

ENTRETIEN AVEC FLORENCE LAIGLE



Le Dr Florence LAIGLE est, à mes yeux, une personnalité très attachante et cela pour plusieurs raisons. D'abord peut-être parce que, bien que d'origine française, elle a intégré une fameuse part de belgitude qui lui donne un profil à la fois chaleureux, accueillant, tout en gardant cette finesse d'esprit que nous apprécions chez nombre de nos amis français.

Ensuite parce que Florence appartient à cette catégorie de médecins (du travail), malheureusement pas si nombreux, qui ont su dépasser leur formation médicale pour accéder à une vision transversale de l'activité de travail et intégrer dans leur pratique les apports d'autres disciplines tant du côté de la psychologie du travail, que du côté du management des relations sociales dans l'entreprise. Son ouverture d'esprit et sa grande curiosité intellectuelle se sont avérées extrêmement précieuses chaque fois qu'il s'agissait dans le cadre de la B.E.S. ou plus récemment dans le cadre de la Société scientifique de santé au travail de réfléchir au contenu d'un séminaire ou d'un colloque à mettre sur pied. J'ajouterais que dans ces occasions elle n'est pas là seulement pour alimenter le débat d'idées mais elle est aussi une fameuse cheville ouvrière. C'est un plaisir de pouvoir compter sur quelqu'un qui garde la flamme du métier et qui est toujours partante quand il s'agit de faire bouger les choses.

J'ai découvert Florence au milieu des années 80 quand elle a décidé de se lancer dans des études d'ergonomie, dans le cadre d'un cycle de formation qui venait d'être créée à l'Université de Louvain et où j'officialisais comme jeune enseignant en Ergonomie, après une formation reçue notamment en France (à Paris et Strasbourg). Pour un enseignant, il est particulièrement enrichissant de pouvoir entrer en résonance avec les étudiants et Florence faisait partie d'un groupe d'étudiants avec lequel à l'époque j'ai ressenti une telle résonance. J'étais moi-même passionné par l'ergonomie que j'avais découverte quelques années auparavant et j'avais à ce moment à la fois l'occasion d'appliquer l'ergonomie dans le cadre d'interventions au sein de la sidérurgie belge, et de l'enseigner à des étudiants qui, pour nombre d'entre eux, étaient de ma génération. Florence manifestait comme moi une même recherche de cohérence entre ce que l'on recommande dans les livres et la réalité du terrain, celle des travailleurs côtoyés au jour le jour le long des lignes de production. Il y a donc eu rapidement une empathie mutuelle entre un universitaire dit expert de son domaine mais qui se savait encore limité dans le transfert de ses connaissances sur le terrain et un médecin qui était à la recherche d'un nouveau mode d'appréhension de la réalité de travail. Nous avons eu le plaisir de collaborer dans le cadre de la réalisation de son mémoire en ergonomie et depuis nos chemins se sont croisés à de très nombreuses reprises et c'est heureusement toujours le cas aujourd'hui !

Philippe Mairiaux

AD : *Quelles sont tes origines familiales ?*

FL : J'ai vécu 28 ans à Paris. J'ai eu une éducation dans un milieu bourgeois parisien, m'imprégnant de culture latine, d'autonomie

et d'esprit critique assez mordant. Mon émigration en Belgique et plus particulièrement à Bruxelles m'a ouvert le regard sur un autre monde, sensible à la construction européenne et donc ouvert.

AD : Qu'as-tu fait comme études ?

FL : J'ai fait à Paris la médecine sérieusement jusqu'en 76. Dans la foulée, je me suis inscrite au CES en médecine du travail, choix opportuniste (études courtes, garder le statut d'étudiant, ...) que je pensais provisoire. Entre 76 et 79, j'ai vécu des espèces d'années sabbatiques où j'ai beaucoup voyagé tout en gardant un pied dans la réalité, sans pour autant suivre les cours à la faculté, sans savoir ce que je voulais faire mais où je devais gagner ma vie. Je vivais à cheval entre Bruxelles, Paris et les aéro-gares, faisant l'équilibriste sur un tourbillon entre ma vie professionnelle (remplacements de médecine générale en banlieue parisienne), ma vie estudiantine (thèse de doctorat et CES en médecine du travail obtenus tous les deux fin 79) et ma vie familiale (le 1^{er} enfant en cours sur 3). J'en garde un souvenir extraordinaire encore plus énergisant que RED BULL.

