. Nous faisons des propositions, mais elles n'étaient même pas discutées avec les services d'organisation du travail, puisqu'on n'y avait pas accès. C'était les directions d'entreprises qui recevaient nos rapports, les discutaient, les contestaient, mais ne nous mettaient pas du tout en rapport avec les services de décision de conception ou d'organisation du travail, les bureaux d'études et autres.

Les choses ont changé un peu plus tard avec le début de l'informatisation des entreprises. Nous avons reçu des demandes pour lesquelles on avait accumulé assez de connaissances permettant d'y répondre et d'intervenir à la source. Dans le labo, Theureau et Pinsky, ingénieurs de formation, s'étaient déjà orientés vers l'ergonomie de conception dans le cadre d'une étude sur les opératrices de l'INSEE. Puis l'arrivée de Daniellou dans notre équipe, ingénieur lui aussi, a facilité notre investissement sur ce plan-là.

Vers 75, une "équipe d'intervention", comme disait Wisner, avait commencé à se mettre en place dans le labo, composée essentiellement de Jankovsky, Duraffourg et Guérin, qui avait vocation à faire des études assez courtes, souvent à la demande de dirigeants d'entreprises. L'idée était d'analyser une situation de travail en un temps limité, faute de pouvoir faire des études plus longues, et de faire des propositions de transformation ou de conception. L'idée a été caricaturée ensuite par l'ANACT à travers leur « diagnostic court » sur 3 jours », qui n'est pas satisfaisant car beaucoup trop superficiel.

CT : Quels ont été tes thèmes principaux et comment les choisissais-tu ?

AL : Il faut distinguer l'ensemble des thèmes du labo et ceux sur lesquels j'ai travaillé personnellement. Dans le labo, il y avait des personnalités fortes, sans parler ici des doctorants. La liste des thèmes est donc longue et a beaucoup varié au fil des années. Wisner nous laissait une grande autonomie. Nous n'étions pas obligés de cautionner tout ce qui était fait ou dit par un tel ou un tel. Nous travaillions généralement à plusieurs sur un même chantier sur lequel il pouvait y avoir plusieurs thèmes imbriqués, ou un même thème à travers des chantiers différents. Certains aimaient travailler à plusieurs sur un même sujet, d'autres avaient plutôt une thématique bien à eux. Par exemple, quand Wisner s'est intéressé à l'anthropotechnologie, il l'a fait de façon indépendante. C'était son truc à lui. Il avait des élèves, qui venaient de l'étranger, qu'il formait, mais il n'a pas impliqué les membres du laboratoire là-dedans.

Personnellement je ne me suis évidemment pas investi dans tous les thèmes qui ont traversé le labo. En grande partie, mes thèmes provenaient de la demande, et de ce que nous découvrons sur le terrain au fur à mesure. En essayant de répondre à une demande précise sur des problèmes exprimés par nos partenaires syndicalistes, sur le bruit ou la fatigue, par exemple, ou sur les horaires, nous progressions et découvrons sur place qu'il y avait d'autres problèmes, quelquefois plus importants, renvoyant à d'autres thématiques ergonomiques, ce qui nous a rapidement obligés à sortir de la physiologie pure. Je n'avais pas de thème fixe a priori. Nous avons ainsi travaillé sur la monotonie du travail, le travail répétitif, les états de vigilance, la charge de travail (que l'on tentait à l'époque, comme d'autres équipes, de mesurer avec des variables physiologiques, avant de nous rendre compte que nos mesures étaient tellement périphériques qu'elles n'avaient pas grande signification).

Un thème fort, à la fois au labo avec Foret et pour moi dans nos interventions, a été les horaires de travail et le travail de nuit. Également, on a travaillé sur la distinction entre le travail réel et le travail prescrit, rejoignant la distinction entre tâche et activité, conceptualisée par Leplat et Hoc en 83. C'est pour nous un point majeur dans l'analyse de l'activité.

Nous avons eu aussi des discussions intéressantes avec des sociologues sur les notions tournant autour de l'autonomie. Nous n'étions pas d'accord avec eux. Ils pensaient que si les ouvriers reconstituent de nouveaux modes opératoires, c'est une forme d'autonomie, alors que nous, nous disions : non, les contraintes ne laissent pas beaucoup d'autonomie ; si les ouvriers recomposent, c'est qu'ils sont obligés de le faire, ce n'est pas une forme d'autonomie, c'est une réponse à des contraintes obligatoires, qu'il

faut respecter. Nous disions : pour arriver à faire la tâche, les ouvriers n'ont pas le choix entre faire ou ne pas faire ce qui est prescrit, ils ne le font pas tout simplement parce que le prescrit est irréaliste. Mais le thème dans lequel je me suis personnellement beaucoup investi, tout au long de ma carrière, mais surtout à l'EPHE, c'est l'âge et le vieillissement en rapport avec le type de travail et les conséquences sur la santé.

