

Repère thématique¹ : Production automobile –2- Rôle et place de l’ergonomie

Au fil des entretiens

Plus d’une centaine d’entretiens ont été réalisés auprès de celles et ceux qui ont contribué à développer et enrichir l’ergonomie francophone. Ce sont des récits de vie recueillis auprès de professionnels du monde du travail (ergonomes, psychologues du travail, physiologistes, médecins du travail, ...) en retraite ou proches de l’âge de la retraite ou ayant définitivement quitté le domaine de l’ergonomie. La commission « Histoire » de la SELF continue à enrichir régulièrement ce fond documentaire mais souhaite le valoriser en facilitant l’accès aux différents publics intéressés (professionnels, étudiants, formateurs, historiens, ...).

Pour cela, les membres de la commission rédigent et mettent en place des « repères thématiques » portant sur des thèmes particuliers (influence de l’informatique sur l’ergonomie, syndicats, ergonomie hospitalière, ...). Ces repères thématiques se présentent sous la forme de textes de présentation, enrichis de verbatim extraits des entretiens.

Cependant, basés sur des entretiens présentant les défauts et limites intrinsèques de la méthode d’entretien ouvert : lacunes du récit ou de datation des faits, subjectivité, etc., ils n’ont, en aucun cas, vocation à se substituer aux ouvrages et publications savants (manuels, encyclopédies, dictionnaires, articles scientifiques traitant de l’ergonomie).

Table des matières

PLACE DANS L’ENTREPRISE – FONCTIONNEMENT INTERNE	2
RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE.....	2
LA FORMATION COMME MOYEN D’ACTION ET DE DIFFUSION	3
ACTIVITÉS SYNDICALES	4
RELATIONS AVEC LES SYNDICATS	4
RELATIONS AVEC L’EXTERIEUR DE L’ENTREPRISE	5
PUBLICATIONS ET INTERVENTIONS À L’EXTÉRIEUR.....	5
INTERVENTIONS D’ERGONOMES EXTÉRIEURS DANS L’ENTREPRISE, THÈSES.....	7
ECHANGES INTER-ENTREPRISES	7
ENTRETIENS CITES	8

¹ Cet article 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 : « Ergonomie de production dans l’automobile ». Commission histoire de la SELF – 2023. <https://ergonomie-self.org/wp-content/uploads/2023/10/rt-production-automobile-2-1023.pdf>

PLACE DANS L'ENTREPRISE – FONCTIONNEMENT INTERNE

Rattachement hiérarchique

Suivant les entreprises, les ergonomes sont rattachés, soit aux méthodes (ingénierie), soit au service du personnel (ressources humaines), soit aux deux à la fois.

Jean Buet à la SAVIEM : *Wisner voulait que les ergonomes soient rattachés aux méthodes. On dissociait les deux fonctions mais on travaillait ensemble.*

Jean Gavrel chez Renault : *Nous étions à la Direction centrale du personnel (...) Au cours des années 60, nous avons mis en place des services de Conditions de Travail dans toutes les usines et aussi à la Direction des Méthodes ; c'était le moyen de faire prendre en compte les conditions de travail lors de la conception des moyens de production.*

Bernard Vandevyver à la SAVIEM : *Mon action était facilitée par mon rattachement à la direction des méthodes qui avait un rôle important : choix des machines, des implantations, organisation, calcul des temps. Quand j'ai été embauché le directeur de méthodes m'a dit : « Vous êtes aux méthodes, c'est beaucoup mieux. (...) c'est nous qui gérons l'argent, c'est là que se font les investissements et qu'on peut faire du travail. Si vous êtes au service du personnel, vous ne constaterez qu'après coup ». Il avait raison.*

Jean Buet : *Bernard Vandevyver (...) était chargé au siège de la SAVIEM de promouvoir l'ergonomie dans les services des méthodes des 5 usines du groupe. Mon arrivée coïncide avec la décision de mettre dans chaque service des méthodes un homme " conditions de travail ". (...) Dans le service des méthodes, composé de 45 personnes, dont 4 ou 5 ingénieurs, tous les autres étant techniciens, j'étais l'ergonome associé à tous les projets, transformation importante.(...) on est allé jusqu'à 8 ou 9 ergonomes.*

Serge Parisot chez Toyota Onnaing : *J'étais rattaché au service sécurité qui appartenait aux services des ressources humaines. J'avais pour mission première de sensibiliser les nouveaux embauchés à l'ergonomie et également à la prévention des TMS.*

