

Atelier sur la pratique : Éthique et Pratique

Animation : Thierry Morlet, Ergonome Européen®, ANCOE, Albertville

Isabelle Jay, Ergonome Européen®, Abitus, Grenoble

Alexandre Morais, Ergonome, PSA, Poissy

Benoît Zittel, Ergonome Européen®, Anthropie, Paris

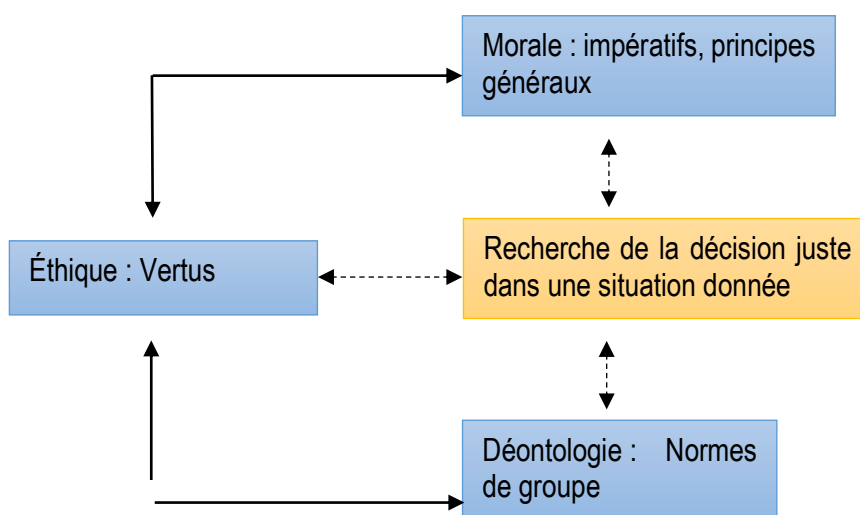
Thierry Morlet : Ergonome Européen, ANCOE, Albertville

L'atelier sur la pratique, je vous rappelle l'idée de fonctionnement de ce moment des Journées de Bordeaux. C'est véritablement une prise de parole de nos invités, un véritable moment d'échanges et de questions-réponses, entre vous et nous dans une parole complètement libérée qui se veut nous questionner sur la pratique. Cette année on a choisi éthique et pratique, on aurait pu dire « éthique et toc », mais on nous a dit que ce n'était pas très sérieux, donc on va rester sur éthique et pratique. C'est vrai que proposer le sujet de l'éthique pour les Journées de Bordeaux c'est forcément engager avec vous une réflexion sur les valeurs qui orientent et motivent nos actions, et bien sûr notre pratique en ergonomie.

Ce texte a été produit dans le cadre du congrès des Journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie, organisée par l'équipe d'ergonomie des systèmes complexes de Bordeaux INP en mars 2019. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

Morlet, T. Jay, I., Morais, A. et Zittel, B. (2019). Atelier sur la pratique : Éthique et pratique. Dans *Evolution des contextes et des pratiques d'intervention : vers différents métiers d'ergonome ?*. Bordeaux.

On a fait une petite introduction pour vous aider, peut-être, à prendre des repères sur les réflexions qui vont suivre. On peut dire que quand on parle de morale, on définit des principes ou des lois générales, et l'éthique est plutôt une disposition individuelle que nous avons pour agir selon des vertus, afin de rechercher la bonne décision dans une situation donnée. Alors que la morale n'intègre pas les contraintes de la situation, l'éthique au contraire n'a de sens que dans la situation. Et si la morale ignore la nuance parce qu'elle est souvent binaire, on dit « le bien et le mal » par exemple, l'éthique met à disposition la représentation des paradoxes. Quand on parle d'éthique professionnelle, on voit bien que ça repose à la fois sur une dimension morale avec des principes moraux et une dimension éthique, avec cette idée de caler la décision qui est la meilleure dans le cadre présent.



Lorsque cette décision devient collective c'est-à-dire qu'elle fait l'objet d'une formalisation, alors la démarche devient déontologique. Lorsqu'on s'accorde tous ensemble, notamment une profession, ça fait l'objet d'une reconnaissance et on peut parler d'une déontologie professionnelle. Donc, réfléchir à l'éthique, ça nous renvoi à la notion du bien, du juste, mais aussi de l'accomplissement de soi, en tentant d'apporter des réponses au sens de notre vie et de notre vie professionnelle, à l'accomplissement de soi et au rapport au monde, c'est à dire au rapport aux autres.

Au niveau individuel, nos actions, nos pratiques sont le moyen d'actualiser les valeurs de nos idéaux, des objectifs que l'on souhaite atteindre. Mais au niveau collectif, la formalisation de ces règles communes reste un idéal à partager ou un idéal partagé. Les règles déontologiques sont des outils, en opposant des devoirs et des obligations, mais on est bien conscient que tout ça ne peut pas couvrir toutes les situations que l'on est amené à rencontrer.

L'atelier qu'on vous propose cet après-midi nous invite à réfléchir sur les valeurs qui motivent nos conduites professionnelles et qui définissent un idéal général de pratique. On peut parler de compétences, de sens des responsabilités, d'engagement social, pour n'en citer que quelques-unes. Mais le constat que l'on fait est que la diversité, la complexité des pratiques aujourd'hui, mais aussi les évolutions économiques et techniques sont telles qu'elles font apparaître des problèmes éthiques nouveaux. Et en termes de pratique professionnelle, la réflexion éthique redevient nécessaire pour résoudre ces situations qui conduisent, souvent ou parfois, des ergonomes vers des conflits de valeur.

Pour parler de tout ça, j'ai eu la chance de pouvoir inviter trois collègues que je vais présenter. Isabelle Jay qui est ergonome consultante dans son cabinet Abitus de la région de Grenoble, Benoit Zittel qui est ergonome d'Anthropie à Paris et Alexandre Morais, ergonome aussi, à PSA. Ces trois personnes vont tour à tour vous présenter la façon dont ils se sont emparés de ce sujet-là, de cette invitation à réfléchir que je leur ai faite. On va les écouter, ils vont nous exposer des points de vue, et puis tout de suite après la parole est à vous pour un échange et des questions-réponses. Je les remercie beaucoup, car, pour avoir fait plusieurs ateliers, je dois avouer que j'ai eu véritablement des gens qui se sont impliqués pour bosser et j'espère qu'on va vous apporter quelque chose d'intéressant.

Alexandre Morais : Ergonome, Responsable Ergonomie Industrielle, PSA, Poissy

Pour démarrer et réagir à mon niveau d'implication sur le sujet, je dirai que plus on réfléchit à cette question et plus notre implication augmente. Pour moi, quand le résumé de Thierry est arrivé pour réfléchir sur cette question de morale, déontologie et éthique, j'ai hésité à l'appeler pour lui demander ce qui se passait, comment en était-il arrivé à se poser cette question ? Je me suis dit que j'allais prendre une posture similaire à la sienne à savoir me mettre dans un ailleurs, et essayer de trouver pourquoi on se pose ces questions aujourd'hui. Je pense que l'on se pose ces questions aujourd'hui parce qu'il y a un certain nombre de transformations qui sont apparues, qui sont des transformations sociétales. C'est-à-dire la vie professionnelle qui entre de plus en plus dans la vie privée, des questions de télétravail, etc. La deuxième transformation est plus économique, avec l'Ubérisation par exemple. Moi, ergonome, comment je peux faire face à des situations de travail ubérisées, si on peut utiliser ce concept. Avec dans les entreprises des situations de travail multiformes, c'est-à-dire que ça peut aussi bien être du Flex office, du desk sharing ou que sais-je. L'incitation du travail à distance, c'est ce que je disais tout à l'heure, et la coopération avec des robots quand on travaille dans l'industrie qui va poser un certain nombre de questions. Par exemple, la coopération avec des robots : la question principale pour moi est d'identifier l'éventuel risque de perte

de marges de manœuvre pour ceux qui auront à coopérer avec le robot, puisque c'est le robot qui risque d'être menant dans l'interaction.

Ces transformations vont déterminer des modes d'organisation du travail. Si je suis en Flex office, je ne travaille pas tout à fait de la même manière que quand j'étais dans un environnement où chacun avait son propre bureau. Des tâches supplémentaires d'organisation spatiale (je ne suis pas tous les jours sur le même bureau ou encore je ne travaille pas dans les mêmes espaces en fonction du type d'activité que je dois produire), de gestion des outils pour mon travail (avant les nouveaux aménagements je pouvais laisser mon bureau en l'état d'une journée à l'autre ou encore lorsque je partais en réunion) sont apparues. À présent, on a des zones et des espaces de créativité, des boxes pour téléphoner, des espaces de réunion, etc., des transformations qui ont un fort impact sur l'activité réelle. Ces transformations vont à leur tour influencer nos interventions (leur organisation, les méthodes, les techniques et outils auxquels nous ferons appel). Le périmètre aujourd'hui se contentait seulement d'une intervention sur le poste de travail, ce n'est plus suffisant. On est passé à l'entreprise et aujourd'hui on est en train de regarder comment on peut intervenir sur des filières, parce que dans certains cas il y a des échanges interentreprises et voire quelques questions sociétales, je vous renvoie ici à la communication d'hier sur l'ergonome qui répond à des politiques. Bien sûr dans cette influence des interventions, la question de l'éthique dans ces interventions se pose, sa transformation par rapport aux types d'intervention que nous avons jusqu'à présent.

Mais le problème, je trouve, est que les quelques réflexions qui se sont traduites par des chartes d'ergonomie, des formalisations de déontologie, elles n'ont pas été mises en œuvre dans notre pratique. On n'a pas un réel partage au sein de la communauté, ne serait-ce que pour les faire évoluer, les transformer.

J'ai fait une traduction du premier schéma de Thierry en regardant les objets et on va considérer que morale, déontologie, et éthique étaient trois corpus de règles différents. Leur application : la morale elle est plutôt du côté règles sociétales. Alors pour les personnes de ma génération, on a eu des cours de morale à un moment donné où on nous expliquait qu'il ne fallait pas tuer, pas mentir et que sais-je. Donc c'est un certain nombre de règles qui vont, je dirais gouverner notre comportement en société.

Au niveau de la déontologie, c'est quelque chose qui est lié à la discipline et donc je vais probablement avoir une déontologie du côté de l'ergonomie au même titre que j'aurais une déontologie un peu différente pour d'autres métiers. Et bien entendu l'éthique étant quelque chose de plutôt situé, c'est la mise en œuvre ou l'occurrence que je vais avoir de certaines règles de déontologie au cours de mon intervention. Éthique dans une situation de travail, déontologie ça va concerner des catégories

et des domaines d'intervention. En revanche avec les évolutions de nos interventions qui se situent sur des périmètres beaucoup plus larges que l'entreprise voire même des périmètres qui vont aller toucher quelque chose du côté de la société, les règles d'éthique auxquelles je faisais appel ne sont plus tout à fait applicables elles doivent évoluer et probablement interpeler nos règles. Mais ces objets-là sont en cours d'exploration, en cours de mise en œuvre, ce qui nous renvoie au problème posé par l'absence d'échange sur ces questions au niveau disciplinaire.

Ensuite s'est posée la question de la dynamique, c'est-à-dire, comment fait-on pour alimenter ces choses-là ? Je suis parti du raisonnement de l'ergonome praticien que je suis, en disant je rencontre un certain nombre de situations de travail, donc je vais mettre en œuvre un certain nombre d'occasions d'usage de cette éthique, de ces adaptations de règles morales, déontologiques dans mes interventions. À partir de là, va se dégager un niveau de déontologie, c'est-à-dire, un niveau de règles partagées au sein de la communauté. Sachant que n'intervenant pas sur le terrain uniquement entre ergonomes, je vais aussi intervenir avec d'autres compétences et il va y avoir une espèce d'échange au niveau des déontologies, entre la déontologie de l'ergonome, la déontologie du concepteur, la déontologie du manager, etc. On va s'enrichir ou s'influencer à ce niveau-là. À l'inverse la morale dont je considère que l'influence se situe au niveau de la société induit des comportements qui s'expriment pour certains d'entre eux dans les situations de travail va aussi à son tour nous amener à faire évoluer l'éthique de nos interventions. Un exemple assez simple, il y a un certain nombre d'années, ça aurait été surprenant d'avoir autour de la table des personnes qui parlaient pendant que d'autres étaient en train de consulter leur écran de téléphone, par exemple. Aujourd'hui, c'est quelque chose qui a tendance à être de plus en plus accepté dans notre société. Je voulais juste vous soumettre à discussion ces quelques questions et je vais donc laisser la parole à Benoit.