CT : Tu as fait aussi beaucoup d'enseignement...

AL : Au début de ma carrière, j'étais au CNRS, et je n'avais alors pas de charge d'enseignement, mais comme le type d'ergonomie que je faisais ne plaisait pas du tout aux instances du CNRS, je suis passé au CNAM quand l'occasion s'est présentée. Tous ceux qui étaient au CNRS tout en voulant faire de l'ergonomie, surtout de l'ergonomie de terrain, n'y étaient pas à l'aise, sont partis ou ont dû s'aligner. Au CNAM, j'avais un certain nombre d'heures d'enseignement à faire et je suis ainsi passé par des enseignements dans nos trois cycles A, B et C, les TP/A, les TP/B. En cycle A, j'ai enseigné les bases de la physiologie humaine au travail, le travail physique, l'anthropométrie, l'exploration visuelle, etc. Rares étaient les étudiants qui suivaient la totalité du cursus. On devait donc en tenir compte dans nos cours et déborder les programmes strictement définis, sinon ils avaient du mal à suivre. Il n'y avait pas de cours fondamental sur l'analyse du travail. On en parlait à divers endroits, mais elle était enseignée essentiellement en TP/B, où Georges Lantin excellait en instrumentation. Ce n'est qu'au cours de ses dernières années au CNAM que Wisner a fait réellement un cours de méthodologie ergonomique. On se répartissait aussi les étudiants à encadrer en stages, en DEA, en thèses, en fonction des thèmes et des compétences de chacun et des relations qui peuvent s'établir entre les intérêts d'un étudiant et ceux d'un enseignant et ses compétences.

CT : Vous aviez des étudiants étrangers ?

AL : Oui, en particulier des Québécois et des Brésiliens, mais pas seulement. Les deux premières étudiantes étrangères, en 75-76, ont été deux femmes ingénieurs de Polytechnique de Montréal venues suivre la formation plein temps pendant une année. L'une est repartie au Québec comme consultante, l'autre a fait avec nous une thèse à partir d'une étude que nous faisons à cette époque-là sur les rotativistes des imprimeries de presse. Il y a eu pas mal de thèses d'étudiants étrangers ensuite, certaines avec nous, d'autres directement avec Wisner, qui aimait bien avoir des relations internationales. Luc Desnoyers, qui sera Président de la SELF de 1997 à 2000, est venu plusieurs fois en sabbatique au labo, il y avait un bureau, il a même participé à certains de nos enseignements en physiologie, mais il n'a pas suivi la formation CNAM. Il a été l'un des premiers à faire de la formation syndicale en santé du travail au Québec.

CT : Toi-même, tu as eu pas mal de liens avec le Québec ?

AL : Wisner avait commencé à investir le Québec pour transmettre notre point de vue de l'analyse du travail dans un milieu qui était marqué fortement par les anglo-saxons. Il m'a passé la main et j'ai été invité à faire des cours, des conférences et, à un moment donné, j'ai même été conseiller scientifique à l'Institut de Recherche en Santé Sécurité du Travail à Montréal. Il y a eu des gens formés par nous à Montréal et à Québec, mais on n'a pas du tout touché les universités de langue anglaise.

CT : En dehors du CNAM, avais-tu des collaborations avec d'autres ergonomes, par exemple avec l'INRS, l'ANACT, etc. ou au sein du bâtiment de la rue Gay-Lussac ?

AL : Avec l'INRS, pratiquement pas. J'ai participé à l'organisation de congrès ou de colloques, j'avais de bons rapports avec les personnes, mais pas de collaborations d'intervention sur le terrain. Notre façon d'entrer dans les entreprises un peu au forcing, au début du moins, ne correspondait sans doute pas au statut de l'INRS vis-à-vis des instances patronales. Je crois que maintenant, depuis deux ou trois ans, une collaboration se fait de plus en plus entre le CREAPT et l'INRS, mais avec moi personnellement, non ou très peu.

