2011
juillet

Bulletin de liaison

Société d'ergonomie de langue française

numéro 162

SOMMAIRE

Éditorial p.3

Vie de la SELF

- Brèves des CA du 13 avril, 9 juin, 6 juillet 2011 p.5
- Rapport d'activité de la SELF 2010-2011 p.6
- Rapport financier 2010-2011 p.16
- Projet d'activités de la SELF 2011-2012 p.19
- Budget prévisionnel 2011-2012 p.23
- Commission Sub-saharienne p.24

Histoire en Ergonomie

- Entretien avec Charles Gadbois p.28

Manifestations à caractère scientifique

- Compte rendu de la journée de 1er février 2011 "La pluridisciplinarité en Santé-Sécurité au Travail" p.36
- Journée SELF en décembre 2011 "Accréditation, certification, normalisation : quels enjeux, quels besoins pour l'ergonomie, pour les ergonomes ? " p.42

Ergonomie dans le monde

- FEES p.44
- Compte rendu de la réunion du Conseil de l'IEA (avril 2011) p.44

Où sont les femmes..... Ergonomes ?

Après six ans passés au CA je quitte mes fonctions en septembre prochain. Six années passionnantes, six années pendant lesquelles les débats ont été riches et six années pendant lesquelles je dresse un constat : les différents CA élus ont plutôt été représentés par la gent masculine ! Bien loin de la parité !

Et oui on remarque même une diminution de la gent féminine : de 2006 à 2009, nous étions 4 femmes sur 12 membres, puis 3 femmes en 2010 et 2011 et ce qui se profile pour 2012 c'est 1 seule femme au sein du CA ! Je pose donc la question : « où sont les femmes ergonomes ». Car, même si je ne doute pas que nos collègues masculins seront charmants avec notre très chère collègue Annie Drouin... on sait combien, l'équilibre « femmes – hommes » est bénéfique dans la vie.

Et dans le même ordre d'idée, lorsque l'on remonte dans l'histoire de la SELF on constate qu'il n'y a eu qu'une seule présidente : Véronique de Keyser de 1981 à 1984, alors que les « femmes ergonomes » sont bien présentes à l'université (maître de conférences et professeures), dans les organismes de recherche, dans les entreprises, dans les cabinets de consultants. L'ergonomie fait partie des métiers qui, comme bien d'autres, se sont féminisés depuis pas mal d'années maintenant, une réelle mixité existe, mais elle reste bien peu visible au sein du CA SELF.

Quelques chiffres

Si on se limite aux membres actifs de la SELF on remarque que 61 % sont des hommes et seules 39% des femmes : est-ce réellement représentatif du nombre de femmes ergonomes exerçant le métier ? Certainement pas, et c'est peut être là le premier problème à régler. Faut-il croire que la SELF ne les intéresse pas ? Que la SELF les fait fuir ?

Il semblerait que non, car lorsqu'on regarde les Correspondants SELF et les Correspondants étudiants, là nous

Directeur de la publication
Thierry MORLET

Rédactrice en chef
Annie DROUIN
Tél.: 09 62 09 83 78 / 06 64 27 99 59
email : annie.drouin.2@orange.fr

Histoire de l'ergonomie
Michel POTTIER & Annie DROUIN

Écho des Recherches en Ergonomie
Catherine DELGOULET & Béatrice BARTHE

Ergonomie dans le monde
François HUBAULT & Moustafa ZOUINAR

Ergonomie par ceux qui la font
Sandro de GASPARO

Actualité des institutions et associations Manifestation à caractère scientifique - Offre d'emploi - Publications
Véronique TURBET DELOF

Création et maquette
Elodie Bardon

Flashage, Impression
G.N. Impressions, Villematier (31)
gnimpressions@wanadoo.fr

Adresser la correspondance à :
Véronique TURBET DELOF
Maison de la Recherche
5 allées Antonio Machado
F-31058 Toulouse Cedex 9
Tél.: 05 61 50 35 23 - Fax: 05 61 50 35 33
e-mail : turbet@univ-tlse2.fr

avons une majorité de femmes ! Et oui 58% de femmes dans le premier cas et 50% de femmes dans le deuxième.

Alors qu'est-ce qui explique que les femmes ne passent pas ensuite au stade de « membre actif » ? Et ne se présentent pas au CA ?
Trop d'activités à accomplir et à gérer par ailleurs ? Trop d'activités dans notre vie de femmes « hors travail » ? Le journal Le Monde titrait le 28 juin dernier : « L'égalité, un idéal commun, mais pas à la maison ». Peut-être.

Cependant, je voudrais insister sur le fait que faire partie du CA de la SELF est une belle expérience dans laquelle les femmes ergonomes ont toute leur place et la diversité des tâches permet à chacune et chacun de trouver son compte en termes *d'intérêt* et de *temps* : les affaires européennes, les relations avec les associations – nationales et internationales – , les commissions travaillant sur des points particuliers, la gestion des candidatures, etc.

Faire évoluer notre association, contribuer au développement de l'ergonomie, c'est aussi l'affaire des femmes.

Ainsi, femmes ergonomes je vous lance un double défi pour les 50 ans de la SELF : augmenter le recrutement des femmes « membre actif » et arriver avec 50% de femmes dans le CA.

En attendant, on vous attend toutes et tous à l'assemblée générale ! Et pourquoi pas.... débattrons-nous sur ce sujet aussi lors de notre AG...

Cecilia De la Garza

SELF
INTERNET
www.ergonomie-self.org

Breves des Conseils d'Administration des 13 avril, 9 juin, 6 juillet 2011

Le développement du métier d'ergonome :
Sylvain Leduc, Arnaud Tran Van

Depuis une petite année, différents représentants des associations de professionnels en ergonomie ont travaillé sur la rédaction d'une fiche métier ''ergonome". Ce travail est venu en réaction à une sollicitation de la SELF qui était elle-même sollicitée pour réagir aux documents des organismes de formation. Le CE2, le SNCE, ARTEE, ADECAPE et la SELF se sont alors placés dans une posture de production commune d'un document présentant le métier d'ergonome.

Les associations d'ergonomes ou d'ergonomie ont besoin de travailler ensemble sur différents sujets et notamment pour construire, défendre et développer les enjeux du métier d'ergonome. Une projection de 3 rencontres par an est envisagée.

IEA (Association Internationale d'Ergonomie) :
Moustafa Zouinar, François Hubault

Pour mieux répondre à la reconnaissance de la SELF dans les pays de langue anglaise, la présentation de la SELF a été traduite en anglais et est diffusée sur le site de la SELF, auprès de l'IEA et de FEES.

Nos deux représentants de la SELF à l'IEA participent à tous les conseils de l'IEA et s'attachent à ternir informé la communauté francophone aussi bien dans le bulletin de liaison que sur le site de la SELF.

FEES (Fédération Européenne des Sociétés d'Ergonomie) :
Sylvain Leduc

Il assiste à toutes les réunions de FEES et participe activement avec un représentant italien à la communication et à la promotion de FEES. Le renouvellement du bureau de FEES (président, secrétaire, trésorier) n'a pas suscité, cette année, de candidature française, car peu de personnes se sont encore investies.

Annie Drouin
Secrétaire Générale de la SELF

Rapport d'activité de la SELF 2010-2011

Ce rapport d'activité annuel comprend, après un rappel de la composition de l'équipe du CA élargie, le bilan moral, puis le bilan financier de notre société.

L'ÉQUIPE

Le projet d'activité adopté à l'AG de Liège a été mené à bien et coordonné par le Conseil d'Administration et son Bureau (mis en place suite aux élections du 15 septembre et du 12 octobre 2010), et par les présidents de commissions et les délégués qui formaient donc l'équipe suivante :

Le Bureau :

Thierry Morlet : Président
Moustafa Zouinar : Vice-président Affaires Internationales, Délégué à l'IEA,
Cecilia De la Garza : Vice-présidente Affaires Nationales, Déléguée aux congrès
Annie Drouin : Secrétaire Générale
Marie-Christine Le Port : Trésorière

Les autres administrateurs :

Gaëtan Bourmaud : Délégué aux relations avec les associations et les syndicats, Délégué au recrutement des membres de la SELF
Éric Brangier : Délégué à la coordination de la communication
Sounkalo Djibo : Délégué aux relations avec les congrès
Annie Drouin : Rédactrice du Bulletin de liaison, Présidente de la Commission Histoire, Déléguée au site web
Pascal Étienne : Délégué aux revues
Sylvain Leduc : Délégué aux relations européennes, Délégué au site web avec Annie Drouin, Délégué à la parution de SELF Express, Délégué « Bourse de l'initiative »
François Hubault : Délégué à l'IEA, Délégué « Travail et Santé », Président de la Commission 50e anniversaire de la SELF
Arnaud Tran Van : Délégué aux relations avec les enseignements et la formation en ergonomie, Président de la Commission PRP.

Les délégués et présidents de commission (non-administrateurs) :

Les administrateurs ne sont pas les seuls à œuvrer à la vie de la SELF. Plusieurs membres non élus se sont vus confier des responsabilités par le CA :
Tahar Hakim Benchekroun : Président de la Commission Nord Afrique
Alain Garrigou : Co-président de la Commission PRP
Alexandre Morais : Président de la Commission Afrique subsaharienne

Le secrétariat permanent

Le secrétariat permanent de la SELF, assuré par **Véronique Turbet Delof,** tient une place importante dans le fonctionnement de la SELF. Parmi les nombreuses tâches réalisées, citons notamment : la gestion des demandes d'adhésion des étudiants et des Membres Correspondants, la diffusion de l'appel à cotisation, la réception et l'enregistrement des cotisations, l'émission des reçus, la préparation et l'expédition des notifications et des bulletins de vote, l'archivage des comptes-rendus des réunions du Conseil d'Administration. Véronique effectue le suivi du fichier des membres et assure la mise à jour de l'*Annuaire de la SELF*. Elle continue à jouer un rôle central dans l'élaboration du *Bulletin de liaison*, avec la préparation de certaines rubriques, la mise en page de l'ensemble, la coordination des liaisons avec l'imprimeur (vérification des épreuves) et le routeur (fourniture des jeux d'étiquettes).

Le secrétariat constitue un appui considérable dans la mise en œuvre des tâches courantes, parfois peu visibles, mais nécessaires au bon fonctionnement de la Société, et participe ainsi au développement actuel de l'activité de la SELF.

Ce rapport rend donc compte du travail de toute l'équipe, ainsi que de ceux des membres qui ont accepté, à des titres divers, de contribuer à la vie, au rayonnement et à la visibilité de la SELF.

RAPPORT MORAL

Le bilan moral est présenté sous les trois rubriques habituelles :
I - Affaires nationales,
II - Affaires internationales,
III - Fonctionnement de la SELF.
Au début de chaque rubrique principale, sont rappelés les objectifs visés et qui ont été annoncés et adoptés en fin d'exercice précédent à l'Assemblée Générale de Liège.

AFFAIRES NATIONALES (coordinatrice : Cecilia De la Garza, Vice-présidente)

Relations avec les associations et les syndicats

Projet 2010/2011, rappel :

- *Associations thématiques (IMdR), régionales et professionnelles*
- *Syndicats, SNCE, etc.*
- *En collaboration avec la coordination de la communication :*
  - *Mettre en place et animer un espace de communication pour les associations et les partenaires de la SELF,*
  - *Promouvoir la diffusion d'information de la SELF auprès des organismes proches de l'ergonomie et des médias.*

Les relations avec les associations demeurent une priorité importante de la SELF tant dans l'animation des réseaux qu'elle peut induire que dans la diffusion et la communication des informations partagées.

Les relations avec l'IMdR se sont poursuivies cette année dans le cadre d'une convention signée entre nos deux associations.

Une Journée SELF-IMdR a eu lieu le 23 juin 2011 sur le thème « Des leçons des risques avérés à la prévention des risques potentiels : comment passer du diagnostic au pronostic ». Des membres du CA de la SELF ont participé à l'organisation et la tenue de cette manifestation.

La participation croisée de la SELF et de l'IMdR à leurs congrès respectifs s'est développée :

- En 2010, des membres de la SELF ont été associés au bureau et au comité de programme du 17e Lambda mu (congrès IMdR 2010 à La Rochelle). La SELF a eu un rôle actif dans la préparation d'une conférence plénière, d'un tutoriel et d'un atelier.
- De façon parallèle, les membres de l'IMdR ont participé au Congrès de la SELF 2010 à Liège, notamment dans le cadre d'une des conférences plénières.

En 2011, l'IMdR sera représentée par un de ses membres lors d'une table ronde organisée au congrès SELF à Paris-Issy les Moulineaux.

Les relations SELF-Associations se sont accrues tout au long de l'année, en maintenant la diffusion de l'activité du monde associatif par les supports de communication de la SELF (site Web, Self Express, Bulletins). Pilotées par Gaëtan Bourmaud, avec l'aide de Sylvain Leduc et Arnaud Tran Van, plusieurs actions en direction des associations et des syndicats ont été conduites :

- Lancement d'une réflexion en rapport avec les réseaux sociaux et autres types d'associations. A cette occasion une cartographie des différentes associations a été dressée,
- Activation d'un réseau informel en vue de la rédaction d'une fiche métier « Ergonome ». Dans cette action la SELF a mobilisé le CE2, ARTEE, ADECAP et le SNCE. Une fiche métier a été validée par l'ensemble des partenaires.
- Étude pour la mise en place d'une commission « Métiers de l'ergonomie ».

Les relations avec PREVENTICA, qui organise une manifestation biannuelle régionale orientée vers la prévention, se sont formalisées par une convention PREVENTICA/SELF qui se concrétise par la mise à disposition gratuite d'un stand et de deux conférences.

Traditionnellement, la SELF envoie un membre de son CA et sollicite localement les ergonomes pour qu'ils prennent en charge les conférences/ateliers. Cette année, la SELF a été présente à la manifestation de Rennes les 18 et 19 mai 2011 (Sébastien Houlgate - ARTEE). Pour la prochaine édition à Lyon les 27, 28 et 29 septembre 20011, le GERRA (Groupement ergonomie Rhône-Alpes) s'est organisé pour assurer la représentation de la SELF.

Enseignement et formation en ergonomie

Projet 2010/2011, rappel :

- *Poursuivre les relations avec le CE2*
- *Suivi de la mise en place des nouveaux critères MRCEE (ex. : HETPEP)*

La SELF a poursuivi ses relations avec le CE2. François Daniellou, président du CE2, a alerté la SELF sur les préoccupations des enseignants chercheurs en ergonomie. La possibilité d'une rencontre entre la SELF et le CNU ou l'AERS est en projet afin de porter le point de vue de la communauté des professionnels aux instances en charge de l'évaluation de la recherche.

Côté CREE, ARTEE et la SELF ont poursuivi leur contribution à la définition des nouveaux critères MRCEE (Minimum Requirements for Cerfication of European Ergonomist) (ex HETPEP). À ce jour, ceux-ci ne sont pas validés, ils devraient l'être dans les prochains mois. À noter que la position du CE2, de la SELF et d'ARTEE a été portée par Bernard Dugué et bien acceptée par les différents représentants siégeant au CREE.

