



Marianne LACOMBLEZ

Entretien^{©1} avec René Patesson
(mars 2022)

=====

Les métiers de la recherche peuvent amener à beaucoup voyager. Chez certain.e.s, ces voyages ont un rôle puissant dans l'élaboration des projets et des réflexions. C'est le cas, pensons-nous, pour Marianne Lacomblez. Pour avoir le bonheur de la côtoyer souvent, nous pouvons en témoigner, et c'est aussi ce qui ressort de l'entretien qui suit.

Déplacements « géographiques », d'abord. Les alternances à long terme entre Belgique et Portugal, les attaches fortes en France, les coopérations répétées avec le Brésil, l'Italie, le Québec, autant de rendez-vous structurants, autant d'occasions de « se limer la cervelle contre celle d'autrui », comme l'écrivait Montaigne à propos, justement, des voyages.

Déplacements « disciplinaires », ensuite. Dans un monde scientifique (trop) fragmenté, c'est bien précieux, une collègue comme elle qui, sur un socle de psychologie industrielle, va volontiers convoquer l'histoire, la sociologie, l'ergonomie bien sûr. Il en ressort le développement de thématiques qui supporteraient mal l'enfermement académique : celle de la formation professionnelle d'abord, appréhendée dans ses liens historiques avec les modèles successifs d'organisation du travail ou comme levier de transformation du travail et moyen de prévention des risques professionnels via l'analyse de l'activité de travail ; celle de la construction de la santé au travail, à l'articulation d'approches quantitative et qualitative permettant d'articuler les dimensions biographiques individuelles aux dimensions collectives du travail et aux logiques sociales qui traversent les politiques d'entreprises ou institutionnelles ; celle du genre, en questionnant les silences du monde du travail et des praticiens (ergonomes notamment) sur les différences sexuées dans le rapport au travail et l'usage de soi, des dispositifs techniques ou des autres au travail ; enfin, celle méthodologique autour de démarches et méthodes originales permettant d'ancrer les investigations et les actions envisagées dans une approche territorialisée de l'activité de travail.

Déplacements « temporels », aussi – et c'est notamment autour de cela que se sont noués les liens entre Marianne et notre propre réseau : un intérêt constant pour des dimensions diachroniques dans le monde du travail, avec les parcours professionnels et les apprentissages de chacun.e, avec aussi les transformations dans les techniques et les organisations, à moyen et long termes. Cette lecture diachronique l'a menée notamment à l'élaboration, avec ses collègues et doctorantes, de deux enquêtes rétrospectives et prospectives SIT (Saúde, Idade e Trabalho) puis INSAT (Inquérito Saúde e Trabalho) pour questionner l'invisibilité des liens entre la santé et le travail (dans les statistiques officielles au Portugal, comme dans les évaluations des acteurs de la santé au travail) à court, moyen ou long termes. Tout cela en faisant appel à des recherches au besoin anciennes, au premier rang desquelles les travaux fondateurs de Jean-Marie Faverge ou d'Ivar Oddone.

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 Marianne Lacomblez mené en 2022 par René Patesson. <https://ergonomie-self.org/wp-content/uploads/2022/06/lacomblez-marianne.pdf>

Se déplacer, c'est infiniment salutaire, à condition d'œuvrer au déplacement des autres (nous en savons quelque chose, pour avoir tant apprécié des invitations en colloques, en cours, en jurys de thèse, aux bords du Douro) ; à condition d'être capable aussi de se poser soi-même, ce dont Marianne possède un art consommé. Le goût pour les réflexions collectives, parfois tâtonnantes, l'écoute de chacun.e comme si des propos subtils pouvaient advenir à chaque instant, et ces interventions fluides qui donnent pourtant l'impression de s'inventer au fur et à mesure, c'est sans doute cela qui caractérise sa posture scientifique : une sorte de sagesse, vue non comme l'accumulation de certitudes paisibles, mais comme une volonté confiante d'aller toujours un peu plus loin.

Serge Volkoff & Catherine Delgoulet

=====
 RP : *Quelques mots sur toi ?*

ML : Je suis née à Bruxelles, en 1946, dans le contexte de l'immédiat après-guerre, d'une mère ambulancière de la Croix-Rouge et d'un père ancien résistant devenu journaliste et syndicaliste convaincu. Un milieu familial où étaient manifestes la volonté de construire un autre monde et la conviction que celui-ci était à la portée de qui déciderait de s'engager fermement dans ce projet.