Frédéric Decoster chez Renault : *En 1991, (...) l'ensemble des IST (Ingénieurs Sociotechniques) et moi-même avons quitté la direction des Ressources Humaines (RH) pour rejoindre l'ingénierie, Michel (Sailly) et quelques personnes restant à la direction du personnel. À partir de ce moment, il y avait donc deux pôles de développement de l'ergonomie de production (...) En 2000, le pôle sociotechnique est rattaché à une nouvelle direction relevant de la fabrication mais avec une forte connotation ingénierie : la «direction de la Performance du Système Industriel» : tout un programme ! (...) Je n'ai pas senti de problème particulièrement grave en étant rattaché à l'ingénierie ; en tout cas, je ne me souviens pas avoir été bridé par ce rattachement. (...) Inversement, être rattaché aux RH est indéniablement préférable si on cherche à inscrire les progrès en ergonomie dans, par exemple, un accord d'entreprise, qui est un autre levier global à ne pas négliger ; ou, comme ça a été le cas chez Renault pendant une période, disposer de dérogations pour embaucher des ergonomes en usine. (...) Depuis 2018, les deux pôles ont été fusionnés dans le cadre d'un rattachement à une structure centrale HSEE, (...) le E supplémentaire étant relatif à l'ergonomie ; je trouve extrêmement intéressant ce retour à l'unicité dans une autre structure que l'ingénierie ou les RH.*

Frédéric Decoster donne un exemple d'interaction entre directions : *Pour pérenniser l'approche sociotechnique dans les projets industriels, nous nous sommes beaucoup appuyés sur les structures qualité et audit de l'entreprise qui formalisent les processus de conception ; (...) le but est d'être « officiellement » présent dans ces processus : reconnaissance du ou des postes*

d’ergonome dans l’organigramme, description des objectifs et des activités au même titre que ceux des autres acteurs, etc. Une fois ceci acquis, que de temps gagné à ne plus argumenter pour justifier sa présence et ses actions ! Cette officialisation, nous l’avons obtenue grâce à une action commune des deux pôles d’ergonomie, à l’ingénierie et aux RH ; je ne suis pas sûr que cela aurait abouti si nous avions été tous aux RH, du moins certainement pas aussi vite.

La formation comme moyen d’action et de diffusion

Pour les ergonomes d’entreprise, la formation est considérée comme un outil puissant de pénétration de l’ergonomie dans les services de l’entreprise.

Jean Gavrel chez Renault : *Nous avons formé un très grand nombre de personnes. Les groupes de stagiaires étaient constitués d’Agents de maîtrise, d’Agents des Méthodes et d’Agents des Conditions de Travail. Les Ingénieurs étaient envoyés aux sessions organisées par des ergonomes, par exemple, à Strasbourg avec Bernard Metz ou à Paris au C.N.A.M. (...) A l’intérieur du groupe Renault, il existait une Ecole de Formation pour des personnes qui allaient évoluer vers des fonctions de Chef de personnel ou de Directeur de personnel dans les Usines ou les filiales du Groupe Renault; deux journées étaient consacrées aux Conditions de Travail dans leur cycle de formation.*

Bernard Vandevyver à la SAVIEM : *J’ai inscrit (mes) correspondants dans différentes formations, aux cours A et B du CNAM et à des stages à la régie Renault. Moi j’avais un rôle d’animation et de formation de ces correspondants dans les usines.*

(...) Les formations duraient 80 heures, où se mélangeaient des gens de la conception, des méthodes, des bureaux d’études, de la maîtrise et des représentants du personnel. Avant de commencer une formation, il fallait trouver un projet permettant d’appliquer les résultats de l’étude réalisée au cours de cette formation. (...) Pour la formation, on allait beaucoup sur place faire des mesures et des entretiens, aboutissant à des préconisations. Il y avait plusieurs sessions par an dans chaque usine, ce qui fait qu’on a pu former en l’espace de six ans pratiquement tous les agents des services méthode.