J'ai commencé à travailler comme médecin du travail dans un service médical inter-entreprise « Santé et Travail » dès fin 78. Ma motivation était de gagner ma vie, mon mari reprenant un cycle d'études. Mon désir secret était de partir avec médecin sans frontières. Rêve vite oublié...je n'avais pas conclu entre « *to be or not to be* »

Pendant 10 ans de médecine du travail, j'ai appris à connaître le monde professionnel, la Belgique, et particulièrement la Wallonie profonde avec ses paysages à la Zola rivalisant avec ceux de Monet. Voulant travailler sur Bruxelles et refusant l'isolement dans la Belgique bi-communautaire, j'ai passé de nombreuses heures à apprendre le flamand, pas simple pour une française à l'accent pointu ! Ayant fait le tour de la médecine du travail routinière et passé sans trop d'encombres le stade des couches-bébés, j'ai éprouvé le besoin impératif de changer de vie professionnelle en suivant une autre formation. J'ai demandé à mon patron Richard Hallot ce que je pouvais faire qui puisse me servir tout en le servant. Il m'a dit « fais de l'ergonomie ». Je lui

ai demandé « c'est quoi », il m'a dit « tu veras ». Richard avait lui même suivi la formation chez le Professeur Hubault avec un certain nombre de Belges, Claudine De Jonghe, Jean De Meyer, Agnès Versailles pour ne citer qu'eux.

AD : Comment as-tu rencontré l'ergonomie ?

FL : En 86, j'ai commencé une formation à l'Université Catholique de Louvain (UCL) chez Jacques Malchaire et j'ai obtenu la licence en 88.

Cette formation a changé ma vie. Je donnais un sens à mon travail : l'approche individuelle que j'avais comme médecin du travail se déclinait désormais dans un cadre collectif. La démarche préventive s'intégrait dans une relation triangulaire préventeur-travailleur-entreprise articulée avec le monde socio-économique. Je me retrouvais dans un réseau de professionnels ouvert sur la réalité du monde de l'entreprise.

En tant que médecin du travail, on risque d'être enfermé dans un système où l'on est avec l'individu et sa vision de futur malade ; avec l'ergonomie, on est sensible au travail de l'individu -encore intègre- dans sa relation avec la société. L'esprit s'ouvre. Zola me poursuivait alors que je me gavais de littérature russe et rêvais de faire sciences po.

En 87/88, grâce à cette licence en ergonomie, j'ai intégré la cellule ergonomique dirigée par Robert Léonard au sein du service médical inter-entreprise. Richard Hallot et Claudine De Jonghe avaient pressenti la nécessité d'intégrer la démarche ergonomique dans l'approche de la santé au travail. Ils ont rencontré Robert Léonard au sein des réseaux de la SELF et de la BES et lui ont demandé de se lancer dans l'aventure. L'équipe initiée par les ergonomes belges formés à Paris réunissait autour d'un même défi la deuxième génération de belges formés chez Jacques Malchaire. Et

nous avons commencé à faire des interventions ergonomiques chez les clients du service médical. Les points d'accroche de Robert Léonard portaient déjà sur le travail devant écran et les temps de travail. Personnellement, j'étais plus intéressée par la dimension physique du travail. On se complétait, mais lui avait de l'expérience, moi j'étais une novice !

La première grande intervention a porté sur la conception de cuisines industrielles ; nous avons développé un guide de conception des unités de restauration collective dont les grandes lignes ont été publiées en 88 dans les *Archives des Maladies Professionnelles* et, complété en 89, dans *Performances*. Ce travail a également été présenté au congrès de la SELF à Liège en 87. Nous avons d'abord été sur le terrain, dans des cuisines hospitalières, des cuisines de maisons de repos, des écoles, des restaurants d'entreprise, nous avons suivi aussi bien le « trajet de la pomme de terre » que les activités des membres du personnel dans leur environnement spécifique. Nous avons mesuré les facteurs d'ambiance et évalué la charge physique de travail. Après avoir pris connaissance du terrain existant et du vécu, nous avons pu démarrer notre guide de conception en établissant un cahier des charges et en donnant des recommandations sur la conception des circuits, l'aménagement des postes, le respect des règles d'hygiène, les paramètres d'ambiance. Nous avons eu la chance lors de nos pérégrinations de rencontrer des spécialistes métiers et des architectes et ce qui devait arriver est arrivé : nous avons été intégrés dès le début des projets dans le reconditionnement total d'une part d'une cuisine de maison de repos et de distribution de repas à domicile et d'autre part d'une cuisine hospitalière. Un souvenir inoubliable.