Commission Histoire

Projet 2010/2011, rappel :

- *Diversifier les activités avec la nouvelle équipe : Michel Pottier, Hugues Monod, Brigitte Arnaud-Ronsin, Florence Bouvelot, Isabelle Januel, Corinne Gosse,*
- *S'associer à la préparation du 50e anniversaire de la SELF,*
- *Participer aux réunions du GRESHTO (Groupe Histoire du CNAM).*

La commission Histoire de la SELF a travaillé activement tout au long de l'année et notamment sur les actions suivantes :

- Projet d'une nouvelle convention avec les Archives Départementales de Bobigny et recherche d'un autre lieu de stockage pour constituer un fonds d'archives permettant de rassembler les éléments documentaires du GERN, de Paris 8, de Bernard Metz, d'ARTEE et d'@ctivités,
- Collaboration avec l'historien contacté en 2009 dans le cadre de la préparation du 50e anniversaire de la SELF,
- Participations aux réunions du GRESHTO (Groupe Histoire du CNAM),
- Reprise des entretiens réalisés pour le bulletin de la SELF afin de les faire valider par les interviewés. Préparation de nouveaux entretiens.

La commission Histoire a collaboré au projet pédagogique porté par l'Université de Metz, dans le cadre de l'Université Ouverte des Humanité (UOH). Cette contribution est relative à l'organisation et à la tenue d'interviews filmées d'ergonomes du monde universitaire, scientifique et de la pratique. Ce projet est sous la responsabilité d'Éric Brangier.

Revues

Au-delà d'une annonce régulière des publications dans le bulletin, la SELF contribue sous différentes formes (comité de rédaction, diffusion) à la vie et à l'actualité des revues.

@ctivités

Projet 2010/2011, rappel :

- *Reconduire le principe de sélection de communication du congrès de SELF 2010 pour publication dans la revue*
- *Réfléchir sur la manière d'inciter les « praticiens » à soumettre des articles*

La revue @ctivités a un lien structurel avec la SELF. Les relations entre la revue et la SELF se

renforcent. Les publications ont augmenté de 40% cette année et l'on relève un bon niveau international où le français a une place. Les délais de traitement des propositions permettent de garantir une qualité constante aux communications qui émanent du milieu académique psycho et ergo (45%), hors psycho et ergo (27%) et du milieu non académique ou mixte (27%).

Les réflexions avec la revue @ctivités sur la manière d'inciter les « praticiens » (en particulier les ergonomes non académiques) à soumettre des articles ont été poursuivies. Les « journées » organisées par la revue, comme celle sur le Lean (le 21 juin 2011 avec plus de 80 participants), peuvent faire ressources.

Le principe de sélection de communications du congrès SELF 2010 à Liège, pour publication dans la revue a été une nouvelle fois mis en œuvre. À l'issue du processus de sélection, six articles sont attendus.

Enfin, à la suite d'une rencontre @ctivités/SELF, une nouvelle convention va être signée et le montant de la subvention revu à la hausse afin de pallier aux frais fixes inhérents aux relectures, aux traductions et à la maintenance du site de la revue (www.activites.org).

Travail Humain

Avec Le Travail Humain, le manque de disponibilité de part et d'autre n'a pas permis de nouvelles initiatives.

Ergonomics abstracts

Suite à l'accord avec Ergonomics abstracts pour archiver les actes de la SELF. Éric Brangier a assuré un suivi de l'archivage des résumés des communications retenues au congrès de la SELF à Liège. Des résumés en anglais ont également été enregistrés.

La promotion de l'archivage à destination des communicants du congrès de la SELF 2011 à Paris-Issy les Moulineaux a été également faite.

Groupe de Travail « 50 ans de la SELF » (François Hubault, Jean Schram)

Projet 2010/2011, rappel :

- *Rédaction d'un cahier des charges pour la consultation de prestataires de service en charge de la logistique et de la gestion du lieu du congrès,*
- *Recherche de partenaires institutionnels et financiers,*
- *Définition de l'ossature du congrès et de ses thématiques,*
- *Création d'un conseil scientifique restreint qui aboutira sur l'organisation d'un comité de programme.*

Le groupe de travail « 50 ans de la SELF » est piloté conjointement par François Hubault et Jean Schram, avec l'assistance de Marie-Christine Le Port, Sophie Prunier Poulmaire, Sylvain Leduc, Thierry Morlet et Arnaud Tran Van.

Après rédaction d'un cahier des charges, le groupe de travail a publié un appel d'offres auprès de prestataires de service en charge de la logistique et de la gestion du lieu du congrès. C'est le prestataire C2B Congress (ayant déjà assuré la logistique du congrès de St Malo), qui a été retenu pour accompagner le CA de la SELF dans l'organisation du cinquantième anniversaire.

Le conseil scientifique restreint, mis en place pour aider à la structuration internationale du congrès 2013, s'est réuni les 25 mars et le 13 septembre 2011. Ce comité scientifique sera élargi par la suite et le comité de programme sera créé.

D'ores et déjà, les trois journées du Congrès 2013 auront comme objectifs :

- Le positionnement international de la SELF : replacer notre société dans une dimension internationale et profiter de ce congrès pour organiser une réunion de l'IEA.
- L'animation de la communauté : assurer la fonction d'animation annuelle de la commu-

nauté : lieu d'échanges, de partages et de rencontres pour les ergonomes.
- La lisibilité politique de l'ergonomie : faire en sorte que la société connaisse mieux l'ergonomie pour rétablir notre positionnement et notre capacité à intervenir sur des sujets sur lesquels on ne nous entend jamais. Que les gens se rendent compte que l'on a des choses à apporter.

La première journée du congrès devrait être consacrée à « l'ergonomie et ses développements : théories de l'activité 50 ans après » :
- Les débats qui rythment la question,
- La question à l'international,
- Produire des connaissances en ergonomie : actualité et perspectives,
- Nouvelles frontières : évolution des champs d'actions,
- La pratique en perspective : exemples pratiques.

La deuxième journée aura pour thème « 50 ans: regards croisés sur l'évolution de nos questionnements » :
- Plusieurs métiers, une seule question ? Sur quoi travaillons-nous ?
- Évolution des pratiques, développement de nouveaux outils pour l'action : avec quoi travaillons-nous ?
- La question de l'enseignement en ergonomie : nouvelles pratiques, nouveaux besoins?
- Pluridisciplinarité ou coordination dans l'action : comment travaillons-nous avec les autres ?
- Évolution de la recherche (thèmes, modèles, méthodes et dispositifs).

La troisième journée aura trait aux « Rapports de l'ergonomie à la société, quelles perspectives d'avenir ?
- Nouvelles demandes ? Nouveaux objets ? Positionnement de l'ergonome dans l'entreprise,
- Enjeux politiques de l'ergonomie ou de l'ergonome dans l'entreprise : positionnement social ?
- Regards extérieurs sur l'ergonomie,
- Coopérations effectives, coopérations relatives : retours d'expériences,
- Perspectives d'avenir : nouveaux besoins ? Comment s'y préparer ?

Chaque journée sera introduite par une conférence plénière suivie de sessions en parallèle.
Un comité événementiel s'est également constitué (piloté par Sophie Prunier Poulmaire, avec Ingrid Garnier, Jean-Luc Mogenet, Thierry Roger, Antoine Bonnemain). Il a pour mission la réalisation d'animations et d'expositions autour et lors du congrès des 50 ans.

Commission PRP

Le CA a souhaité réactiver la commission PRP. Depuis 2010, la relance d'une dynamique au sein de la commission a été entretenue par l'intégration de nouveaux membres. Cette énergie a permis l'organisation de plusieurs rencontres :
- Journée sur l'évolution des pratiques pluridisciplinaires en santé au travail. Cette journée s'est tenue le 1er février 2011 et a réuni une soixantaine de personnes. Un compte rendu en est fait dans le bulletin de la SELF de septembre 2011.
- Mise en place, à titre expérimental sur l'Aquitaine, d'Ateliers d'échanges sur les pratiques professionnelles. Ces ateliers réunissent régulièrement 30 à 35 personnes qui documentent les questions des pratiques professionnelles en santé au travail.

AFFAIRES INTERNATIONALES (coordinateur : Moustapha ZOUINAR, Vice-président)

Relations avec l'IEA

Projet 2010/2011, rappel :
- *Assurer la présence de la SELF à l'IEA*
- *Suivre et informer les membres de la SELF des activités du Comité Technique ATWAD*
- *Faire le lien entre les travaux du PSE de l'IEA, le CREE, le CE2 en matière de formation/enseignement.*

Les deux délégués de la SELF à l'IEA sont Moustafa Zouinar et François Hubault.

Les travaux de l'IEA ont fait l'objet de plusieurs comptes-rendus publiés dans le bulletin de la SELF et sur SELF Express. Des notes de synthèse ont été ainsi rédigées suite aux conseils de l'IEA qui se sont tenus à Bruges (en Belgique) et à Grahamstown (en Afrique du Sud).

Une candidature pour le prix Fellow Awards a été proposée à Pierre Rabardel qui n'a pas souhaité se porter candidat.

Concernant les travaux du PSE de l'IEA, ceux-ci ne sont pas encore suffisamment clairs et aboutis pour envisager un lien avec le CREE et le CE2.

La proposition faite à l'IEA de tenir la réunion de son conseil en France, à l'occasion du congrès des 50 ans de la SELF, a été envoyée. Elle doit être présentée à la prochaine réunion du conseil de l'IEA, puisque c'est au cours de la réunion de l'année n-1 que le lieu doit être choisi.

Enfin, les délégués de la SELF à l'IEA ont diffusé la note RPS dans une version traduite en anglais.

Relations avec l'Europe, les sociétés en Europe, et avec FEES, ARTEE, le CREE…

Projet 2010/2011, rappel :

- *Assurer la présence de la SELF à FEES*
- *Organisation du mois de l'ergonomie*
- *Comité de communication : newsletter trimestrielle sur l'actualité européenne*
- *Maintenir les relations avec ARTEE/CREE*

L'activité du représentant SELF à la FEES s'avère particulièrement importante. Elle se concrétise notamment par :

- la contribution au comité de communication et promotion de l'ergonomie de FEES, avec la rédaction d'une newsletter trimestrielle sur l'actualité européenne des différentes sociétés membres.
- la participation au conseil de FEES et à la conférence européenne 10-10-10 organisée par FEES,
- *l*a participation au conseil de FEES en juin 2011, à l'occasion duquel les élections du Président, du Secrétaire et du Trésorier ont été organisées. Sylvain Leduc a présenté les résultats de l'étude sur les salaires des ergonomes (réalisée par les ergonautes). En conséquence la proposition de lancer une étude de ce type au niveau européen a été adoptée. À l'occasion du conseil, la fiche métier « Ergonome » traduite en anglais a fait également l'objet d'une diffusion auprès des autres sociétés d'ergonomie européennes.

La diffusion d'informations via le bulletin de la SELF, le site web, SELF Express sur les actions Europe a été maintenue tout au long de l'année.

Le Délégué SELF, avec les autres membres du comité « promotion et communication de l'ergonomie » de FEES, a rédigé un diaporama sur la « maintenance sûre », qui a été diffusé dans le SELF Express n° 2010/29.

Concernant ARTEE, 83 ergonomes ont aujourd'hui le titre d'Ergonome Européen@ (pour plus de 400 Eur.Erg. en Europe). Le siège social de l'ARTEE est maintenant domicilié au CNAM. Un bilan de l'activité d'ARTEE a fait l'objet d'une publication dans le bulletin de la SELF. Il est à noter que l'intérêt porté au titre est croissant. En conséquence, la diffusion de la plaquette ARTEE et des actions de promotion du titre seront maintenues.

Le nouveau bureau d'ARTEE se compose de Jérôme GRALL, son président, de Christelle Foureau et de Sébastien Houlgate.
La SELF s'est engagée à proposer à ARTEE deux nouveaux membres actifs pour faire partie, entre autres, de la Commission du Titre.

Le réseau francophone et francophile

Le réseau Sud-Sud-Nord (en cours de discussion)

Une rencontre avec ULAERGO s'est déroulée en août 2010 à Rio de Janeiro. Des échanges avec le président J.O. Gomes ont permis d'envisager l'organisation d'une seconde rencontre SUD-SUD-NORD, initialement prévue en Tunisie.

La liste des participants actifs au réseau Sud-sud-nord a été établie :

- Pays d'Amérique Latine : Brésil, Argentine, Chili et Venezuela,
- Pays d'Afrique : Tunisie, Algérie, Maroc, Afrique du Sud.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter le site d'ULAERGO :
http://www.ulaergo.net/integrantes.php

Du fait des événements en cours en Tunisie, la deuxième rencontre du réseau n'a pu se tenir. Son report est à l'étude.

Développement de l'ergonomie dans les PVDI – Commission Nord-Afrique

Projet 2010/2011, rappel :

- *Appui aux initiatives des rencontres au Maghreb sur la pratique et la recherche en ergonomie*
- *Collaboration avec le CE2 pour la mise à niveau des formations universitaires à l'ergonomie*

La Commission Nord Afrique de la SELF a réalisé l'accompagnement et le soutien de deux personnes en thèse (l'une sur les cadres dirigeants en Tunisie, l'autre sur les indicateurs du management) et d'un étudiant en master de recherche en ergonomie du CNAM (sur la résilience dans les équipes de soins de jour).
L'appui et l'encouragement des publications scientifiques sur des thématiques de développement des systèmes de travail au Maghreb se sont concrétisés par une publication dans la revue @ctivités.

Enfin, la commission, comme elle avait pu le faire pour la Société Tunisienne d'Ergonomie, a poursuivi son action d'aide à la création d'une société algérienne d'ergonomie. Une rencontre avec El Hadi Fassia (Professeur à l'université d'Oran) et Sheherazad Zahi (Professeur à l'université d'Alger) a été organisée et a permis de recenser des personnes algériennes susceptibles d'intégrer la future société algérienne d'ergonomie.

Développement de l'ergonomie dans les PVDI – Commission Ergonomie en Afrique subsaharienne

Projet 2010/2011, rappel :

- *Accompagner ou collaborer sur les projets à l'initiative des pays d'Afrique subsaharienne*
- *Formaliser la communication de la commission*

Pour des raisons de disponibilité et de manque d'opportunités, la mise à profit des conclusions de la journée thématique du 16 avril 2010 n'a pu être réalisée, mais reste d'actualité.

La commission s'est particulièrement illustrée dans l'accompagnement :

- d'un professionnel consultant ergonome. Une présentation à l'ensemble du réseau installé au Bénin s'est traduite par la formulation de demandes émanant de la Faculté de médecine du Travail et par l'École nationale d'administration,
- d'un étudiant français en stage de fin d'études au Burkina Faso. Ce stage a été l'occasion de consolider les relations avec le Ministère des Affaires sociales.

À l'occasion de sa participation au Syapro, une note a été produite par la commission et sera diffusée dans le bulletin de septembre 2011 et sur le site de la SELF.

Enfin, la commission a fourni plusieurs contacts à François Hubault pour intégrer des représentants africains au cinquantenaire de la SELF.