J'ai grandi dans ces évidences-là – mais il arriva un moment où j'ai voulu mieux les argumenter. Les mathématiques étaient ma passion, pour le travail que donnait la recherche de solutions – car j'étais convaincue qu'il y en avait toujours, c'était l'équation de mon regard sur la vie.

J'ai choisi de faire 'psycho', à l'Université Libre de Bruxelles (ULB), parce que la charge horaire des cours de statistiques faisait fuir beaucoup d'aspirants-candidats. Et lors de l'option pour le second cycle, me lancer dans ce qu'on a appelé alors (dans la mouvance portée par André Ombredane à l'ULB) la 'psychologie industrielle', était le prolongement de mes choix antérieurs puisque Jean Marie Faverge, mathématicien de formation, en était la figure centrale.

RP : *Pourrais-tu retracer le parcours qui t'a conduit à l'ergonomie / que retiens-tu de J.M. Faverge ?*

ML : En fait, la fibre syndicale animait encore la vie familiale. Les 'grandes grèves 60-61' ont été marquantes dans l'histoire contemporaine de la Belgique et nous les avons vécues intensément – tout comme nous avait ébranlés, en 1956, la catastrophe minière au charbonnage du Bois du Cazier à Marcinelle, causant la mort de 262 mineurs.

Le 'travail' prenait de plus en plus pour moi le statut d'énigme : il n'était plus seulement un pilier de la reconstruction de notre monde, dans le cadre d'une démocratie valorisant les débats et controverses entre partenaires sociaux ; il était aussi cette activité industrielle qui, paradoxalement, tout en étant souvent source de fierté pour ceux qui s'y trouvaient engagés, se révélait aussi source de souffrances, d'atteintes à la santé, voire de décès.

Me retrouver avec une petite douzaine de collègues dans les classes de formation en psychologie industrielle, était donc assurément une aubaine – que j'ai partagée dans tous les moments avec Guy Karnas ou Elisabeth Wendelen (et de façon moins soutenue avec toi, René, puisque nous n'étions pas dans la même promotion). La Société d'Ergonomie de Langue Française, dont Faverge fut membre fondateur, devenait pour nous une référence : la 'psychologie industrielle' avait sa place au sein de cette ergonomie *en train de se faire* grâce aux rencontres pluridisciplinaires. Le haut niveau d'exigence de ses Congrès incitait déjà les communicants à se dépasser. Mais les souvenirs épiques qui nous étaient rapportés par ceux qui y participaient donnaient aussi une connotation festive à ces journées de travail. Pierre Salengros ou Eric Verborgh les évoqueront longtemps avec émotion.

L'effervescence sociopolitique de ces années, qui aboutirent notamment au 'mai 68', a toutefois pris le dessus sur les qualités portées par cet enseignement.

Le contexte est celui de menaces d'expulsion de travailleurs étrangers, de longues grèves dans plusieurs grosses entreprises, de mouvements de solidarité avec l'opposition politique à des régimes fascistes sévissant encore en Europe. Dans ce cadre, des liens s'établissent, à partir de 1967, entre des militants

universitaires (économistes, juristes, sociologues) d'origines et de provenances diverses et des militants syndicaux, conduisant à l'expérimentation de nouveaux modes de formation des délégués syndicaux. Nous fûmes plusieurs des étudiants et assistants-chercheurs de Faverge à les rejoindre, investissant particulièrement ce qui relevait des conditions du travail – la volonté étant de s'éloigner radicalement du mode académique traditionnel de transmission de connaissances. Cette nécessité d'innover s'est révélée particulièrement stimulante et laissera des traces dans nos parcours postérieurs. Véronique De Keyser, Michel Olivier, Annie Poncin, ont alors été des complices infailibles dans ce réseau qui nous démontrait, à la fois, les potentialités de notre approche en tant que 'psychologues industriels', et ce que les rencontres de savoirs lui apportaient.

RP : Ton parcours 'avant l'ergonomie' n'a donc pas été linéaire ?

ML : C'est le moins que l'on puisse dire. D'ailleurs, presque naturellement, la première phase de ma vie professionnelle s'est construite, non dans le champ de la psychologie industrielle/du travail et de cette ergonomie qui s'affirmait, mais dans celui de la sociologie du travail.

À l'ULB d'abord, au Centre de Sociologie du travail, dirigé par Marcel Bolle de Bal - et j'y reviendrai.