La deuxième grande intervention (sujet de mon mémoire en ergonomie « Lombalgies et travail de terrassement » sous la direction de Philippe Mairiaux) a porté sur l'approche ergonomique du travail de terrassier dans une société de distribution d'eau. La demande ini-

tiale était de « *donner des cours de maintenance aux terrassiers pour qu'ils n'aient plus mal au dos* ». Nous avons fait un travail d'équipe sur le terrain et procédé à des analyses du travail avec des vidéos, des entretiens, des méthodes participatives, comme la méthode de J.B. Montis qui consiste à réunir en entretien libre des groupes de travailleurs, et à leur demander de classer, sur la base de la pyramide de Maslov, ce qui ne va pas dans l'entreprise pour dégager ce qu'ils pensent être les priorités d'action. Cette étude a bien évidemment abouti à bien d'autres préconisations que de donner des cours de maintenance : par exemple, établir des plans de réseau pour éviter d'ouvrir 5m de tranchée au lieu de 1m utile en vue de trouver la jonction où a lieu la fuite d'eau, acquérir du matériel performant de dépiage des fuites et des systèmes d'aide à la manutention, revoir les cahiers des charges pour l'acquisition des pelles, bèches et outils vibrants, revoir la composition des équipes et les procédures relatives à la distribution du matériel et la maintenance de celui-ci. Le *return* de ce travail est difficile à évaluer car, d'une part mon parcours professionnel a changé à partir de ce moment là et d'autre part, la société de distribution d'eau a évolué vers la sous-traitance. Ce que je peux dire c'est que lors de la présentation du travail à la direction de l'entreprise, le DG a remercié l'équipe très chaleureusement et a souligné que ce travail s'inscrivait totalement dans les perspectives stratégiques visant la prise en compte des problèmes en amont.

AD : Quelles ont été tes activités depuis les années 90 ?

FL : En 90, ma participation à la cellule ergonomique était partagée avec la responsabilité médicale de la région wallonne du service inter-entreprise. En 95, mes aînés et patrons avec lesquels j'ai vraiment fondamentalement pu m'épanouir sont partis à la retraite. J'ai été appelée à reprendre la direction médicale francophone de « Santé et Travail ». Du fait de ces

nouvelles responsabilités, je n'ai plus fait directement de l'ergonomie. Par ailleurs, en 96 paraît la loi du 4 août qui chamboule complètement l'organisation des services médicaux interentreprises qui deviennent des Services Externes de Prévention et Protection. C'est parti pour les restructurations et les préoccupations managériales qui occultent les pratiques de terrain.

« Santé et Travail » devient ARISTA (qui signifierait Bien-être en grec), service externe de prévention et de protection. Le changement de structure est lancé par R.C, un patron structuré qui m'apprend les fondements du management, alors que je suis devenue Directeur médical compétent pour la Wallonie, la Flandre et Bruxelles. Je prends un réel plaisir à travailler avec lui. Malheureusement, il quitte la société deux ans plus tard et choisi un remplaçant avec lequel le courant ne passe vraiment pas du tout. En 2002, je divorce à l'amiable avec Arista.