Jean Buet à la SAVIEM : *On avait des groupes de douze personnes en formation de dix jours (:) quatre techniciens des méthodes, quatre agents de maîtrise et quatre représentants du personnel, sans distinction de syndicat du secteur concerné. (...) Ils pouvaient décider eux-mêmes de faire venir deux ouvriers. (...). Chaque formation était conduite dans un secteur de l’atelier qui avait été estimé comme problématique par les responsables. On faisait une étude de l’existant, (...). Puis on allait sur le terrain faire des mesures, des interviews et on constituait un dossier : quelle est la situation, quels sont les problèmes ? Quelles propositions peut-on faire pour améliorer la situation ? (...) Après formation, les correspondants, les responsables locaux, les animateurs du service participaient à tout ce qui se faisait pour appliquer ce qu’ils avaient appris, aider et conseiller les autres dans les projets. C’était assez efficace*

Michel Sailly chez Renault : *J’avais conçu une formation avec James Richardson de l’université de Paris-Sud à Orsay, pour les techniciens en charge de l’ergonomie dans les usines. Nous les mettions en capacité d’utiliser les méthodes RULA² pour les membres supérieurs et NIOSH³ pour les risques dorsaux lombaires, ce qui leur permettait d’analyser de façon plus détaillée les risques spécifiques de TMS en cas de besoin.*

Serge Parisot à Toyota Onnaing : *Tous les nouveaux embauchés (opérateur, agent de maîtrise, chef d’atelier, technicien, ingénieur, infirmier, agent sécurité, médecin,...) suivent cette sensibilisation à l’ergonomie et à la prévention des TMS sur une durée de trois heures. Plusieurs programmes de formation ont été élaborés à destination de différents publics : management,*

² Rapid Upper Limb Assessment

³ National Institute for Occupational Safety and Health

maîtrise d'atelier, ingénieur de fabrication, organisateur, concepteur,...). Ces formations comprennent trois séances de 4 heures.

Activités syndicales⁴

Certains ergonomes étaient personnellement engagés à des degrés divers dans une activité syndicale.

Alain Wisner - entretien n°1 chez Renault :

J'ai très vite été délégué syndical, et quand j'ai quitté la Régie Renault, j'étais un des secrétaires syndical cadre négociateur des accords Renault. C'était intéressant mais difficile dans une sphère très violente. (...) les syndicats ne s'intéressaient pas aux conditions de travail ; ils s'intéressaient aux salaires, à la durée du travail. (...) Moi, j'étais à la CFDT

Jean Buet à la SAVIEM : *En 1952 (...) c'est à ce moment-là que j'ai commencé l'action syndicale à la CFTC. (...) Une autre caractéristique de cette période, de 1953 à 1961, c'est la formation syndicale. On appelait ça des écoles normales ouvrières qui duraient huit jours pris sur nos congés (...) On mettait l'accent sur la sécurité, problème important, car il y avait beaucoup d'accidents du travail, mais moins sur les problèmes de santé. (...) En 1961, (je deviens) permanent syndical. On me demandait de travailler essentiellement sur tout le secteur de l'industrie métallurgique en Basse-Normandie (...) et j'ai accepté*

Michel Sailly avant d'entrer chez Renault : *J'adhère un peu plus tard à la CFDT à 22 ans (...) j'intègre la Confédération CFDT en 1976. J'avais en charge la politique « jeunes » sous la responsabilité de Pierre Hureau, puis de Nicole Notat, et le dossier du temps de travail.*

Michel Sailly chez Renault : *A la suite des suicides de 2007 au Technocentre, (...) je reprends des activités syndicales à la CFDT, parallèlement aux fonctions assumées en sociotechnique. Les choses s'enchaînent assez rapidement, et (...) je suis présenté et élu au Conseil d'Administration en tant que représentant des actionnaires salariés.*

Relations avec les syndicats

Les rapports avec les syndicats varient beaucoup, selon en particulier l'historique de l'entreprise, l'environnement de travail, les actions menées, ...

Alain Wisner (1) : *Dans une première phase, les syndicalistes se sont mêlés de l'ergonomie et certains d'ailleurs continuent parce qu'ils se méfient toujours de ceux qui pensent résoudre les tensions sociales par des mesures techniques.*

Roger Rebiffé chez Renault, concernant les mesures de fréquence cardiaque : *il y avait aussi un autre gros problème : les syndicats étaient tout à fait opposés à ce type d'évaluation de poste.*

Michel Valentin : *La Régie Renault était en tête dans les études de prévention et l'application des études de prévention, ça n'était pas une préoccupation dominante, tant des responsables, tant des directions, que des syndiqués et des syndicats. Ça n'était utilisé par les syndicats que quand c'était utile, quand c'était pour eux un pion supplémentaire, un cheval de bataille.*