Et ensuite au Portugal (après la révolution des œillets de 1974, puisque j'y ai rejoint mon conjoint, exilé politique) où j'ai été amenée à donner des cours de sociologie du travail à l'Université de Coimbra. En conséquence des 48 ans de dictature et d'entraves au développement des sciences sociales, la seconde moitié des années 70 y offrait un tourbillon d'échanges et de controverses des plus salutaires. Et, à Coimbra, surtout grâce à l'animation de l'enseignement des sciences sociales menée par Boaventura de Sousa Santos, j'y ai gagné une conscience épistémologique qui me manquait beaucoup. Cette autre compréhension de la dynamique de la science « en train de se faire » m'a ouvert les portes d'une meilleure connaissance de l'histoire des sciences sociales, de façon générale, et de la sociologie du travail, en particulier.

Toutefois, avec le recul, je dirais que l'acquis le plus essentiel de cette période fut de vouloir à partir d'alors « revisiter » la psychologie du travail, essayer de mieux appréhender ses évolutions – et en débattre.

Nous sommes revenus en Belgique fin 1979, et, en reprenant mon poste à l'ULB, j'étais donc preneuse de tout ce qui allait dans la continuité de ce bain en interdisciplinarité qui avait nourri mon regard sur ma discipline.

On sait que Faverge, comme André Ombredane, était un admirateur de Pierre Naville, l'un des fondateurs de la sociologie du travail, avec Georges Friedmann. Mais on peut rappeler qu'il était, de fait, psychologue. Le personnage représentait dès lors à mes yeux un fameux défi. Matéo Alaluf, dont la connaissance approfondie de l'œuvre de Naville est notoire, m'a été alors de belle utilité.

Cependant, l'ancrage empirique de ma réflexion devenait une nécessité et j'eus alors la chance de mener avec Marie-Noël Beauchesne une longue recherche, commanditée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), au sein de la filiale belge d'une multinationale de construction d'ascenseurs qui avait entrepris de réorganiser son processus de production selon le modèle des 'groupes autonomes', variante des dites, alors, 'nouvelles formes d'organisation du travail'. Marie-Noël avait auparavant travaillé au Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST, Aix-Marseille Université) à l'élaboration d'une grille d'analyse des conditions de travail qui fut l'une des plus intéressantes parmi les nombreuses propositions de l'époque car elle faisait appel à la participation des salariés dans l'évaluation des nuisances. Cette expérience lui avait donné l'occasion de rencontrer Ivar Oddone et elle en avait retenu que les opinions des travailleurs en la matière, trop souvent dépréciées parce qu'entachées de subjectivité, devaient être entendues comme relevant d'un autre registre de rationalité, basé sur l'expérience.

Ma réflexion concernant les divers types de construction de connaissances se précisait. Ce fut le fondement de ma thèse de doctorat, sous la direction de Marcel Bolle de Bal et soutenue en 1984 à l'ULB (*Le paradigme dominant dans l'analyse des motivations de l'homme au travail. Contribution à une psychologie clinique du travail*). Une thèse délibérément théorico-historique à propos, donc, des

analyses des motivations au travail, qui constituaient alors le socle de ces nouveaux scénarios organisationnels. Un peu à la façon de Jacques Bude (qui fut aussi ton collègue à l'ULB), et son projet, dans le champ de la psychologie sociale historique, de donner à voir des changements significatifs qui ont opéré dans les manières de vivre et de penser la relation avec le travail, il m'était paru judicieux de porter cette analyse en m'attachant à cerner et préciser l'historique des travaux des chercheurs de Harvard, menés principalement durant l'entre-deux-guerres, et le plus souvent associés au nom de Elton Mayo : car, tout en ayant élaboré la première approche structurée des 'motivations de l'homme au travail', ils en ont fait un élément central des sciences de l'homme au travail. Plus tard, mes rencontres avec Bruno Maggi, dans la foulée de congrès de l'International Ergonomics Association (IEA), ont permis de croiser certains volets de nos approches respectives concernant ces travaux. Cela nous donna à tous les deux l'occasion de faire un pas de plus dans cette analyse – critique, mais soutenue par la volonté de mieux comprendre une approche 'en train de se faire'.

En outre, durant ces années de bilan théorico-méthodologique, aiguillonnée par mon dialogue avec Marie-Noël Beauchesne, la publication de Ivar Oddone, Alessandra Re et Gianni Briante, *Redécouvrir l'expérience ouvrière: vers une autre psychologie du travail ?*, devint l'un de mes livres de chevet.

