

Dix ans de pratiques de l'ergonomie : Avons-nous beaucoup changé ?

François Daniellou

La perplexité que j'ai éprouvée à préparer l'introduction de ce thème « Dix ans de pratique de l'ergonomie : avons-nous beaucoup changé ? » ressemble à celle que je ressens quand un journaliste demande « Alors, les conditions de travail, elles s'améliorent, ou elles se détériorent ? ».

Qu'est-ce qui a été gagné ? perdu ? La conclusion sera loin d'être claire, car, comme le disait A. Laville, « c'est plus compliqué que ça ». Et surtout, l'appréciation du bilan dépend du point de vue que l'on adopte.

L'ergonome vieillissant qui poserait la question à son album de photos serait certainement pessimiste. S'il s'interroge sur l'évolution de la pratique, et l'organisation de la profession, il aura probablement un regard nuancé, mais trouvera des raisons de se réjouir. S'il s'interroge à partir d'un point de vue universitaire, l'inquiétude sera sans doute de mise.

1. Quelques jalons universitaires

Commençons par quelques jalons universitaires. L'un des points positifs, c'est que l'idée que la recherche en ergonomie peut s'intéresser à la *pratique* semble avoir fait son chemin. Il y a dix ans, la recherche en ergonomie portait principalement sur l'activité des opérateurs. On peut considérer maintenant qu'il y a un assez large consensus sur le fait que l'ergonomie produit certes des modèles du travail des opérateurs, mais qu'elle produit aussi des modèles de l'activité des ergonomes, et des mécanismes par lesquels ils peuvent faire évoluer les situations de travail¹. Peut-être les Journées de Bordeaux ont-elles joué un rôle dans cette reconnaissance.

Toujours sur le plan universitaire, les lieux de formation vivent un moment important : la réforme de l'enseignement supérieur. Les DESS vont être remplacés par des Masters, ce qui, à terme, donne l'opportunité d'avoir deux ans pour assurer la formation professionnalisante des ergonomes au lieu d'un. Cela suppose bien sûr que de nombreuses conditions soient réunies, notamment que les cursus d'ergonomie soient habilités et qu'il y ait des enseignants pour enseigner... La journée formation organisée par la SELF montre que la réflexion sur ce sujet associe maintenant de façon naturelle les responsables des lieux de formation et la communauté professionnelle. Il y a là quelque chose de nouveau, me semble-t-il.

Mais, s'il y a des aspects positifs, on peut aussi se demander ce qu'il reste de la recherche sur la santé au travail en France. Il était très émouvant, hier, au cours de la journée

¹ Leplat notait ce développement dans sa conférence introductive au congrès de la SELF : Leplat, J., 2003, Quelles évolutions en ergonomie, conférence introductive, pp. 3-15 in G. Vallery et R. Amalberti, *Modèles et pratiques de l'analyse du travail*, Actes du XXXVIIIème congrès de la SELF, Paris : SELF

consacrée à A. Laville et Y. Quéinnec, d'entendre décrire l'investissement qui a été fait à une certaine époque pour développer la recherche sur la santé au travail. Le bilan aujourd'hui est inquiétant. Le programme Travail du ministère de la recherche a tenté d'établir un bilan de la recherche sur la santé au travail en France. Si, du côté de l'ergonomie, les forces de recherche en matière de santé au travail sont limitées, force est de constater qu'il en est malheureusement de même dans beaucoup d'autres disciplines : la toxicologie industrielle est sinistrée, la psychopathologie du travail quasiment portée par un seul laboratoire universitaire, etc.

Evidemment, en entendant hier les grands témoins syndicalistes parler de l'investissement syndical sur les conditions de travail et la santé au travail dans les années soixante-dix en France, la question de « où est la demande sociale aujourd'hui ? » se pose, nous reviendrons dessus.

2. 10 ans de pratiques...

Si l'on tourne le regard du côté des pratiques, de nombreuses évolutions sont notables.