Quant à l'ANACT, c'est surtout Wisner qui s'y est investi et a joué un rôle très important lors de sa création en 1973, en particulier pour la nomination du premier directeur Yves Delamotte. François Guérin est parti à l'ANACT, d'abord comme chargé de mission, ensuite comme directeur adjoint. Nous

avons gardé des liens. L'ANACT, avec son réseau régional et la confiance des instances syndicales, a incontestablement joué un rôle intéressant, ne serait-ce que par le soutien financier apporté à des études ergonomiques et à des actions d'amélioration allant dans le bon sens. Mais après les trois premiers directeurs, la politique de l'ANACT a évolué, en particulier vis-à-vis du rôle de l'ergonomie pour améliorer les conditions de travail, et même dans sa politique des conditions de travail elle-même. Je ne sais pas trop où ils en sont actuellement.

Dans le bâtiment de la rue Gay-Lussac, il y avait d'autres institutions qui s'intéressaient au travail et j'ai eu des contacts, des échanges, des participations à des séminaires, etc. avec d'autres ergonomes, mais assez peu, finalement. J'ai travaillé à plusieurs reprises avec Pailhous, de chez Leplat, sur des problèmes d'exploration visuelle et de coordination entre les yeux et les mouvements de la tête, de repérage dans l'espace. Avec Leplat lui-même, tant que j'étais au CNAM, j'ai eu des contacts et des échanges, notamment dans le cadre de séminaires, mais pas de collaborations sur des projets ou des interventions. Nos objectifs et nos méthodes, notre vision de l'ergonomie sans doute, étaient différents, mais sans antagonisme. Eux faisaient de la recherche plus que de l'intervention. Avec les ergonomes psychologues, d'une façon générale, je n'ai jamais eu beaucoup de collaborations. Dans le labo Wisner, la psychologie nous venait par bribes, et rarement par le canal de vrais psychologues. Les contacts que j'avais avec des ergonomes psychologues de labos extérieurs sont restés amicaux ou anecdotiques. J'ai eu de meilleurs contacts plus tard, sur le fond, à l'EPHE, notamment avec Annie Weill-Fassina et Charles Gadbois.

CT : En quelques années, il y a eu pas mal de changements parmi les chefs de labo de la rue Gay-Lussac !

AL : Il y a d'abord eu la succession de Goguelin à la chaire de psychologie du travail du CNAM, avec qui nous n'avions pas de relations, ou alors elles étaient conflictuelles. Il était axé sur la sélection du personnel, il ne s'intéressait pas du tout aux conditions de travail. Ce qu'il faisait ne nous intéressait pas et inversement. En revanche, j'ai eu de bonnes de relations avec son successeur, Christophe Dejourn. Cette succession a été chaude. Notre labo soutenait Dejourn, avec qui nous avons de bonnes relations et une communauté d'objectifs, et nous étions favorables à l'émergence de la psychopathologie du travail. Mais les psychologues, au sein du CNAM comme à l'extérieur, y compris au CNU, voyaient mal un médecin, psychiatre psychanalyste mais non pas psychologue diplômé, devenir titulaire d'une chaire de psychologie du travail³. Wisner a fait une campagne active en faveur de Dejourn, qui a été élu. Par la suite, nous avons eu pas mal d'échanges avec lui, qui nous a aidés à avoir des interprétations plus complexes que ce qu'on pouvait penser au premier degré.

J'avais clairement informé Wisner, cinq ans avant son départ, que je ne voulais pas lui succéder. Il y a deux raisons à cela. La première est que je savais que le CNAM n'est généralement pas favorable aux candidatures internes. La deuxième raison, plus décisive, est que je ne me voyais pas responsable d'un aussi gros service, associant un gros labo et un gros service d'enseignement. C'était trop gros pour moi. Finalement, c'est un psychologue, Pierre Falzon, qui a succédé à Wisner.

L'opportunité du départ en retraite de Leplat m'a permis de candidater à sa succession à l'EPHE. Évidemment, comme pour Goguelin, un médecin physiologiste non psychologue venant diriger un laboratoire de psychologie du travail pouvait étonner et irriter les psychologues, mais j'ai annoncé d'emblée que ce serait un laboratoire qui s'intitulerait ergonomie. J'ai été élu et une partie de ce laboratoire (Annie Weill-Fassina, Charles Gadbois, Alain Kerguelen) m'a soutenu. Avec les autres, qui faisaient plutôt de la psychologie expérimentale plus ou moins orientée vers le travail, mais pas du tout dans la voie qui était la mienne, les conflits n'ont pas tardé. Nous n'étions pas sur les mêmes objectifs, ni les mêmes bases de fonctionnement, et la séparation devint rapidement inévitable. Le laboratoire a perdu la moitié de ses effectifs d'un seul coup. Seuls sont restés, Gadbois, du CNRS, et Annie, qui de toute façon était obligée de rester puisqu'elle était statutaire de l'EPHE. Kerguelen voulait rester mais ne l'a pas pu pour des raisons administratives.