FONCTIONNEMENT DE LA SELF

Suivi des congrès et manifestations coorganisées et parrainées

Projet 2010/2011, rappel :

- *Établir le bilan du congrès de la SELF 2010 (Liège),*
- *Assurer le suivi du congrès 2011 (Paris – Issy-les-Moulineaux),*
- *Valider la nouvelle version de la charte des Congrès,*
- *Prendre part aux manifestations parrainées par la SELF.*

Le 45e congrès de la SELF avait pour thème « Fiabilité, Résilience et Adaptation ». Il s'est déroulé à Liège du 13 au 15 septembre 2010 et a été couronné de succès tant pour la qualité de ses communications que pour celle de son organisation. À noter la mise à l'honneur de Véronique de Keyser.

Le 46e congrès de la SELF, organisé par François Jeffroy et Alain Garrigou, est prévu au Palais des Congrès d'Issy-les-Moulineaux, sur le thème « L'ergonomie à la croisée des risques ». L'objectif de ce congrès est de débattre sur la contribution de l'ergonomie à une gestion intégrée des risques. Le congrès s'annonce riche avec quatre conférences plénières, six tables rondes et quatre-vingt-cinq communications… une nouvelle formule que les organisateurs vous proposent.

Enfin, la candidature de l'Université Lyon Lumière 2 associée au GERRA (Groupement Ergonomie Rhône Alpes) a été retenue pour l'organisation du 47e Congrès de la SELF sur le thème « Travail & Innovation – sens et valeurs du changement » – les 5, 6 et 7 septembre 2012.

Une nouvelle charte des congrès a été réalisée par le CA dans le but de préciser certains points de fonctionnement et d'aider les futurs organisateurs en intégrant le retour d'expérience des congrès précédents.

Tout au long de l'année, et bien souvent à l'invitation des organisateurs, la présidence de la SELF a été présente lors du congrès Lambda mu de la Rochelle de l'IMdR, aux Journées Santé-Travail du CISME, au colloque du GDR Psycho-Ergo de Toulouse, aux Journées de Bordeaux…

Coordination de la communication

Projet 2010/2011, rappel :

- *Créer un espace de formation pour faciliter la promotion des différentes formations en ergonomie*
- *Mettre en place et animer un espace de communication pour les associations et les partenaires de la SELF*
- *Suivi de la première Bourse de l'Initiative de la SELF « Parlons travail »*

La rubrique « espace formation » du site web de la SELF fait l'objet d'une actualisation continue sur la base des données transmises par les responsables de formation.

Par ailleurs, la SELF a travaillé à la promotion et à la diffusion d'information sur ses activités et celles de ses partenaires, via son site, auprès des organismes proches de l'ergonomie et des médias. Actuellement, le site repéré par de nombreux médias comme une référence dans le domaine (ex. : émission de France 5 « l'emploi par le net », qui nous sollicite chaque année pour avoir le droit de citer notre site).

Par rapport à la Bourse de l'initiative de la SELF « Parlons travail », la SELF a assuré un suivi du projet et sera heureuse de le présenter aux participants du 46ème congrès SELF de Paris-Issy les Moulineaux.

Enfin, la mise en ligne d'une carte géographique interactive s'est opérée sur le site web de la SELF. Elle permet de situer et repérer les adhérents de la SELF ayant donné leur autorisation.

Recrutement des membres

Projet 2010/2011, rappel :

- *Susciter des candidatures*
- *Développer une argumentation présentant les différents statuts et leur intérêt*

Le travail de recrutement des membres fait toujours l'objet d'une attention particulière.

Nous remarquons cette année, un accroissement de candidatures spontanées ou d'un renouvellement de membres qui nous avaient quittés. Cette année, ce sont plus de dix candidats qui nous ont rejoints. À ce jour, la SELF comprend 664 adhérents qui se répartissent de la façon suivante (état au 30/06/2011) :

	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Membres de la SELF (MS)	298	291	302	285	276	285	286
Correspondants de la SELF (CS)	235	231	237	236	242	256	272
Correspondant étudiants (CE)	64	65	62	54	76	84	78
Membres d 'honneur (MH)	17	18	19	22	21	21	21
Membres institutionnels (MI)	4	4	4	6	6	7	7
TOTAL	618	609	624	602	621	653	664

Le détail des flux présenté dans le tableau ci-dessous (état au 30/06/2010) permet d'affiner l'analyse :

Année	Adhésions			Radiations			Démissions		
	MS	CS	CE	MS	CS	CE	MS	CS	CE
2003-2004	11	27	11	12	22	6	3	17	2
		+49			-40			-22	
2004-2005	11	14	22	6	20	4	5	9	1
		+47			-30			-15	
2005-2006	8	20	23	6	18	6	6	11	0
		+51			-30			-17	
2006-2007	16	17	24	7	10	2	3	6	5
		+57			-19			-14	
2007-2008	8	18	11	8	19	2	5	12	1
		+37			-29			-18	
2008-2009	9	35	32	12	12	4	7	8	0
		+76			-28			-15	
2009-2010	23	44	36	14	14	8	3	9	1
		+103			-36			-13	
2010-2011	10	25	14	13	14	8	4	7	3
		+49			-35			-14	

Fonctionnement du CA

Projet 2010/2011, rappel :

- *Procéder à l'élection d'un secrétaire (suite au départ de Jean Schram), nommer les délégués,*
- *Poursuivre les actions de suivi et de réflexion sur les travaux des différentes commissions (objectifs, missions, moyens),*
- *Création d'une rubrique bilan pour chaque commission sur le site web de la SELF (bilan factuel et bilan des problématiques abordées),*
- *Rechercher les éléments de transversalité et de cohérence entre les actions des différentes commissions en vue de l'organisation des 50 ans de la SELF.*

Annie Drouin a repris la fonction de secrétaire laissée vacante suite à la fin des mandants de Jean Schram. Les CA de la SELF se sont tenus régulièrement tout au long de l'année à raison d'une réunion bimestrielle.

Il nous faut souligner l'important travail réalisé par l'ensemble des administrateurs notamment du fait des délégations qui leur étaient confiées. De fait, les projets ont pu tous être menés à bien.

Par ailleurs, le CA a suivi avec attention la création de la FIRPS (Fédération des Intervenants en Risques Psychosociaux). Un rappel de la position de la SELF concernant les RPS a été fait. La SELF, reconnaît l'intérêt de la rédaction d'un cahier des charges pour les intervenants RPS, à l'initiative du Ministère du Travail. Un problème d'éthique se pose quant à la création d'une Fédération spécialisée sur un risque particulier, du fait de l'approche globale adoptée par notre discipline.

Enfin, le CA de la SELF a réfléchi à la mise en place d'une grille de remboursement des frais tant pour ses administrateurs que pour toute personne intervenant au titre d'une commission. Ce nouvel outil participera de fait à un meilleur contrôle/suivi budgétaire.

CONCLUSION

Cet exercice qui s'achève souligne le rôle fédérateur et rassembleur de la SELF tant au plan national qu'européen.

L'activité de la SELF s'est portée sur divers fronts et sa présence a été particulièrement remarquée auprès de nos collègues ergonomes et d'autres disciplines.

Les actions fondamentales de communication et de diffusion ont été toujours aussi importantes et essentielles à la vie de notre association ainsi qu'à la promotion de notre discipline.

Mais, au-delà de ces fondamentaux, le CA de la SELF est particulièrement heureux de la réalisation partagée de la fiche métier « Ergonome ». Elle signe l'esprit d'une SELF en relation et en synergie avec ses membres, à l'écoute des questions qui se posent à notre discipline, quel que soit notre statut. De toute évidence, cette première pierre est, pour le CA de la SELF, le socle d'une construction plus ambitieuse de la reconnaissance de l'ergonomie, de sa pratique et de son développement.

Au plan international, la diffusion de la note RPS traduite en anglais a permis d'affirmer les positions de la SELF sur un sujet malheureusement d'actualité où la question du travail et trop souvent malmenée. L'influence de la SELF au niveau européen se poursuit et les actions engagées par notre société font souvent l'admiration des sociétés consœurs et sont remarquées du fait de leurs exemplarités.

L'organisation des 50 ans de la SELF a monopolisé et monopolisera encore beaucoup d'énergie afin de donner à cette manifestation le caractère exceptionnel et international qu'elle mérite.

Je voudrais ici encore remercier les administrateurs de la SELF, les délégués et présidents de commissions, pour leur dévouement, leur engagement, l'énergie qu'ils déploient bénévolement pour mener à bien les projets et actions que voulez bien nous confier. Il me faut rappeler ici, l'attention particulière que nous portons dans nos travaux à l'échange, aux débats contradictoires, aux respects des opinions développées par chacun, avec l'inépuisable volonté d'une action cohérente et harmonieuse. Nous espérons tous que ce bilan aura su répondre à vos attentes et à la confiance que vous nous portez.

Thierry MORLET
Président de la SELF

Rapport financier 2010-2011

Le bilan présente un résultat positif de 18 634 Euros
Cela est dû en particulier à :

- une avance sur la recette du congrès de Paris (5000 Euros),
- des dépenses des commissions inférieures aux prévisions,
- des dépenses des actions spécifiques inférieures aux prévisions.

SELF RÉSULTAT 2010/2011			
DÉPENSES			
Fonctionnement CA		**6 124,16**	**10,6%**
Frais de déplacements CA	4 401,79		
Frais repas CA et bureau	1 532,40		
Autres frais	189,97		
Secrétariat Permanent		**13 231,93**	**22,9%**
Frais de déplacements	3 331,93		
Honoraires	9 900,00		
Bulletin de liaison		**13 025,14**	**22,5%**
Impression	12 118,43		
Mise sous pli et routage	906,71		
Fonctionnement		**11 716,37**	**20,3%**
Représentation Internationale	3 374,52		
Cotisation FEES	1 192,00		
Assurance	100,95		
Frais bancaires	48,90		
Dépenses exceptionnelles	7 000,00		
Congrès		**4 288,24**	**7,4%**
C2B Congress (SELF 2013)	4 114,24		
IMDR	174,00		
Commissions		**6 419,37**	**11,1%**
Commission Histoire	167,90		
Commission PRP	1 893,22		
Commission Nord-Afrique	1 722,62		
Commission Afrique Sub-Saharienne	2 156,83		
Groupe de Travail "50 ans de la SELF"	478,80		
Actions spécifiques		**3 000,00**	**5,2%**
Subvention revue @ctivités	2 000,00		
Bourse de l'initiative	1 000,00		
Total dépenses		**57 805,21**	**100%**

RECETTES			
Cotisations adhérents	31 278,20		41%
Cotisations membres institutionnels	16 000,00		21%
Reversement congrès	9 397,50		12%
Produits financiers	477,00		1%
Reversement avance congrès	5 000,00		7%
Recette Journée IPRP	2 100,00		3%
Avance sur recette IRSN	5 000,00		7%
Recette exceptionnelle	7 186,80		9%
Total recettes		76 439,50	100%
RESULTAT		18 634,29	

BILAN COMPTABLE

Le bilan comptable reflète le bénéfice d'exploitation de l'année.

SELF Bilans Comptables	Bilan 2008/2009		Bilan 2009/2010		Bilan 2010/2011	
	actif	passif	actif	passif	actif	passif
Compte sur livret	33 546,32		38 977,74		59 474, 74	
SICAV	0,00		0,00		0,00	
Compte courant	21 570,90		44 019,17		51 937,30	
Fond associatif		44 624,05		58 858,66		92 777,75
Résultat exercice		10 493,17		24 138,25		18 634,29
TOTAL	55 117,22	55 117,22	82 996,91	82 996,91	111 412,04	111 412,04

COMPARAISON AVEC LES DEUX EXERCICES PRÉCÉDENTS

Le tableau page suivante compare les résultats des trois derniers exercices.

DÉPENSES	2008/2009	2009/2010	2010/2011
Fonctionnement CA	**7 214**	**6 185**	**6 124**
Frais de déplacements CA	*5 770*	*4 759*	*4 402*
Frais repas CA et bureau	*1 144*	*1 426*	*1 532*
Autres frais CA			*190*
Secrétariat permanent	**11 909**	**13 242**	**13 232**
Frais de déplacements	*2 771*	*2 806*	*3 332*
Fournitures, téléphone	*94*	*536*	
Honoraires	*9 045*	*9 900*	*9 900*
Bulletin Liaison	**10 850**	**12 106**	**13 025**
Impression	*8 662*	*11 338*	*12 118*
Mise sous pli et routage	*2 188*	*768*	*907*
Fonctionnement	**6 062**	**6 787**	**11 716**
Site Web	*834*	*344*	
Communication (Plaquette, Stand)	*102*	*1 220*	
Représentation internationale	*3 265*	*781*	*3 375*
Cotisation IEA		*2 060*	
Cotisation FEES	*1 080*	*1 204*	*1 192*
Assurance	*97*	*99*	*101*
Frais bancaires	*84*	*79*	*49*
Dépenses exceptionnelles	*600*	*1 000*	*7 000*
Congrès	**8 000**	**5 000**	**4 288**
Avance Congrès	*8 000*	*5 000*	
C2B Congress			*4 114*
IMdR			*174*
Commissions	**3 678**	**3 293**	**6 419**
Commission Afrique Subsahariene	*1 327*	*2 124*	*2 157*
Commission Histoire	*1 240*	*61*	
Commission PRP		*151*	*1 893*
Commission Nord Afrique	*1 111*	*958*	*1 723*
Obsèques Annick Pottier (déplacement CA)			*168*
Actions spécifiques	**5 973**	**2 900**	**3 000**
Subvention revue @ctivités	*2 000*	*2 000*	*2 000*
Création site web	*2 547*		
Montage vidéo d'archives		*900*	
Journées / normalisations / colloques	*201*		
Préventica	*749*		
Congrès HEPS	*476*		
Bourse de l'initiative			*1 000*
Total dépenses	**53 686**	**49 513**	**57 805**
RECETTES	**2008/2009**	**2009/2010**	**2010/2011**
Produits financiers	*628*	*431*	*477*
Bénéfices congrès	*14 001*	*18 130*	*9 398*
Avance ARTEE	*2 000*		
Reversement avance congrès	*5 000*	*8 000*	*5 000*
Cotisations	*32 550*	*34 970*	*31 278*
Cotisations membres institutionnels	*10 000*	*12 000*	*16 000*
Recette Casubsa		*120*	
Recette journée IPRP			*2 100*
Avance sur recette IRSN			*5 000*
Recette exceptionnelle			*7 187*
Total recettes	**64 179**	**73 651**	**76 440**
RÉSULTATS	**10 493**	**24 138**	**18 634**

Projet d'activités de la SELF 2011-2012

Comme le prévoient les statuts de la SELF, il revient à l'Assemblée Générale de débattre et de se prononcer sur le projet d'activité proposé par le Conseil pour l'exercice 2011-2012. Le projet ci-dessous a été élaboré par le Conseil d'Administration, en tenant compte du rapport d'activité en regard du projet adopté l'an dernier. Ce nouveau projet 2011-2012 trace les grandes lignes des réflexions à mener, des débats à tenir et des actions à continuer ou à entreprendre.