De Faverge, j'avais retenu que l'opérateur construit activement son action et son expérience face aux évolutions de la situation de travail. Mais, si cette posture 'favergienne' était alors d'avant-garde, le processus du dialogue entre les différents protagonistes était posé comme le fruit de la bonne volonté de tous, sans nécessité de l'analyser davantage, et de l'outiller. Dans l'approche de ces collègues italiens, rien n'est laissé au 'bon vent'. Tant dans cette œuvre, dont la traduction en français a été publiée en 1981, que dans la 'dispensa' (manuel à destination des salariés) *Ambiente di lavoro : la fabbrica nel territorio*, publiée en 1977 dans une version à large diffusion – la démarche défend un scénario d'intervention où les propositions de transformations sont élaborées dans des rencontres entre experts scientifiques et experts d'expérience. Transformer le travail est de la sorte un projet collectif, d'une « communauté scientifique élargie » qui réalise ses recherches (à cette époque, non inscrites dans des traditions disciplinaires existantes) en associant étroitement les travailleurs à l'origine de la demande, tout en sauvegardant les spécificités de leur démarche et de leur langage. Ici, l'assise méthodologique essentielle définie par Ivar Oddone et ses collègues est portée par les *instructions au sosie*, forme d'observation indirecte du travail dans laquelle l'activité est reconstruite par le travailleur lui-même, de façon très précise.

RP : *Mais tu es revenue au Portugal ?*

ML : Oui, peu après la conclusion de ma thèse, et à un moment où moi et mon conjoint préparions notre retour au Portugal, on m'a proposé de développer un enseignement de psychologie du travail à la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Porto.

Pourtant, durant une première phase de ma pratique d'enseignante-chercheuse à Porto, fin des années 80/début des années 90, les recherches que j'ai mises en chantier n'ont pas relevé, à proprement parlé, de l'intervention. Il s'agissait davantage d'un travail de *documentation*, recourant à des méthodologies construites chaque fois de façon 'opportune', alliant une approche historico-sociologique et des études de cas – d'entreprises, de postes de travail, de parcours professionnels – tout en associant toujours des représentants des partenaires sociaux aux différentes étapes de l'étude. Les thèmes étaient ceux de l'époque, et surtout les questions concernant : l'introduction de nouvelles technologies dans les processus de production, l'évolution des qualifications et des nécessités émergentes sur le plan de la formation continue, et les spécificités de l'apprentissage à l'âge adulte. Dans le cadre des programmes européens qui ont souvent financé ces travaux, Michel Olivier et Annie Poncin ont été les comparses de toujours. Du côté de la sociologie du travail, Esteban Martinez, également. Cette période a été fondamentale pour m'avoir permis l'acquisition d'une bonne connaissance du monde du travail au Portugal et de sa spécificité face aux autres pays membres de l'Union Européenne.

RP : *C'était un prélude de la reprise de ton dialogue avec l'ergonomie ?*

ML : Tout à fait. Et entretemps, comme tu le sais, l'ergonomie – et surtout l'ergonomie de l'activité – avait pris un autre envol. En fait, plusieurs concours de circonstances m'ont incitée à retisser des liens plus étroits avec ma formation 'favergienne'. La régularité de mon dialogue avec Véronique De Keyser

a été capital. Mais les réunions européennes ont eu aussi leur lot de belles rencontres – et notamment celle de Catherine Teiger, lors d'un séminaire consacré à la problématique du vieillissement au/par le travail. Conquise par sa démarche portant les analyses précises, des situations de travail et des évolutions de la santé des salarié.e.s, au niveau des enjeux sociétaux, j'ai mis sur pied, en 1993, un séminaire de plusieurs jours à Porto, qu'elle a voulu animer avec Serge Volkoff. Mes étudiants de psychologie du travail, ainsi que ceux de la Faculté de médecine qui suivaient mes cours dans le cadre du cursus de spécialisation en médecine du travail, s'en souviennent encore – et ce fut effectivement un grand moment. C'est le point de départ d'une longue collaboration : avec Catherine, bien sûr ; mais également avec Serge, Antoine Laville, et ensuite toute l'équipe du CREAPT (Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail) - dont j'ai été la présidente du Conseil scientifique durant deux mandats, avec un intérêt constamment renouvelé. Au fil des ans, de nombreuses coopérations ont été mises en chantier, sur lesquelles se sont greffées quelques belles thèses de doctorat, comme celles de Carla Barros, défendue en 2004, ou de Sara Ramos, défendue en 2006 – toutes deux intégrées dans le champ de recherche de l'expérience, au cours de l'âge, de la santé au travail.