2.1 L'analyse du travail

L'analyse du travail s'est beaucoup perfectionnée, ce sera le thème du congrès de la SELF. Il n'y a plus beaucoup de situations où l'ergonome soit totalement démuné pour conduire une analyse.

L'analyse du travail, comme c'est toujours le cas, s'est perfectionnée par ouverture, interface, grâce aux passeurs avec d'autres disciplines. On est passé progressivement d'une situation où l'analyse du travail visait la compréhension de l'activité que l'opérateur met en œuvre pour réaliser sa tâche, donc d'une approche centrée sur la relation fermée entre la tâche et l'activité, au fait que l'on sait maintenant que l'activité est une tranche de vie, qui a beaucoup d'autres déterminants que la tâche.

2.2 Le développement de l'intervention sur les projets

La compétence des ergonomes à intervenir sur les projets en conception s'est affirmée, mais il reste à faire. Hier², un débat a commencé à s'instaurer entre Sylvie Montreuil et Pierre Falzon, autour de la question de la place dans la conception des « acteurs de la conception » qui ne sont pas des concepteurs professionnels, notamment dans cette phase où ce qui est en jeu ce n'est pas de trouver des solutions, mais de définir la nécessité d'une reconception. Le débat s'est arrêté, mais il montre que, pour l'instant, on a plus gagné dans la description de l'activité des concepteurs que dans la compréhension de *l'émergence de la volonté* de concevoir quelque chose de nouveau, l'émergence de la transformation elle-même.

Augmentation des demandes d'entreprises, diminution / spécialisation des demandes syndicales

Les demandes d'entreprises ont considérablement augmenté, même si ce n'est pas de façon constante ni uniforme suivant les secteurs.

Il y a aussi une diminution globale de la demande syndicale, qui s'est aussi spécialisée en prenant la forme quasi unique de la demande d'expertise CHSCT. L'ensemble du milieu de

² Au cours de la journée d'hommage à A. Laville et Y. Quéinnec.

l'ergonomie est moins mobilisé par la demande syndicale, tandis que certains collègues s'y consacrent presque entièrement.

2.3 Une structuration de la communauté professionnelle

On a sûrement gagné du côté de la structuration de la communauté professionnelle, avec l'existence d'un syndicat des cabinets d'ergonomes, le développement de la structuration régionale, par thèmes, et par lieu de formation.

Il y a ainsi plusieurs espaces pour, comme dirait Yves Clot, « faire parler le métier ». Les Journées sur la Pratique ont été un de ces endroits, peut-être l'un des premiers avec le séminaire de Paris 1, où il était possible de travailler entre nous à élaborer les règles du métier. Cette idée a fait son chemin, et aujourd'hui les lieux sont plus nombreux où les ergonomes se parlent de leurs réussites et de leurs difficultés, pour essayer de constituer des règles de métier et d'accueillir les jeunes dans ces règles de métier.

Parmi les points positifs, il me semble que la « veille dame » SELF devient de plus en plus humble, et qu'elle est de plus en plus ouverte au fait de ne pas être la seule dans la structuration du milieu, ni à l'échelon français, ni à l'échelle de la francophonie.

2.4 La relève professionnelle : pas de crainte

Du point de vue de la relève professionnelle, la composition de la salle suffit à montrer qu'il n'y a aucune crainte à avoir, de nombreux jeunes compétents veulent devenir ergonomes, le deviennent et, dans l'ensemble, trouvent des emplois.

2.5 Déstructuration du milieu de la recherche et de ses liens avec la pratique

Dans le même temps que la communauté professionnelle s'est structurée, nous avons assisté à une déstructuration du milieu de la recherche et surtout de ses liens avec la pratique.

Nous avons beaucoup de difficultés à obtenir que l'ergonomie soit reconnue comme une discipline du point de vue de l'administration de la recherche. Cela signifie, très concrètement, obtenir par exemple que ce soient des ergonomes qui expertisent les dossiers d'ergonomie et pas, suivant la structuration du ministère, des sociologues ou des psychologues, etc.