I - AFFAIRES NATIONALES

Objet	Objectifs
I-1 Relations avec les associations	• Les relations avec l'IMdR se poursuivront cette année : participation d'un membre de la SELF au bureau de Lambda mu 2012. • Participation d'un membre de l'IMdR à l'organisation d'une table ronde au congrès SELF 2011. • Mise à jour de l'annuaire des associations. • Mise en place d'un Groupe de Travail inter-associations sur deux thématiques : Fiche métier « Ergonome », Promotion des métiers de l'ergonomie. • Réalisation d'une journée Certification/Normalisation. • Coopération avec ARPEGE (post GDR Psycho-ergo) en lien avec Christine Chauvin.
I-2 Enseignement et formation en ergonomie	• Les relations avec le CE2 seront poursuivies. Il est prévu d'organisation une rencontre SELF-CNU et AERES. • Suivi de la mise en place des nouveaux critères MRCEE (ex. : HETPEP). • Suivi des travaux du TC de l'IEA concernant l'accréditation des formations.
I-3 Commission Histoire	• Finaliser un nouveau contrat avec les archives départementales de Bobigny pour stocker les archives de la SELF (à partir de 2005), d'ARTEE, de la revue @ctivités, du GERN, de Paris 8… • Participer aux réunions du GRESHTO (Groupe Histoire du CNAM) et les associer à la préparation du 50e anniversaire de la SELF (congrès 2013). • Reprendre les entretiens réalisés et les faire valider par les interviewés. Préparer de nouveaux entretiens. Préparer une rétrospective sur les congrès de la SELF pour le 50e anniversaire de la SELF. • Diversifier les activités de la commission avec la nouvelle équipe mise en place
1-4 Groupe de travail "50 ans de la SELF"	• Validation du lieu et des dates du congrès 2013. • Lancement des opérations de communication autour du congrès. • Animer le conseil scientifique restreint pour affiner la construction idéologique du congrès. • Mettre en place une campagne de recherche de financement. • Accompagner les projets du comité événementiel relatif aux 50 ans. • Suivre le prestataire C2B Congress dans l'organisation logistique du congrès.

I-5 Commission PRP	• Poursuivre l'animation des Ateliers d'échanges sur les pratiques professionnelles en santé au travail en Aquitaine et essaimage au niveau national. • Capitalisation des connaissances produites dans les ateliers. • Proposition d'une thématique de recherche sur la modélisation des métiers de la pluridisciplinarité en santé au travail. • Organisation d'un espace de restitution national des échanges (congrès de la SELF ou journée spécifique).
I-6 Revues	*Pour @ctivités il est prévu de :* • Reconduire le principe de sélection de communications du congrès de SELF 2011 pour publication dans la revue. • Accompagner l'ambition d'@ctivités d'inciter les « praticiens » (en particulier les ergonomes non académiques) à soumettre des articles à travers des dossiers thématiques. • Aider au développement international de la revue. *Pour Ergonomics Abstracts, il est prévu de :* • Suivi de l'archivage des résumés des communications du congrès de la SELF 2011 Paris-Issy les Moulineaux. • Promotion d'un archivage à destination des communicants du congrès SELF 2012 à Lyon.

II- AFFAIRES INTERNATIONALES

Objet	Objectifs
II-1 Relations avec l'IEA	• Continuer à tenir la SELF informée des travaux de l'IEA. • Participation à la réunion du conseil de l'IEA qui aura lieu au Brésil en 2012 lors du congrès de l'IEA. • Suivre et promouvoir la proposition de la tenue du conseil de l'IEA en France en 2013, à l'occasion du congrès cinquantenaire de la SELF. • Réfléchir à la proposition d'une candidature de la SELF à l'organisation du Congrès de l'IEA.
II-2 Relations avec l'Europe, les sociétés en Europe, et avec FEES, ARTEE, le CREE,...	• Participation au fonctionnement de FEES, au sein du comité de promotion et de communication ainsi qu'au conseil exécutif de FEES. • Diffusion de la fiche métier « Ergonome » élaborée sous l'égide de la SELF, après sa traduction en anglais. • Fin 2011, déploiement de l'enquête sur les salaires des ergonomes au niveau européen (initiée en France par l'association « les Ergonautes »). • Rencontrer plus régulièrement ARTEE afin d'avoir une information sur l'activité des pays associés au CREE. • Impliquer ARTEE dans l'organisation des 50 ans de la SELF.

II-3 Relation avec les PVDI	• Envisager une fusion des commissions afin de développer une doctrine commune et un suivi plus régulier des actions, en définissant précisément le périmètre des actions : accompagnement, formation/enseignement, rapport aux institutions locales
II-3-1 Le Réseau Sud-Sud-Nord	• Soutenir l'organisation de la deuxième rencontre Sud-Sud-Nord. • Rencontrer les membres impliqués lors du congrès de l'IEA à Récif Brésil : définition de la problématique de la rencontre et du pays organisateur.
II-3-2 Commission Nord-Afrique	• Soutien à la création de la société algérienne d'ergonomie : participation à une réunion qui se tiendra à Alger en décembre 2011 et qui regroupera l'ensemble des parties (potentiellement) prenantes pour décider de l'opportunité de la création de la société. • Relance de contacts avec les nouveaux doyens de la Faculté des Sciences et Technologies de Mohammadia, Fès et Oujda. • Veille sur l'évolution politique et sociale actuelle des pays du Maghreb et ses impacts positifs sur le développement de l'ergonomie. • Appui au développement de la recherche et de l'enseignement en ergonomie au Maghreb, ainsi qu'aux publications scientifiques sur des thématiques de développement des systèmes de travail propres à ces pays.
II-3-3 Commission "Ergonomie en Afrique Subsaharienne"	• Exploiter les résultats de la journée thématique du 16 avril 2010. • Définir des actions de collaboration avec l'IAPRP, notamment par une participation active (exposé, table ronde) d'un membre de la commission à une prochaine manifestation de l'IAPRP. • Poursuivre les actions de soutien en termes de formation et d'enseignement. • Recherche de contacts avec la Francophonie pour trouver des marges de manœuvre dans les actions à conduire en Afrique subsaharienne.

III- FONCTIONNEMENT DE LA SELF

Objet	Objectifs
III-1 Suivi des congrès et manifestations co-organisées et parrainnées	• Établir le bilan du congrès SELF 2011 (Paris – Issy-les-Moulineaux). • Assurer le suivi du congrès SELF 2012 (Lyon). • Assurer un suivi de la nouvelle version de la charte des congrès. • Réinterroger le rôle et l'implication du CA dans les congrès. • Poursuivre la valorisation des communications et la publication des actes.

III-2 Politique de communication	• Faire évoluer le site web de la SELF et intégrer de nouvelles fonctionnalités comme la carte interactive, la liste des DU. Optimiser le référencement du site. • Créer une rubrique « offres d'emploi » sur le site web de la SELF, en complément des annonces diffusées via SELF Express. • Finaliser le guide d'utilisation du site web pour les administrateurs du site et envisager la transition avant la fin du mandat de Sylvain Leduc. • Mettre en place et animer un espace de communication pour les associations et les partenaires de la SELF. • Poursuivre la promotion du service de diffusion d'information de la SELF auprès des organismes proches de l'ergonomie et des médias. Tendre vers la constitution d'un kit Communication. • Mettre en place des droits d'accès aux différentes rubriques du site web en fonction du statut de membre et de non membre. • Finaliser le projet en cours concernant la Bourse de l'initiative de la SELF « Parlons travail », lancer l'appel à projet pour une nouvelle bourse de l'initiative.
III-3 Recrutement des membres	• Susciter des candidatures. • Développer une argumentation présentant les différents statuts et leur intérêt. • Réfléchir à la place que peuvent prendre différents partenaires institutionnels et privés dans le soutien aux activités de la SELF.
III-4 Fonctionnement du CA	• Poursuivre les actions de suivi et de réflexion sur les travaux des différentes commissions (objectifs, missions, moyens). Envisager la fusion des commissions travaillant vers des pays étrangers afin d'assurer la cohérence des actions locales et des relations avec les institutions. • Création d'une rubrique bilan pour chaque commission sur le site web de la SELF (bilan factuel et bilan des problématiques abordées). • Rechercher les éléments de transversalité et de cohérence entre les actions des différentes commissions en vue de l'organisation des 50 ans de la SELF.

Budget prévionnel 2011-2012

Ce budget comprend le fonctionnement de base de l'association et de ses commissions ainsi que le financement des actions spécifiques engagées.
Des engagements supplémentaires pourront le cas échéant être examinés en fonction du montant du reversement des redevances du congrès 2011.

DÉPENSES			
Fonctionnement Conseil d'Administration et bureau		**7 650**	*10%*
Frais de déplacements	6 000		
Frais repas CA et bureau	1 500		
Autres frais	150		
Secrétariat Permanent		**13 200**	*17,3%*
Frais de déplacements	3 000		
Fournitures, téléphone	300		
Honoraires	9 900		
Bulletin de liaison		**12 000**	*15,7%*
Impression	10 000		
Routage	2 000		
Fonctionnement		**9 000**	*11,8%*
Site Web	1 000		
Représentation Internationale	4 500		
Cotisation IEA	1 200		
Cotisation FEES	1 100		
Assurance	100		
Frais bancaires	100		
Communication	1 000		
Congrès		**5 000**	*6,5%*
Avance Congrès SELF Lyon	5 000		
Commissions		**12 500**	*16,3%*
Commission Promotion et développement de l'ergonomie dans les pays émergents	5 000		
Commission Histoire	1 500		
Commission PRP	2 000		
Groupe de travail "Fiches métiers ergonomie et promotion des métiers de l'ergonomie"	2000		
Groupe de travail "50 ans de la SELF"	2 000		
Actions spécifiques		**17 150**	*22,4%*
Subvention revue @ctivités	5 000		
Support communication	500		
Bourse de l'initiative	1 000		
IMDR	400		
Les "50 ans de la SELF" (location salle, frais divers)	10 250		
Total dépenses		**76 500**	*100%*

RECETTES			
Provisions "50 ans de la SELF"	10 000		13%
Produits financiers	500		*1%*
Bénéfices congrès	20 000		*26%*
Cotisations	34 000		*44%*
Cotisations membres institutionnels	12 000		*16%*
Total recettes		**76 500**	*100%*
RÉSULTAT		**0**	

Trois actions majeures de Casubsa (Commission Afrique Subsaharienne)

1- Une intervention canonique en ergonomie à la Brasserie "La Brakina" de Ouagagougou

Maxime Vidal, jeune ergonome membre de Casubsa a souhaité partir en Afrique subsaharienne pour « vivre » une première expérience d'intervention… Cela s'est traduit par un séjour au Burkina Faso. Ce séjour financé sur ses deniers personnels a été accompagné d'une aide « Technique et Psychologique » d'un des membres de CASUBSA (utilisation de SKYPE pour communiquer sur l'intervention et le séjour). Une liste de contacts de personnes travaillant à la CNSS (contacts rencontrés par les membres de CASUBSA au cours du congrès du SYAPRO), lui avait été transmise et lui a permis de démarrer son séjour dans des conditions convenables… Il en a profité pour visionner les « fameux films de R. Dakissaga sur les conditions de travail au Burkina Faso » et pour fréquenter l'Université locale en attendant de trouver un terrain… Une rencontre avec Mr Ouedraogo, médecin de l'Observatoire de Santé, lui permet de mieux comprendre les enjeux de santé locaux. Le temps s'écoule lentement et l'attente d'un terrain d'intervention se fait de plus en plus longue, mettant Maxime dans un état psychologique fragile…

C'est donc, après bien des péripéties temporelles surtout (les rythmes africains ne sont pas identiques aux rythmes français…), et des difficultés à créer une demande d'intervention (personne ne sait ce qu'un ergonome peut faire dans une entreprise…). Pendant ce temps, les difficultés d'adaptation culturelle perdurent et s'amplifient (Chaleur pesante, alimentation différente,…). C'est après 1 mois et demi de « galère » qu'il a pu enfin rencontrer la DRH de la brasserie La Brakina (non sans attendre devant son bureau…). C'est justement dans la salle d'attente du bureau de la DRH, puis du Directeur de Production, surplombant la zone d'embouteillage, qu'il va commencer à rassembler des éléments de diagnostic intéressants. Il observe des arrêts de chaîne de production fréquents, indicateurs de problèmes de fiabilité. Dés son contact avec le Directeur de production (celui-ci, ignorant ce qu'est l'ergonomie…), il lui explique qu'un ergonome peut travailler sur la question de la fiabilité de la chaîne (diminuer les arrêts de production). Soucieux d'aborder les problèmes de conditions de travail, Maxime en bon ergonome négocie un travail d'observation et d'analyse conséquent pour poser le diagnostic et préparer des pistes de transformations. C'est gagné, le Directeur est preneur…

Évidemment, régler les problèmes de fiabilité sur une chaîne de production est un moment privilégié pour améliorer les conditions d'exécution du travail…

Des questions de maintenance pour les guides des bouteilles sur la chaîne seront identifiées comme origine des chutes de bouteilles en cascades et par conséquent des arrêts… Afin d'éviter ces arrêts, les opérateurs avaient mis en place des régulations d'anticipation (très coûteuses… et dangereuses) permettant avec un outil bricolé (tige de fer retournée en son bout), de maintenir ou redresser les bouteilles susceptibles de chuter et donc de provoquer des chutes en cascades, sources des arrêts de fabrication… Ces régulations imposaient aux opérateurs une vigilance permanente et des actions rapides et dangereuses sur les tapis en mouvement…

Tout ce travail est mémorisé, capitalisé sous forme de vidéos… Il est ensuite restitué au responsable embouteillage qui prend conscience

du problème puis au directeur de la maintenance et enfin au directeur de production.

Des mesures de transformations sont décidées et permettent de modifier certains des guides de bouteilles défectueux… D'autres actions sont élaborées avec l'équipe de maintenance pour pallier les difficultés observées : une dynamique s'est mise en marche et Maxime en a été l'auteur et le témoin…

Les représentations de l'équipe de direction et des cadres de proximité concernant l'ergonomie se sont transformées ; pour eux, l'ergonome est capable de générer des actions visant à régler à la fois des problèmes de fiabilité et de travail des opérateurs…

Enseignements issus de cette intervention exemplaire pour Casubsa :

- Comment s'effectuent l'installation et l'intégration d'un jeune ergonome dans un pays en Afrique Subsaharienne ? Comment CASUBSA pourrait aider ce type de projet ? Ici le manque de préparation et d'accompagnement du séjour s'est traduit par une période de difficultés pour la recherche de terrain et l'adaptation culturelle au pays. Comment diminuer ces effets négatifs ?
- Quant à l'intervention et son accompagnement, CASUBSA en a fait l'apprentissage, et des connaissances existent en termes de gestion à distance, de transmission de documentation, etc.
- Sur le plan politique, cette intervention nous indique des voies à emprunter pour favoriser l'introduction de l'ergonomie dans les entreprises. Elles nous imposent sans doute de faire d'abord la démonstration de ce qu'un ergonome peut faire avant de développer une quelconque démarche… cela suppose de se faire connaître et d'avoir des « relais » dans ces pays pour pouvoir « infiltrer » le réseau. La position historique d'A. Wisner à propos de la démarche de travail en anthropotechnologie consistant à dire que l'ergonome doit agir en « binôme mixte » avec des ergonomes locaux est toujours d'actualité. Ceci nous montre l'intérêt de la formation des ergonomes dans ces pays… et le nécessaire maintien des liens de connaissances et de relations avec les acteurs locaux ayant des compétences et connaissances dans le domaine. Bien évidemment les colloques et congrès de l'Inter Africaine de Prévention pour les Risques Professionnels sont des évènements idéaux pour cela…

2- Participation aux congrès organisés par l'IAPRP

Des membres de la commission ont eu l'occasion à leurs frais de représenter la commission :

- Au Burkina Faso (SYAPRO – 2010, *Jacques Escouteloup* et *Sounkalo Djibo*) ;
- Au Bénin (Forum des CSST – 2011, *Jacques Escouteloup et Ferdinand Boton*).