Un nouveau changement dans ma « *cinquante de vies !* ». Je recentre mes activités professionnelles: je reprends comme médecin du travail une entreprise de collecte de déchets – Bruxelles Propreté – affiliée au SPMT, Service Externe de Prévention et Protection. Et je me fais plaisir : Je me replonge avec délectation dans les ouvrages et articles signés François Hubault, François Daniellou, François Guérin, Christophe Dejours, Monique Noulin, Yves Schwartz, Yves Clot, Dominique Meda... où je retrouve et mes origines françaises et l'ouverture que m'ont apportées la réflexion et la pratique ergonomique. Ce recul me permet de concrétiser cette question qui me taraude, parce que je me crois finie : que puis je transmettre aux plus jeunes ? Dès lors, j'écris des articles pour les éditions Kluwer dans le domaine du bien-être en visant les médecins du travail, les conseillers en prévention psychosociaux et les ergonomes (« absentéisme et conditions de travail », « Charge mentale et charge psychosociale, le lien entre l'astreinte et

la contrainte », « Les troubles musculo-squelettiques (TMS) : une approche transdisciplinaire », « Prévenir les assuétudes en milieu de travail », etc...). Les occasions d'enseignement se présentent : je donne des cours en médecine du travail et en sciences du travail à l'UCL centrées sur l'analyse du travail, des cours d'ergonomie dans les cursus des ergothérapeutes et des kinésithérapeutes, j'intègre le Master Complémentaire Conjoint « gestion des risques et Bien-être au travail ». Bref tout un ensemble d'activités qui me révèlent comment les jeunes appréhendent le travail a dans leur réalité socio-économique et comment on peut espérer les enthousiasmer en croyant soi-même en ce qu'on fait et en mettant en avant les valeurs qui sous-tendent le discours et la pratique.

Cette activité débordante ouvre les portes de la consultance : Je suis sollicitée comme ergonome et médecin du travail dans le cadre d'un projet visant l'évaluation des pratiques du service médical de la Commission Européenne. Je participe à une étude, initiée par un syndicat belge, sur l'impact de la législation relative au harcèlement et la violence au travail et plus précisément sur le rôle du médecin du travail.

Sacrifiant l'écriture et une partie de l'enseignement, je suis maintenant à temps plein au SPMT. J'y assure la direction scientifique et la direction de la division opérationnelle des provinces de Namur, Brabant-Wallon et Bruxelles. Il s'agit d'asseoir la réputation du SPMT en terme de connaissance vis à vis des collaborateurs et des clients (direction scientifique) et de conduire le changement de l'approche métier vers les besoins des clients (direction opérationnelle). Inutile de dire que ma formation et mon expérience en ergonomie me sont d'une aide précieuse.

Je conserve une activité de médecin du travail à l'entreprise Bruxelles propreté « *pour garder le lien avec le terrain* ». Je m'y ressource avec mon métier premier, la médecine du travail, et

mes valeurs concrétisées par l'approche ergonomique.

AD : Peux tu nous développer les particularités de l'intervention ergonomique dans le contexte de la législation belge ?

FL : La loi du 4 août 96 transpose en droit belge la directive cadre du 12 juin 89 de la CEE. Cette loi pose, entre autres, les principes du système dynamique de gestion des risques, les bases de l'organisation des Services Internes et Externes de Prévention et Protection au travail (SIPP et SEPP), des Comités de Prévention et Protection. Des arrêtés royaux vont préciser les missions et l'organisation des services internes et externes. Les services doivent être organisés en deux sections –une section médicale et une section gestion des risques- et compter parmi ses collaborateurs suffisamment de conseillers en prévention spécialisés -médecins du travail, psychologues, ergonomes, hygiénistes et ingénieurs- pour pouvoir répondre à leurs missions. Ces conseillers en prévention doivent avoir une formation spécifique dont le contenu et les modalités sont fixées par arrêté royal. Le législateur fixe également les modalités du financement : les entreprises payent leur service externe (obligatoire à moins d'avoir toutes les ressources en interne) sur base d'une redevance forfaitaire minimale fonction du nombre de travailleurs et couvrant les missions obligatoires en surveillance de santé et en gestion des risques. Le Service public fédéral de l'emploi et du travail chapeaute ces services et leur délivre un agrément.

La loi du 4 août 96 a entraîné des fusions entre ex-services médicaux interentreprises et une mise en concurrence effrénée entre services pour obtenir des parts du marché et faire des économies d'échelle. En pratique, la création d'une section « gestion des risques » dans les SEPP a obligé à la répartition du forfait minimal sur les deux sections, à l'engagement de conseillers en prévention des cinq spécialités

qu'il fallait former et payer, sans pourtant avoir de certitude que cet investissement répondait aux besoins des entreprises. Cette enveloppe financière fermée oblige les SEPP à fonctionner au tarif le plus attractif.