De plus en plus de chercheurs trouvent un intérêt à se revendiquer comme ergonomes, parce que faire de la recherche en ergonomie est plus « finançable » que faire de la recherche en psychologie cognitive expérimentale par exemple. Du coup, il devient difficile de s'y reconnaître parmi la multitude de chercheurs qui se revendiquent comme faisant de la recherche en ergonomie, entièrement en laboratoire pour la plupart... Cette diversité ne serait pas un problème grave si les ressources publiques de recherches étaient illimitées. Mais, en période d'extrême pénurie, le fait que des recherches expérimentales classiques drainent une telle part des financements et des postes se fait forcément au détriment des recherches de terrain.

L'hyperspécialisation est une tendance générale du milieu de la recherche. Elle comporte le risque que les chercheurs n'aient pas une culture minimale dans les domaines qui s'écartent de leur spécialité. Cela appauvrit le modèle de l'être humain en jeu dans la production des résultats scientifiques, affaiblit les confrontations interdisciplinaires, et conduit parfois à des « positions d'autorité » qui n'ont aucune légitimité pour l'action, dans

la mesure où elles ignorent que les modèles qui les justifient résultent de réductions drastiques de la complexité humaine.

Il y a actuellement un risque d'un développement plus important des recherches dans le domaine cognitif que des recherches plus ouvertes sur la santé au travail ou l'adaptation du travail à l'être humain. De ce point de vue, l'administration française de la recherche est très en retard sur le mouvement intellectuel international, l'arrogance d'une certaine approche des sciences cognitives ayant été, depuis pas mal de temps déjà, critiquée aux Etats-Unis par certains de ses propres fondateurs.

2.6 La relève universitaire : oui, et ensuite ?

Il y a un véritable problème de relève universitaire. Les prochaines années sont assurées, notamment grâce aux jeunes Maîtres de conférence, pour la plupart femmes, qui sont pour certaines dans la salle, et qui vont assurer la relève de la prochaine génération. Mais le problème très grave est qu'il est devenu difficile d'attirer des jeunes vers les DEA et le doctorat du fait des conditions qui sont faites aux thésards. Il y a là un risque de tarissement du flux de futurs enseignants-chercheurs, en tout cas du flux de futurs enseignants-chercheurs qui auraient une compétence généraliste en ergonomie, qui seraient capables de faire une intervention, disons. Il s'agit d'un problème général de la recherche en France, mais aussi d'un problème plus spécifique aux disciplines les plus malmenées par les critères classiques d'évaluation de la recherche.

3. 10 ans d'interventions

Le contexte économique évolue, Serge Volkoff en fera certainement un état dans sa présentation. Nous sommes témoins d'une extrême violence des relations sociales dans certains secteurs en restructuration.

3.1 TMS

Nous avons eu pendant ces dix ans à gérer la flambée des troubles musculosquelettiques. Cela a eu un aspect très positif - je ne parle pas de la pathologie évidemment - c'est que de façon nette, le travail ouvrier est redevenu une préoccupation, alors qu'il avait totalement disparu du champ de la recherche au début des années quatre-vingt-dix.

On peut à nouveau parler de travail à la chaîne, on doit à nouveau parler de travail à la chaîne. Des progrès méthodologiques ont été faits, notamment vers 1998, grâce à l'analyse des interventions sur les TMS et de leurs effets, à l'articulation entre la profession et la discipline. Nos interventions améliorent la situation dans certains cas, ce qui est nouveau. Nous savons aussi qu'elles sont une goutte d'eau par rapport à l'ampleur du développement de la pathologie.

3.2 RTT

Les dix ans ont aussi été marqués par la réduction du temps de travail - j'y reviendrai tout à l'heure. Sur ce sujet, il me semble que nous avons été très mauvais collectivement. Nous savions que la réduction du temps de travail allait aggraver les conditions de travail pour un certain nombre de travailleurs, et nous n'avons pas réussi à nous faire entendre. Par exemple, les « TMS 35 heures » étaient totalement prévisibles, annoncés par certains d'entre nous, mais nous n'avons pas réussi à prendre place dans ce débat.