L'Afrique subsaharienne s'est organisée pour la prévention des risques professionnels en regroupant les sous-régions dans l'IAPRP (Inter Africaine pour la Prévention des Risques Professionnels). Ce regroupement concerne aujourd'hui entre 15 et 20 pays. Les artisans de cette structuration sont à la fois l'Association des Caisses de Sécurité Sociale et les organismes internationaux de soutien financier comme l'OIT (Organisation Internationale du Travail) par le Bureau International du Travail (BIT entre autres). L'association des moyens des caisses de santé des différents pays et les financements de soutien alloués à la prévention ont créé une dynamique de réflexion et d'actions.

Aujourd'hui, le Président de l'IAPRP est le Directeur Général de la CNSST du Bénin, (Mr Moussa,) Mr Houessou, Directeur général adjoint de la Caisse est le secrétaire général des CSST et Mr Kaloulé (BIT) reste l'artisan numéro un de cette dynamique mise en place autour des questions de prévention.
Les différentes manifestations initiées par cette structuration se déroulent tous les 3 ans dans les 3 pays suivants :

- Burkina Faso (Symposium orienté sur les moyens audiovisuels utiles à la Prévention…

R. Dakissaga est l'auteur de nombreux films relatifs aux problèmes de prévention dans les différents secteurs de travail au Burkina Faso)
- Bénin (Forum des CSST regroupant les différents Comités de Santé et Sécurité) au cours duquel chacun fait le point à propos des actions réalisées ou pas au cours des 3 années écoulées
- Niger (Salon de l'Innovation pour les outils de prévention) auquel nous n'avons pas encore assisté.

Ces trois événements regroupent les forces vives de la Prévention et sont autant d'occasions de « planter » le décor pour l'avenir de l'ergonomie dans ces pays. De plus, toutes les actions visant la formation à la prévention (représentants des CSST) sont centralisées sur le Sénégal (Dakar). La bonne connaissance de ce système est un point incontournable pour « infiltrer » ces pays et avoir quelques chances d'être positionné comme une nouvelle force d'action sur le travail…

Aujourd'hui CASUBSA est connue du Président de l'IAPRP, de son secrétaire général, du représentant du BIT et de nombreux acteurs de la Prévention dans différents pays. Pour la plupart de ces acteurs l'ergonomie reste une discipline opaque pour laquelle ils ont beaucoup d'intérêt puisqu'elle est citée régulièrement, malheureusement ils n'en ont aucune représentation concrète et efficace, car il n'y a point d'ergonomes dans ces pays. Sauf… au Bénin depuis que F. Boton est revenu chez lui…

3- Enfin un « Binôme » … d'ergonomes franco-africain

L'opportunité du retour de notre cher collègue F. Boton dans son pays (Bénin) nous a permis d'envisager une stratégie en « binôme ». Cette mission avait pour objectif de contribuer à la prise en compte de l'ergonomie dans la prévention des Risques Professionnels en s'appuyant sur les ressources locales. En se présentant ensemble, J. Escouteloup et F. Boton, récemment intronisé Docteur en Ergonomie à l'Université de Lille, ils ont montré comment des ergonomes pouvaient allier leurs compétences pour aider au développement de la Prévention à partir de l'Analyse du Travail.

Ils ont privilégié trois objectifs :
- Évaluer le besoin et discuter avec les acteurs pour connaître ce qui se fait déjà au niveau local et mieux connaître l'implication des décideurs : volonté politique, actions sur le terrain, etc. ;
- Sensibiliser sur les questions de formations en ergonomie et interventions ergonomiques en entreprise ;
- Faire évoluer les représentations des acteurs de prévention sur les nouvelles compétences de F. Boton (en ergonomie) précédemment infirmier de santé au travail.

Plusieurs rencontres ont été initiées et réalisées :
- Madame Aguessy Colette, membre du réseau Casubsa depuis le début de la commission Afrique, elle a un rôle important dans le développement de l'ergonomie notamment à travers son intérêt pour la discipline et son statut d'« ergonome » au sein de l'équipe pluridisciplinaire mise en place au niveau du Ministère du Travail. C'est une personnalité sur qui on peut compter pour faire avancer l'ergonomie au Bénin compte tenu de sa disponibilité et de son positionnement actuel au sein de l'administration centrale du Bénin.
- Monsieur Moussa, Président de l'IAPRP, Directeur de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale du Bénin, avec lequel la rencontre a permis de s'accorder sur l'intérêt du développement d'une politique d'intégration de la Prévention dans les projets. Cette politique pourrait être envisagée à terme dans des conditions quasi identiques ou proches de celles utilisées en France…Les MSA soutiennent par des aides financières les projets d'investissements pour intégrer la Prévention le plus en amont possible.

- Me S. De Chacus, Professeur de Psychologie Sociale à l'Université d'Abomey Calavi (Université des Sciences Humaines de

Cotonou – diplômée Docteur d'État de l'Université de Lille), a été rencontrée pour confirmer l'intérêt de l'introduction de l'ergonomie dans les cursus universitaires, de Psychologie Sociale (qu'elle a initié). Ces premiers cours de 30 heures, auprès des étudiants de Licence, ont été assurés par F. Boton, avec la participation de J. Escouteloup. Ils ont permis d'introduire l'outil « Observation du travail » et « Analyse du travail » comme moyens de modifier les représentations sociales du travail à propos des métiers du secteur informel (Le Colporteur, le Vulcanisateur, le Mécanicien de moto « ZEM »…). Les étudiants béninois étaient émerveillés par la découverte de ce nouveau métier… Un autre cours de 30 heures est actuellement assuré par F. Boton auprès des étudiants de DESS. Il semblerait que des cours d'Ergonomie soient envisageables dans une autre Université Catholique de Cotonou… La machine formation est en route… et notre ami F. Boton pourrait devenir dans les mois à venir le Professeur d'Ergonomie référent du Bénin…

- Quant au Professeur Fayomi (Médecine du Travail), il est demandeur de la mise en place d'une formation en ergonomie constituée d'UE capitalisables pour des publics de professionnels… Mr F. Boton doit instruire cette demande…
- Le Docteur Pereira (Médecin, Directeur du Service de Santé et Sécurité au Travail, auprès du Ministère du Travail) a exprimé son intérêt pour l'ergonomie et précisé qu'elle était dans un cadrage politique de la Santé Sécurité au Travail au Bénin. Il est aussi intéressé pour favoriser la formation de sa collègue à l'ergonomie en France. Nous nous sommes engagés pour l'aider à choisir la formation adéquate au moment opportun. Enfin, il est très favorable à l'idée d'accueillir des jeunes ergonomes qui désirent faire leur premier pas en Afrique.
- D'autres rencontres au sein du réseau ont permis d'identifier des besoins en conditions de travail auxquels un cabinet d'ergonomie saurait répondre par exemple sur la transformation concrète des situations de travail et pas seulement pour l'évaluation des risques.

4- Perspectives

Ces expériences, prémisses de l'infiltration de « l'ergonomie de l'analyse du travail », sont encourageantes et nous laissent penser que l'addition des quelques ingrédients suivants permettra sans aucun doute d'aboutir à des résultats plus probants. Ces ingrédients sont pour certains déjà engagés :

- Développement dans les universités de cours d'ergonomie orientés sur la pratique de l'analyse du travail (Université d'Abomey Calavi – Université Catholique – École Nationale d'Administration – … Cotonou – Bénin) avec un soutien actif de collègues en France.
- Participation active aux manifestations de l'IAPRP. La dernière participation a permis à J. Escouteloup d'assurer la Présidence d'une session du congrès, c'est une manière de favoriser la visibilité des ergonomes et de l'ergonomie.
- Développement d'interventions ou de « formations-actions » dans des entreprises pour démontrer l'intérêt et l'utilité du recours à l'analyse du travail et l'observation comme moyen d'agir sur les situations de travail (initié par F. Boton, en cours et en collaboration avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale du Bénin).
- Insertion d'interventions dans des projets de conception. Rien n'est en cours, seuls certains acteurs hauts placés ont cette idée dans la tête… Parmi eux, le Docteur Kaloulé (grand développeur de la prévention du BIT), incontournable pour le développement d'actions ciblées… dans tous les pays de l'IAPRP, Mr Moussa, Président de l'IAPRP, Mme Aguessy Guedeme, et bien sûr notre « binôme » franco-béninois F. Boton et J. Escouteloup…
- L'exemple du développement dans un pays pourrait jouer un rôle majeur pour le développement dans les autres pays du secteur couverts par l'IAPRP.
- … à suivre.

Alexandre Morais et Jacques Escouteloup

Entretien avec Charles Gadbois

Alors que j'étais formé à l'approche ergonomique par l'équipe du labo Wisner et que, par ailleurs, on me confiait la direction de l'INPACT (INstitut pour l'Amélioration des Conditions de Travail, mis en place par la CFDT), je me trouvais dans un dilemme profond : comment concilier l'approche ergonomique pointue de l'activité de travail avec la demande des représentants du personnel de généralisations formulables en terme de revendications ? C'est bien Charles Gadbois qui m'a fourni des issues théoriques, méthodologiques et pratiques à cette question en articulant pratique d'enquête (généralisatrice) et approche ergonomique de l'activité (individualisante). D'où une fructueuse collaboration qui, par ailleurs, m'a fait découvrir chez lui la profondeur d'un double engagement tant sur le plan social que sur le plan de la rigueur scientifique, et cependant caché derrière une modestie et une discrétion qui l'honorent.

Robert Villatte

MP – Peux-tu nous donner ta date de naissance et nous parler de ta formation initiale ?

CG - Je suis né en 1937. J'ai commencé mes études à l'école normale d'instituteurs de l'Aube et je suis devenu instituteur en 1958. En fait, j'ai travaillé réellement comme instituteur six mois au début et ensuite comme pion à l'École normale d'instituteurs de Troyes et je venais en parallèle faire mes études de psycho à Paris. J'ai terminé mes études par ce qui s'appelait à l'époque le diplôme de psychologie sociale et le diplôme de psychologie industrielle. En fait, je serais né dix ans plus tard, je pense que je serais devenu sociologue. Ce qui m'intéressait c'étaient les problèmes sociaux.

MP – Peux-tu nous parler de tes premières expériences en tant que psychologue ?

CG – En 1964, à la sortie de mes études et du service militaire, C. Lévy Leboyer, à l'époque chargée de recherches CNRS au sein du Laboratoire de Psychologie Appliquée de l'EPHE dirigé par Bonnardel m'avait embauché sur un contrat d'étude du Ministère de la Santé ayant pour objet l'analyse des procédures de recrutement à l'entrée des écoles d'infirmières, procédures dont les modalités faisaient problème. Nous avons fait une analyse du fonctionnement de ces procédures et formulé des recommandations qui n'ont été que partiellement suivies. Puis, à la suite de cette étude qui a duré un an, il y en a eu une deuxième, toujours à la demande du ministère de la Santé mais cette fois sur la grande fréquence des abandons du métier par les infirmières qui à l'époque faisaient des carrières très courtes. Sous la direction de C. Lévy Leboyer, j'ai fait une enquête sur un échantillon d'écoles d'infirmières réparties à travers le territoire national. Cette étude a duré 2 ans.

MP – Comment as-tu été amené à te diriger vers la psychologie du travail ?

CG - À ce moment-là (1967), C. Lévy Leboyer a quitté le laboratoire en même temps que Bonnardel, directeur du laboratoire, partait à la retraite. J.Leplat a pris la succession de Bonnardel en modifiant l'orientation du Laboratoire, jusqu'alors essentiellement centré sur la psychométrie, et en changeant l'intitulé ainsi devenu « Laboratoire de Psychologie du Travail ». En octobre 68, je suis entré au CNRS avec comme directeur de recherche J. Leplat et un projet de recherche sur les problèmes de socialisation professionnelle des élèves infirmières. Je me suis intéressé à la part respective de l'investissement dans une carrière professionnelle et dans une vie familiale. Ce travail a été assez long, car c'était une enquête longi-

tudinale. Puis j'ai fait ma thèse que j'ai soutenue en 74. À l'occasion de toutes ces activités, j'avais développé pas mal de contacts avec le milieu infirmier, surtout dans les écoles d'infirmières, qui était un milieu assez ouvert à la recherche. À travers le travail réalisé pour ma thèse, j'étais confronté aux problèmes que rencontrait la profession infirmière et incité à répondre à des interrogations sur des problèmes de formation et de psychologie du travail qui venaient s'inscrire assez directement, à l'époque, dans les perspectives tracées par J.Leplat dans son livre « Introduction à la psychologie du travail » (publié avec X. Cuny en 1977), où il développait l'idée que l'analyse du travail, menée en réponse aux problèmes rencontrés par l'entreprise, peut conduire à des solutions qui peuvent être aussi bien de gestion du personnel, de formation, de psychosociologie des organisations que d'ergonomie. Le diplôme de psychologie industrielle dont il était à l'époque le responsable était d'ailleurs organisé selon ces 4 pôles

MP – Quelles ont été tes premières rencontres avec des ergonomes ?

CG - À l'époque, Leplat tenait un séminaire hebdomadaire, tous les lundis après-midi, avec essentiellement un public de thésards, quelques chercheurs extérieurs, en particulier les gens du CERP que Leplat avait quitté pour venir au labo de L'EPHE. L'objet du séminaire était les travaux des uns et des autres. Dans ces travaux, il n'y avait pas que des travaux d'ergonomie, loin de là. J'étais un peu à l'extrême avec les affaires de socialisation professionnelle, mais je baignais dans un bain plutôt orienté psychologie cognitive du travail et d'une certaine manière d'ergonomie. En même temps, les années 1968-74, pendant lesquelles j'ai fait ma thèse, étaient une période qui du point de vue du contexte social posait largement des problèmes de conditions de travail. Par ailleurs, nous étions voisins du laboratoire d'Ergonomie dirigé par A. Wisner, installé dans le même immeuble de l'INETOP au 41 rue Gay-Lussac. Les évènements de 1968 ont fait qu'il y a eu énormément de contacts entre les différents services de la rue Gay-Lussac et entre autres entre les labos de Leplat et de Wisner. Ces contacts étaient sous-tendus par un grand débat qu'on peut résumer schématiquement comme une opposition entre 2 démarches : pour l'équipe d'A. Wisner, qui faisait partie du CNAM, il s'agissait de partir du terrain ; le terrain pose des problèmes et on développe des recherches qui répondent à ces problèmes ; pour l'équipe de J. Leplat, exclusivement composée de chercheurs CNRS, un chercheur en psychologie du travail a une problématique théorique et va chercher les terrains qui lui permettront de développer cette problématique théorique. Cela étant, mai 68 a quand même beaucoup favorisé la communication entre les équipes. Avant 68 les différents labos étaient plutôt fermés sur eux-mêmes.

MP – Comment s'organisait le labo par rapport à la formation ?