On comprendra qu'une prestation d'ergonomie (encore faut-il la définir) ne permet pas à un consultant indépendant d'être concurrentiel. Par ailleurs, dans les textes légaux, quand on parle d'ergonomie, l'approche parle bien de l'adaptation du travail à l'homme mais la concrétise en termes de contraintes ergonomiques visant le travail devant écran et la manutention. Un peu court et réducteur...et des institutions s'approprient les textes : donnons des cours de manutention, introduisons quelques données relatives à l'aménagement du poste de travail et le tour est joué. Les entreprises ont la conscience tranquille, reste aux travailleurs à s'adapter... Le concept ergonomique à l'envers.

Dès lors, l'intervention ergonomique (digne de ce nom, c'est à dire dépassant le cadre des cours de manutention et de la hauteur des tables) et réalisée au sein des SEPP, peut concerner les grandes entreprises internationales (celles qui n'ont pas engagé leur propre ergonome) prêtes à payer au delà du forfait. Elle a peu de chance de se développer auprès des PME et du service public belge, impressionnant par sa taille (et son gouffre financier) en raison de l'organisation du système politique belge (chaque niveau de pouvoir fédéral, communautaire, régional a son administration et au niveau fédéral, tout est dédoublé linguistiquement !). La galère.

In fine, tout le monde est frustré, peu d'interventions vraiment intéressantes car se situant en amont, des marges de manœuvre faibles, très peu d'ouverture pour la consultance, beaucoup d'opérations « sparadrap » et la formation des ergonomes qui a du mal à se mettre en place sur l'entièreté du pays. Le contexte législatif belge a cadenassé l'initiative, la créativité, la recherche, l'élargissement des concepts pour faire des

conseillers en prévention de bons petits ouvriers à la chaîne. Qui disait que l'industrie était en crise... ? Déplorable.

Cependant, face à ce tableau apparemment négatif, je tiens à mettre en avant les initiatives remarquables de la division « Humanisation du travail » du Service Public Fédéral emploi, travail et concertation sociale. Elle est dirigée par Christian Denève et épaulée depuis bien longtemps par Nicole Dery, et, plus récemment, par Alain Piette (actuel président de la BES nationale). La division soutient et finance des projets ambitieux et extraordinaires dont le cœur est la démarche ergonomique. Bouffée d'oxygène pour des plongeurs en cours de noyade. Je crois qu'on ne les remerciera jamais assez longtemps de croire en notre approche et de la soutenir. Ce qui me fait dire aussi que ce n'est pas l'organisation qui fait le monde mais bien les hommes et femmes qui y travaillent. Dès lors, inutile de se plaindre, utile de se battre pour faire émerger ce à quoi on croit. Le Titanic a sombré mais son histoire se rappelle en permanence à nous.

AD : As-tu participé aux congrès de la SELF ?

FL : J'ai adhéré à la SELF en 87 grâce à Robert Léonard qui m'a parrainé. Mon premier congrès a été celui organisé par Véronique de Keyser à Liège en 87. J'ai présenté le travail sur la conception des cuisines. C'était la première fois que je montais sur une tribune. Je me sentais un peu bête, particulièrement par rapport aux français qui tenaient des discours que je jugeais incompréhensibles alors que moi, je me préoccupais des friteuses ! Depuis, j'ai changé d'avis sur les discours peu compréhensibles ou tout du moins j'ai appris à les décoder.

Le deuxième congrès qui m'a marqué, c'était à Paris en 89 avec – entre autres – un exposé d'Agnès Versailles sur les aménagements ergonomiques dans une entreprise fabricant des boules de billards "Quand l'entreprise n'a que son propre passé pour concevoir l'avenir". J'ai

vraiment réalisé en l'entendant que la complémentarité médecin du travail/ergonome était possible et essentielle.