Benoit Zittel : Ergonome Européen, Anthropie, Paris

Quand j'ai lu le texte de Thierry, ça m'a beaucoup questionné et j'ai voulu avoir une approche plus personnalisée de ma compréhension et de ma lecture de cette question de l'éthique et de la déontologie dans ma pratique. Je suis parti dans un premier temps sur le schéma qu'il a fait pour resituer ma position par rapport à ces questions d'éthique, de morale et de déontologie. Très vite, je me suis dit qu'il manquait une case, donc j'ai rajouté la case de l'entreprise. Suite à ça, j'ai essayé de voir que ma posture se construisait dans un compromis d'action entre ces questions de déontologie, de morale, et de la relation à l'entreprise, parce que c'est elle qui est commanditaire de mon travail. J'ai commencé à essayer de remplir ces cases-là, et de me demander ce que j'y mettrai. En sachant que sur la question de l'entreprise, j'y vois des demandes qui peuvent être ambiguës, des postures de mes clients, des budgets alloués des entreprises qui me sollicitent, et qui interrogent cet aspect

éthique et déontologie. Les visions, représentations, qu'ils ont de mon travail, de ce que je peux leur apporter. Sur la question de la morale, c'est un peu compliqué je n'ai pas trop su quoi mettre, j'y ai mis la bienveillance, le respect de l'individu, le secret professionnel, qui sont vraiment dans la question de la morale. Pour l'éthique, j'y ai mis mes valeurs personnelles qui m'amènent sur ma pratique, qu'est-ce qui avait nourri le fait que je devienne ergonomiste, ainsi de suite, donc faire entendre mes idées, retrouver une alternative au système libéral et néo taylorien et montrer que par le travail, par l'analyse du travail on peut aussi montrer de la performance dans les entreprises.

Arrivant sur la partie déontologie, je suis allé chercher de la littérature et je n'en ai pas trouvé énormément, voire très peu. J'ai trouvé les deux classiques, la charte des ergonomistes européens et la charte de l'ergonomie de Daniellou. On m'a également indiqué le décalogue d'apocryphe qui avait été fait par Jacques Christol, qui n'est pas un document de déontologie, qui réfère à des pratiques un peu de ce qu'on doit faire ou pas. Et il y a cette idée qui est venue qu'il y a aussi la question de l'analyse du travail. Parce qu'il y a une frontière peut-être entre la règle de métier, la pratique, la déontologie et la question de l'analyse du travail, de l'analyse de l'activité, revient régulièrement donc je l'ai positionnée à ce niveau-là.

Ensuite sont apparues différentes questions en rapport à mon questionnement sur la partie déontologie, et dans ces questions j'ai trouvé : quelle résonance entre les différents textes de déontologie ? Qu'est-ce qu'ils évoquent entre eux, est-ce qu'il y a du lien ? Est-ce qu'ils se répondent ? Est-ce qu'ils sont complémentaires ou pas ? Ce sont des questions qui se posent. Est-ce que les différents textes sont réellement connus ? Je m'aperçois avec les discussions qu'on a pu avoir depuis le début de ce congrès que la réponse est non, finalement qui connaît les textes de déontologie ? Oui on a entendu parler d'une charte, mais pas tant que ça, à quoi réfèrent ces textes ? Ils réfèrent à des dimensions très génériques : respect de l'individu, ne pas se faire influencer, pouvoir informer durant notre intervention. Mais ça reste tout à fait possible que cette déontologie soit celle des psychologues par exemple, des ingénieurs ou je n'en sais rien, on est quand même sur une dimension assez générique. Parle-t-on de règle de métier ou des cadres déontologiques ? Ça réfère à mon questionnement autour de l'analyse de travail notre élément commun c'est l'analyse du travail. Ça réfère aussi à la question de la bonne ergonomie, puisque si on est sur une dimension déontologique règles de métier, où est-ce qu'on se situe par rapport à ça ? Voici des questionnements qui ont émergé je n'ai pas forcément de réponse là, mais je porte ces questionnements à l'assemblée.

Ensuite, à partir de quand j'estime que la demande outrepassé les règles de métier selon mon point de vue ? Est-ce que les règles métier, le cadre déontologique évoluent suffisamment pour s'adapter aux évolutions des entreprises et des demandes ? C'est une vraie question surtout quand

on sait que nos documents déontologiques ne sont pas forcément connus, qu'ils ont été rédigés à une époque assez ancienne et qu'ils n'ont pas été forcément évolués.

Comment garantir que mon cadre éthique répond au cadre de mes pairs ? C'est aussi une vraie question parce que j'ai remarqué et on le voit dans les conférences, qu'on est souvent très critique par rapport au travail des autres. Ça réfère aussi à la question de la belle ergonomie, mais c'est quoi la belle ergonomie ? Moi je ne sais pas encore ce que c'est. Ça pose la question d'est-ce qu'on a déjà défini ce qu'était une intervention parfaite ? Pour nous concrètement en tant qu'ergonome j'interviens, mais c'est quoi mon rêve d'intervention ? Est-ce qu'on a déjà considéré un cadre déontologique pour que ça puisse se réaliser dans les bonnes conditions ?

Il y a deux questions qui ont émergé, la première abordait ce sujet de la déontologie parce que c'est aussi parler de notre activité de travail donc j'ai repris le schéma de l'activité de François Hubault.

Finalement, aborder ce sujet, ne serait-ce pas aussi parler de Notre activité de travail ?



Est-ce que le seul référent déontologique ne serait pas finalement «l'analyse du travail»? Et pour le coup, on se débrouillerait avec le reste?

Je me suis demandé où est-ce qu'on positionnerait la question de la déontologie ? La question de la demande ? La question de l'éthique et de la morale ? Je les ai mises là. J'ai mis la déontologie comme ce qu'on me demande, de répondre à un cadre déontologique par rapport à mon intervention par rapport à ce que je vais produire comme comportement.

Mais c'est peut-être aussi dans l'histoire du conflit de logiques, il a un vrai questionnement aujourd'hui qui a émergé par rapport au sujet de Thierry qui a été assez bouleversant : où on se demande où positionner tout ça. Dernièrement, est-ce que le seul référent déontologique ne serait pas

aujourd'hui l'analyse du travail ? Le seul qui est commun et fait sens à tous puisque que les référents déontologiques, les textes, on ne les connaît pas, on est toujours autour de cette question d'analyse de l'activité. On revient toujours là-dessus « est-ce que tu as fait l'analyse du travail ? » donc finalement c'est peut-être ça le référentiel déontologique et on se débrouillerait avec tout le reste. Face à ça je me suis demandé quel était mon compromis par rapport à ces éléments-là ? Ça m'amène à montrer mon compromis d'action, comment personnellement j'ai construit un critère qui garantit le fait que je suis en accord ou en compromis par rapport aux valeurs éthiques qui me concernent, à ce que je considère comme valeurs déontologiques dans ma profession et la demande de mes clients. Ce compromis-là, je l'ai construit autour d'un cadre d'intervention qui est assez structuré et formel, qui s'articule autour de trois dimensions : dimension stratégique, dimension de compréhension du terrain et une dimension d'animation.

Le principe étant que toute action stratégique et/ou décision doit se construire sur la base d'une visibilité des exigences du travail et mettre en œuvre les instances permettant la gestion et/ou l'accompagnement de ce processus décisionnaire. Par ce cadre, je me garantis une structuration de l'intervention, dans les échanges et les interactions que je vais avoir avec les différents acteurs de l'intervention et qui vont s'articuler autour de ce cadre. Je me garantis aussi un cadre pour le processus de pilotage parce que je vais mener mon intervention, dans les réunions autour de ce cadre-là.

Ma réponse sur la question du compromis autour de la question de l'éthique et de la déontologie, personnellement, ça a émergé autour de ça.

Isabelle JAY : ergonome européen, Abitus, Grenoble

En ce qui me concerne, concernant la question de l'éthique professionnelle, je me suis inscrite dans le compromis, comme l'expliquait Benoit. L'éthique ne se poserait qu'en situation et pour moi c'est vraiment une question de contextualisation. À partir de là, j'ai choisi de raconter un exemple d'intervention où effectivement la question de l'éthique professionnelle s'est posée. C'est une intervention dans le secteur de la chimie, dans une entreprise qui a une activité de traitement de surface de petites pièces métalliques. Au départ c'est une demande conjointe de l'instance CHSCT, c'est-à-dire des élus et de la direction pour une intervention en prévention des risques psychosociaux. Cette intervention est fortement appuyée par les acteurs institutionnels : médecine du travail, CARSAT, comme un enjeu fort et une priorité pour l'entreprise à ce moment-là.

Concrètement, comment se manifestait la problématique des RPS ? C'était principalement beaucoup de tensions dans cette usine : de la violence verbale entre tous, entre chef et pas chef, entre opératrices, beaucoup de plaintes, des opératrices qui pleuraient sur la chaîne, et dans les

vestiaires donc effectivement un contexte psychosocial compliqué. On a proposé une démarche d'accompagnement à deux intervenantes, avec un pilotage par le CHSCT, la constitution de groupes de travail par métier, des observations en situations, des entretiens individuels. Si je synthétise un peu l'objectif de cette intervention au départ, c'était de comprendre en quoi le travail et son organisation génèreraient-ils toutes ces tensions ?

J'ai essayé de décortiquer à *postériori* comment, à quel moment, la question de l'éthique s'est posée dans l'intervention ?

Nous sommes intervenues en binôme avec une collègue. On avait une répartition du travail entre nous deux, elle s'occupait plutôt des fonctions support, de l'administratif et moi j'étais dans l'atelier. J'ai démarré les observations en tirant le fil d'une demande étiquetée risques psychosociaux.

Alors que j'observais une opératrice, une coloriste, celle-ci quitte son poste, c'était un poste d'approvisionnement de machines sous cadence. Je l'ai suivie et elle m'a emmenée dans un petit local qui est un local de stockage de produits assez vétuste et je la vois tirer un bidon sous un rayonnage. C'est une usine où on a très mal à la gorge et où on a la tête qui tourne, c'était quelque chose qui me questionnait au niveau du ressenti. Et donc, elle tire ce bidon, prend une quantité de poudre assez volatile, qui piquait la gorge, elle dépose cette poudre dans une boîte et elle repart. Et moi je reprends le bidon, je regarde l'étiquette et en fait c'était un produit CMR (cancérogène, mutagène et reprotoxique). Cette situation-là m'a amenée au cours des autres journées d'observation à voir d'autres situations comme ça, où la question de l'exposition au risque chimique était très inquiétante, alarmante.

C'est tout l'intérêt de travailler en binôme dans l'intersubjectivité des intervenantes, moi ça m'a beaucoup mise en difficulté pour continuer l'intervention. Quel sens ça a, l'occultation du risque chimique pour tous les acteurs ? Effectivement personne n'en avait parlé. C'est très questionnant alors que ce risque est vraiment très présent et très visible puisque sur une demi-journée on pouvait l'observer.