CG - Les chercheurs du labo participaient plus ou moins à l'enseignement. Pour ma part, j'assumais la charge de son organisation. On a assuré cet enseignement jusqu'en 1970 avec une activité de rénovation pédagogique après 68. Il y a eu pas mal de réflexion sur l'organisation de l'enseignement. En 1970, J. Leplat a cessé d'assumer la direction du diplôme et le labo s'est alors tourné vers une autre activité : l'organisation de journées trimestrielles d'initiation à la psychologie du travail pour les enseignants des universités de province qui essayaient de mettre sur pied un enseignement de psychologie du travail. Jusqu'alors le seul enseignement de la psychologie du travail existant était le diplôme de l'institut de psychologie de Paris. Mais il commençait à se développer des choses dans différentes universités de province. C'était en partie présentations de recherche et en partie discussions sur les problèmes pédagogiques, le contenu des programmes possibles, etc. En 73, ça s'est arrêté parce qu'on considérait qu'on avait fait ce

qu'il y avait à faire. Petit à petit, les choses s'étaient développées, on n'en était pas encore à avoir des diplômes pour chaque spécialité comme maintenant, mais ça avait pris.

MP – Comment as-tu été amené à te diriger vers l'ergonomie ?

CG - À travers ces enseignements, j'étais amené à déborder un peu ma seule thématique de recherche, la socialisation professionnelle. Par ailleurs, je faisais aussi tous les ans une ou deux conférences au CES d'ergonomie dirigé par H. Monod. Ces interventions d'enseignement, les interactions avec les autres membres du laboratoire engagés dans des thématiques ergonomiques et les demandes du milieu hospitalier avec lequel j'avais des contacts pour mes recherches, tout cela a contribué à élargir le champ de mes intérêts.
Une période s'est close avec la soutenance de ma thèse de troisième cycle en 74. À ce moment, il y a eu un virage. Les résultats auxquels j'avais abouti dans ma thèse m'avaient amené à modifier quelque peu ma perspective et à souhaiter aborder de façon plus systématique le problème des interactions entre la vie au travail et la vie hors travail. Ainsi, après la thèse, j'ai réalisé une première enquête sur cette question dans le cadre d'une recherche, pilotée par A. Laville et C. Teiger, avec J. Durrafourg et D. Dessors. À la demande de la CGT, elle portait sur les conditions de travail des opératrices des renseignements téléphoniques. Il y avait là, pour moi, une situation tout à fait intéressante, car les conditions de travail étaient particulièrement pénibles pour ces opératrices téléphoniques, avec beaucoup de répercussions sur la vie hors travail. Ce fut ma première recherche sur les interactions du travail et du hors travail, le début de la deuxième phase de ma vie professionnelle. S'en est suivi ma première étude sur le travail de nuit dans les hôpitaux. J'avais été contacté par Madeleine Estryn-Behar, médecin du travail à l'AP-HP, qui avait assisté à une conférence que j'avais faite au CES d'ergonomie de la Pitié-Salpétrière. Elle souhaitait que je mène avec elle une étude sur le travail de nuit en milieu hospitalier ; ce que nous avons fait au moyen d'une enquête par entretiens auprès de 120 infirmières et aides-soignantes travaillant de nuit à poste fixe. Aussitôt après, dans le cadre du programme RESACT, programme d'amélioration des conditions de travail lancé par le ministère de la Recherche, j'avais proposé un projet d'étude sur le travail de nuit qui était une extension de ce qu'on avait fait avec M. Estryn-Behar. J'ai monté l'opération avec la fédération CFDT-Santé à l'échelle nationale. L'enquête avait deux volets. Le premier visait à disposer d'une information détaillée sur les modalités d'organisation des horaires de travail dans les hôpitaux à partir d'un échantillon de 66 établissements répartis sur l'ensemble du territoire ; le second, plus qualitatif, concernait le contenu du travail et les répercussions du travail de nuit. J'avais fait sur ce point une série d'observations du déroulement du travail des équipes de nuit dans différents services hospitaliers. C'était en 77-79. Les résultats ont fait l'objet d'une diffusion par un ouvrage publié par l'ANACT. « Aides-soignantes et Infirmières de nuit. Conditions de travail et vie quotidienne » (1981).
En 77 aussi, par le canal des écoles d'infirmières, j'avais eu des contacts avec deux enseignants de psycho d'Aix en Provence qui intervenaient à l'école des cadres infirmiers d'Aix en Provence. On avait réalisé une journée d'étude sur l'ergonomie à l'hôpital à Aix. Cela m'avait donné l'occasion de rencontrer Annie Venetz, une enseignante de l'école de cadres qui m'avait donné un coup de main pour faire les observations du travail de nuit dans les hôpitaux. Elle m'a aussi sollicité pour faire des enseignements auprès des élèves de l'école des cadres infirmiers de Poissy. On a ainsi créé un groupe de recherche avec les élèves de cette école. En 78-79, on a fait deux recherches qui portaient sur des aspects particuliers du travail de nuit et là j'étais déjà bien sur des questions d'ergonomie, plus cognitives, et à la limite de la formation. L'une des questions de

recherche portait sur les informations nécessaires pour la pose d'une perfusion, celles qui sont utilisées effectivement par les élèves infirmières, et celles qui ne le sont pas et pourquoi ? On avait fait un inventaire des opérations requises pour une perfusion, et utilisé une variante de la technique des incidents critiques qui a permis de faire apparaître des types et des sources potentielles d'erreurs. Le deuxième sujet, l'année suivante, était les interférences dans l'activité des surveillantes. On avait pris comme objet d'analyse les sources de ces interférences et leurs conséquences plus ou moins négatives. Une des premières traductions publiques de ces embryons d'ergonomie hospitalière, c'est qu'avec A. Venetz, l'enseignante qui m'avait introduit à l'école de Poissy, on a publié en 1979 un article sur l'ergonomie hospitalière dans la revue de l'ANFH, l'association pour la formation permanente du secteur hospitalier. C'est aussi à la même époque qu'on est intervenu avec toi, J. Theureau et H. Monod pour les enseignements d'ergonomie des cadres infirmiers de l'Assistance publique de Paris. C'est en 1978, qu'on avait organisé, toi, H. Monod, M. Estryn-Behar, et moi, la première journée d'études de la SELF sur l'ergonomie hospitalière. Le démarrage de l'ergonomie hospitalière est passé par ce travail avec les centres de formation de la profession infirmière. Arrivé à ce point-là, pendant pas mal d'années, j'ai eu finalement deux lignes de travail : une ligne de travail qui était le travail de nuit, le travail posté, beaucoup dans le secteur hospitalier et progressivement dans d'autres secteurs, et une deuxième ligne de travail qui était l'ergonomie à l'hôpital.

MP - Peux-tu nous expliquer tes actions pour développer l'ergonomie à l'hôpital ?

CG – Elle a bénéficié de deux points d'appui principaux. Le premier c'est les écoles d'infirmières et les écoles de cadres puisque j'ai continué au moins jusqu'en 85. Le deuxième a été la CFDT. Au-delà de la première grande enquête extensive que j'avais faite sur le travail de nuit avec la CFDT-Santé, celle-ci, de son côté, développait beaucoup de choses dans le domaine des conditions de travail. Ils avaient monté une action dans laquelle A. Laville et C. Teiger avaient un rôle majeur. Dans d'autres secteurs que celui de la santé, ceux-ci faisaient beaucoup de formation de militants syndicaux à l'analyse des conditions de travail. Moi, j'ai développé ça plus spécialement avec la CFDT Santé entre 80 et 85. Je suis intervenu à peu près deux fois par an pour des sessions qui rassemblaient à chaque fois une vingtaine de militants autour de l'ergonomie hospitalière. On a continué à travailler ensemble avec M.Estryn-Behar et puis ça a continué petit à petit. On a essayé de pousser les feux du côté du ministère de la Santé. On avait fait des démarches pour essayer d'obtenir la création d'un centre de recherche en ergonomie hospitalière. Il y a eu des contacts mais ça n'a pas débouché. Mais deux choses importantes ont débouché par ailleurs : d'une part il y a eu avec Madeleine la création de la mission ergonomie à l'Assistance publique et puis ensuite l'Anact s'y est mis quelque peu, avec notamment la publication d'un ouvrage « Travailler à l'hôpital » de M. Estryn-Behar et H. Poinsignon. Je pense que ça a été un pas important. Il y a eu aussi le rapport Tonneaui, paru dans les cahiers de l'Anact. D'un autre côté, il y a eu une opération importante aussi, un peu plus tardive (1990-91), lancée par la CFDT Santé avec l'INPACT (bureau d'études des conditions de travail de la CFDT dirigé par Robert Villatte), « la preuve par cent » et que j'ai contribué à piloter. C'était la poursuite de ce que la CFDT avait fait en matière de formation de ses militants sur les conditions de travail, mais à plus grande échelle puisque ce qui fut lancé alors était une opération portant sur une centaine d'hôpitaux. Dans chacun de ces hôpitaux fût montée une équipe, impulsée par la section syndicale, qui devait prendre en charge, sur l'espace d'une année, l'analyse d'un problème de conditions de travail qui se posait dans l'établissement et définir sur cette base les moyens d'améliorer la situation. L'opération reposait sur l'alternance

entre des journées mensuelles d'initiation à la démarche ergonomique et de phases d'observation du déroulement du travail dans un ou plusieurs services. Cela a bien fonctionné même si quelquefois ce ne fût pas sans difficultés. Globalement ce fut la démonstration qu'il était possible d'analyser les conditions de travail à l'hôpital avec la participation des salariés. Ça s'est traduit par des journées d'études au plan national, un peu l'apothéose. L'opération terminée, j'ai fait avec Robert Villatte, une synthèse de tous ces travaux et nous avons rédigé un bouquin qui s'est assez bien diffusé, aujourd'hui épuisé : « Pratiques de l'ergonomie à l'hôpital : faire siens les outils d'analyse des conditions de travail ».(1993). À cette époque il y a eu aussi les grands mouvements sociaux de la filière, avec finalement les accords signés par le ministère de la Santé avec les syndicats : les accords Durieux. L'ergonomie avait acquis complètement droit de cité à l'hôpital. Ça a été la reconnaissance officielle du fait que les problèmes de conditions de travail à l'hôpital étaient importants et que c'était légitime de s'en préoccuper. Désormais, l'ergonomie à l'hôpital a sa place. Un autre élément de cette reconnaissance, qui est intervenu beaucoup plus tôt, c'était l'inscription de l'ergonomie dans le programme d'enseignement des élèves infirmières. C'était 4 heures ou 6 heures par an, pas grand-chose, c'était juste une information. Cependant, je mettrais un bémol en ce sens que les ergonomes ne se sont pas vraiment, à mon sens, suffisamment saisis de cette opération. En fait, il y a eu énormément de contrats, peut-être 2000 contrats financés par le ministère. Là-dedans, le nombre des contrats qui ont été pris en charge est assez limité. Je faisais partie du comité de pilotage de l'opération, donc je faisais un bilan tous les ans. C'était quelque chose qui m'avait frappé : les ergonomes étaient très peu présents. Par quoi ça s'explique ? Sans doute en partie par le fait que les hôpitaux avaient l'habitude d'avoir leurs consultants qui étaient plus des consultants de psychosociologie des organisations. Ils ont eu un peu tendance à continuer à se tourner vers eux. Mais je me demande quand même si les ergonomes n'auraient pas pu être plus offensifs. Ce qui est clair en tout cas, c'est que ça a quand même amené la consécration de l'ergonomie hospitalière. Ainsi, en 1991, Madeleine, toi et moi nous avons organisé le premier Colloque international d'ergonomie hospitalière, colloque associé au Congrès international d'ergonomie. Il a été sponsorisé par l'Assistance publique. Ça a été un succès. Il y avait beaucoup de participants, pas seulement français, et beaucoup de communications. Les travaux en ont été publiés par OCTARES : « L'ergonomie à l'hôpital » (1992)

MP – Comment as-tu fait pour pouvoir intervenir à l'hôpital ?

CG - Jusqu'au moment de l'application des accords Durieux, mes études étaient faites le plus souvent par le canal syndical, et quelquefois par le canal de la direction des établissements. Par exemple, avec Pierre Logeay, on a fait une étude à la demande de la direction de l'hôpital de Montreuil sur les problèmes de conflits de temporalités entre infirmières et médecins dans un service de médecine de l'hôpital.

MP – As-tu des regrets par rapport à la place de l'ergonomie à l'hôpital ?

CG - Là où on aurait pu intervenir et où l'ergonomie n'a pas suffisamment non plus su se faire entendre, c'était sur les 35 heures de nuit à l'hôpital. Les directions ont géré ça de manière un peu comptable. Elles n'avaient pas trop envie qu'un point de vue extérieur vienne s'en mêler. Il y a eu trop peu de réflexions sur le contenu du travail et la manière dont on pouvait repenser l'organisation des horaires en fonction de la nature des tâches. Je faisais partie du comité d'experts que le Ministère avait mis en place là-dessus, qui était plus une chambre d'enregistrement qu'autre chose. Les premières réponses des établissements, c'était

de dire « on va récupérer du temps en supprimant… ». J'ai eu le sentiment que les ergonomes auraient pu se saisir davantage des problèmes de passage aux 35 heures, pas pour la nuit, pour la réduction du temps de travail par le canal de la loi Aubry. J'ai participé à l'observatoire du temps de travail en Île-de-France, et l'une de ses conclusions. C'est que les ergonomes étaient très minoritaires en termes de consultants ou intervenants pour les problèmes des 35 heures. En même temps ça se comprend assez aisément, parce que ce qu'on gérait plutôt lors de la mise en place des 35 heures, c'était la négociation salariale qui allait avec, les problèmes de création de postes et les problèmes de salaires.

MP – Tu as dit que ta deuxième ligne de travail avait été le travail posté. Quelles différences fais-tu entre ces deux axes de travail ?

CG – Concernant le travail posté, ce qui s'est fait en matière d'ergonomie s'est développé dans un contexte assez différent. D'abord, pour l'ergonomie à l'hôpital on avait affaire à un milieu professionnel extrêmement structuré, d'une certaine manière homogène, puisque les problèmes de conditions de travail d'un hôpital se retrouvent peu ou prou dans un autre. De plus c'est un secteur où existent beaucoup de réseaux à différents niveaux, entre différentes catégories professionnelles et entre établissements et par conséquent ce qui s'est fait dans un lieu donné peut se diffuser sur l'ensemble du secteur, même si c'est plus ou moins rapide. Pour le travail posté, ce n'est pas la même chose, parce que la question se pose dans différents secteurs entre lesquels n'existent généralement que très peu de relations. Donc ce qui se fait à un endroit n'est pas forcément diffusé aussi facilement que ça peut l'être dans le secteur hospitalier. Et puis les problèmes ne se présentent pas forcément de la même manière. Une deuxième différence c'est que la reconnaissance sociale de la pénibilité du travail de nuit, du travail posté en général dans l'industrie, est intervenue plus tôt que celle des difficultés des conditions de travail à l'hôpital. C'est lié peut-être à un développement plus tardif des capacités de revendication du personnel hospitalier par rapport à celles du personnel dans le secteur industriel. Certes la pénibilité du travail posté n'était pas totalement méconnue, mais cette question restait plus ou moins confinée dans le cercle de la médecine du travail. À cet égard un élément déclencheur important a été le rapport d'A. Wisner et J. Carpentier publié par l'ANACT en 1976 et la publication en 1977 par le BIT du livre de P. Cazamian et J. Carpentier. À partir de là, des choses se sont développées, particulièrement dans le labo Wisner autour d'A. Laville et C. Teiger (chimie, imprimerie de presse, SNCF,…) et dans l'équipe de Cazamian (chimie, industrie textile…). Un peu moins de 10 ans plus tard (1985) a été publié par Y. Quéinnec, C. Teiger et G. de Terssac « Repères pour le travail posté » qui présentait un état des lieux et proposait une démarche pour la recherche d'aménagements, et qui reste aujourd'hui encore un ouvrage de référence.