Cette période est également celle de mes premiers contacts (par ton intermédiaire, René, tu t'en souviens ?) avec ces collègues de Lisbonne qui avaient réussi à faire reconnaître au sein de la *Faculdade de Motricidade Humana* (FMH) un cycle de formation d'ergonomes de cinq années – malheureusement restreint aujourd'hui à un Master de deux ans. J'y ai donné cours durant plusieurs années et ai dirigé, avec un immense plaisir, la thèse de Catarina Silva. Une thèse conduite dans une entreprise de montage d'autoradios pour l'industrie automobile, dans la zone industrielle de Lisbonne, défendue en 2006, et qui a eu pour titre « *Erreur, autonomie et gestion individuelle et collective de la production* ».

RP : C'est durant cette période que tu deviens membre actif de la SELF ?

ML : Oui, en 2004, avec Véronique et Serge en tant que 'parrains'. Ces retrouvailles avec l'ergonomie ressortent en fait d'une période de travail intense, mais passionnante : dans l'organisation de nombreux séminaires, l'orientation de thèses, le développement de nombreux projets de recherche – où des scénarios d'intervention prenaient finalement place.

De ces années, je retiendrais aujourd'hui les échanges essentiels (et la participation aux enseignements des Masters en psychologie du travail) avec mes complices belges, bien sûr, mais également avec les collègues du *Laboratoire d'Ergonomie* et du *Laboratoire de psychologie du travail et de l'action* du CNAM (Pierre Falzon et Yves Clot m'y ont plusieurs fois accueillie pour de longs séjours), du *Laboratoire d'ergonomie physiologique et cognitive* de l'École pratique des hautes études / EPHE, du CREAPT, de plusieurs collègues de Toulouse et de Lyon, de l'UQAM et de l'Université Laval, et du réseau de la didactique professionnelle. Je dois à Catherine Teiger de m'avoir secondée, de la façon la plus efficace et amicale qui soit, dans les prises de contacts avec la plupart d'entre eux. Ce fut d'ailleurs elle qui m'entraîna dans le premier symposium « *Ergonomie et formation* » du 13e Congrès de l'IEA, à Toronto, en 1994. Elle avait organisé ce symposium avec Sylvie Montreuil et il s'inscrivait dans un réseau existant depuis 1991, rassemblant des chercheurs et intervenants en ergonomie et psychologie du travail ainsi qu'en sciences de la gestion ou en philosophie, des syndicalistes, des membres de CHS-CT, des préventeurs, des responsables en entreprise. Des travaux développés dans le cadre de ce réseau, est issu un ouvrage-bilan que j'ai coordonné avec Catherine (dédié à Ivar Oddone, décédé peu de temps avant sa publication en 2013) et édité conjointement par les Presses Universitaires de Laval/PUL et l'European Trade Union Institut/ETUI : *(Se) Former pour transformer le travail : Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail*. J'ajouterai ici que ce réseau, actuellement appelé EWAT (Ergonomic Work Analysis and Training), et coordonné par Catherine Delgoulet et Marta Santos, prendra d'ici peu le format de *Technical committee* au sein de l'IEA.

RP : J'ai connu Marta lors de notre réunion du Programme Alfa, à Brasilia en 1997.

ML : Oui, Marta Santos accompagna, de très près, toute cette période, comme étudiante de Master d'abord et doctorante ensuite.

Catherine et moi avons mis sur pied un réseau Europe-Amérique Latine, intégré dans le programme ALFA (Amérique Latine Formation Académique), lancé en 1994 par la Commission Européenne,

valorisant la mobilité de doctorants. Et tu représentais effectivement la Belgique dans ce réseau, avec Elisabeth Wendelen. Júlia Abrahão (qui était en année sabbatique au CNAM au moment de la préparation de ce dossier), y représentait le Brésil et elle nous accueillit à l'Université de Brasilia pour cette première rencontre collective. Marta réalisa après, en 1998, un séjour de 8 mois dans le service de Júlia – séjour des plus bénéfiques puisque, grâce à un long séminaire organisé alors à propos de Lev Vygotski, elle revint en excellente connaissance de cette œuvre essentielle. Elle s'était attelée à la question des modes de formation continue tels que mis en place concrètement dans les centres de formation professionnelle pour adultes et les entreprises de production industrielle au Portugal. Nous travaillions cette question depuis un bon moment et elle traversait plusieurs de nos projets de recherche financés par des fonds nationaux et européens. Elle voulait en faire un bilan, tant dans une systématisation des pratiques enregistrées, que pour y déceler en quoi elles interpellaient certains des cadres théoriques existant alors. Sa parenthèse 'vygotskienne' fut précieuse et cela donna une superbe thèse, soutenue en 2004.