3.3 EPRP

Pus récemment, beaucoup d'entre nous nous sommes mobilisés sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels, la mise en œuvre de la nouvelle réglementation. Malgré cette mobilisation importante, parfois à très haut niveau, nous n'avons pas, pour l'instant, réussi à endiguer la déferlante de « grilles » absurdes élaborées soit par des fédérations patronales - ce qui n'est pas très étonnant -, soit par les institutions chargées de la santé au travail, ce qui est plus grave. Je parle de ces grilles comportant de pseudo modèles mathématiques, où la question se pose de savoir s'il vaut mieux se couper deux doigts une fois par an ou un doigt deux fois par an...

3.4 Réforme des structures de santé au travail

Nous avons vécu aussi l'accord des partenaires sociaux sur la réforme des structures de santé au travail. Franchement, il n'est pas sûr que l'on ait gagné quelque chose. La mise en place des Observatoires Régionaux de Santé au Travail représente une énergie considérable, dépensée à partir de l'hypothèse des vertus du paritarisme, paritarisme dont on sait à quel point il ne fonctionne pas, dans la gestion de l'INRS par exemple.

L'accord des partenaires sociaux vise à désengager l'Etat de la question de la Médecine du Travail : le fait que la santé au travail soit principalement du ressort de la négociation ne va pas du tout de soi.

3.5 Les activités de service

Les interventions sur les activités de service ont représenté une espèce de bouffée d'air pour nos modèles et nos interventions. Il en sera question demain, notamment avec le Président de la MGEN et Johann Petit. Dans les activités de service on ne peut pas ne pas prendre en compte le fait que les travailleurs mobilisent des valeurs. Du coup, le travail dans ce secteur remet en première ligne la question du débat sur les valeurs et sur la souffrance éthique d'un certain nombre de travailleurs, amenés à faire des choses qu'ils considèrent comme « pas bien ». Cela enrichit beaucoup la réflexion générale sur la santé.

4. Le choc du « hors-travail »

4.1 « Améliorez notre temps de loisir »

Ce qui m'a le plus marqué en préparant cette présentation est la question de l'évolution pendant ces dix ans de la relation entre travail et hors-travail. Yvon Quéinnec raconte le choc qu'il a eu quand il est intervenu en 1995-1996 dans une raffinerie au Québec - comme d'habitude pour aider les travailleurs et l'entreprise à optimiser les horaires de travail posté. Le choc est venu du fait que les travailleurs lui ont dit, en gros, « le travail ça va, ce qu'il faut c'est que vous nous aidiez à optimiser notre temps de loisir ». Comme dit Yvon, « je n'avais pas été formé à cela ».

4.2 Les 35 h

Nous avons été confrontés aux 35 heures, et à un décalage complet des compromis entre la qualité de ce qui se passe au travail, et la possibilité de faire autre chose en dehors du travail. Le message qu'a construit la société autour des 35 heures est que « moins on travaille, mieux on se porte, parce qu'ainsi on peut faire plus de choses intéressantes – en dehors du travail, s'entend ». Cela ne va pas du tout de soi, mais cela est devenu la norme

sociale. On ne peut pas continuer à exercer l'ergonomie de la même façon dans une situation où la norme sociale est devenue « moins on travaille, mieux on se porte ».

Reconstruire nos approches autour de cette question de la relation entre le travail et le hors-travail me semble le grand enjeu des années qui viennent, et je vais le développer à la fois à propos des travailleurs, et en ce qui nous concerne.

4.3 L'investissement : dans le travail, ou ailleurs ?

Un autre signe d'alerte sur cette question est le livre de Christian Baudelot et Michel Gollac, *Travailler pour être heureux ?*³, qui est très perturbant.

C'est une très grande enquête sur la relation entre le travail et le bonheur - pour aller vite. Beaucoup de résultats étaient pour nous prévisibles : il y a des gens qui travaillent beaucoup et qui ne vont pas bien, ce sont des populations de travailleurs que nous connaissons bien ; des gens qui travaillent beaucoup et qui vont bien, nous en connaissons aussi.