En 90, je suis allée à Montréal où j'ai présenté le travail sur la société de terrassement. J'y ai découvert la richesse et l'enthousiasme des canadiens francophones, de véritables partenaires entrepreneurs et entreprenants. A Genève en 1993, j'ai présenté un travail sur l'intérêt de l'objectivation de la charge physique de travail. A la fin de mon exposé, le président de séance (français bleu blanc rouge) a critiqué la méthodologie –c'était son point de vue, pas celui de mon école belge soutenue par d'autres français- et il m'a dit d'un ton pincé « *le terme presté n'existe pas* ». J'étais tellement vexée que je me suis précipitée dans une librairie pour vérifier si ce terme existait. C'était bien un belgicisme né au Congo belge. J'ai stigmatisé sur l'arrogance française qui bloquait, en Suisse, le dialogue inter-culturel et dès lors la collaboration avec les suisses, belges et canadiens. La SELF n'était qu'une SEF. Désastre.

J'ai par ailleurs beaucoup apprécié le congrès de 2003 à Paris qui m'a fortement sensibilisé à l'analyse centrée sur l'activité. Il a été le point de départ d'une réflexion personnelle sur mon approche de médecin du travail comme d'ergonome. Déclic.

Le dernier congrès auquel j'ai participé activement est celui de Caen en 2006. Forte de mon expérience à Bruxelles Propreté, j'ai présenté la prise en charge des TMS des ripeurs sur base du modèle proposé par Joël Maline et son équipe de l'ANACT Basse-Normandie. De la théorie à la pratique. Mais la pratique est loin d'être terminée car les TMS sont toujours là...

Avec la maturité que j'ai enfin acquise et après avoir dépassé le complexe belge, après avoir été perturbée par les ténors-ergonomes français, je reviens vers leur approche, mais il est vrai que je préfère lire qu'écouter. L'écrit me parle mieux. Mais les congrès, c'est aussi un

lieu de rencontre où les liens se créent, les idées se partagent, et où on remet en question sa pratique. Indispensable.

AD : Peux tu nous parler de la BES ?

FL : La BES a été créée en 86 par les pionniers ayant suivi la formation en ergonomie en France. Il fallait à l'époque assurer la diffusion de l'ergonomie en Belgique et asseoir son identité belge. J'ai siégé au conseil d'administration à partir de 92 et j'ai assuré 4 mandats. On était une bande de copains et on refaisait le monde sans se prendre au sérieux. Un bon souvenir.

A partir de 96, avec la nouvelle législation, l'esprit a changé. Il y a eu beaucoup de débats sur la place du médecin du travail, de l'ergonome, des psychologues... Il y a eu de fortes tensions à la BES à différents niveaux entre les ergonomes qui voulaient garder une autonomie et fonctionner en dehors des services externes et l'appropriation de l'ergonomie par certains services externes. Peu reluisant. La BES subissait ce que le législateur imposait malgré les faibles ouvertures sur l'ergonomie.

Depuis 2008, Alain Piette est président de la BES nationale, je suis présidente de la section francophone ce qui me donne l'occasion de conduire le regard belge vers l'ergonomie centrée sur l'activité et créer la complémentarité avec l'approche *human factors* des anglosaxons qui domine dans le nord du pays. La BES est une petite association dans un petit pays bilingue et bi-culturel, elle a besoin d'une part d'autonomie pour coller à la réalité de la Belgique et d'autre part de s'adosser à des associations sœurs relevant de différentes cultures.

Pour répondre à cela, la BES nationale organise une fois par an une journée nationale et les sections francophones et néerlandophones organisent leurs propres journées d'études. La BES collabore également dans le cadre de

manifestations organisées par d'autres associations et fait appel à des orateurs étrangers. C'est ainsi que lors du congrès de la SELF organisé à Bruxelles en 1996 par René Patesson, une demi-journée était organisée par la BES francophone; en 2007, Michel Neboit était invité par la BES nationale. Plus récemment, fin 2008, François Hubault est venu à l'invitation de Philippe Mairiaux, président de la Société Scientifique de Santé au Travail, parler de « la santé, un enjeu des mutations technologiques et organisationnelles du 21^{ème} siècle ». Le 7 mai 2009, la SSST a organisé en partenariat avec la BES francophone une journée sur les impacts du travail de nuit et des horaires atypiques où Béatrice Barthe, de l'Université de Toulouse II Le Mirail, était invitée à parler de ses travaux. Le grand défi maintenant est la collaboration de la BES au congrès de la SELF prévu en 2010 à Liège sous la houlette d' Anne-Sophie Nyssen.