Pour moi ça posait vraiment la question des enjeux pour la santé au travail parce qu'on était censé travailler sur la santé des personnes, et donc de quelle santé parle-t-on pour les opérateurs et opératrices ? Du point de vue déontologique, comment on pense la suite de l'intervention ? Suite à cette observation, je me suis retrouvée en débat, en dispute de travail avec ma collègue au travers de deux positions, ça nous a vraiment mis en difficulté, entre une posture d'arrêt de l'intervention qui était la mienne. J'étais très radicale, car je trouvais scandaleux qu'on en soit là et je me disais que l'arrêt de l'intervention était aussi une manière d'obliger l'employeur à travailler sur la problématique du

risque chimique. J'avais aussi le sentiment qu'on nous baladait avec cette histoire de RPS, est-ce que les enjeux ne sont pas ailleurs et quels sont-ils ? On est peut-être là justement pour les poser. Ma collègue était sur la position contraire de dire on continue et on prend en compte la question du risque chimique, en l'intégrant au fil du temps. On s'est retrouvé en situation de dispute professionnelle et on a trouvé l'issue auprès d'un collectif de pairs, un petit groupe, parce qu'on est tous indépendants, donc c'est l'intérêt quand on travaille seul, d'avoir des espaces de discussion avec des pairs, une forme d'intervention ou d'échanges sur la pratique.

Et grâce à cette mise en débat plus collective, ça nous a aidés toutes les deux à sortir de nos positions clivantes en choisissant de marquer un point d'arrêt dans l'intervention. On était d'accord pour se dire : on va questionner les élus d'une part et la direction d'autre part, sur le fait qu'on ne travaille pas la question du risque chimique chez eux. Alors que c'est une entreprise de ce secteur-là, ça veut dire que c'est la responsabilité de la direction, mais aussi celle des élus.

Sur ces questions-là, je vais un peu vite sur la synthèse, mais on a eu une direction qui nous a dit qu'effectivement face à l'ampleur de la situation, elle ne savait pas comment attraper les choses, et qu'elle avait très peur de devoir fermer le site. Du côté des élus du CHSCT, ils avaient une forme de déni du risque, ce qu'on pouvait comprendre parce que tous les élus étaient issus du service maintenance, et dans ce type d'usine c'est la maintenance qui est la plus exposée au risque chimique : maintenance des cuves de soude, d'acide et donc eux aussi avaient des comportements à risque.

Comment est-on est sorti de ce point d'arrêt ? Parce que finalement, on a continué l'intervention. Ça a été d'être tous d'accord pour se dire qu'il y avait un intérêt à travailler ces nouvelles questions que pose l'intervention : comment les salariés travaillent-ils avec ce risque ? Dans le mouvement et dans la dynamique de l'intervention, ça amène le fait de se dire que les questions posées par l'éthique professionnelle sont devenues, entre autres il n'y avait pas que ça, mais elles sont devenues un objet de l'intervention. Ça a amené des observations complémentaires sur ces aspects-là, des questionnements dans les groupes de travail, autour de la question : vous faites comment pour travailler avec le risque ? Toujours en tirant le fil du travail.

Ce que j'ai trouvé assez intéressant, c'est qu'il en est ressorti une analyse peut être plus en profondeur que si on n'avait pas interrogé tout ça et qui nous a permis d'articuler les risques psychosociaux avec l'exposition au risque chimique, et notamment autour de la question de la peur. Les opérateurs étant des opératrices, ce sont les femmes qui étaient exposées, donc les femmes avaient peur. Elles avaient peur des produits chimiques, elles disaient que pour travailler, il ne fallait pas avoir peur de l'acide, mais justement, en disant cela, elles exprimaient de la peur. Comme le risque n'était pas travaillé, elles avaient peur de tous les produits, même des produits qui n'étaient pas

toxiques. Face à ça, il y avait une autre posture qui était le déni des chefs et de la maintenance. Les chefs sont moins exposés au risque, la maintenance l'était beaucoup, la question du déni ça permet aussi de mettre à distance le risque, de pouvoir travailler tous les jours et surtout, ça expliquait les conduites à risques notamment au niveau des personnels de maintenance.

Un autre sujet qui était vraiment compliqué et qu'on ne savait pas comment attraper c'était la situation particulière des femmes enceintes. C'était une usine où c'était vraiment très particulier, on ne parlait que des femmes enceintes. Soit des femmes qui étaient revenues de congé maternité et qui disaient « j'ai été très mal traitée par mon chef en rentrant ». Soit des jeunes femmes qui disaient, « mais moi j'ai très peur d'être enceinte en travaillant ici, qu'est-ce qui va m'arriver ? » Beaucoup d'histoires assez glauques autour de fausses couches, des rumeurs où tout tournait autour de ces femmes enceintes. Et finalement les femmes, les jeunes femmes enceintes, elles étaient à l'origine d'inquiétudes de tous et elles portaient, manifestaient l'inquiétude de tous autour de cette question-là, de l'exposition aux risques chimiques.

Au travers de cette intervention, telle que je la raconte, je me suis demandé ce qu'on pouvait en retirer, en voici des bribes c'est bien évidemment incomplet. Au travers de cet exemple, ce serait quoi les repères d'une éthique professionnelle pour l'intervention en ergonomie ?

1^{er} point : Il me semble et j'y tiens beaucoup par rapport au positionnement de l'intervenant, je trouve que quand on est un peu perdu, il y a un repère à avoir, et qui me sert beaucoup, c'est comment on tient les enjeux de la santé au travail ? Et toujours se poser cette question-là, ça aide quand on est balloté en intervention.

2^e point : Se poser la question de la dynamique de l'intervention. Je trouve toujours intéressant de se dire à chaque moment de l'intervention, on peut proposer un point d'arrêt quitte à rajouter des points de réunion ou autre, pour discuter parce qu'on se dit là il y a un problème, il faut qu'on travaille la question. C'est un peu une dynamique qui permet de réajuster la démarche. S'autoriser à se poser la question de l'arrêt de l'intervention, ça ne veut pas dire qu'on le fait, mais c'est se demander : est-ce que je continue ou pas, parce que je ne suis pas bien avec ce qui m'arrive ? Se poser cette question-là, ça permet de s'autoriser à penser et donc à négocier les conditions de poursuite d'une intervention. Quelles sont les conditions qui m'importent pour poursuivre le travail dans une collectivité ou dans une entreprise ?

3^e point : Sur la question de l'éthique professionnelle, il me semble qu'on ne peut pas la résoudre seul, à deux un peu plus, mais il me semble qu'on résout ces questions d'éthique parce qu'on est à plusieurs, qu'on en parle à plusieurs et que la question du compromis ou de l'arbitrage se

joue à ce moment-là. D'où l'importance des cercles de pairs, entre ergonomes, mais ça peut aussi être avec des intervenants qui partagent la question du travail et du travail réel.

Thierry Morlet : Ergonome Européen, ANCOE, Albertville

Voilà trois regards sur cette question de l'éthique professionnelle telle qu'on la ressent individuellement et qu'est-ce qu'on fait d'une déontologie professionnelle qui est un point commun de nos préoccupations. Maintenant c'est à vous peut-être de nous renvoyer vos réactions par rapport à ces questions-là. Est-ce que dans vos interventions, dans les milieux professionnels que vous traversez, se posent des questions à vous, d'éthique ? Comment vous les traiter, comment vous les véhiculez ? C'est peut-être ça aussi qui fera l'intérêt, à l'issue de ces ateliers, de nous faire réfléchir sur comment pouvons-nous faire évoluer une déontologie professionnelle qui aujourd'hui existe, mais peut-être date ? C'est un peu le pari qu'on va faire avec vous cet après-midi, si vous le voulez bien.

Laurence Vergnaud : ARACT nouvelle aquitaine

Je réagis par rapport à l'éthique et au risque chimique puisque je travaille là-dessus depuis plusieurs années. Nous avons aussi eu ce cas de figure, la question est-ce qu'on est alertant ? Quand on alerte l'entreprise par rapport à un risque chimique CMR notamment, quelle attitude on prend ? Est-ce qu'on alerte même si on n'a pas de solutions à leur proposer ? Est-ce qu'on alerte alors qu'on ne sait pas si on va pouvoir les accompagner à trouver une solution ? Toutes ces questions se sont posées. Nous par contre cette régulation on a pu la faire avec nos partenaires du moment qui étaient aussi le médecin du travail, qui connaissait très bien l'entreprise et avec qui on a pu se poser ces questions-là. C'est-à-dire, on a repéré nous des choses, que l'entreprise n'a pas identifiées : qu'est-ce qu'on fait, à quel moment on les informe qu'ils sont exposés à du risque ? En sachant que, plus on va mettre de temps à intervenir plus l'exposition perdure. On s'est posé ces questions, on a régulé entre nos deux métiers : ergonome et médecin du travail. Voilà mon témoignage.

Thierry Morlet : Ergonome Européen, ANCOE, Albertville

Merci, peut-être vous poser une question : est-ce que ce temps de régulation ou de discussion, entre le médecin du travail et vous, a été pour vous l'occasion de formaliser quelque chose qui était une référence dans la pratique de l'organisation dans laquelle vous êtes ? Où ça n'était qu'un retour d'expérience unique et immédiat ?

Laurence Vergnaud : ARACT nouvelle aquitaine

C'est en cours puisqu'on est encore sur une action avec le risque chimique et à un moment on formalisera des choses qu'on aura capitalisées ensemble. Ça va se faire, mais on n'a pas encore

formalisé là-dessus. L'idée c'est de formaliser un peu cette construction sociale, les questions qui se posent en fonction des différents métiers. Quelles sont les questions d'éthique que peuvent se poser l'ergonome et le médecin du travail ? Il y avait d'autres intervenants, le contrôleur de la CARSAT, et ce serait effectivement intéressant de creuser un peu, modéliser un peu ce qu'on a pu vivre et voir comment ça peut se diffuser.

Stéphane San Millan : Ergonome Européen, CH Robert Boulin

Entre 2001 et 2003, j'ai fait mon DESS en alternance sur un chantier de construction navale, où il y avait un risque chimique fort. La question des femmes enceintes s'est posée sur une action très particulière qu'est le pontage : en gros des émanations de styrène en milieu clos. Il y a eu comme pour Laurence une coopération entre les observations et les médecins du travail. On a posé des patchs aux opératrices et les résultats des patchs ont montré qu'on dépassait la valeur. Le médecin du travail a eu le pouvoir d'interdire à l'entreprise de faire faire cette phase de pontage par des femmes en âge de procréer. Parce que ces jeunes femmes étaient angoissées à l'idée de recevoir des émanations de produits reprotoxiques tout en étant enceinte, mais sans en avoir la connaissance à ce moment. Le médecin du travail a eu le pouvoir de faire en sorte d'exclure, enfin d'éloigner de l'exposition du risque les femmes enceintes. Ça, c'était le premier témoignage. Pour la petite histoire, j'ai fait mon mémoire de DESS sur éthique et déontologie des ergonomes.

La deuxième remarque, c'était sur ce qu'a dit Isabelle. Et ça me fait penser à ce que disait Christol : « parfois, ne pas faire c'est faire » : c'est-à-dire qu'à un moment donné, effectivement, quand la question de l'éthique se pose et qu'il faut remettre en question la règle de l'intervention voire partir du site. Pour ma part c'est ce que j'ai fait, pour justement faire bouger, se questionner les dirigeants qui autrement parfois restent droits dans leurs bottes en face pour des questions commerciales.

Jean-Christophe Ketels : Ergonome, Emergences

Il existe un code international d'éthique des professionnels de santé qui a été révisé dans les années 1992 environ par la commission internationale de santé au travail. Il y a aussi une problématique sur les intervenants de prévention des risques professionnels qui doivent avoir une déontologie, c'est précisé par les textes. Et quand on intervient en tant qu'expert CHSCT, il y a des textes qui disent qu'on doit expliquer notre déontologie aux personnes qu'on va rencontrer dans l'entreprise. Donc la question de notre déontologie en disant il n'y a pas de code de déontologie donc on ne sait pas, on fait un peu comme on veut, on est quand même obligé, par des textes, de respecter une certaine déontologie dans l'entreprise.