RP : Ce projet du programme ALFA, que vous aviez, si je me souviens bien, intitulé FANAL-SUP, a eu d'autres prolongements ?

ML : Oui. Beaucoup... Ces collaborations lusophones se poursuivirent dans une multiplication d'échanges d'enseignants, de chercheurs, d'étudiants – pour lesquels a été fondamentale la tradition typiquement brésilienne d'une *ingénierie de production (Engenharia de produção)*, prenant ses distances face aux sciences du management, et s'imposant en défendant une perspective pluridisciplinaire et une belle connivence avec l'ergonomie de l'activité – connivence non étrangère, comme on le sait, au lien très étroit qu'Alain Wisner avait établi avec toute une génération de chercheurs brésiliens. Leda Leal Ferreira (Fundacentro, São Paulo) fut alors pour moi une amie inconditionnelle. Dans un second temps, Jussara Brito (Escola Nacional de Saúde Pública, Fiocruz, Rio de Janeiro) le devint tout autant, notamment dans la préparation de nombreux dossiers communs auprès d'instances de recherche et dans la dynamisation de débats publics et de séminaires relatifs au champ de la formation des acteurs à et par l'analyse de l'activité de travail.

C'est du reste ainsi, dans un pays où la contribution d'Ivar Oddone est encore une référence pour beaucoup, que j'ai eu le plaisir, il y a peu, de rédiger avec Alessandra Re la préface de la seconde édition de la traduction brésilienne (la première datant de 1986) de *Ambiente di lavoro: la fabbrica nel territorio* (qui a été publiée en 2020). Ce fut pour moi l'occasion de retravailler avec Alessandra l'acquis de cette tradition scientifique qui, comme je te l'ai dit, m'avait tellement interpellée au début des années 80.

Je dirais encore que ces rapports privilégiés avec nos collègues brésiliens, ergonomes mais s'inscrivant également dans d'autres disciplines scientifiques, ont conforté mon intérêt pour l'ergologie et la contribution de Yves Schwartz. Liliana Cunha, l'une de mes dernier.e.s doctorant.e.s, s'est particulièrement attachée à relayer l'apport conceptuel de la démarche ergologique dans l'analyse de situations concrètes. Suite à d'autres recherches, collectives, en travaillant conjointement avec des salariés du secteur des transports collectifs routiers de passagers, elle démontre, par plusieurs études de cas, la façon dont ils prennent la main sur leur activité de travail, en l'intégrant davantage dans une perspective de développement territorial. De cette façon, aussi, cette recherche doctorale, conclue en 2011, a relayé une conviction, forgée au cours des années de construction de notre équipe : l'analyse de l'activité de travail convoque des questions qui dépassent le niveau de l'entreprise et interpellent des enjeux sociétaux. C'est, par ailleurs, le fil rouge de la réflexion en cours, coordonnée par Pascal Béguin et Marianne Cerf, dans le cadre du *Technical committee ATWAD (Activity Theories for Work Analysis and Design)* de l'IEA – auquel nous participons.

RP : Et comment ont évolué vos expériences d'interventions sur le terrain portugais ?

ML : Comme tu l'as compris, cet ancrage dans le tissu productif portugais a pris du temps à se construire. Si les financements de projets d'études et de recherches ont bien sûr été cruciaux, les travaux de master et de doctorat ont joué un rôle décisif pour la qualité et la continuité des liens établis. Par la force de la localisation de l'Université de Porto, nous avons presque essentiellement couvert la région du nord du pays, quoiqu'il soit arrivé d'aller plus au sud. Notre approche, en privilégiant le principe

méthodologique de l'analyse de l'activité de travail, quelle que soit la raison et la finalité de l'étude, n'est pas, a priori, porteuse de succès auprès des responsables d'entreprises, souvent fort traditionnels au Portugal. En fait, c'est plutôt le 'bouche-à-oreille' qui a été le multiplicateur – avec quelques belles expériences qui sont devenues emblématiques, comme celles menées par Ricardo Vasconcelos. Je citerais ici celle qu'il a engagée en 2009 au sein d'une entreprise du secteur de la chimie, confrontée à des questions préoccupantes non seulement pour la sécurité des travailleurs mais également pour la communauté locale ainsi que l'environnement dans laquelle celle-ci s'insère. Ces questions étaient jusqu'alors prises en charge grâce aux connaissances empiriques, expérientielles, d'une génération de salariés - qui se trouvaient toutefois en fin de carrière. Il s'agissait dès lors, à la fois, de créer un dispositif d'explicitation et de formalisation de ces savoirs, et de mettre en place des actions de formation adéquates pour les salariés récemment recrutés. Cette recherche-action en prolongeait d'autres qui avaient été au cœur de la thèse de doctorat de Ricardo. Elle nourrit aussi, aujourd'hui encore, d'autres interventions, au sein de la même entreprise mais également en d'autres lieux.