Mais il y a un « quart sud-est » des tableaux qui est impressionnant, car tout à fait en dehors des modèles de l'ergonome. Il s'agit d'un nombre considérable de gens, dont le raisonnement est « de toute façon on n'attend pas grand-chose du travail, on n'en reçoit pas grand-chose, mais comme on n'y investit pas grand-chose non plus, tout va bien ». Il s'agit d'une part numériquement énorme de la population interrogée.

C'est un type de position que les ergonomes sont complètement démunis pour aborder. Nous ne savons pas faire culturellement avec des gens qui nous disent « de toute façon ce n'est pas très grave si au travail cela ne va pas bien parce que comme je n'en attends rien, je n'y mets pas beaucoup... » C'est ce que les auteurs appellent la position de retrait. On ne va pas pouvoir ne pas réfléchir collectivement sur cette question.

4.4 L'évolution des rapports hommes / femmes

Un autre point absolument majeur, qui ne date pas de dix ans mais de bien plus, est l'évolution des relations entre les hommes et les femmes, et des relations entre les hommes, les femmes et leur famille. Ces relations sont déterminantes dans la structuration des stratégies au travail.

Il y a d'une part, évidemment, beaucoup de femmes qui sont seules à travailler et à élever leurs enfants. Mais il y a aussi beaucoup d'hommes qui ont plus envie qu'avant d'avoir du temps pour voir leurs enfants, et, même si le travail domestique n'est pas encore réparti de façon égalitaire, le poids que prennent le travail domestique et surtout l'éducation des enfants dans les compromis construits par les hommes a complètement changé.

Il faut tout de même dire que si nos grands fondateurs ont pu faire ce qu'ils ont fait, c'est sans doute parce que leurs femmes, à la maison, élevaient les enfants - en général nombreux. Ce modèle-là n'est plus viable aujourd'hui, et c'est bien ainsi.

³ Baudelot, C., Gollac, M., 2003, *Travailler pour être heureux ?*, le bonheur et le travail en France, Paris : Fayard

4.5 « Le comportement dans un domaine de vie est régulé par la signification que le sujet lui accorde dans d'autres domaines de vie »

Tout cela, évidemment nous aurions dû le savoir : depuis longtemps Jacques Curie cite Philippe Malrieux qui dit « le comportement dans un domaine de vie est régulé par la signification que le sujet lui accorde dans d'autres domaines de vie ». Avec les mots de Curie, cela devient : « chaque sous-système d'activité est motivé et informé par ce qui se passe dans les autres sous-systèmes » . Cela fait longtemps que Curie dit « vous vous trompez en ergonomie, le comportement au travail, il ne trouve pas ses déterminants seulement dans le travail, il trouve ses déterminants dans tous les compartiments de la vie ».

Oui, on le savait, par exemple pour le travail posté, on avait appris à intégrer cette dimension, on le savait pour le travail agricole où il y a une telle intrication du travail domestique et du travail professionnel. Mais, franchement, la part du hors-travail dans les stratégies des opérateurs au travail, ce n'était pas quelque chose qu'on était très outillé pour traiter, ou que l'on ait beaucoup traité jusqu'à présent. Alors, il va falloir que cela change, car la société nous appelle à faire changer nos modèles : je ne suis pas sûr que l'on sache bien le faire.

Pour l'instant nous avons un modèle de l'investissement au travail qui est un modèle compartimenté : il y a une mobilisation des travailleurs dans leur travail, un investissement professionnel ; et puis il y a d'autres investissements, qui échappent à notre compétence : un investissement dans la famille, des investissements dans d'autres activités, associatives, sportives, culturelles, etc.

Jusqu'à présent nous avons une vision compartimentée de cette mobilisation de l'activité humaine : nous mettons en relation l'investissement professionnel avec les contraintes fixées par les employeurs, les ressources des forces sociales, le collectif de travail. L'investissement familial était lui en relation avec les demandes et le soutien de la famille, et le reste relevait des autres communautés d'appartenance, que nous respectons tout à fait, mais qui n'étaient pas trop notre domaine.