MP – Quelles sont les autres différences par rapport à ton travail dans le milieu hospitalier ?

CG – Une troisième différence c'est que, par rapport à l'ergonomie du travail hospitalier, le champ du travail posté est beaucoup plus ciblé, beaucoup plus restreint, essentiellement structuré autour d'une problématique des conflits entre les rythmes biologiques et sociaux et les contraintes temporelles du travail dans les divers secteurs professionnels. Alors qu'à l'hôpital, toutes les thématiques de l'ergonomie peuvent être convoquées (aussi bien par exemple les TMS que l'approche cognitive de la gestion et de la circulation de l'information ou la dimension collective – intra et inter-services - des activités), s'agissant du travail posté, même si c'est une question multidimensionnelle, il y a un cœur de problèmes plus restreint. Ça conduit aussi à faciliter une démarche plus analytique, plus centrée sur des problématiques théoriques, avec aussi les

inconvénients que ça peut avoir. La majeure partie des recherches internationales sur les horaires postés, s'inscrivent dans une perspective chronobiologique et médicale où le point de vue de l'activité et les dimensions psychosociales des problèmes ont peu de place.

Pour ma part sur les problèmes d'horaires postés et plus généralement d'organisation du temps de travail, j'ai poursuivi mes recherches selon 2 axes, dans différents secteurs professionnels comme dans les hôpitaux. Le premier, dans la droite ligne du rapport que nous avions présenté, Yvon Quéinnec et moi, au Congrès de la SELF de 1983, visait à mettre en lumière l'importance de la prise en compte du contenu du travail dans les effets des horaires postés sur la santé et la vie hors-travail. Nous avons continué l'un et l'autre à impulser des recherches en ce sens. J'avais d'abord amorcé cette thématique à l'hôpital et je l'ai ensuite développée, pour une large part en coopération avec Sophie Prunier-Poulmaire, dans des milieux de travail fort variés : sidérurgie, centrale nucléaire, imprimerie des billets de la Banque de France, brigades de surveillance des Douanes, maintenance des voies du métro parisien, industries agroalimentaires, grande distribution… J'ai porté ce point de vue, avec Yvon, sur la scène de la communauté internationale tant à travers les publications que par les interventions au cours des bisannuels « International symposium on night & shiftwork ». C'était là, et cela reste, un apport spécifique, et perçu comme tel, de l'ergonomie de l'activité dans un domaine où prévalent les approches de la chronobiologie et de la médecine du travail. En effet dans l'ensemble de ce champ de recherches même si l'idée est acquise que le contenu du travail est un facteur important force est de constater que la très grande majorité des publications en font plus ou moins abstraction.

Nous avons aussi assuré la visibilité internationale de la contribution française au développement et à la diffusion des connaissances sur le travail posté sous d'autres formes, en particulier par des publications éditées par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail. En 1988 un ouvrage à visée pratique « Aménager le travail posté » (1988) rédigé par Y. Quéinnec avec E. N. Corlett et P. Paoli. Puis, la participation française au groupe d'expert rédacteurs du « Bulletin of European Studies on Time » assurée par Yvon pour les premiers numéros en 1990 et par moi ensuite. Par ailleurs, j'ai aussi organisé le Colloque international « Shiftwork and job demands » associé au Congrès international d'Ergonomie de 1991. J'ai assuré d'autre part, en 2003-2004, la contribution française au réseau européen de recherche SALTSA sur les horaires flexibles.

Le second axe a trait aux dimensions psychosociales de l'assujettissement à des horaires atypiques. Au-delà de la composante sociale de ma formation initiale, mon intérêt pour ce sujet s'est d'abord trouvé nourri de mes premières enquêtes auprès du personnel hospitalier, très majoritairement féminin : étant donné le partage toujours inégal entre hommes et femmes des tâches domestiques et familiales, les résultats des études portant sur les hommes en horaires postés dans l'industrie manquaient clairement de pertinence. Par ailleurs il s'avérait que pour les hommes confrontés eux-mêmes à des horaires atypiques les facettes psychosociales de tels horaires faisaient peu l'objet d'analyses approfondies alors même que l'on s'accordait à en reconnaître le poids. Aussi ai-je toujours été soucieux, au fil de mes recherches sur les terrains les plus variés, d'instruire la question des composantes sociales des impacts des horaires atypiques sur la vie hors-travail : régulations des activités hors-travail en fonction des modalités des horaires atypiques, limitations de la vie sociale des travailleurs postés et incidences sur celle de chacun des membres de la famille, altération des relations intra-familiales, place du travail posté dans le cours de la vie selon les secteurs professionnels, différences liées au genre...

MP – Comment se sont faits les choix des différentes recherches que tu as réalisées au fil de ta carrière ?

CG – Ces différentes études se distinguent quant à leur origine. Certaines d'entre elles répondaient à une demande d'une entreprise ou d'un secteur professionnel : par exemple, celle réalisée à la demande d'EDF sur les facteurs de risques-santé pour les agents de centrale nucléaire assujettis à des horaires postés continus, ou bien le passage d'un système d'horaires alternants 2x8 aux 3x 8 à l'imprimerie des billets de la Banque de France, la pertinence d'un système 2x12 pour un service hospitalier de chirurgie cardiaque pédiatrique de l'AP-HP, ou encore les impacts relatifs des différents systèmes d'horaires postés pratiqués par les brigades de surveillance des Douanes. D'autres étaient lancées à mon initiative telles celles concernant les impacts sur la santé de la pratique d'horaires irréguliers, les difficultés spécifiques des déplacements domicile-travail pour les salariés en horaires décalés, les déterminants sociaux et les processus qui sous-tendent les modalités et la durée de la pratique du travail de nuit par le personnel hospitalier ou encore l'articulation entre contraintes d'horaires et contraintes de rythme des tâches dans les secteurs des industries agroalimentaires et de la grande distribution. Dans ce deuxième cas de figure, les choses ont pu se faire grâce à un soutien financier d'institutions publique : Ministères de la Recherche, du Travail, DARES, Resact, CECA, …

Au total, à travers l'ensemble de mes recherches j'ai eu le souci constant de rester sur cette crête étroite qui était de garder un lien fort avec les problèmes du terrain, avec la demande sociale, tout en maintenant une problématique théorique qui contribue à l'avancée des connaissances générales concernant l'organisation du temps de travail et ses enjeux.

Dans le cours de ma vie professionnelle, plusieurs facteurs de contexte ont contribué, de différentes façons, au développement de mes recherches et à l'évolution de leur orientation. Pour n'en citer que les principaux :

D'abord l'insertion dans le laboratoire dirigé par J. Leplat, évoquée précédemment, puis les échanges avec les chercheurs du laboratoire d'ergonomie du CNAM dirigé par A. Wisner, spécialement A. Laville et C. Teiger, et les échanges avec les chercheurs d'autres centres également intéressés par les questions de rythmes de travail et de rythmes scolaires (notamment avec le groupe PIRTTEM « Chrono-ergonomie » que j'ai animé de 1990 à 1992) spécialement avec l'équipe d'Yvon Quéinnec à Toulouse, et aussi Jacques Curie sur la problématique plus générale des emprises réciproques du travail et de la vie hors-travail. Également les interactions avec les collègues étrangers de la Working Time Society. D'autre part, la conjoncture sociale des années 70-80 avec la place faite au travail et de ses conditions avec des programmes de soutien de la recherche dans ce domaine (RESACT, PIRTTEM, DARES, Fondation européenne pour l'amélioration de conditions de travail.) Sur ce point, on ne peut manquer de noter que l'ensemble de ma vie professionnelle s'est inscrit dans un contexte social général marqué tout au long des années par l'évolution de la réglementation du temps de travail (passage aux 35 h pour le travail posté continu en 1982, lois Aubry I & 2 sur les 35 h 1998-2000, levée de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes, 2001) et par la progression de certaines formes d'OTT telles que les horaires flexibles.

Entretien réalisé par Michel Pottier
le 17 janvier 2003

Compte-rendu - synthèse de la journée du 1er février 2011, CNAM Paris "La pluridisciplinarité en Santé-Sécurité au Travail"

Professionnellement et socialement, c'est dans les services interprofessionnels de Médecine du Travail que le débat sur la pluridisciplinarité est aujourd'hui le plus vif. Il sous-tend en effet leur mutation en services de Santé-Sécurité du Travail où les tensions sont grossies sous la loupe des contraintes économiques et réglementaires, elles-mêmes en pleine évolution. Pour autant, la question ne leur est pas réservée et la SELF se devait d'offrir la ressource de son positionnement, de son histoire, et de son ambition aussi, pour favoriser la meilleure exposition possible des enjeux de cette bataille où se jouent moins des places et des préséances que la manière dont sera traitée la relation Santé/Travail pour les décennies à venir.

Après la mise en ligne d'une note sur les RPS – disponible depuis novembre 2010 en version anglaise –, la parution dans le bulletin de la SELF de septembre 2010 de la table ronde réunissant les protagonistes incontournables de ce débat – un médecin du travail, un directeur de service SST et un ergonome appartenant à un service interentreprises – a permis d'engager le débat plus concrètement. En suite directe, la SELF a organisé une journée – colloque le 1er février 2011 au CNAM où chacun(e) était invité(e) à participer aux échanges avec les intervenants sollicités pour faire avancer ce débat. C'est le compte-rendu de cette réunion qui est ici présenté, sous la plume du maître des cérémonies qui, aussi attentif qu'il ait été, sera inévitablement incomplet dans le récit qui suit.

C'est à Mireille Jarry, sous-directrice des conditions de travail et de la santé sécurité au travail à la Direction Générale du Travail, qu'il fut confié d'ouvrir la séance en présentant l'analyse du déploiement de la pluridisciplinarité dans les SST telle qu'elle peut être faite depuis l'observatoire privilégié de la DGT. L'évaluation, en 2007, de l'application de la loi de 2002 et des décrets de 2003-2004, montre que les IPRP sont au nombre de 1.700 et plutôt très diplômés. Un tiers d'entre eux travaillent dans des SST, un autre tiers dans des GIE permettant de développer une pluridisciplinarité par regroupement des services.

La loi vise à renforcer l'ancrage législatif de la santé au travail. La négociation sur la gouvernance des SST, souhaitée par la loi Larcher, n'ayant pas réellement produit de résultats, le gouvernement a voulu représenter un projet de loi en passant par le créneau parlementaire de la loi sur les retraites. On sait que le Conseil constitutionnel a retoqué ce projet au motif qu'il n'avait *rien à voir* avec les retraites et que c'est à l'initiative de sénateurs centristes qu'une nouvelle loi a finalement été votée.

Le texte indique clairement que les missions des SST ne se confondent plus avec les seules missions des médecins. Elles incombent désormais, *autour du médecin,* aux équipes pluridisciplinaires. La décision est bien qu'il existe une équipe dont le médecin fait partie – il ne lui est pas extérieur –, et qu'il anime et coordonne…, mais envers qui il n'agit pas en prescripteur. L'IPRP est en effet appelé à aider l'employeur pour la gestion de la sécurité-santé dans le cadre de missions d'appui à la prévention des risques. Dès lors, le cadrage de sa fonction d'*aide* déborde nettement la seule question de la pluridisciplinarité, tout comme celui de sa mission de *prévention* déborde le seul périmètre de l'analyse… Outre que le processus ne sera vraiment clos qu'après la parution des règlements d'application et le toilettage nécessaire du Code du travail…, on ne sait pas encore exactement quelle sera la gouvernance réelle des SST, quels projets de service seront finalement conclus, précisant alors les rôles respectifs des parties prenantes dans ce dispositif.

Paul Frimat, professeur de médecine du travail à l'Université Lille2, a rappelé ensuite que la pluridisciplinarité est une exigence européenne, et qu'il n'est

pas certain que la France s'y serait engagée de son propre mouvement. La médecine du travail y étant conçue sur le modèle de la médecine générale, elle a en effet, « tout naturellement », généré des services structurés autour de la visite médicale, elle-même déterminée par la question de l'aptitude. Il pointe qu'il a fallu 10 ans pour qu'on intègre les subtilités des directives de 1989, attendre 2002 pour qu'on passe du « médico-médical » à la Santé, et donc à la pluridisciplinarité. Alors même qu'on pouvait penser être sorti de l'aptitude dans les accords de 2000, les conventions locales ont continué de marquer un intérêt pour à cet « acquis »[1] qui empêche le développement de la prévention. Reste que, cependant, ces accords ont fait émerger le terme d'IPRP, mais pas l'idée d'une approche globale : en somme, on est resté à l'idée que le risque appelle une surveillance (la visite) essentiellement médicale…

L'affaire de l'amiante l'a amplement montré, un tel dispositif est évidemment condamné. C'est toute la politique Santé-Travail qui doit être repensée. Les multiples « rapports » ont été utiles, ne serait-ce que parce qu'ils vont tous dans le même sens : l'accord existe sur le fond, la politique de Santé-Travail participe de la santé publique et les SST ont bien des missions, stratégiques. De ce point de vue, l'indépendance nécessaire du médecin n'est en rien contradictoire avec la mission du service où il opère. On peut même espérer que cette indépendance gagnera à être étendue, par des voies propres, à tous les IPRP, pour consolider les chances du service à réaliser sa mission.

La notion d'équipe *autour* du médecin ne doit pas fournir le prétexte de compartimenter à nouveau : le médecin n'a pas vocation à tenir une position hiérarchique particulière dans l'équipe, où il doit rester évidemment le « référent » santé – d'autant que les sujets de mobilisation de cette compétence - là ne manquent pas : vieillissement, pénibilité, visites d'embauche…–. Pour Paul Frimat, l'enjeu c'est la commission médico-technique (CMT) dont le texte souligne la nécessité qu'elle développe un projet. La CMT doit favoriser un travailler ensemble, et de ce fait il est impératif que les IPRP en fassent partie.

Une équipe, ce n'est pas un médecin et « son » IPRP ! L'enjeu, c'est la délégation, le transfert, la décision de ne pas faire que des interventions sur « prescription ». Pour Paul Frimat, la clef de répartition est assez simple : tout ce qui se pose en termes individuels relève d'une démarche de prescription ; ce qui concerne les dimensions plus collectives, c'est autre chose. Et sur ce point, rien ne sert de vouloir décréter ni d'aller trop vite : la confiance ne peut pas se prescrire, et il faut « penser » ces processus au sein même de la CMT.

En conclusion de son intervention, il fit quelques remarques.

- Le texte semble ne concerner que les services interentreprises. Qu'est-il censé se passer dans les autres ? Imagine-t-on que se maintienne un service médical du travail à côté d'autres professionnels agissant dans leurs coins ?
- Il faut que les CARSAT et les DIRRECTE aient les moyens de contrôler et d'agréer les services.
- Sur quels critères qualifier les IPRP : le diplôme ? Dans quelles spécialités, dans quelles structures ? Sachant qu'il faudrait prévoir une obligation de formation continue de tous les acteurs SST, et faire de cette obligation un argument du contrôle - habilitation des services.