Donc, nous avons redémarré à trois, en fonctionnant surtout avec des doctorants. Gadbois a continué sur le travail posté, de nuit, ou à horaires irréguliers ; Annie a continué à travailler sur les incidents, accidents, sur les représentations et s'est surtout beaucoup investie dans l'encadrement doctoral et dans

³ Plus tard, la chaire deviendra "Psychanalyse, Santé, Travail" et sera dédoublée en deux équipes, Yves Clot prenant la "psychologie du travail", ce qui rassurera les psychologues.

l'organisation du DEA d'ergonomie dont nous avons eu la responsabilité pendant 9 ans (de nouveau au CNAM, maintenant).

La cohabitation avec Leplat, qui a conservé dans le bâtiment un bureau où il travaille régulièrement, s'est toujours très bien passée, car il est d'une discrétion extraordinaire. Il conseille les thésards, mais jamais il ne s'immisce dans aucune décision du laboratoire.

CT : Quel était ton thème de recherche à l'EPHE ?

AL : En 91, avec Serge Volkoff, qui travaillait au laboratoire du CNAM depuis 3 ou 4 ans, nous avons créé un GIP (Groupe d'Intérêt Public), soutenu par le CNRS, sur le thème vieillissement et travail. C'est un sujet qui me tenait à cœur depuis longtemps, j'avais pas mal de données et je voulais approfondir. Avec Volkoff, statisticien d'origine, notre intérêt commun pour le sujet nous a incités à réunir nos expériences et nos compétences complémentaires. Les liens entre l'âge des travailleurs et leur santé sont très complexes. Une des retombées de nos études concerne l'âge idéal de la retraite, qui est une réelle question de société !

Nous ne défendons nullement l'idée d'une retraite systématique à un certain âge fixe, le plus faible possible, le même pour tout le monde. Les populations ne sont pas homogènes. La retraite obligatoire à 60 ans pour tous n'est pas forcément la meilleure solution pour tout le monde. Il faut prendre en compte la diversité à la fois du passé professionnel, de l'état dans lequel se trouve la personne et de son rôle. Pour quelqu'un qui a commencé à 14 ans à travailler dans le bâtiment, une retraite à 50 ans n'est pas un luxe. Des gars comme nous ou un ingénieur, qui n'aurait jamais travaillé dans des conditions de grande pénibilité, peut fonctionner jusqu'à plus de 60 ans. Il y a des solutions extrêmement diverses à choisir suivant les situations. Mon avis est que, dans les prochaines années, on devra travailler plus longtemps, car l'espérance de vie augmente et l'état de santé est meilleur dans ces tranches d'âges, comparativement à l'époque où les retraites ont été définies. Quand on avait 60 ans il y a cinquante ans, ce n'est pas la même chose que d'en avoir 60 maintenant. En moyenne, on est en meilleur état de santé. C'est un fait dont on doit tenir compte.

CT : Venons-en à la SELF ? Comment as-tu vécu sa création ?

AL : Je n'étais pas dans le petit comité qui a décidé de créer la SELF et je n'ai pas du tout participé à sa création. Wisner nous mettait au courant de ce qui se passait, c'est tout. Chacun voyait l'ergonomie à sa façon. Je voyais ça comme une association savante pluridisciplinaire qui cherchait sa voie, hésitait entre une démarche purement scientifique et une démarche d'action concrète auprès des entreprises et des services. Mais pour nous cela n'avait pas un grand impact. L'aspect positif était les congrès, dans lesquels on pouvait enfin parler de physiologie du travail tel que l'ergonomie commençait à l'appréhender, chose quasi impossible dans les congrès de physiologie.

Comme Président de la SELF de 87 à 89, les problèmes auxquels j'ai été confronté étaient des problèmes d'organisation, notamment à propos de gens qui s'autoproclamaient ergonomes, demandaient l'adhésion à la SELF sans avoir de formation et mettaient ça sur leur carte de visite. Avec le Conseil d'Administration, nous avons dû écrire une charte de l'adhérent et définir des conditions d'adhésion. Nous avons été confrontés également à une entrée en masse de médecins du travail. Certains ergonomes purs et durs se sont sentis un peu menacés. Depuis, les médecins du travail sont peu nombreux à la SELF, ce qui n'est pas très bon.