Ce sont des liens de cette nature qui contribuent au fait que nous recevons régulièrement des demandes de divers acteurs économiques. Nous avons d'ailleurs fini par avoir la possibilité d'engager Maria Antónia Cadilhe, ancienne étudiante au beau parcours professionnel, qui nous est revenue, assure maintenant la coordination de ces interventions et a décidé de préparer une thèse de doctorat sur base de cette expérience.

RP : Peux-tu synthétiser ta position scientifique dans sa proximité ou différenciation vis-à-vis de l'ergonomie ?

ML : Ce parcours, cette succession de projets/rencontres/recherches, a donc conforté une conception de la psychologie du travail fondée sur une proximité étroite avec l'ergonomie de l'activité.

C'est, tu l'auras noté, très fidèle à notre formation de départ autour de Faverge, évidemment. Mais je pense volontiers que notre équipe eu le temps d'aller plus loin sur le plan de la conceptualisation d'un programme scientifique – grâce aussi, bien sûr, aux travaux des collègues qui nous ont été proches.

Disons que, globalement, ce programme repose sur le postulat d'un manque de visibilité sociale de la centralité du travail dans l'histoire individuelle et collective – la conviction étant que ce phénomène social n'est pas indépendant de la nécessité, quasi permanente, d'améliorer les conditions de l'emploi et du travail. Et c'est ici que l'analyse de l'activité de travail prend toute son importance, quoiqu'en étant toujours inscrite dans un recours circonstancié aux répertoires conceptuels et méthodologiques des autres sciences sociales, et de toute connaissance disponible concernant le travail humain.

Je ne sais si c'est nécessaire, mais je voudrais insister sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une échelle d'analyses dont les contributions seraient à peine juxtaposées, mais bien d'une question d'intégration méthodologique – et je pense que c'est aussi assez 'favergien'.

Il y a toutefois pour nous une nuance non anodine qui nous distingue de cette tradition 'favergienne', dans les perspectives de moyen et long termes attribuée à l'intervention projetée, car elle n'est plus essentiellement soumise à des finalités de développement économique. L'époque est autre, évidemment, et l'approche de l'ergonomie et de la psychologie du travail a été enrichie de façon significative. Aujourd'hui il est presque évident, en tout cas ce l'est pour nous, que l'analyse de l'activité de travail des femmes et des hommes conduit à nous situer au-delà des frontières de l'entreprise : que ce soit en termes d'effets du travail sur la santé, en termes de santé publique, et même, dans le cas de certaines activités, en termes de relation plus équilibrée avec la nature ; ou encore que ce soit en termes de reconnaissance sociale de l'expérience professionnelle acquise. On peut dire que nous nous engageons ainsi, inéluctablement, sur le terrain de la réflexion à propos d'un développement humain durable dont le référentiel cherche toujours à se « localiser ».

RP : Dans ce que tu dis, je retrouve ce que j'ai compris du projet de votre revue Laboreal

ML : Tu as raison. C'est bien sur ce socle, qu'en 2005, sous l'idée de Serge Volkoff, nous avons conçu la revue *Laboreal* : « revue scientifique internationale et interdisciplinaire, qui publie, en espagnol et en portugais, des articles qui tendent à élargir les connaissances sur les phénomènes relatifs aux questions de santé, de bien-être et de sécurité de ceux et celles qui travaillent. » (<https://journals.openedition.org/laboreal/?lang=fr>). Je pourrais faire ici un hommage à tous ceux et

celles qui nous ont aidés dans la création et dans les évolutions de cette revue. Mais la liste est longue et on peut les retrouver dans la composition des comités de *Laboreal*. J'ai malgré tout envie de dire ici le soin avec lequel Cecilia de la Garza a, avec l'aide précieuse de Mario Poy, œuvré à ce que cette revue soit réellement bilingue et non seulement lusophone, ouverte donc aussi aux contributions en langue espagnole. C'est sans conteste une plus-value, relayée aujourd'hui par Carole Baudin et Patricio Nussold, pour une revue dont on a voulu le fort ancrage en Amérique Latine – et qui est, à présent, éditée sur la même plateforme (OpenEdition) que la revue @ctivités, avec laquelle nous coopérons de plus en plus et programmons de concert plusieurs dossiers. D'ailleurs, d'ici peu, se concrétisera le partage de la rubrique consacrée aux « Textes historiques », que coordonne Régis Ouvrier-Bonnaz pour *Laboreal* depuis 2009. Une rubrique à laquelle collaborent très régulièrement Jacques Leplat, Janine Rogalski et Annie Weill-Fassina.