AD : Quelles sont les formations en ergonomie dispensées aujourd'hui en Belgique ?

FL : Le Master complémentaire conjoint « gestion des risques et Bien-être au travail » couvre le champ de l'ergonomie en 120h. C'est trop peu, cela permet tout juste de répondre aux critères fixés par le législateur et donc aux SEPP de se mettre en ordre mais c'est insuffisant pour armer correctement un ergonome. Cependant, il a le mérite d'exister et tous les francophones sont reconnaissants aux 4 Universités francophones (ULB, ULg, UCL et UMH) de s'être –enfin - regroupées pour lancer cette formation. Mais, il n'est pas sûr qu'elle sera toujours subsidiée ! En effet, en Belgique, l'enseignement est communautarisé, il dépend donc du Ministère de la Communauté Française pour les francophones, ministère qui est fortement endetté.... Il va falloir se battre pour sa survie et son expansion. En Flandre, il n'y a pas de master organisé actuellement. Il est néanmoins regrettable qu'il ait fallu si longtemps pour que les universités francophones, pourtant alertées

avant 96 par les membres de la BES du danger de la disparité de leurs formations isolées, réagissent. Je pense personnellement que le système de rattachement des universités belges à des courants de pensée (université libre, université catholique...) est des plus malsains et a été un des éléments qui a œuvré à la non – coopération de certains au développement précoce de l'enseignement de l'ergonomie en Belgique francophone sur base multidisciplinaire. L'autre élément est les querelles de chiffonniers liés à des idées corporatistes. Les psy d'un côté, les ingénieurs et médecins de l'autre, avec derrière évidemment les modes de financement des universités. Alors chacun tire la couverture à soi. Quand on sait que l'ULB et l'ULg, à l'initiative des psychologues, ont créé leur DES pour contrebalancer celui de l'UCL dirigé par un ingénieur, à chaque fois pour 10 étudiants de chaque côté et sans se parler, on croit rêver ! On pleure quand on sait que maintenant ces deux DES sont enterrés.

AD : *Quel est ton point de vue sur l'ergonomie ?*

FL : Pour moi, l'ergonomie n'est pas mon métier. L'ergonomie est ma pensée cadrée par des outils et des méthodes. Elle me guide au quotidien, quoique je fasse, même quand j'épluche mes patates. C'est l'une de mes plus belles rencontres. J'aime son jeu d'interactions, sa base scientifique, la place qu'elle donne à l'homme, le langage de compréhension dans l'entreprise qu'elle développe, le travail en commun auquel elle oblige, et les valeurs qu'elle défend. Elle grandit l'homme dans ses dimensions physiologiques, cognitives et sociétales. Mais je me situe dans un courant généraliste de l'ergonomie de terrain et je souhaite qu'il n'arrive pas à l'ergonomie, ce qui est arrivé à la médecine : devenir tellement spécialisée dans un domaine que l'on en oublie l'approche globale. Je crois qu'il faut rester vigilant à ce sujet. L'autre danger est l'appropriation de l'ergonomie par un

corps de métier, qu'elle reste une matière transversale garante de l'approche multi (pluri ?) disciplinaire est fondamental. Quand j'entends certains ergonomes psy dégrader l'ergonomie qui a été pendant certaines années un chemin dans lequel se sont engagés des médecins du travail et leur reprocher d'avoir revendiqué cette compétence, je monte sur mes grands chevaux. Les médecins du travail avaient la chance d'être couramment dans l'entreprise, ils établissaient le lien entre l'individu en souffrance et le collectif de travail. Ils ont participé à l'initiation de l'ergonomie physiologique et le mouvement s'est accentué et diversifié vers d'autres matières qui intéressent d'autres professionnels. Il n'y a jamais d'arrêt sur image avec l'ergonomie, on peut toujours creuser, une réponse entraîne toujours une question et le champ d'action s'élargit. Transcendant.