Bernard Vandevyver à la SAVIEM : *(Les rapports avec les syndicats) étaient bons puisqu'il y avait des représentants du personnel dans les sessions de formation-action et les syndicats étaient assez d'accord pour en désigner.*

Jean Buet à la SAVIEM : *On disait aux syndicalistes : " il y a un stage, vous avez quatre places, que vous partagez 2 et 2, entre la CGT et la CFDT, les deux syndicats représentés dans l'usine".*

⁴ Voir aussi le repère thématique « Ergonomie Syndicats »

Ils pouvaient donc travailler pendant dix jours avec des gens avec lesquels ils n’avaient jamais discuté, jamais dialogué, sinon dans les réunions avec la direction, mais pas avec l’encadrement intermédiaire ni avec les bureaux des méthodes. Antérieurement, cette situation était tendue, car les méthodes n’auraient jamais discuté avec des délégués et ces derniers pensaient que les méthodes faisaient du sale boulot. En travaillant ensemble, à partir du moment où ils entraient dans ce processus, cela changeait un peu les rapports entre eux.

Michel Sailly chez Renault : *Une autre démarche s’engage avec l’usine Toyota de Valenciennes (Nord), à laquelle je participe avec la fédération, tant avec la section syndicale CFDT, qu’avec des représentants de la direction. Ces deux démarches de Renault Flins et de Toyota Valenciennes sont différentes, mais s’inscrivent dans la même finalité d’ouvrir des espaces de dialogue sur le travail, et de faire traiter les problèmes par les opérateurs eux-mêmes afin d’élargir leur périmètre de responsabilités.*

Morais Alexandre chez PSA : *Je venais rendre compte annuellement aux partenaires sociaux de l’activité de l’équipe d’ergonomes sur les caractéristiques physiques des postes de travail (élimination des postes lourds, création de postes légers, de postes aménagés pour les personnes présentant des restrictions physiques ou mentales).*

Puis petit à petit il a fallu montrer que, même si je travaillais pour la direction et pas pour les partenaires sociaux, nous pouvions agir pour améliorer les conditions de travail. (...) Avec les partenaires sociaux, c’était ça : quelque chose de l’ordre de la négociation. J’ai appris à travailler avec les partenaires sociaux, la direction et les ergonomes pour avancer sur les sujets délicats. La CGT est restée en marge, en revanche avec les autres syndicats, CFDT, FO, CGC, nous parvenions à travailler, trouver des compromis. SUD est apparu vers 2012 et fonctionnait comme la CGT, ils n’étaient pas réceptifs aux propositions que l’on pouvait faire.

RELATIONS AVEC L’EXTERIEUR DE L’ENTREPRISE

De nombreux échanges ont lieu avec l’extérieur, amenant jusqu’à faire participer les entreprises à des groupements de recherche tel que le CREAPT⁵ ou le GERPISA⁶.

Serge Volkoff : *Très vite, tous les partenaires à qui on l’a proposé ont adhéré au projet : Aérospatiale, Renault, le SES du Ministère (qui est devenu la DARES ensuite), l’ANACT, le CNRS, l’industrie sidérurgique. (...). Et le 11 septembre 1991, le CREAPT a vu le jour.*

Frédéric Decoster chez Renault : *(...) en tant qu’ergonome, il ne faut pas hésiter à se confronter à d’autres professions ; parfois, c’était très « officiel », comme lorsque j’ai fait partie de la commission scientifique de l’INRS, ou lorsque j’ai été président d’un « club », dit CRIN, de rencontres entre chercheurs du CNRS, dont François Hubault, et des représentants d’entreprise ; parfois, c’était le plaisir de dialoguer avec des économistes, des historiens et des sociologues, comme ce fut le cas au sein d’une structure de recherche spécialisée dans l’industrie automobile, le GERPISA.*

Publications et interventions à l’extérieur

Jean Gavrel chez Renault : *Sollicités par les rédacteurs de l’Usine Nouvelle, nous avons publié dans le numéro annuel de 1965 un article intitulé « Lutte contre le bruit. Réalisations pratiques dans une entreprise », article très illustré, bien sûr en noir et blanc. Cet article est devenu une référence pendant des années. Il confirmait la Régie Renault comme pionnière de la prise en compte des Conditions de Travail. (...) La revue Manutention m’a ouvert ses colonnes pour*

⁵ CREAPT : Centre de Recherches sur l’Expérience, l’Age et les Populations au Travail

⁶ Groupe d’Etudes et de Recherche Permanent sur l’Industrie et les Salariés de l’Automobile

publier un article décrivant notre cabine de ponts roulants ergonomiques avec les arguments justifiant nos choix. Ce document a souvent servi.