L'idée d'un label d'ergonome professionnel, qui se réalisera plus tard au niveau européen, est issue de ces préoccupations, l'ergonomie devenant un métier avec un nombre croissant de consultants. Unifier les critères des diplômes d'ergonomie, déjà très diversifiés et hétérogènes à de nombreux points de vue, était une demande pressante de plusieurs pays européens. La SELF devait agir, au risque de se trouver dépassée. Un travail de réflexion, de codification, de réorganisation des enseignements avait déjà été fait, mais se posait à la SELF la question de base : est-ce qu'il fallait qu'elle-même labellise des enseignements ou pas ? À quel niveau ? Est-ce qu'elle devait avoir un rôle de labellisation, d'unification des programmes de formations, qui commençaient déjà à aller dans tous les sens. Certains n'hésitaient pas à dire que certaines formations ne formaient pas des ergonomes comme il fallait. Il y a eu beaucoup de débats là-dessus et la réponse a été non. En fait, même maintenant, il n'y a pas en France une standardisation des programmes de formation, ni une réelle protection du titre d'ergonome, comme existe une protection officielle du titre de psychologue. Le titre d'ergonome européen va dans ce sens, mais il n'est pas obligatoire.

Personnellement, je ne m'en suis pas occupé directement, c'est essentiellement Daniellou et Quéinnec qui s'en sont occupés. Ils ont réussi, au niveau européen, à introduire l'obligation, pour être labellisé ergonomiste européen, d'une formation en analyse de l'activité. Il y a eu un facile consensus sur la nécessité d'une formation et d'une pratique, mais le gros débat avec les autres pays portait sur l'analyse de l'activité, qui n'a pas directement un sens fort dans leur vision de l'ergonomie. À noter que même encore actuellement en France, certains enseignants en ergonomie, même titulaires, ne peuvent pas être qualifiés comme ergonomiste européen, faute d'une pratique suffisante sur le terrain, ce qui est assez paradoxal. D'autres ne voient pas l'intérêt de demander ce label.

Il y a toujours eu des débats sur le rôle des praticiens dans une société qui se veut scientifique. L'avenir de la SELF me semble directement lié au rôle qu'on lui assignera à cet égard. Société savante à ses débuts, la SELF a toujours voulu être accueillante vis-à-vis des praticiens, mais comment rassembler des praticiens et des chercheurs ? pour être ergonomiste, faut-il être praticien ? le travail des praticiens, qui sont maintenant majoritaires, est-il une réelle contribution à la recherche ? Qu'est-ce que veut dire faire de la recherche en ergonomie ?

Il faut réfléchir sérieusement à la manière de faire fonctionner nos congrès. Trop d'ergonomes, en particulier des chercheurs et des enseignants, n'adhèrent plus à la SELF ou continuent d'adhérer mais ne viennent plus aux congrès car ils estiment que ces congrès sont non scientifiques, trop anecdotiques, qu'ils n'y apprennent rien. Il est vrai que les praticiens peuvent faire naître de nouvelles connaissances, mais on constate aussi qu'ils ne les expriment pas de manière rigoureuse, et leur pratique n'est pas de la recherche. Est-ce que les congrès de la SELF doivent être plutôt scientifiques, ou se limiter à des rapports d'expériences individuelles pratico-pratiques ?

Une autre question est celle de son recrutement et de sa dénomination. La SELF est dite de langue française parce qu'elle rassemble divers francophones. Mais les Suisses ont leur propre société d'ergonomie sur la base de leur pays et non de la langue, les Belges et les Québécois aussi. Il n'y a plus guère qu'une quarantaine d'étrangers à la SELF, et leur nombre va en diminuant chaque année. N'est-on donc pas maintenant de fait devant une société nationale française, quitte à établir des liens avec les autres sociétés francophones.

CT : Le dernier travail que tu as fait avec la SELF, c'est d'entreprendre l'histoire de l'ergonomie. Où en es-tu de ce travail ?

AL : Le projet est de construire l'histoire de la discipline dans ses relations avec l'évolution du travail, les conflits sociaux, l'évolution des idées, l'évolution des connaissances. Une première étape a été de rassembler des archives concernant les événements les plus marquants ainsi que des témoignages de personnes qui ont été ou sont actuellement des acteurs de l'ergonomie francophone, grâce à des entretiens. Cette étape est en cours. Il faut s'y mettre à plusieurs et ne pas perdre de temps, car parmi les plus anciens, certains sont déjà morts ! Quand suffisamment de matériaux auront été obtenus et rassemblés, il faudra confier à un historien bien formé, de préférence non ergonomiste lui-même, le travail d'histoire proprement dit.