Thierry Morlet : Ergonome Européen, ANCOE, Albertville

On va redonner la parole à la salle, je vais juste faire un commentaire par rapport à la charte de déontologie des ergonomes européens. Je serais intéressé d'avoir des retours sur qu'est-ce qu'on fait de cette charte ? Comment on l'utilise et est-ce qu'elle est un référentiel pour la pratique ? Est-ce qu'elle est un élément d'assise dans les relations que l'on a avec des commanditaires ? Je vous laisse réfléchir à ça et poser des questions pour y répondre.

Véronique Ruiz : Ergonome, Agir'H

Je vous remercie pour ces échanges et ce débat qui me semble essentiel. Si on se demandait hier si notre métier allait disparaître, je pense qu'on a tout intérêt à tenir ce fil de l'éthique et de la déontologie. Parce que ce sont des sujets sensibles qui traversent tous nos métiers dans leur diversité. Je voulais vous soumettre aussi ce questionnement de l'éthique derrière lequel parfois certains praticiens peuvent se protéger. Quand, sous le coup du secret professionnel et de la déontologie, on ne dit pas les choses et on laisse couvrir en entreprise des situations qui rendent malades les gens, il y a un certain plan à tenir, de devoir lever le bouclier derrière lequel certains peuvent se cacher.

Anne-Sophie Allanot : Ergonome, Ergowoman

Je voulais vous remercier parce que vous répondez exactement à ce pourquoi je viens ici. Par la complémentarité de ce vous venez de dire, c'est qu'effectivement on a peut-être une déontologie commune, mais elle se réinterprète dans chaque contexte. Et ce que vous a dit madame Jay c'est tout à fait ça, c'est qu'à un moment donné d'une position personnelle, on a besoin à un moment que cette position soit partagée et collective. C'est-à-dire que de porter seul, et d'ailleurs vous étiez en dualité, parce que vous étiez deux personnes avec pas forcément deux éthiques différentes, mais certainement une déontologie commune, mais une application dans l'instant qui était différente, et à un moment pour pouvoir tenir, parce que moi aussi j'exerce assez seule, pour tenir j'ai besoin d'être soutenue par le collectif. De dire que oui dans cet instant soit je continue soit j'arrête, mais que c'est quelque chose qui est vraiment porté par ma profession. C'est une question de métier en fait, qui revient à la déontologie, mais qui est contextualisé. J'espère que c'est clair ce que j'exprime. Merci.

Thierry Morlet : Ergonome Européen, ANCOE, Albertville

Pour ma part, et je laisserai aussi mes camarades réagir, cette charte de déontologie des ergonomes européens est arrivée avec quelque chose de très officiel, qui était la qualification. Et j'ai trouvé que pour nous c'était un outil, c'était quelque chose que l'on pouvait valoriser dans les relations qu'on avait avec des tiers. Par contre c'est vrai que je ne retrouvais pas non plus toutes les valeurs que moi je mettais dans mon métier. Par exemple, un attachement très fort à une présence soutenue sur le terrain, pour faire de l'analyse. Et je me rends bien compte que toute charte a forcément ses

forces et ses faiblesses. Et parfois je me demande comment faudrait-il faire pour qu'on puisse réactualiser des textes qui sont assez fondamentaux de mon point de vue. J'aimerais bien vous entendre sur cette charte, je pense que vous la connaissez, je l'espère en tous cas. Notamment les ergonomes européens doivent la connaître.

Virginie Rasclé : Ergonome Européen, Astia

Je suis ergonome européen, j'ai donc eu l'occasion d'utiliser la charte. Je l'insérais dans les propositions d'intervention que j'étais amenée à livrer aux entreprises. Ça donnait parfois lieu à un peu d'explicitation. Pour moi c'est quelque chose de très utile. Après ce qui reste à mettre en question, c'est la manière dont on l'articule avec la charte si elle existe ou pas de la structure dans laquelle on travaille.

Benoit Zittel : Ergonome Européen, Anthropie, Paris

Moi ce qui m'interroge c'est qu'en fait quand j'ai lu la charte de déontologie de l'ARTEE ou celle de François Daniellou, je me suis demandé à partir de quand ça réfère d'une déontologie de nos pratiques ? Parce que c'est très générique, ça m'a donné l'impression de ne pas référer à ce que je faisais en tant qu'ergonome, par rapport à mes valeurs éthiques, ça ne parlait pas forcément de la relation à l'entreprise. Ça a été fait, mais comment et dans quel cadre ?

Ce que je remarque c'est qu'on va parler de nos pratiques, mais on n'a jamais fait évoluer ces chartes. C'est vrai que quand Thierry nous a interpellés là-dessus, je me suis dit d'accord je suis ergonome européen, mais en fait je ne m'en sers pas, puisque je ne m'y retrouve pas forcément. Le fait de devoir m'y replonger m'a fait me demander comment se fait-il que notre communauté ne fasse pas vivre une évolution de nos déontologies de pratique pour créer du sens commun ? Je pense que c'est quelque chose qui aujourd'hui, nous manque. Il faudrait trouver les leviers, les moyens ou peut être via ORME de reposer ces questions de déontologie. Alors peut-être pas au niveau de l'ARTEE, parce que ça implique une dimension européenne, mais peut être à d'autres niveaux pour faire évoluer tout ça.

Bernard Dugué : Ergonome enseignant-chercheur, Equipe Bordeaux Ergonomie INP

Sur ces questions je pense qu'on se laisse piéger par la volonté de définir absolument la chose de manière rigoureuse. La déontologie, c'est une construction professionnelle qui est un peu le dénominateur commun, le plus petit dénominateur commun quand on se situe en plus à une échelle européenne. Dénominateur commun sur lequel les représentants d'un métier se mettent d'accord pour régir les pratiques. Donc c'est vraiment une construction professionnelle, une construction de métier la question de la déontologie.

Pour donner le même exemple que Virginie, nous avons l'habitude l'équipe de Bordeaux, de joindre la charte de déontologie des ergonomes européens dans nos propositions d'intervention. Il arrive de temps en temps qu'on ait des employeurs qui mettent en discussion, c'est-à-dire concrètement ça veut dire quoi le principe déontologique. Par exemple, d'arrêter une intervention dans laquelle on serait au-delà de nos capacités professionnelles. Alors, il y a une inquiétude de la part du demandeur qui est, mais attendez ça veut dire que du jour au lendemain vous pouvez nous laisser tomber sans qu'on ait eu une discussion avant. Donc parfois, ça génère des discussions, on peut dire qu'à ce moment-là la charte de déontologie remplit sa fonction. C'est-à-dire que pour nous c'est un point de repère et puis pour le demandeur ça peut être un point de discussion. Donc ça c'est la déontologie.

Mais la déontologie que vous venez de débattre ne règle jamais la question de l'éthique. Parce que la question de l'éthique a une dimension qui est personnelle. La mise en œuvre de principes sur la base d'une éthique c'est fondamentalement un ajustement il me semble, entre différentes sources de principes moraux qui nous guident tous. Et ces différentes sources, elles peuvent être à la fois professionnelles, mais liées à la famille, à l'éducation, à tous les milieux dans lesquels on a grandi et évolué et on continue d'agir. L'éthique c'est toujours une question d'arbitrage vous l'avez très bien dit, l'éthique, ça se réfère à une situation. Donc ça veut dire que ce n'est pas du tout le principe déontologique qu'on appliquerait de manière mécanique. Il me semble que les questions que vous évoquez relèvent d'une part, je ne sais pas comment le dire, mais d'une part d'indéfinition. C'est-à-dire on ne peut pas le régler par avance parce que ce sont les caractéristiques de la situation en fonction de valeurs issues de différentes origines qui vont nous faire trancher, pour partie sur des valeurs de métier et pour partie sur des valeurs personnelles. Et on essaie de transmettre ça d'ailleurs aux étudiants.

Si je peux me permettre deux minutes de plus, il me semble que l'éthique, ça sert aussi à autre chose qui n'a pas été évoqué. J'ai envie de me référer aux modèles opérants de Wisner, ça sert aussi à élaborer des concepts. Par exemple, depuis quelques années, ça a été le cas dans l'équipe en lien avec d'autres, notamment les sciences de gestion, où on travaille sur des questions d'organisation et sur l'idée de subsidiarité. L'idée de subsidiarité est directement issue de la volonté de transposer dans la mise en œuvre d'un modèle organisationnel, des principes éthiques.

Des principes éthiques qui se fondent sur une vision que l'on porte, le « on » étant les concepteurs de ce principe de subsidiarité dont je ne vais pas parler là parce que ça nous amènerait trop loin. Mais une vision que l'on porte de la place de l'Homme, dans la société. Et en particulier de la capacité pour chacun et en particulier au travail de pouvoir exprimer son autonomie, celle-ci devant

se traduire par pouvoir détenir un pouvoir de décision à quelque niveau hiérarchique que ce soit. Et appliquer le principe de subsidiarité, donc appliquer la concrétisation d'un principe éthique, c'est juste être à l'envers des principes néo tayloriens, où dans un principe taylorien la hiérarchie détient la connaissance scientifique du travail et le traduit par une organisation. Dans le principe de subsidiarité c'est l'inverse, cette hiérarchie est au service du collectif, du bien commun, ce qui est une inversion. Et je voulais rappeler ça, car vous avez surtout parlé de l'éthique dans l'intervention, mais l'éthique peut agir d'une certaine manière beaucoup plus en amont pour déterminer des axes de réflexion, qu'après nous allons avoir à charge de concrétiser. C'est-à-dire, qu'est-ce que c'est une organisation qui se construit sur la base d'un principe éthique qui serait celui du principe de subsidiarité.

Alexandre Morais : Ergonome, Responsable Ergonomie Industrielle, PSA, Poissy

C'est très intéressant ce que tu dis Bernard, comme d'habitude. Mais il y a énormément de choses dans ce que tu racontes. La première chose quand tu es intervenu sur l'éthique, sur le fait qu'on ne puisse pas la formaliser ou l'arrêter parce qu'elle est située, là je suis tout à fait d'accord avec toi. En revanche quand tu fais référence à la déontologie j'ai l'impression que c'est une déontologie un peu sanctuarisée, c'est-à-dire quelque chose d'un peu trop pérenne. J'ai été rassuré parce que le coup d'après tu es arrivé avec « mais l'éthique, ça sert aussi à créer des concepts ». Et là je me dis c'est génial c'est là que se trouve notre point d'évolution, qui permettrait d'avancer.

Et puis tu as parlé de la subsidiarité avec le fait que c'était un principe éthique qui allait un peu à l'inverse de ce qui se passait au niveau des approches néo-tayloriennes, etc. Tout cet ensemble me fait revenir à mes questions qui sont : comment se fait-il que, je ne sais pas si la dernière charte remonte à 25 ans, mais comment se fait-il que ces questions-là ne nous traversent pas plus souvent ? Je pense que dans l'inconscient collectif des ergonomes, le fait de parler d'éthique et de déontologie immédiatement, je me rappelle ces débats, on a la crainte de la création d'un ordre des ergonomes. Ce n'est pas de ça dont on parle. Ce dont on parle c'est de dire juste, il y a des tas de choses qui évoluent, comment pouvons-nous faire pour récupérer les retours d'expérience des uns et des autres sur leurs pratiques de l'éthique quotidienne ? Si on peut s'exprimer ainsi Pour avancer et produire des nouveaux concepts parce que c'est intéressant et c'est opérant, soit mettre à jour notre propre déontologie. Je pense qu'on tient quelque chose sur laquelle à mon avis il faudrait que l'on puisse réfléchir et avancer.

Benoit Zittel : Ergonome Européen, Anthropie, Paris

Je n'ai pas grand-chose à dire là-dessus, mais ça me fait penser à faire attention à ne pas se faire piéger par les règles de métiers. C'est à dire où est ce qu'on situe la déontologie, ou autre, mais

j'en reviens à la même question : à quel moment on fait vivre cette question de la déontologie ? Ou alors est-ce qu'on reste sur ce qui a déjà été écrit comme encré dans le marbre parce que suffisamment générique pour ne plus avoir à y retoucher ? C'est un vrai questionnement.