(...) Nous participions régulièrement à des cycles de formation, à l'IFTIM (pour les agents de manutention). Dans les années 70, Peugeot avait acheté notre méthode « Profils de Postes » et on est allé la présenter aux ingénieurs cadres, techniciens supérieurs (...) Nous avons dispensé des cours sur les conditions de travail aux stagiaires des Centres d'Etudes Supérieures industrielles, les CESI, où pouvaient se présenter de bons techniciens (pour) obtenir un diplôme d'Ingénieurs. Renault avait créé un organisme de formation pour vendre sa compétence sous toutes ses formes. À ce titre-là, nous avons été sollicités par des entreprises complètement étrangères à Renault (les Fonderies de Pont-à-Mousson, Honeywell-Bull à Montbéliard), pour aller les former à l'utilisation de l'Aide-mémoire d'Ergonomie ou de la méthode « Profils de postes ».

(...) Nous avons également participé à la normalisation. Lorsque la commission ISO Ergonomie a été créée à Londres, j'ai représenté la France.

Morais Alexandre *Je suis président et j'anime la commission AFNOR X35A qui regroupe une trentaine d'ergonomes, ce depuis 2017. (...) À la Commission AFNOR, j'ai apporté ainsi que certains collègues (Hossein Arabi, ergonome et biomécanicien), au titre de PSA, de la matière sur le port de charge, les actions répétitives ... Nous avons pu alimenter la réflexion des experts pour décider et faire des choix.*

On peut également noter que, dans une entreprise internationale, cela peut amener à se déplacer à l'étranger.

Serge Parisot *chez Toyota Onnaing : (...) Au Japon, j'ai visité plusieurs ateliers d'assemblage et de ferrage. J'ai rencontré plusieurs interlocuteurs pour discuter des conditions de travail et des pistes possibles d'amélioration et expliquer comment s'organisait l'ergonomie en France, quelle était notre conception du travail (...) Un séjour d'une semaine en Angleterre m'a permis de découvrir dans l'usine (de) Burnaston, les installations, les postes de travail et pour échanger avec les agents de prévention. (...) Je suis allé aussi plusieurs fois au Pays de Galles, dans l'usine de fabrication des moteurs à Deeside.*

Ou même d'y être expatrié pour y travailler quelques années.

Michel Sailly *chez Renault : Je suis expatrié chez Nissan au Japon en Avril 2002 pour deux années. Je prends la responsabilité d'une petite section d'ergonomie au sein du service « Nissan Production Way », de la direction des fabrications.*

Michel Sailly sera ainsi en première ligne pour observer la prise en compte de l'ergonomie au sein de Nissan au Japon ainsi qu'aux Etats Unis.

Michel Sailly *Ce qui caractérise Nissan au Japon n'est donc pas l'évaluation des contraintes de travail, mais sa démarche partant des problèmes exprimés par les opérateurs. En début d'année fiscale, les superviseurs (manager de proximité) doivent questionner au moins trois opérateurs de leur unité de travail sur les problèmes rencontrés. Comme le suivi du système est centralisé au sein de notre équipe d'ergonomie, nous constatons que cela génère en moyenne 8 problèmes à régler dans l'année par le superviseur qui doit planifier les actions avec ses « team leaders ». (...). Une autre grande enquête couvrant cette fois toutes les catégories de personnel de la fabrication, sur un champ beaucoup plus large de sujets sociaux, est par ailleurs réalisée annuellement, qui donne également lieu à de véritables plans d'actions. C'est ce lien entre l'identification recherchée des problèmes et les plans d'action qui caractérise la culture de cette entreprise japonaise.*

(...) J'ai aussi pu constater que nos collègues de Nissan aux États-Unis n'avaient pas une conception de l'ergonomie strictement basée sur les facteurs humains, comme cela est souvent présenté en France. Ils développaient de réelles démarches participatives avec les

« technicians » (appellation des opérateurs) qui permettaient de prendre en considération le travail réel. J'avais d'ailleurs examiné les systèmes de management de la sécurité et santé au travail (...) des États-Unis (et du Canada). Tous ces systèmes insistent sur la participation des salariés sous des formes diverses : « à des groupes de travail communs opérateurs management et experts », « aux processus de décision dans toutes les activités de la société », « à la conception ou modification des process ». Je mesure à ce moment l'écart de cultures entre ces pays et la France, lorsqu'on évoque l'implication ou participation des opérationnels.