Nous nous occupions uniquement de l'investissement professionnel ; de plus en plus, nous avons appris à travailler sur les dimensions collectives de cet investissement, sur la communauté professionnelle, les collectifs de travail, etc. Le reste était respectable, on savait que cela existait, mais cela n'était pas notre problème. Cela n'était pas notre problème quand nous modélisions l'activité des travailleurs, et cela n'était pas notre problème quand nous modélisions l'activité des ergonomes, j'y reviendrai tout à l'heure.

Ce que les 35 heures, notamment, nous rappellent - puisque cela ne devrait pas être si nouveau -, c'est qu'il n'en va pas ainsi. Ce que la famille attend, offre, exige, cela touche bien sûr les stratégies professionnelles, et cela affecte les autres activités. Ce qui se passe au travail, évidemment, conditionne l'investissement familial et les autres investissements, et ce qui se passe dans d'autres domaines d'activité va jouer un rôle dans les choix familiaux et professionnels. Ne serait-ce que parce qu'il y a des ressources qui circulent, (cela aussi Jacques Curie le disait depuis longtemps), et qui ne sont pas illimitées, il s'agit au moins du temps et de l'argent.

Notre modèle de l'être humain au travail, dont l'activité serait tendue vers la réalisation des tâches ne marche pas pour comprendre cette circulation. L'activité est tendue vers la

réalisation des tâches, mais elle est aussi tendue vers le fait d'avoir fini à temps pour aller chercher les enfants à l'école, celui d'avoir assez d'argent pour faire quelque chose avec sa famille, assez de temps pour militer ou faire du sport. Cela a toujours été le cas, mais avec les trente-cinq heures, les stratégies professionnelles sont devenues totalement incompréhensibles si on n'y introduit pas des déterminants qui ne sont pas dans le champ du travail.

Le problème c'est que l'on ne sait pas encore bien le faire : analyser le travail, cela se passe pour nous sur le lieu de travail. Remonter à la question de l'équilibre que le travailleur construit avec sa famille, de ce qui explique qu'il prenne telle ou telle décision au travail, pour l'instant nous ne savons pas bien faire.

Je suis confronté au problème en ce moment, je participe avec Philippe Davezies à une étude sur la santé et l'épuisement professionnel des médecins généralistes. Je ne peux pas vous en dire beaucoup car l'étude n'est pas terminée, mais il est évident que les très graves problèmes de santé qui se rencontrent chez les médecins généralistes, et notamment le grand nombre d'entre eux qui craquent et qui arrêtent leur activité, ne s'expliquent pas uniquement par ce qui se passe dans le cabinet. Les compromis entre le temps, l'argent, et le style de médecine impliquent aussi la famille, et se passent sur fond de norme sociale de référence aux 35 h.

De manière générale, il est évident que les compromis entre ce qui est acceptable au travail ou pas, en termes de santé au travail, et la place que prend le travail dans la vie, se sont décalés.

4.6 Jusqu'à quel point, combien de temps le travail peut-il être perçu comme secondaire ?

Cela ne va pas pouvoir se décaler indéfiniment. Les situations qui à terme, sûrement, porteront atteintes à la santé des travailleurs, ne peuvent pas indéfiniment être acceptées par eux au motif que, par ailleurs, ils ont plus temps pour faire autre chose. La question est de savoir combien de temps eux-mêmes et leurs représentants vont mettre pour s'en apercevoir.

Quels dégâts auront lieu le temps que l'on s'aperçoive qu'il n'est pas vrai que « moins on travaille, mieux on se porte », et qu'il n'est pas vrai non plus qu'on peut juste compenser par du temps libre le fait de travailler dans des situations qui sont sûrement délétères à terme ?

Je suis un peu perplexe, vous le sentez, sur notre capacité à rebondir sur cette question absolument majeure de la prise en compte par les ergonomes du hors-travail.