Clémence Blin : MSA Marne Ardennes Meuse

Une réflexion que je lance et puis après plutôt un retour suite à une discussion que j'ai eue avec une collègue ergonomiste.

Je me pose la question dans ce code déontologique si on le fait évoluer, au vu de la thématique de ces journées de Bordeaux, de tous les contextes qu'on a vus est-ce qu'on n'a pas aussi intérêt à se laisser de la marge de manœuvre dans la construction de cette déontologie si on la fait évoluer ?

Et ensuite un échange que j'ai eu avec une collègue ergonomiste. On était à un congrès et il y avait une présentation sur des élevages de porcs et c'était sur une étude. Elle me disait je ne sais pas comment tu fais pour intervenir dans le milieu agricole quand on voit ce genre de chose je me dis que je ne pourrais pas. Et la réponse que je lui ai faite c'est en quoi nos valeurs personnelles doivent interférer dans ce qu'on fait ? On fait de l'amélioration des conditions de travail, donc est-ce que je dois laisser mes propres valeurs interférer avec ça ?

Pierre Falzon : CNAM Paris

Je vais faire un pas en arrière pour me faire comprendre. Quand on enseigne l'ergonomie, ici par exemple on dit qu'il y a des règles du jeu dans l'intervention. Il faut que ça se passe de telle manière, il faut mettre en place telle et telle instance, tout un ensemble de choses qui sont dites. Tout cet ensemble de règles, est-ce que c'est une contrainte ou une ressource ? Ce sont les deux. Je pense que les codes de conduite, les règles éthiques, la déontologie alors je ne vais pas rentrer dans les distinctions, c'est pareil ça peut être les deux. Et donc la question qui se pose c'est "est-ce que dans une situation donnée..." et je suis très en phase avec ce qui a été dit par Isabelle Jay, notamment par Bernard à l'instant et par d'autres probablement... C'est la question "comment on s'en sert dans une situation donnée ? Quel arbitrage on fait entre ça et d'autres contraintes, et d'autres ressources qui sont en présence, qui peuvent être complètement personnelles ?" je fais allusion à ce qui vient d'être dit par Clémence Blin avec les règles individuelles ou bien des règles qui peuvent être propres à l'entreprise et peuvent entrer en contradiction donc il y a un arbitrage global à faire. C'est la première chose que je voulais dire autour d'une question de contextualisation. C'est pour ça que la question d'éthique et pratique ou déontologie et pratique, ce que vous voulez, ça entre en ligne de compte.

La deuxième chose que je voulais dire c'est que je ne suis pas sûr, et peut être que quelqu'un dans la salle le sait, que la SELF ait en soi un code de conduite ou des règles déontologiques établies, je suis peut-être à persuader de ça. Par contre ce que je peux vous dire c'est qu'il existe des textes très précis pour la société américaine d'ergonomie, pour la société australienne d'ergonomie, pour la société britannique d'ergonomie où ils sont formalisés et disponible sur leurs sites. Ça, c'est ce que je connais, car je suis capable de lire l'anglais, évidemment s'il y a une société russe d'ergonomie je suis plus en difficulté. Mais je pense que c'est intéressant d'aller regarder ça parce que vous ne trouverez pas les choses dans ces différentes définitions. Par exemple, ça s'appelle code de conduite et pas déontologie et si vous prenez la définition américaine, il y a plusieurs sections. Et il y a toute une partie, qui est importante, sur le code de conduite en matière juridique, que vous ne trouverez pas, je pense, pour la définition anglaise ou australienne. Il y a un code de conduite aussi au niveau de l'IEA. C'est très culturel ces histoires de code de conduite, c'est lié aussi à la façon dont une société fonctionne et la façon dont la pratique intervient. Et ce n'est pas un hasard si aux états unis il y a toute cette partie sur les aspects juridiques, c'est parce que l'ergonomie juridique c'est le fait d'aller témoigner dans des procès, d'être partie prenante, etc., d'être payé par des plaignants ou des sociétés qui se défendent. C'est une partie significative de l'activité ergonomique dans ces pays.

Thierry Morlet : Ergonome Européen, ANCOE, Albertville

Moi je me pose la question, dans des organisations d'ergonomes, que ce soient des ergonomes internes dans des grandes entreprises ou des cabinets d'ergonomie. Est-ce que finalement l'éthique professionnelle n'est pas la signature de la façon dont on fait de l'ergonomie dans ces structures-là ? C'est-à-dire, est-ce que quelque part quand on travaille par exemple chez Air-France ou dans un cabinet comme le tien Benoit, est-ce que finalement tous ces ergonomes qui travaillent ensemble et sous une même entité, ne finissent pas par avoir une éthique partagée ? Et donc ce serait aussi une signature professionnelle. Si la salle veut réagir ?

Stéphane San Millan : Ergonome Européen, CH Robert Boulin

Je crois que Bernard il a un peu répondu à la question que tu viens de poser. Pour moi, la déontologie et dans ce sens la charte des ergonomes européens, moi aussi je m'en suis servi le peu de temps où j'ai été consultant. Ça nous pose une base commune pour communiquer et pour laisser suffisamment de marge à tout le monde pour s'y retrouver. La question d'éthique, je suis d'accord avec Bernard c'est quelque chose de plus personnel et c'est quelque chose aussi qui se joue à chaque fois différemment en fonction des contextes comme l'a dit Isabelle.

L'autre chose que je voulais dire c'est que je trouve que le sujet de la table ronde est bien choisi parce que s'interroger à la question de l'éthique, c'est s'interroger sur notre propre santé à nous. Ça rejoint également la question de qu'est-ce que c'est la belle ergonomie ? Et ça, ça va être différent pour chacun d'entre vous. La relation entre guillemets (avec des gros guillemets) affective qu'on a chacun avec notre propre travail et notre propre pratique, elle est propre à nous même. Jusqu'où on peut aller ? Jusqu'où quand on est sur un terrain, à un moment donné on se dit attention là t'es en train de cautionner une situation qui peut potentiellement être délétère pour la santé d'un opérateur ou d'un cadre, etc. Jusqu'où on va ? C'est la différence entre les compromis et la compromission. Et cette limite où on se dit à moment donné qu'il faut arrêter, il faut comme l'a fait madame, poser la question de l'arrêt de l'intervention, et dire écoutez, pour nous ce n'est plus possible dans cette situation-là, alors évidemment avec toute la diplomatie nécessaire. C'est un enjeu de santé au travail pour nous. Ce qu'Yves Clot appelle l'activité empêchée. Comment dans chaque intervention, dans chaque contexte on s'interroge sur jusqu'où j'estime aller ? Mon éthique à moi avec mon histoire, etc., avec les acteurs aussi. Parce qu'à chaque intervention, il y a des alliances et c'est parfois ce qui nous sauve et c'est ce qui fait qu'à un moment on se dit, toi ton éthique elle est pas mal, mais peut être qu'avec tel et tel acteur tu vas pouvoir faire bouger les choses. On essaie une fois, deux fois, et puis si on ne peut plus, on ne peut plus.

Johann Petit : Maître de conférences, Ergonome Européen, Université Bordeaux

Moi, je voulais rebondir sur plusieurs choses qui ont été dites. Il me semble que, et notamment ce que Bernard a posé, c'est plus une question et Isabelle l'a extrêmement bien montré dans l'exemple, c'est aussi avoir une capacité à poser des choses dans l'intervention et à les réajuster. Et d'accepter que les questions éthiques soient des questions d'intervention qui nécessitent peut-être de réajuster l'intervention, pas nécessairement de réalimenter la déontologie, des règles qui pourraient être des contraintes pour d'autres. Je discutais avec Karine en aparté c'est vrai qu'on ne se pose pas forcément les questions comme ça. Mais on est sur des interventions communes et parfois on a des choses qui nous perturbent personnellement qui nous gênent, qui ne vont pas forcément gêner le collègue de la même manière. Je pense que c'est important de pouvoir nous autoriser à discuter de ça comme on discuterait d'autre chose dans les interventions. Je ne sais pas si c'est vrai, mais je suis d'accord avec le fait qu'on est de plus en plus confronté à des problèmes éthiques dans le travail. Parce qu'entre le constat de certaines situations et notre incapacité à y faire quelque chose, on va se dire que ce n'est pas là que le problème se pose, mais je ne pourrai pas y aller, ça pose des problèmes d'éthique. Je pense que si on veut pouvoir continuer nos interventions et par exemple dans le projet

de conception dans lequel on est, en se disant qu'il faudrait peut-être des ressources en plus, d'effectifs c'est ça le vrai le vrai problème.

Mais pouvoir continuer à tenir son projet de conception proprement tout en étant un peu libre sur le plan psychique, je pense que ça nécessite des dispositifs de régulation dans les interventions. Au-delà de la question de la déontologie, je crois que ça remet aussi en question nos dispositifs d'intervention. Et peut-être les sujets qu'on s'autorise ou pas à discuter dans les interventions.

Autre question :

Juste pour partager deux expériences qui m'ont marqué en tant que jeune ergonomiste. Mon premier patron, responsable en ergonomie c'est Bernard Dugué et il a l'habitude de dire nous les ergonomistes on a du sang sur les mains. Alors au début c'était un peu choquant et puis on essaie de comprendre quel en était le sens. Ce qu'il voulait nous dire par là, c'est que dans le cabinet qu'il montait, il fallait qu'on assume le fait qu'on soit coconcepteurs d'une situation de travail qui soit potentiellement pathogène par certains égards que l'on a. On essaie de faire au mieux, mais qu'on n'arrivera pas à tout et qu'effectivement il faut prendre position dans la construction de l'intervention. C'est une expérience qui m'a beaucoup marqué et qui, pour moi, renvoie à l'éthique.

La deuxième expérience que j'ai eue c'est avec Christian Martin qui est enseignant chercheur ici encore un peu de temps avec lequel nous avons fait une grosse intervention en architecture. À l'époque, j'étais jeune ergonomiste au laboratoire de Bordeaux, et il me dit qu'il faut pour la réussite du projet qu'on change la procédure de la loi MOP et qu'on fasse un marché de définition. Je me suis, mais il est fou, on est ergonomiste, qu'est-ce qu'il me demande de faire, changer la procédure ? Il me dit qu'il faut qu'on ait un positionnement qui s'appelle conducteur de projet, qu'on avait inventé auprès de la maîtrise d'ouvrage. Et on a réussi effectivement à faire adopter sur cet hôpital local, le fait qu'on passe sur un marché de définition et ce n'était pas l'avis au départ des architectes qui nous entouraient. Ça m'a beaucoup marqué parce que je me suis dit, il a eu le courage, je ne l'aurais pas eu moi à l'époque, mais lui il l'a eu. Il a eu le courage d'aller au bout de ses convictions sur ce qu'il fallait faire pour que l'hôpital soit conçu de la meilleure des façons. Pour moi ça renvoie un peu à une éthique de responsabilité et ce sont des expériences qui sont phares. Je trouve que si on devait amender des chartes éthiques, c'est aussi penser à ce secteur de l'éthique de responsabilité.

Thierry Morlet : Ergonomiste Européen, ANCOE, Albertville

Je voulais réagir par rapport à ce que disait tout à l'heure la dame et Bernard aussi, sur le fait de mettre la charte des ergonomistes dans des documents qu'on transmet à d'autres. Avec Arnaud Tran Van, on avait fait un texte d'éthique professionnelle qui est notre façon de voir notre métier et

franchement je pense et j'aurais tendance vu mon grand âge à encourager tout le monde à faire ce travail-là. Peut-être pas à en faire un document qui se diffuserait, mais apporter cette réflexion de manière partagée si on est dans des équipes pluridisciplinaires ou d'ergonomes. Et de se demander en termes d'éthique c'est quoi notre métier, notre engagement, notre responsabilité, notre rôle social, etc. Je trouve que ça fait du bien à la tête.