Interventions d'ergonomes extérieurs dans l'entreprise, thèses

Les ergonomes internes insistent souvent sur l'importance de faire mener des études ergonomiques par des ergonomes extérieurs à l'entreprise.

Michel Sailly chez Renault : *Nous sollicitons alors Antoine Laville et Serge Volkoff pour mieux caractériser les aptitudes des opérateurs et les contraintes de travail susceptibles d'accroître les inaptitudes avec l'âge. C'est Serge Volkoff qui mène cette étude en y associant les médecins du travail et l'encadrement. (...) En 1997-98, j'engage une étude de grande ampleur sur les TMS avec la médecine du travail, en associant le CREAPT (...) J'ai indiqué à plusieurs reprises les travaux menés avec le milieu de la recherche, et plus particulièrement avec des membres actifs et renommés au sein de la SELF.*

Frédéric Decoster chez Renault : *à partir du milieu des années 80, j'ai piloté beaucoup d'études menées avec des équipes extérieures d'ergonomes ou de sociologues ou les deux. (...) Il pouvait s'agir aussi bien du développement de systèmes, experts ou non, de diagnostics de pannes, que de l'organisation du travail dans les tôleries automatisées, du bilan d'une démarche participative lors du démarrage d'un nouvel atelier, de la complexité engendrée au poste de travail par la diversité, des conséquences des évolutions de la logistique, etc....*

Morais Alexandre chez PSA : *J'ai ainsi accompagné Maria Sol Pérez Toralla pour sa thèse CNAM sur le focus sur l'opérateur lors de la conception de situations de travail dans un environnement Lean (dirigée par Pierre Falzon) et Lisa Jeanson pour sa thèse du PErSEUs, sur la modélisation de la charge cognitive pour un opérateur sur chaîne (dirigée par Christian Bastien).*

Serge Parisot à Toyota Onnaing : *Chez Toyota, j'ai accueilli et suivi de nombreux stagiaires qui venaient de la formation universitaire de Francis Six.*

Les ergonomes extérieurs citent parfois des cas d'intervention dans l'industrie automobile.

Jean-Marie Francescon : *Dans mon cabinet AET, j'ai effectué une mission pour le groupe Renault (...). Nous avions à coter 400 postes de travail avec la grille Renault. Elle m'a paru être un outil merveilleux, l'ambition de caractériser des niveaux de stress et de charge mentale.*

François Daniellou : *Wisner m'a confié en mai 1981 une étude, commanditée par la Fondation de Dublin, sur l'évolution du travail posté dans l'automobile du fait des nouvelles technologies. J'ai pu conduire cette recherche dans plusieurs usines Renault*

Llory Michel : *J'ai travaillé avec Dejours (enquête dans l'automobile)*

Michel Neboit : *Les études (de l'INRS) sur des lignes robotisées de production ont permis, dans certaines situations, d'aider à la reconception des lignes robotisées, qui étaient installées, soit dans des PME, soit dans des grandes structures (comme PSA) (...) en particulier en termes d'intégration des exigences humaines dès la conception.*

Echanges inter-entreprises

Les relations interentreprises que créent les ergonomes en se rencontrant sont très peu mentionnées.

[Serge Parisot](#) à Toyota Onnaing : *Des échanges étaient périodiquement organisés avec les usines Toyota situées en Angleterre, mais également avec les usines automobiles concurrentes*

Une étude pilotée par Michel Saily indique implicitement leur existence.

[Michel Saily](#) chez Renault : *En 1997-98, j’engage une étude de grande ampleur sur les TMS avec la médecine du travail, en associant le CREAPT (...). Son originalité est de dépasser les frontières de l’entreprise, car j’obtiens l’adhésion de médecins du travail de Renault Véhicules Industriels, de Ford Bordeaux, de Matra Automobile et de Peugeot Sochaux.*

ENTRETIENS CITES

Ergonomes internes	Ergonomes extérieurs
Jean Buet Frédéric Decoster Jean Gavrel Morais Alexandre Serge Parisot Roger Rebiffé Michel Saily Michel Valentin Bernard Vandevyver Alain Wisner (1)	François Daniellou Jean-Marie Francescon Llory Michel Michel Neboit Serge Volkoff

Rédigé par Frédéric Decoster (09/2023)