5. Et, comme d'habitude, ce qui vaut pour les autres travailleurs vaut pour nous

Pour l'instant je parlais de ce que cela fait de s'occuper du hors-travail des travailleurs que nous rencontrons dans nos interventions : comment prendre en compte les dimensions hors travail de leurs choix, de leurs constructions. Mais la règle ici est que chaque fois que l'on parle des travailleurs on doit s'imposer de se demander : « si on applique la même question à nous, qu'est-ce que cela donne ? ».

Cela donne la même chose, c'est-à-dire que l'idée que la santé des ergonomes puisse se construire par un investissement majeur dans le travail, dont ils retirent un bénéfice majeur parce qu'ils ont le sentiment d'être utiles et d'avoir une fonction sociale, cela ne marche pas si l'ensemble n'est pas équilibré au niveau des flux d'investissement familial et des autres investissements.

Il y a eu dans cette salle plusieurs fois des alertes sur ce sujet, je me souviens d'une intervention récente : « on parle de modéliser notre pratique, mais modéliser notre pratique cela suppose de modéliser aussi le fait qu'il faut aller chercher les enfants à l'école... » Comment gérons-nous cela ? Comment gérons-nous le fait que préparer un jeune ergonomiste à être consultant ou enseignant-chercheur, c'est le préparer à gérer le fait qu'il va falloir tenir un équilibre familial, y compris en ayant énormément de déplacements dans la semaine ? Je ne sais pas enseigner la solution : si je savais construire l'équilibre pour moi ce serait déjà pas mal.

Nous avons fonctionné beaucoup avec un modèle d'un investissement très lourd dans le travail qui était « autofinancé » pourrait-on dire, au sens où sa rétribution se trouvait dans les satisfactions que nous apportait notre travail lui-même. Ce modèle ne correspond plus à l'état de la société.

6. La fin de l'engagement ?

L'idée n'est pas de dire « c'est la fin de l'engagement des ergonomes », nous avons eu de belles discussions l'année dernière sur ce sujet. L'enthousiasme extraordinaire qu'a soulevé la conclusion de Jaques Duraffourg auprès des jeunes collègues est marquant. Il n'y a aucun doute, il n'y a pas de risque de la fin de l'engagement. Mais l'engagement des jeunes ergonomes ou le nôtre ne peut pas avoir la même forme que l'engagement d'Alain Wisner ou d'Antoine Laville, etc. : cela ne peut pas marcher.

Dans la répartition entre le travail et le hors-travail, quelle est notre capacité - au même titre que nous avons su construire des espaces pour construire nos règles de métiers à l'intérieur de la zone professionnelle - à parler de l'éventuelle dissonance qui va s'inscrire entre nos sous-systèmes d'activité ? Je ne suis pas sûr que ce soit aux Journées sur la Pratique que l'on puisse faire ça, mais il va falloir en inventer les formes.

La santé au travail des ergonomes en 2003 ne se joue pas de la même façon qu'elle s'est jouée lors de la fondation de la discipline. Si nous voulons que l'espèce survive, il faut prendre soin de notre propre santé avec des modèles de notre santé qui soient compatibles avec ce que la société nous dit actuellement à propos de différents équilibres.

Si nous nous plaçons dans un modèle de notre propre santé complètement décalé par rapport aux modèles sociaux acceptables, notre environnement ne peut pas le supporter, et le coût risque d'être très élevé.

Le regard social sur la santé au travail conditionne notre santé

Nous avons à gérer nos compromis en fonction de cet état de la société. Mais notre propre attitude vis-à-vis de notre entourage n'est pas la seule variable d'ajustement. Le regard social sur l'investissement dans le travail est certes un déterminant de nos conduites, mais c'est aussi un objet de notre travail.

Si jamais nous parvenons à réintroduire l'idée que « la santé au travail, c'est important », cela aura des effets sur l'ensemble des déterminants de notre activité. Si, au lieu d'un environnement social où le paradigme est « moins on travaille, mieux on se porte », nous arrivons à faire émerger à nouveau un débat autour de « la santé au travail, c'est important, la santé se joue y compris positivement dans le travail », cela va modifier l'ensemble des repères, des représentations des personnes avec qui nous avons à construire et à composer.