Renaud Heitz : ergonome, département Gironde

Nouvellement sur cette réflexion, depuis une heure, j'ai cherché quelle est la définition de la déontologie professionnelle. Une de ses définitions fait référence à l'ensemble de principes et règles éthiques qui gèrent et guident une activité professionnelle. Par rapport aux ressources, contraintes, je me disais qu'en comparaison avec la déontologie de la médecine ou de la police nationale, chez les médecins ça génère une obligation de ne pas s'épancher sur des témoignages de patients. Ça permet éventuellement de générer des expressions auxquelles on n'aurait pas accès sans cette déontologie.

Chez les agents de la police nationale, ça oblige à avoir une vigilance sur le quotidien, même en dehors des heures de service. Ne pas ignorer éventuellement les violences qu'on croise et ça permettrait, j'y mets des guillemets, d'avoir un sentiment de sécurité ou de confiance à la population.

Je me demandais pourquoi est-on devenu ergonome ? C'est qu'à un moment donné, en tout cas pour ma part, on peut se sentir être un rouage utile au progrès, à transformer les choses. Et ça fait écho au prochain thème de la SELF que vous avez présentée tout à l'heure sur quel est le rôle de l'ergonome pour changer le monde ? Si on doit trouver une déontologie qui nous permette peut-être de guider notre profession, je me disais qu'un élément de réflexion pouvait être le moment où il y a un point de rupture avec notre valeur éthique, notre déontologie. C'est peut-être élever suffisamment la conscience du commanditaire et dire là, si vous allez dans ce sens-là après avoir eu un niveau de conscience suffisamment élevé pour comprendre notre approche, là peut-être qu'on peut rompre la chose. Mais tant que ça n'est pas arrivé, on continue et on essaie de transformer les choses. Ça pourrait être un sujet très intéressant pour la prochaine SELF, sur ce travail qui permettrait d'avoir une assise commune et peut-être une reconnaissance et une visibilité, une communication, une pérennité du métier d'ergonome.

Frederic Luzi : ergonome, Renault SAS

Il y a tellement de choses, c'est difficile de réagir sauf que je garde, moi, la dernière suggestion que tu as faite Thierry sur y réfléchir ensemble au sein d'une équipe parce que j'ai toujours gardé ça a un niveau plutôt individuel. Il est arrivé aussi que je me fasse piéger, sur des questions où en tant qu'ergonome interne on se demande jusqu'où il faut participer, à quoi ? Et jusqu'où on a la capacité à

arrêter l'intervention comme vous avez pu le dire tout à l'heure ? Ça ne se joue pas de la même façon que des intervenants extérieurs. Ça n'a forcément pas la même conséquence, mais c'est possible aussi.

Mais de temps en temps, on se laisse embarquer. Moi je l'ai été, une victime du syndrome du pont de la rivière Kwai. Je ne sais pas si ça vous dit quelque chose, le pont de la rivière Kwai comme film. C'est l'officier anglais qui veut tellement prouver que les Anglais sont forts pour construire un pont, qu'il oublie que le pont est fait par les Japonais pour rencontrer l'armée anglaise. Donc il est tellement obsédé par sa propre finalité, qu'il perd une finalité plus globale. Et on peut être victime de ça, on peut être tout à fait de bonne foi, engagé dans quelque chose et tellement engagé qu'on ne voit plus forcément la finalité de l'ensemble, ce que j'ai vécu. Donc être en capacité déjà de se poser des bornes et des questions, ça me semble important personnellement et collectivement aussi. Je souscris donc à l'idée d'y réfléchir en interne et c'est aussi la possibilité de transmettre des expériences plus ou moins heureuses. Mais aussi soutenir des personnes qui se posent des questions et qui ne se pensent pas, en situation, arrêter ou ne pas faire des choses qui leur semblent aller au-delà de leur éthique, morale. Les choses sont un peu complexes à définir. Je pense qu'on a aussi un devoir de soutien envers les gens qui se posent des questions et qui sont peut-être en souffrance personnelle autour de ces questions-là.

Benoit Zittel : Ergonome Européen, Anthropie, Paris

C'est compliqué comme sujet et là ce que vous venez de dire c'est très intéressant parce que : à quel moment la déontologie, le code de déontologie devient une ressource ? Je ne sais pas, je suis jeune ergonome. Si je suis dans une situation qui va à l'encontre de mon éthique, je n'ai pas les ressources personnelles nécessaires pour le faire valoir, qu'est-ce que je fais ? Est-ce que je me dis qu'est-ce qui va m'arriver ? Est-ce que je vais me décrédibiliser ? Et finalement la question qui me vient aujourd'hui c'est la question à quel moment c'est une ressource ou une contrainte ? Aujourd'hui est-ce que nos référents déontologiques sont suffisants ou pas pour s'appuyer dessus quand on se sent en difficulté ? On sait que ce n'est pas la même chose de dire non moi j'arrête, ce n'est pas mon éthique, que de dire j'arrête ça va à l'encontre de ma déontologie professionnelle. Donc il y a tout une profession derrière qui vient appuyer ça. Aujourd'hui est-ce que les éléments qu'on a au niveau déontologique nous permettent de s'appuyer dessus ou pas ?

Isabelle Jay : ergonome européen, Abitus, Grenoble

Je pense effectivement, comme le disait Bernard, que la déontologie ne pourra jamais résoudre toutes les situations qu'on rencontre au quotidien. Moi j'insiste sur le fait que du point de vue

de l'éthique c'est vraiment le collectif et l'échange, la discussion avec des pairs qui fait qu'on trouve des réponses. La déontologie ne pouvant être qu'un cadrage, une sorte de prescription, elle ne pourra jamais répondre aux situations. On a chacun dans nos cabinets, dans nos structures un chapitre sur la déontologie, mais pour moi la déontologie elle est pour mes clients, elle est dans le cadre du contrat. Du côté de la pratique, elle est dans un réseau.

Autre question :

Je pense qu'il y a un débat entre autonomie et théonomie c'est-à-dire que si on considère que l'éthique professionnelle ça revient à se dire qu'on est autonome dans la création de nos propres règles, je ne vois pas où est le collectif. Et où est-ce qu'il y a un débat sur les pratiques professionnelles ?

Fabien Coutarel : maître de conférences, ergonomiste européen, Université Clermont Ferrand

Il me semble que ce dont on discute, on pourrait parler d'analogie avec l'idée de normalisation pratique, du fait qu'on est en train de discuter de différents niveaux de normalisation de la pratique des ergonomes. Par exemple, la carte d'ergonome européen définit des règles de ce qui se fait et de ce qui ne se fait pas. Ce qui est considéré comme normal est défini et également ce qui est anormal. Le niveau éthique c'est la normalisation de sa propre pratique. À partir de quel moment je suis en difficulté vis-à-vis de mes propres valeurs, c'est-à-dire que je suis à l'aise ou mal à l'aise avec ce que je fais. Il y a sans doute des niveaux intermédiaires entre ces deux échelons. Par exemple, pour être membre du bureau du CE2 donc l'association du collège des enseignants chercheurs en ergonomie, on est amené à définir des cadres. Il y a un cadrage national des masters, un texte qui définit ce en dessous de quoi la communauté des enseignants chercheurs considère qu'on ne peut pas descendre pour former correctement des ergonomes. Donc ça définit une normalité de plancher, mais ça ne définit pas un plafond. C'est-à-dire qu'il y a des choix liés aux équipes. Et s'ils sont explicites, c'est un autre niveau de normalisation plutôt là à l'échelle locale, sans être à un niveau individuel qui est encore un étage de normalisation des pratiques où on se dit au-dessus de ce plancher-là, on considère qu'il est acceptable de se situer à ce niveau-là. Donc je pense qu'en fonction des contextes d'exercice du métier d'ergonome, les différents niveaux de normalisation affinent ce que l'on considère comme étant normal dans son activité quotidienne. On peut s'entendre sur certains niveaux très génériques puisqu'un ergonome européen ça peut être un interne, un ergonome en service de santé au travail, ça peut être un enseignant chercheur. Plus on est à ce niveau-là de normalisation des pratiques, évidemment plus on se dédouane des contextes du quotidien, plus on est en niveau générique. Donc ce n'est pas étonnant par ailleurs, que certains comme vous l'avez exprimé considèrent qu'on ne s'y retrouve pas trop. Mais ce n'est pas fait pour ça, d'une certaine manière. Par contre ce qui fait peut-

être déficitaire, ce sont les niveaux intermédiaires de normalisation des pratiques. Je crois d'ailleurs que le CINOV a défini sur son site une charte. Je ne sais plus ce qu'elle vaut, mais qui caractérise en quelque chose, ce niveau intermédiaire de normalisation des pratiques pour les ergonomes consultants. Notre contribution à l'élaboration de ces niveaux de normalisation de pratique, c'est notre activité normalisatrice individuelle.

Autre question :

Moi j'ai trouvé que l'exemple du risque chimique correspondait bien au thème. C'est quelque chose qui est en train de bouger au niveau de la société avec une médiatisation sur les cancérogènes, etc. Le niveau d'acceptabilité de la société sur ce qui est acceptable ou pas en santé au travail est aussi en train d'évoluer. Donc moi j'aurais une proposition à vous faire, c'est de prendre la slide, de mettre éthique, pratique et déontologie et à la place de JdB 2019 de mettre JbD 2020. Et que ce thème-là soit celui des prochaines journées sur la pratique. Voilà, la proposition que j'avais à vous faire.

Autre question :

Je voulais juste apporter un témoignage pour répondre à la question sur comment ça peut se passer dans les groupes. C'est plutôt individuel, j'ai trois petites illustrations. C'est vrai qu'en tant qu'ergonome interne, on est salarié donc forcément on a nos hiérarchies, notre éthique et déontologie et parfois ça fait grincer des dents. Un exemple récent qu'on a avec nos collègues et notre nouveau chef c'est qu'on a beaucoup de charges de travail. Aujourd'hui on n'a pas la capacité de répondre à des demandes d'aménagements individuels de poste en lien avec du handicap parce qu'il y a un service en lien avec le handicap, mais qui eux-mêmes cherchent à pouvoir avoir notre appui et notre soutien pour traiter ces demandes. Notre nouveau responsable nous dit, mais vous n'avez pas le temps. Jusqu'au moment où moi d'un point de vue personnel, je ne me sens pas de dire non à l'aménagement de postes pour des salariés handicapés quand le service handicap n'a pas les budgets en interne. Moi du point de vue de mes valeurs, je ne me vois pas dire non tu es reconnu handicapé, mais tu te débrouilles, nous on s'intéresse à ceux qui ont des symptômes et qui ne sont pas encore reconnus. Là il y a un conflit de valeurs qu'il faut qu'on puisse travailler avec nos hiérarchies. À chaque fois, on a aussi la question de ceux pour qui on travaille, ça peut être nos clients, mais dans d'autres directions, et on a nos hiérarchiques derrière.

Le deuxième exemple, c'est qu'on peut être amené à faire tout ce qui se passe au niveau des aéroports. Oui, on a du travail empêché et des problèmes d'organisation, mais aussi de ressources et d'effectifs. Et en parallèle, pour là encore des questions de, peut-être, dernière possibilité d'avoir une

autre vision, des collègues qui acceptent de faire du renfort, dans ces mêmes secteurs. Ça peut aussi poser des questions, parce qu'ils sont clairement contributeurs. À chaque fois qu'il y a des appels à renfort, on se demande si on y va ou pas. Parce que si on y va, ça veut dire que, nous cadre, on cautionne cela, on va renforcer, et n'y a plus de problèmes puisque les cadres ils vont faire du déchargement de bagages ou de l'orientation clients. Ça pose des vraies questions.