AD : *Quelles sont les rencontres qui t'ont marqué ?*

FL : Il y a les rencontres qui m'ont marqué sur le plan intellectuel, soit pour me sortir d'une situation crasse en terme d'ignorance (je pense au Professeur Jacques Malchaire, rencontré sur les bords d'école en 86 à l'UCL qui a sué à m'apprendre les statistiques et pourquoi 82dB + 85dB ne font pas 167dB), soit pour m'apporter des connaissances utiles et m'aider à les structurer, comme le Professeur Philippe Mairiaux, rencontré à la même époque. Mais plus que ça, Jacques et Philippe m'ont impressionné –chacun dans son genre - par leur disponibilité, leur charisme et leur générosité, caractéristiques très belges mais particulièrement appréciables chez des professeurs d'université. J'admire particulièrement chez Philippe son engagement dans la défense de nos métiers de médecins du travail et d'ergonomes et sa force de travail. Je pense que c'est sous son influence implicite, au cours de nos croisements de parcours, que je me suis engagée dans la vie militante de défense professionnelle via l'association professionnelle

belge des médecins du travail et de promotion de la démarche scientifique via les associations scientifiques comme la Société Scientifique de Santé au Travail et évidemment la BES.

Sur le plan intellectuel encore, je suis particulièrement sensible aux raisonnements de François Hubault, rencontré à distance lors de congrès de la SELF ou d'invitations en Belgique et de façon plus proche lors d'après-boulot avec la bande de belges qui se défoulaient. François est un personnage qui vous véhicule dans les hautes sphères du débat d'idées. Il m'aide à prendre du recul pour mieux avancer. Christophe Dejours, dans une toute autre dimension, me fait le même effet. Ce sont des gens qui insistent sur la dynamique, la perpétuelle mouvance du monde et des individus. Rien n'est jamais acquis, tout est toujours à remettre en question. Soit-même en premier.

Un chirurgien aussi m'a impressionné, au début de ma carrière. Je lui avais demandé de lire le premier article que je publiais. Il m'a dit « ça ne vaut rien » et en dix minutes, il m'a donné une leçon d'écriture que je n'ai jamais oubliée et qui m'a permis de faire des choix en 2002.

Véronique de Keyser, rencontrée lors d'une journée d'étude organisée par la BES dans les années 90 où elle a parlé de l'erreur humaine. C'est quelqu'un qui « sent », qui a un esprit avec une hauteur de vue incroyable, et qui vit ce qu'elle fait et ce qu'elle pense. Elle m'a fait prendre conscience de la fragilité humaine au travers de l'approche de l'erreur et de ses conséquences. Elle me marque par l'approche intellectuelle vissée à la dimension humaine qu'elle défend par son engagement politique. En terme humain, ma rencontre avec Agnès Versailles dans le cadre des différents mandats au conseil d'administration de la BES m'a permis de passer du stade du modèle intellectuel à la pratique. Elle pouvait le faire simplement, sans chichi, alors agissons avec nos tripes et nos connaissances. Elle m'a aidé à oser l'action.

Je n'ai de Monique Noulin qu'une connaissance livresque, mais ses mots ne sont pas des

maux. Elle a une dialectique forte qui me reste tout comme celle de l'impressionnant Jacques Durrafourg dont le MOI survivra.

Parallèlement à toutes ces rencontres centrées sur l'ergonomie, le travail quotidien du médecin du travail que je suis avec certains DRH est vraiment l'illustration du bouclage de la relation triangulaire préventeur – travailleur – entreprise dont je parlais au début de l'entretien. Au delà de la personnalité des individus, il y a parmi les DRH des militants du développement des ressources humaines qui permettent de rebondir sur des concepts pour les appliquer. Le DRH peut être, dans l'entreprise, un personnage central qui ouvre les portes à toute ressource externe arrivant avec un projet visant l'Homme, du moment que ce projet prend en compte les dimensions organisationnelles, juridiques, politiques, sociétales, financières dans leurs limites et leurs ouvertures possibles. J'ai aidé certains DRH à ouvrir des brèches, ils m'ont aidé à m'y engouffrer ; ils m'ont aidé à ouvrir des brèches, je les ai aidé à s'y engouffrer. Les déclics du changement dans le travail peuvent passer par cette connivence.

Annie Drouin
Entretien réalisé en février 2009