« La santé au travail, c'est important » est un message essentiel pour la santé des travailleurs, mais dont la prise en compte sociale conditionne aussi notre propre santé.

7. Le retour du travail et de la santé ?

Il serait souhaitable que nous contribuions à une diffusion formalisée de ce message dans de nombreux champs.

7.1 Dans le discours syndical

Le retour du travail et de la santé dans le discours syndical est un enjeu majeur. Il y en a quelques signes timides, même si, à cet égard, les organisations syndicales françaises sont très en décalage par rapport à celles d'autres pays.

7.2 Dans les médias

Il faut que la santé au travail revienne dans l'air du temps médiatique. Tout n'est pas perdu de ce point de vue. François Desriaux racontait hier à quel point les journalistes de la presse générale consultent l'équipe de rédaction de la revue Santé Travail. Le problème est que l'intérêt des médias est un intérêt pour les crises majeures de la santé au travail, les questions de l'amiante par exemple, les incidents radioactifs, etc. La vision principale qui circule des risques pour la santé au travail dans la grande presse est plutôt une vision toxicologique, importante bien sûr, mais qui ne suffit pas, et qui devient inopérante lorsqu'il s'agit d'aborder la souffrance psychique.

7.3 Dans le discours politique

C'est un gouvernement de gauche qui a construit une politique sur l'idée que « moins on travaille mieux on se porte » ; c'est un gouvernement de droite qui dit que si les gens veulent continuer à travailler après l'âge légal de la retraite il faut le leur laisser faire. Certains repères sont brouillés dans le domaine du temps de travail, même si cela n'est pas le cas dans celui de l'intensification du travail et de la précarité.

7.4 Dans les politiques de Santé Publique

Le retour du travail et de la santé dans les politiques de Santé Publique est encourageant. J'en discutais hier avec Bernard Cassou : maintenant la santé au travail est devenue une rubrique systématique des rapports de Santé Publique, ce qui est très récent⁴.

7.5 Dans les institutions qui en sont chargées

Il se pose la question du retour du travail et de la santé, ou du retour en première ligne du travail et de la santé dans les institutions qui en sont chargées, vous avez compris que je parle de INRS et de l'ANACT, notamment.

7.6 Dans le champ de la recherche

Bien sur, cette question se pose dans le domaine de la recherche, je vous disais tout à l'heure que l'idée que la santé au travail devienne un champ prioritaire de recherche est très loin d'être gagnée.

7.7 La ressource de l'international

Nous avons des choses à apprendre d'autres pays. Par exemple, à l'inverse de ce qui s'est passé il y a quelques années, nous pouvons demander de l'aide à nos collègues québécois, puisque la recherche sur la santé au travail y bénéficie de forces supérieures à celles qui existent en France. De même, il nous faut aller chercher de l'aide dans les pays scandinaves, pays où la santé au travail est à la fois beaucoup plus correctement dotée sur le plan de la recherche et beaucoup plus présente dans le débat social, Serge Volkoff le rappelait hier.

8. Actions concertées ?

Je ne suis pas ici pour organiser la politique générale de la profession, mais si je me permettais de faire un rêve... ce serait celui d'une coordination des différentes structures de la discipline et de la profession en vue de définir des actions concertées pour faire avancer la reconnaissance de l'importance de la santé au travail, et de la contribution que peut apporter l'ergonomie, pourvu qu'on lui donne les moyens de se développer.

Ces actions concertées pourraient viser l'Etat dans ses différentes composantes, les organisations syndicales, les organisations d'employeurs, etc. La SELF est un des acteurs essentiels, mais ne peut pas être le seul.

⁴ Cette tendance se confirme avec le rapport préliminaire pour le Plan National Santé-Environnement du gouvernement, écrit par I. Momas, J.F. Caillard et B. Lesaffre et publié en Décembre 2003 sur le site de l'Agence Française de Sécurité Sanitaire de l'Environnement.