Le dernier exemple par rapport à tout ça. Ça me rappelle quand j'ai été embauchée à Air France, une des questions qui m'a un peu mise à mal c'était un médecin du travail à l'époque et un responsable relations sociales. On m'a dit qu'est-ce que vous pensez du fait d'être salarié protégé ? Ce n'est pas du tout la question que j'avais préparée, c'était par rapport au médecin du travail et c'est vrai que ça pose question aussi. À l'époque j'avais à priori une réponse qui leur avait plu, j'avais dit pour moi l'essentiel c'est que je puisse dire ce que j'ai à dire et je me fiche d'avoir un statut protégé ou pas. Mais il y a aussi ça derrière, parce que les collègues médecins du travail sont salariés protégés donc peuvent aussi à un moment aller beaucoup plus loin. Au final, je ne sais pas si les collègues le partagent aussi, mais on a parfois plus de liberté qu'eux pour aller dire que là, non, ce n'est plus possible ou qu'on n'est pas du tout d'accord. Je rejoins aussi ce que disait Frédéric et cette table ronde me fait aller vraiment dans ce sens-là. Je pense que ce qui est important pour nous dans les réseaux d'ergonomes internes c'est qu'on puisse en parler. Quand il y a une question qui se pose au travers de la déontologie, éthique, c'est au moins le réseau des ergonomes où qu'on soit d'avoir la liberté d'en parler entre nous.

Essayer de trouver des solutions. Je ne sais pas si ailleurs ils partagent ça, mais il faut maintenir ça parce que cette pression, on l'a de toute façon donc comment on la gère et comment on avance ?

Aiveen Demangeat Abbott : étudiante Bordeaux

Moi je me posais la question en tant qu'étudiante. Les médecins ont la clause de conscience c'est-à-dire qu'ils ont la possibilité de refuser une intervention médicale. Ils sont dans l'obligation de renseigner le patient sur un confrère qui lui pourrait faire cette intervention. Je me demandais s'il ne serait pas intéressant d'introduire dans la déontologie de l'ergonome la possibilité de faire intervenir une sorte de clause de conscience ?

Thierry Morlet : Ergonome Européen, ANCOE, Albertville

Pourquoi pas effectivement, c'est quelque chose que l'on va noter. Je pense sincèrement qu'il y a une nécessité de requestionner ces textes qui sont fondamentaux parce que le monde bouge. On est les témoins d'un monde du travail qui bouge. Toujours se demander s'il n'y a pas des apports ou

des réajustements complémentaires à faire. Je pense que de toute façon c'est un travail qu'on se doit de faire.

Bernard Michez : ergonome, Ergotec

J'avoue qu'au démarrage de ce débat, de ce que vous avez apporté, je dois reconnaître que pour moi éthique déontologie c'était un peu « un pâté ». C'est vrai que tous les apports qui sont venus permettent de réaligner un certain nombre de choses. Mais j'ai envie de poser la question inverse.

Pour nous ergonomes, ce serait quoi un praticien qui n'aurait ni éthique, ni déontologie ?

Parce que ce que Fabien disait sur les règles de métier, ce que Bernard disait sur est-ce qu'il vaut mieux ranger dans l'éthique un système de valeurs ? Est-ce qu'il vaut mieux de la déontologie avec un certain nombre d'éléments pratiques ? Mais ce serait quoi s'il n'y avait rien ? Ça peut nous aider aussi à structurer, pour être pragmatique, un certain nombre de règles de bases dont sans doute on a besoin, qui sont écrites, mais qui peuvent être revisitées et donner un repère sur ce qui doit fonder notre pratique. Et pas nécessairement que sur des aspects techniques ou méthodologiques. Donc ce serait quoi, s'il n'y avait rien ?

Alexandre Morais : Ergonome, Responsable Ergonomie Industrielle, PSA, Poissy

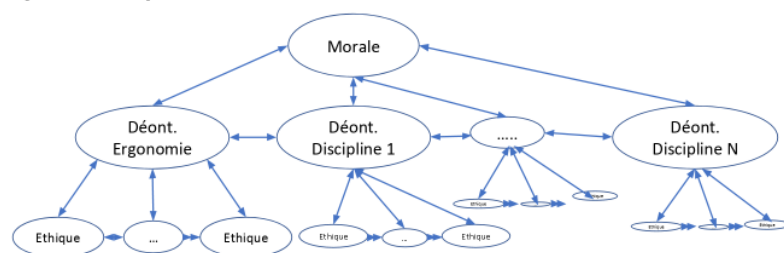
De mon point de vue, ce serait un ergonome malheureux parce que je souscris à ce que disait Pierre tout à l'heure, à l'occasion des formations, il y a des choses qui sont transmises. Donc il y a des questions qui sont d'ordre déontologique et éthique que les enseignants donnent aux futurs ergonomes. Quelqu'un qui n'aurait ni éthique, ni déontologie, c'est quelqu'un qui irait à l'encontre des enseignements qu'on lui a passés. Je ne suis pas en train de dire que dans les enseignements on fait de la morale, ce n'est pas ça dont je parle. Au niveau des enseignements, on a donné l'opérationnalisation, si je peux parler comme ça, d'aspects éthiques aux étudiants. Donc s'il n'a ni l'un ni l'autre, mais vraiment zéro, je pense que, bien sûr au début il va avoir l'illusion de faire de l'ergonomie, mais à un moment donné, il va bien voir qu'il y a un décalage entre ses propres valeurs à lui et ce qu'il produit. Alors on n'est pas en train de parler d'un machiavel de 10 ans d'ergonomie, on est bien d'accord. C'est dans ce sens-là où je dis qu'il serait malheureux et qu'il ne restera pas longtemps ergonome. Bon, ça n'engage que moi, c'est parce qu'il fallait faire une réponse.

Thierry Morlet : Ergonome Européen, ANCOE, Albertville

Il y a quelque chose que tu nous as présenté Alexandre, qui m'a fait réfléchir à des précautions que je n'ai pas ou que je ne prends pas. C'est le schéma qu'a fait Alexandre où il confronte la déontologie de l'ergonome à la déontologie d'autres disciplines (cf. schéma). Et je me dis, mais finalement quand

je travaille avec d'autres métiers, je ne m'interroge jamais sur leur propre déontologie ou leur propre éthique professionnelle. Et je me dis, que c'est une grosse lacune, nous qui pensons connaître le travail, et bien c'est aussi une façon d'entrer dans cette question-là.

Dynamiques



Alexandre Morais : Ergonome, Responsable Ergonomie Industrielle, PSA, Poissy

En fait moi pourquoi je suis arrivé à présenter ça, c'est parce que dans l'enseignement en ergonomie, ce que je disais souvent, lorsque j'étais ergonome chez PSA à mes camarades ergonomes : quand vous n'êtes pas d'accord avec quelqu'un qui est d'une autre compétence, d'une autre discipline, etc., lui n'est pas le méchant et vous le bon. Si vous réfléchissez les choses comme ça, vous vous plantez. En revanche, si vous réfléchissez en vous disant, lui est dans un faisceau de contraintes qui est différent de votre propre faisceau de contraintes alors probablement que ça va pouvoir communiquer.

Alors par analogie, je me suis dit, ce qui marche sur nos contraintes des uns et des autres au niveau opératoire, ça doit aussi exister au niveau de quelque chose qui est de l'ordre de la culture et qui se traduit par mes règles de vie. Et c'est en ce sens-là que je me suis dit, ce qui marche sur l'opérationnel doit fonctionner par rapport à la représentation de la personne. Regardez, il n'est pas rare que certains, à certains endroits, pensent que la personne franchit la porte de l'usine pour essayer de « croûter sur la bête ». C'est-à-dire qu'il vient juste pour profiter. Quand la personne à ce genre de représentation, il faut déjà commencer par travailler, élaborer sur cette représentation-là, en lui montrant que des moutons noirs, il peut y en avoir, cela représente beaucoup moins de 1% de l'ensemble des salariés d'une entreprise. Donc c'est en ce sens-là où je dis, ces espèces de représentations qu'on peut avoir, ça devrait aussi fonctionner en inter discipline, voilà un peu comment je suis arrivé à ce raisonnement-là, alors ça se discute bien sûr.

Autre question :

Excusez-moi de monopoliser la parole, des interventions c'était pour réagir par rapport à l'intervention que venait de faire Alexandre et par rapport à son schéma. Tout à l'heure j'avais cité un document où en fait la case morale, on peut y mettre un document qui existe au niveau international qui a été élaboré dans les années 90, au moment où on a débattu de la pluridisciplinarité dans la santé au travail. C'est le code éthique de la commission internationale de santé au travail qui a été élaboré pour régler les problèmes de déontologie entre les différentes professions.

Thierry Morlet : Ergonome Européen, ANCOE, Albertville

Ce qui serait bien c'est de nous donner les références et puis on l'actera dans l'atelier.

Emmanuel Semiao : ergonome, centre de gestion de la FPT 87

Juste un petit témoignage, j'ai été récemment embauché il y a deux ans. Il y a eu des questions qui ont émergé sur la déontologie dans la fonction publique, avec l'obligation pour les centres de gestion en tout cas des informations que j'ai, d'avoir un référent de déontologie pour les directions, pour toute l'administration. Quand il y a des questions, justement qui posent problème d'un point de vue déontologique dans la gestion d'un dossier, d'un agent, il y a des référents qui ont été nommés, un par centre de gestion. Parfois c'est le même pour plusieurs centres de gestion. Ce sont des universitaires, avec des profils très différents, ce qui m'a questionné justement. Des profils plutôt, juristes, de droit, des philosophes. Et je me pose la question justement chez nous, qui porte ce rôle de référent ? Est-ce qu'il y en a ? J'ai l'impression que non, en tout cas il y a eu des textes qui ont été écrits, donc à une époque il y a forcément des personnes qui ont pu porter ce rôle. Aujourd'hui, est-ce qu'on peut considérer qu'il y en a ? Est-ce qu'il doit y en avoir ? C'est une autre question.

Thierry Morlet : Ergonome Européen, ANCOE, Albertville

Alors, j'ai pour mémoire qu'au sein d'ARTEE il y avait eu une commission des sages par rapport à des questions de reconnaissance. Je n'ai pas le sentiment qu'au sein de la SELF, il y ait une structure dans les statuts ou dans le règlement intérieur de l'association qui aborde ce point-là. Effectivement, ça peut être un élément intéressant de réflexion en tout cas. Au même titre qu'on nous disait qu'il n'y avait pas de charte de déontologie de l'ergonomie au sein de la SELF par exemple. Mais ça, je pensais effectivement, que ce sont des points qu'on peut retenir en mémoire. Je pense qu'on est très frileux, je ne veux pas jeter de l'huile sur le feu, mais la question de l'éthique professionnelle elle se pose tout le temps. Si on est véritablement dans une question de c'est quoi notre métier ou notre engagement et de se confronter effectivement à des façons de le faire d'autres personnes. Moi je suis généralement très preneur de discussions effectivement là-dessus parce qu'on vit des choses. Dernièrement je me suis confronté avec un médecin du travail, ça a été très éprouvant

et je me suis vraiment questionné sur ma déontologie, mon éthique, la sienne, celle du médecin du travail et pourquoi on en était arrivé à un moment de friction qui était assez violent ? Et puis ensuite qui a été retraité et finalement apaisé. Je pense que c'est un vrai sujet de pratique et ça fait du bien de pouvoir s'appuyer sur des éléments, soit de référence et effectivement des textes fondamentaux, soit des éléments de référence parce qu'on les a construits par anticipation et qu'on peut les évoquer avec un peu de raison.

Autre question :

Une question rapide, tout à l'heure on a parlé d'ergonome produit, et d'ergonome production. Donc d'avoir un côté un peu plus client versus travailleur, est-ce qu'on peut donc après parler d'une déontologie commune et d'éthique commune ?

Thierry Morlet : Ergonome Européen, ANCOE, Albertville

Je pense qu'on l'a dit, la déontologie c'est véritablement un niveau macro d'une profession. Je pense qu'effectivement on a des déclinaisons à trouver, des adaptations.