RP : Les collègues ergonomes de Lisbonne sont associés au projet de Laboreal ?

Oui, bien sûr. Au niveau du comité scientifique. Mais il faut dire que, comme cela se passe ailleurs malheureusement, l'ergonomie est plutôt en crise aujourd'hui au Portugal. Le projet de constitution d'une communauté d'ergonomes avait pris un bel essor à partir du milieu des années 80, surtout grâce à une équipe d'enseignants-chercheurs de la *Faculdade de Motricidade Humana* (FMH) de l'*Universidade Técnica de Lisboa* (aujourd'hui intégrée dans l'*Universidade de Lisboa/ULisboa*) et ensuite grâce à cette formation universitaire du niveau de la licence, à laquelle j'ai collaboré.

Dans la foulée, l'APERGO (association portugaise d'ergonomie), créé en 1992, s'est imposée, réunissant essentiellement des ergonomes formés à la FMH (seul lieu de formation universitaire de premier cycle d'ergonomes) et des professionnels ayant une pratique confirmée en ergonomie depuis 2 ans au moins. L'APERGO est en outre reconnue par l'IEA et est membre actif de la FEES (Federation of the European Ergonomics Societies).

Plusieurs facteurs ont mis à mal cette communauté : des évolutions législatives valorisant au sein des entreprises et aux côtés du médecin du travail, la fonction de *Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho* (technicien supérieur de sécurité et hygiène du travail) – ce qui, d'ailleurs, conduisit plusieurs ergonomes à acquérir cette certification ; et des dynamiques institutionnelles propres à la FMH et à l'ULisboa qui ont finalement eu pour issue la suppression, en 2020, de la licence en ergonomie – tout en maintenant le master ainsi que le programme doctoral.

Mes collègues ne perdent cependant pas l'espoir de venir à bout de leurs défis : redonner vie à l'APERGO, aujourd'hui courageusement présidée par Teresa Cotrim ; imposer la qualité d'enseignement des niveaux de master et de doctorat (fort apprécié par les étudiants brésiliens) et tabler sur la reconnaissance acquise au sein des entreprises, de la région de Lisbonne surtout.

RP : Dans l'Annuaire de la SELF, tu fais référence, parmi les thèmes de recherche qui te sont chers, aux questions de 'Genre et travail'. Or tu n'en n'as pas parlé..

ML : Merci de le rappeler, René. Mais ce n'est pas un oubli, plutôt une provocation pour voir si tu relevais la chose 😊 ... Et, oui, effectivement, le réseau 'Genre – Activité – Santé' (GAS), créé en 2006, en articulation avec le *Technical committee Gender & Work* de l'IEA, auquel je participe depuis ses débuts, est, pour moi/pour nous, un lieu de partage privilégié, gratifiant, stimulant et en constante effervescence. Nous y avons tou.te.s appris à démontrer que tenir compte des questions de genre dans l'analyse du travail élargissait le champ de nos recherches, lui donnait une autre envergure, donnait de la visibilité à ce que nous ne voyions pas nécessairement auparavant. Ce groupe, pour lequel le rôle de Karen Messing a été primordial, est aujourd'hui coordonné par Isabelle Probst et Christelle Casse – qui ont construit il y a peu un Site (www.genreactivitesante.org), ce qui est un bel acquis. Car, si Marianne De Troyer, à la suite et avec le soutien de Laurent Vogel, a veillé au sein de l'ETUI (European Trade Union Institute), durant plusieurs années, à une meilleure diffusion des travaux menés, il était temps d'élargir davantage encore le cercle de nos protagonistes.

RP : Et pour terminer, Marianne, que nous dis-tu de ta participation au CA de la SELF ?

ML : Tout a fait honnêtement, j'ignorais presque totalement ce qui s'y faisait et comment le CA fonctionnait. On m'avait dit que l'expérience était intéressante, notamment par les rencontres que ce travail commun permettait, avec des collègues appartenant à d'autres 'mondes' de l'ergonomie. Et c'est sans doute la première raison du plaisir que j'ai à être dans le CA. Parmi les autres raisons, je soulignerais la cordialité des relations qui s'y créent et la belle complicité qui s'y construit pour essayer de mener à bon port les nombreuses tâches qui nous incombent. J'y apprend beaucoup.