Bernard Dugué : Ergonome enseignant-chercheur, Equipe Bordeaux Ergonomie INP

Je te rejoins sur ça, c'est un peu une redite, j'en suis désolé, mais, vraiment avoir conscience que la question de la déontologie qui est nécessaire, indispensable pour une profession, ne règle pas le problème éthique. Tout à l'heure, tu disais le monde bouge donc il faut que ces débats soient récurrents, réactivés en permanence, mais il n'y a pas que le monde qui bouge, il y a nous-mêmes. C'est-à-dire que si on ramène ces questions d'éthique, comme ce doit être fait, à l'échelle de l'individu et des valeurs, pour certaines partagées, pour d'autres qui sont propres, alors il ne faut pas imaginer non plus que c'est figé à partir de nos 10 ans, 15 ans, 18 ans, majorité. Et que du point de vue éthique, enfin je parle de moi en particulier, je me dis aujourd'hui, il y a des choses que j'estime ne pas avoir envie de vivre aujourd'hui, alors que j'avais une tolérance morale à ça peut être plus grande avant. J'allais dire que j'étais plus jeune, mais non. Donc il ne faudrait pas avoir une vision trop figée, y compris de l'éthique. Ça évolue, ça veut dire que concrètement, pour une même déontologie, on peut avoir des débats éthiques extrêmement importants. On voit bien que pour les médecins c'est vrai, dans la question d'un cadre déontologique commun, mais d'une mise en œuvre de valeurs éthiques différentes par rapport à la fin de vie par exemple. On a ces débats-là chez les infirmières aussi, enfin toutes les personnes qui sont dans du soin. Mais chez les ergonomes, même avec les étudiants, on a ces débats-là sur, avec tel secteur d'activité par rapport à mes valeurs, moi je ne peux pas imaginer y mettre les pieds. Et ça, ça peut évoluer, la seule manière de résoudre ça, d'un point de vue éthique c'est un peu ce que disaient Frédéric, Fabien et d'autres, c'est de considérer qu'il faut avoir des débats

sur l'éthique en permanence. C'est-à-dire que vraiment, ce qu'on fait là dans ces journées, c'est bien et c'est nécessaire.

Je voulais juste un peu, c'est une boutade, mais c'est intéressant parce que souvent, et ça a été le cas entre nous là, l'éthique est toujours associée à quelque chose de positif. Mais c'est positif par rapport à soi. Et je vous renvoie à un livre en particulier, alors j'arrive plus à retrouver le titre, mais un livre passionnant sur l'éthique de la mafia, c'est une étude sociologique américaine. On se rend compte que ce qui fait éthique pour les uns, c'est par rapport à la question de Bernard Michez, on peut inverser les valeurs éthiques et puis la posture inverse fera éthique pour les autres. Mais c'est important parce que c'est aussi notre éthique que de comprendre la logique. On nous dit souvent la logique professionnelle, mais en l'occurrence la logique éthique de l'autre. On a peu l'occasion de débattre avec la mafia, mais bon...

Juste une dernière chose, un peu à un autre niveau, une réflexion qu'on se faisait avec Johann, dans des interventions. Il me semble, mais alors est ce que c'est un prisme déformé ? Qu'on est beaucoup plus interpellé qu'il y a quelques années, par des chefs d'entreprise, sur des questions éthiques. J'ai un exemple récemment sur une intervention que l'on conduit, où notre demandeur, le chef d'entreprise, nous dit : « voilà j'ai un problème et j'ai envie d'en discuter avec vous et je ne sais pas comment le traiter » et c'est un problème de comportement homophobe d'un de ses cadres, mais pas à l'intérieur de l'entreprise donc ça ne concerne pas directement le travail. C'est par rapport à un prestataire, ça concerne le travail bien sûr, mais c'est par rapport à un prestataire externe donc nous on n'est pas du tout concerné par la situation en elle-même. Mais ce chef d'entreprise a eu envie de discuter avec nous, parce qu'il nous identifie comme porteurs de valeurs, pas simplement du travail, mais de l'être humain, et on a dû avoir avec plaisir un débat sur l'endroit où nos valeurs nous amènent. Et il nous demandait notre avis pour le conseiller sur la réaction la plus appropriée dans un cas d'interrogation éthique qui devait dicter son comportement. Alors ça c'est un exemple, on pourrait en citer d'autres. On est, il me semble plus interpellé qu'avant par des chefs d'entreprise, des responsables qui sont porteurs de choses, mais qui savent pas trop comment les opérationnaliser dans leur travail de chef.

Autre question :

J'ai le micro donc j'en profite, Thierry. Je m'en rappelle un petit peu de la question parce que j'ai parlé effectivement d'ergonomie de produit et de production. Je pense qu'effectivement la réponse que t'as faite, elle est juste. Bien sûr ce n'est pas le même contexte, mais la déontologie de l'activité d'un ergonome devrait être la même, mais après, on peut toujours débattre. C'est pour ça que le débat

éthique est important et pouvoir faire référence ou appel à des extérieurs qui permettent de réfléchir sur le sujet, mais je pense que fondamentalement ça doit être la même chose.

Pierre Falzon : CNAM Paris

Oui je voulais embrayer sur ce que vient de dire Bernard, sur la nécessité de débat en m'appuyant sur ce qu'on a pu faire dans des champs différents et sur les REX. REX sécuritaire, en particulier aux facteurs de sûreté plutôt que de sécurité. Si on regarde comment fonctionnent ces REX, il y a deux façons de faire. Il y a une façon de faire qui vise l'extension éternelle du réglé, c'est-à-dire qu'il s'agit de rajouter des règles aux règles. Ou il y a une autre façon de faire qui consiste à dire : le REX a pour objet d'examiner l'éventail des pratiques possibles. Sachant et ce faisant, permettre d'une part d'éliminer à l'échelle du groupe qui est présent, ce qui pense comme étant acceptable, définir la frontière de l'acceptable. Mais définir aussi ce qui est considéré comme acceptable, comme pratique dans le métier, mais pas forcément pour soi. C'est-à-dire qu'il y a ce que chacun souhaite faire et ce que chacun pense qui est admissible dans le cadre d'une collectivité ou d'une communauté et puis il y a ce qui est considéré comme hors des clous. Je pense qu'il faut prendre cette question du débat sur l'éthique, plus dans ce sens-là, l'idée c'est d'examiner l'éventail des possibles admissibles.

Francis Six : ECA-FH

Un peu d'histoire. J'ai le souvenir que dans les premières éditions des JDB, François Daniellou lors d'un exposé introductif dont il avait la maîtrise, avait parlé de ces questions d'éthique et de déontologie. Il s'était appuyé et c'est ce sur quoi je veux insister, sur des références qui me semblent devoir être relues pour alimenter notre réflexion. J'ai en tête deux ou trois références, d'abord l'ouvrage de Schoen sur le praticien réflexif qui décrit bien tout ce qu'il y a en jeu dans la pratique et les débats auxquels constamment le praticien est confronté, les questions, problèmes, choix, comment il arbitre finalement.

La deuxième référence intéressante, me semble-t-il, c'est tous ceux qui ont travaillé sur les théories de l'action, alors les sociologues, mais ils parlaient aussi du philosophe allemand Habermas. Il décrit bien les différentes rationalités auxquelles tout individu est soumis lorsqu'il a des choix à faire. Comme la rationalité, la finalité de l'action, la rationalité pratique, axiologique avec les valeurs, subjective : ce que je suis de par mon histoire et la quatrième (de mémoire), ça doit être la rationalité sociale. Ceci entre en ligne de compte dans les choix qu'on fait à tout instant que ce soit dans la vie professionnelle ou quotidienne en tant que parent, conjoint, membre d'autre chose, etc. Il y avait aussi cette année-là ou une année après, une présentation faite par Philippe Davezies où il parlait de l'éthique de conviction au regard de l'éthique de responsabilité. Lorsqu'on est dans une démarche

d'expertise on a une éthique de conviction puisqu'on sait ce qui doit être par rapport à ce qui ne doit pas être. Dans l'éthique de responsabilité qui est dans la démarche clinique qui est celle que l'on a lorsqu'on fait de l'analyse de travail, lorsqu'on est en situation en ergonomie, on a une éthique de responsabilité où on fait des choix. Ceux-ci engagent à la fois nos valeurs personnelles, mais engagent aussi les valeurs des groupes auxquels on appartient, on n'appartient pas qu'à un seul groupe ou à la communauté des ergonomes.

Ça fait aussi penser, et j'arrête là, au niveau référence et c'est pour alimenter pour plus tard la chose, on peut faire un parallèle avec ce qu'Yves Clot présente, à savoir le genre et le style. Le genre qui caractérise une communauté donc un certain nombre de règles et de pratiques qui sont propres à cette communauté. Mais que chacun va décliner en fonction de ce qu'il est, de son histoire, du contexte dans lequel il est à un moment donné et qui vont traduire un style propre à la personne. Le style de l'un n'est pas le style de l'autre. Simplement, ramener ces références pour que par la suite ça puisse nourrir. Je crois que dans le premier ouvrage chez Octares, dans les 15-20 premières années des JDB, on va retrouver facilement les références que je viens de rappeler de mémoire.

Benoit Zittel : Ergonome Européen, Anthropie, Paris

Ce que j'ai l'impression de retirer de ces échanges, c'est que sur la partie éthique on est plus ou moins tous en phase et je suis d'accord avec vous là-dessus, l'éthique est évolutive. Elle n'a de sens que quand on peut échanger avec ces pairs pour régler les problématiques d'éthique. Après j'ai l'impression que sur la question de déontologie on est plus frileux, dans le sens où on ne sait pas s'il faut faire évoluer les textes déontologiques que l'on a. On n'a pas réussi à dire si oui il y a une nécessité de travail pour les faire évoluer, ou si ça suffit très bien et on règle nos problématiques du quotidien et des situations dans des échanges autour de l'éthique. Comment on répond à cette question ?

Thierry Morlet : Ergonome Européen, ANCOE, Albertville

On va s'arrêter, car je vois qu'on a largement dépassé le timing et je vais laisser à Alexandre le rôle de la fin.

Johann Petit : Maître de conférences, Ergonome Européen, Université Bordeaux

Peut-être que dans un premier temps, c'est réfléchir aux périmètres et aux espaces dans lesquels on est capable de parler de nos propres problèmes éthiques. Isabelle disait, moi j'ai un groupe de pairs avec lequel j'ai pu discuter de ça. On a tous nos pairs autour de nous avec lesquels on est à l'aise pour poser ça. Peut-être que dans un premier temps, je ne sais pas si l'ADECAP par exemple, pour les ergonomes internes, c'est le périmètre ? Ça me paraît un peu grand dans un premier temps

pour poser tous les problèmes éthiques que peuvent rencontrer les ergonomes internes. Donc peut-être que dans un premier temps, ce serait de réfléchir aux périmètres dans lesquels chacun serait capable de poser ces problèmes-là un peu sérieusement.

Benoit Zittel : Ergonome Européen, Anthropie, Paris

Oui d'ailleurs je pense que c'est nécessaire dans tous les cas.

Alexandre Morais : Ergonome, Responsable Ergonomie Industrielle, PSA, Poissy

Comme le disait Thierry, on arrive au bout du bout. Juste pour noter quelque chose, on était parti, me semble-t-il, d'une éthique un peu contrainte pour aboutir à une éthique plus ressource. Le fait qu'on ait dépassé le temps imparti à notre débat montre bien que l'éthique peut être ressource. Et c'est pour ça que personnellement, mais je ne suis pas organisateur des JDB, j'ai entendu la demande qui consiste à dire que peut-être il faudrait consacrer beaucoup plus de temps aux débats de ces questions-là. Personnellement je suis partant pour me mettre dans un groupe de réflexion sur ces sujets-là. Merci à vous et maintenant il est l'heure de la fête.