De la discussion qui s'engage alors, il ressort quelques interrogations, commentaires et précisions :

- l'obligation de résultat de l'employeur doit être comprise comme l'obligation de pouvoir faire la preuve qu'il a fait ce qu'il devait faire par rapport à un risque donné ;
- il semble qu'il y ait encore peu de restitution collective des rapports pluridisciplinaires… c'est un des enjeux de la mise en place des Commissions Médico-Techniques que d'inviter à croiser les regards… ;
- la mise en place de la pluridisciplinarité, autrement dit le développement de véritables collectifs de travail sur la prévention des risques et la préservation de la santé, se heurte encore au déficit de confiance entre les partenaires concernés (médecin du travail, psychologue du travail, ergonome…) qui empêche la mise en place de conduites de changements à la hauteur des besoins ;
- en même temps, on ne peut pas ne pas souligner que l'évolution, qui a vu s'opérer un passage de la thématique de l'hygiène à cette des conditions de

travail puis à celle de la prévention intégrée, marque clairement un processus de désenclavement des questions hors du seul périmètre de l'établissement et du face à face avec l'employeur, et requiert donc une mobilisation plus différenciée des compétences ;

- reste que cette mobilisation ne peut pas se fonder uniquement sur une obligation juridique, mais qu'elle demande un accord, qu'on ne peut pas prescrire, sur la manière dont le point de vue du travail soutient cette coopération des professionnels ;
- et que cet accord a au moins deux faces : il regarde la construction du point de vue du travail qui sera concrètement engagé dans la démarche pluridisciplinaire, et il regarde aussi le degré d'indépendance de chacun des protagonistes des services SST dans l'intervention sur le terrain.

Bernard Bibès était alors précisément invité à présenter l'analyse des difficultés et des enjeux de la pratique professionnelle des ergonomes dans les services de santé au travail que ses « déboires » récents avec le service interentreprises[2] qui l'employait l'ont décidé à développer. Pour lui, la question se noue autour de deux considérations : les limites de l'évaluation quantitative de l'activité des ergonomes (mais aussi de tous les praticiens en prévention) dans les services SST, et l'avenir de l'ergonomie dans les SST.

« Tous les ingrédients étaient pourtant réunis » commença-t-il par souligner : certes, des tensions existaient dès l'origine sur la qualité attendue et les volumes à réaliser en termes d'intervention, mais les débats internes permettaient de faire vivre ces questions, somme toute inévitables puisqu'incontournables. Reste que, au bout de trois ans, un licenciement a été prononcé par la direction qui estime que « la sauce ne prend pas » et que l'activité de l'ergonome incriminé est insuffisante en termes du nombre d'entreprises réellement « touchées » par ses interventions… Pour l'ergonome, pourtant, la pluridisciplinarité avait bien commencé à se mettre en place, au point qu'une collaboration régulière avec les 22 médecins du service s'était progressivement établie sur la base d'une réelle complémentarité de leurs compétences respectives. Au démarrage, certes, les interventions étaient déclenchées par le médecin dans « leurs » entreprises où l'ergonome et le médecin intervenaient plus en parallèle qu'ensemble. Mais les situations se sont progressivement ouvertes à des problématiques plus coopératives et plus riches. Comment comprendre alors la décision du directeur ? Beaucoup de temps passé dans finalement peu d'entreprises, c'est l'équation sur laquelle les choses ont achoppé semble-t-il, soulignant alors une difficulté de fond entre le temps de l'intervention ergonomique et le temps sur lequel s'organise – est obligé de s'organiser ? – un service interentreprises dont la mission principale est de servir *toutes les entreprises*. Mais comme il se fait que les S-SST sont aujourd'hui de gros pourvoyeurs d'emploi pour les ergonomes, il est normal de s'interroger sur le contenu professionnel qui est en train de se développer dans ces emplois, et de favoriser le débat – contradictoire, très certainement – sur leurs besoins propres, le cadrage et les dispositifs institutionnels souhaitables pour soutenir leur développement. Peut-on/doit-on adapter l'ergonomie au travail dans les S-SST ? Peut-on/doit-on faire des interventions ergonomiques dans les S-SST ? Telles sont, en résumé, les questions qu'il est devenu urgent de relever, tant par souci des conditions dans lesquelles les ergonomes peuvent espérer se développer professionnellement, que par souci des besoins des services qui les emploient.

Arnaud Désarménien, président de l'AFIST (Association Française des Intervenants en Santé au Travail) prolongea cette discussion avec Fabien Parise, anciennement employé dans un S-SST et participant avec Bernard Gaïsset et Paul Frimat à la table ronde publiée dans le bulletin de la SELF en mai 2010[3], en posant la question de savoir quels sont les compétences, les statuts et les diplômes les plus à même de soutenir le développement de pratiques pluridisciplinaires en santé au travail.

Une première remarque s'impose de ce point de vue : que ce soit en termes de statut – on rencontre des IPRP cadre, maîtrise, employé…–, de métier – on recense plus de 100 appellations possibles –, ou de formation – les formations des IPRS sont très diverses en contenu et en niveau… -, on ne peut pas établir de lien entre ce que « sont » les IPRP et les

services où ils travaillent. La convention collective de 1976 modifiée en 1991 par exemple, est la seule à faire référence à l'ergonomie mais sans rien dire de précis sur ce que cela recouvre. La négociation 2008-2009 porte sur le rapport formation / rémunération, mais elle n'est toujours pas signée. C'est donc au seul plan de ce qu'ils font vraiment qu'on peut les approcher… Mais qu'est-ce que *fait* un technicien en ergonomie, un technicien en métrologie, un technicien en hygiène du travail, dans un S-SST ? La réponse suppose de pouvoir remonter à ce que ses partenaires mettent comme contenu au terme de santé et les attendus qui en découlent au plan des actions à entreprendre pour prévenir les risques de sa dégradation. Tout va donc se nouer autour d'une « ergonomie de proximité » qui permette un maillage serré de l'ergonome avec les autres compétences à mobiliser dans les dispositifs institutionnels environnants, les réseaux de consultants avec qui l'enjeu est donc de savoir travailler en intelligence, i.e. en fondant l'entente sur une pensée-compréhension partagée des enjeux de santé…
Dans la discussion plénière qui s'en est suivie, Paul Frimat a tenu à souligner que la place des ergonomes dans les S-SST est certainement une question centrale. Mais en ajoutant aussitôt que s'il est habituel de reconnaître que les médecins ont des pratiques assez différentes, c'est moins clair pour les ergonomes… Or n'est-ce pas précisément ce qu'il faudra trancher : le développement de l'ergonomie dans les S-SST ne passe-t-il pas par une reconnaissance, et alors une formation ad hoc, de la nécessité de pratiques différentes de celles qui sont promues *ordinairement* et *ailleurs*? Un participant a indiqué que pour lui, la question du positionnement de l'IPRP ne se pose pas en termes de coût – il dirige quant à lui un service dans lequel il emploie 9 IPRP de rang-cadre et représentés dans la CMT du service –, mais essentiellement en termes de confiance entre les professionnels en charge de réaliser les missions des S-SST, qui sont au final assez simples : améliorer les conditions de travail et développer la santé des salariés…
Des échanges entre les participants il ressort clairement que l'enjeu est la nature de la vision « santé » portée par les services de santé, et qu'il n'y a *a priori* aucune différence à faire au plan des méthodes, entre les services intervenants dans ou pour les grandes entreprises et ceux qui interviennent dans les TPE. Tout se joue toujours sur la question de savoir comment on détecte le besoin, et dans tous les cas, la règle devrait être d'aller voir *là où ça gratte*.
En conclusion de cette matinée, Brahim Mohammed-Brahim a proposé de distinguer 3 niveaux de considération :

- l'indépendance du prescripteur : qui est prescripteur de l'action en santé travail ? Jusqu'ici, c'est le médecin du travail et ça passe à l'entrepreneur : la question sera donc de savoir comment sera géré le « conflit naturel » entre la santé des personnes et les sensibilités de l'entreprise…
- on injecte des dispositifs de santé publique dans des services entièrement structurés par une écoute tournée vers des entités « individuelles » – que ce soit l'*entreprise*, ou les *individus* qui y travaillent –…
- la pluridisciplinarité est un horizon, pas encore, beaucoup s'en faut, une pratique réellement en place dans les services.

La séance de l'après-midi s'est concentrée sur la question de l'organisation : quelles organisations promouvoir pour favoriser un développement de la pluridisciplinarité dans les services de prévention ?
Trois intervenants étaient invités à réagir, avant que les participants présents interviennent à leur tout.
Bernard Gaïsset, directeur de l'ACMS, a pointé d'entrée l'enjeu crucial de la professionnalisation des services de santé et de prévention. En rappelant que la santé au travail pèse 1,5 milliard d'euros dans les 220 milliards des dépenses de santé, il a souligné l'enjeu politique de sortir de la culture du soin pour développer une culture de la prévention. Actuellement, les S-SST mobilisent 15.000 personnes – dont 5.000 médecins – qui « suivent » 15 millions de salariés. Comment s'organiser mieux pour proposer un service plus efficace ? Sauf à ne pouvoir que réagir aux directives qui ne manquent pas de « tomber » à tout moment, il est d'abord essentiel que les services développent un projet, anticipent, et cela repose selon lui, sur 3 pieds : la GPEC – définition et développement des métiers engagés dans le développement des S-SST –, l'organisation – en investiguant particulièrement la question de la qualité du service rendu – et le dia-

gnostic territorial – en mettant au point un système d'information qui renseigne correctement sur les besoins, c'est-à-dire ce sur quoi on peut/doit fonder les projets du service –. Pour Bernard Gaïsset, l'enjeu stratégique des services concerne la manière de tenir ensemble l'obligation du suivi individuel et l'exigence de contribution à la santé publique.

Brahim Mohammed-Brahim, directeur de l'ASTI, rapporta ensuite comment 12 services SST et un service médical dans le BTP ont décidé de se réunir dans les années 2003-2005 pour créer l'ASTI autour de 3 idées : une structure habilitée IPSP ; une organisation qui garantit l'indépendance, où les médecins du travail constituent les maîtres d'œuvre de l'action pluridisciplinaire dont ils assurent la coordination ; une diversification des sources de financement (45% de ressources privées) pour couvrir des activités mutualisées (à hauteur de 60% aujourd'hui) de manière à rendre un service accessible au plus grand nombre. ASTI mobilise actuellement 13 ETP et a assuré 750 interventions au cours des 6 dernières années. Elle a formalisé une offre pluridisciplinaire d'intervention sur 3-5 jours qui repose sur une mutualisation des moyens (bibliothèque d'interventions, utilitaire de risques, dispositif de prévention Souffrance au travail, dispositif d'assistance aux TPE…). Au terme de la fusion de 3 services interentreprises et de la sortie de l'association impliquée dans le BTP, des évolutions importantes ont eu lieu qui inversent le processus de développement : ce sont les associations adhérentes qui recrutent en interne, et non plus ASTI directement. Le bilan est plutôt positif : développement d'un savoir partagé, un financement sain, des valorisations pérennes…, mais aussi des questions : devoir rester dans l'expectative concernant l'avenir des S-SST n'aide pas au développement, crainte aussi que la formule lancée apparaisse comme une alternative au développement des structures qu'elle viendrait remplacer… La discussion importante en interne concerne la cohérence à trouver entre délégation et pluridisciplinarité, et le dimensionnement propre à l'intervention pluridisciplinaire (il est clair qu'une intervention en prévention des RPS n'est pas bâtie comme une analyse de poste).

Thierry Viallesoubranne est agent de conduite EDF et membre de CHSCT dans une centrale nucléaire. Les participants au congrès SELF d'Ajaccio se rappellent certainement son intervention avec Alain Garrigou et l'analyse qu'il y fit des conditions dans lesquelles les institutions « compétentes » firent suite aux interpellations qu'il leur adressa en raison de son exposition à l'amiante. De cette « expérience » et de sa participation active à 2 expertises, il a su se constituer un réseau très diversifié de ressources et une manière de bibliothèque pluridisciplinaire « vivante ». L'autorité, que cela lui confère, lui sert aujourd'hui à organiser un flux d'échanges entre les scientifiques et les métiers de son entreprise qui renforce la mobilisation des CHSCT sur l'intelligence au travail. D'ouvrir ainsi les fenêtres, « ça permet à l'entreprise de respirer », dans on contexte où les clefs de tension restent le non-partage de l'objectif santé, la difficulté d'intégrer la considération de la santé dans les pratiques professionnelles, dont celles de maints « experts »… Pour Thierry Viallesoubranne, l'analyse de l'activité est un puissant outil de médiation, parce qu'elle offre le cadre nécessaire à la mise en débat pluridisciplinaire des tensions du travail et qu'elle met ainsi les acteurs en mouvement, c'est-à-dire en capacité d'élaborer socialement une pensée.

Concernant la pluridisciplinarité, la première remarque dans l'auditoire a souligné l'importance pour chaque discipline de connaître de quoi « l'autre » est faite… de fait, la pluridisciplinarité suppose les disciplines, et donc de pouvoir les identifier clairement. Une seconde réaction a été de rapporter que la pluridisciplinarité se heurte à l'indisponibilité des acteurs, à la pression de la rentabilité des actions, aux enjeux politiques des questions auxquelles elle s'attaque, au point que, à l'AP-HP de l'avis de l'interpellante, les espoirs mis en elle ont été déçus… En même temps, tout le monde convint qu'on ne peut agir sur la santé que collectivement, et que c'est seulement dans l'action qu'une prévention durable peut s'organiser dans les S-SST. Cette tension-là, pour nécessaire qu'elle soit, on ne peut passer sous silence ce qu'elle coûte aussi aux salariés des services SST eux-mêmes, et les raisons qui poussent nombre d'entre eux à lâcher, de toutes les manières qu'on peut imaginer.

En synthèse, Damien Cru a d'abord remercié Thierry Viallesoubranne d'avoir rappelé que la perception des risques dépend de la manière dont on s'y trouve confronté, soulignant ainsi la fausse objectivité du risque et l'importance de ménager une pluridisciplinarité des approches. Ce besoin n'est pas nouveau, ni non plus d'ailleurs qu'il soit reconnu : l'expérience du BTP en la matière est ancienne, et solide.

Pour que des points de vue se rencontrent, encore faut-il qu'ils existent comme tel, et donc qu'ils se constituent et s'expriment. Il faut des lieux pour ça, et une pratique de la mise en problème. Cette exigence concerne tout le dispositif santé, très au-delà donc de la seule pluridisciplinarité. Elle ne se joue pas seulement entre les métiers, mais traverse chacun d'eux, qui ne peut en effet développer un point de vue propre qu'à condition de remettre sans cesse au travail les questions qui font débat entre professionnels. Cette agitation n'est pas près de s'apaiser, et c'est dans l'endurance que les progrès se font, sachant que la mise à l'épreuve n'est pas la même pour chacun des membres de ces services… et qu'il faut donc que tous puissent faire (re) connaître *ce que changer veut dire*…

Pour les services SST, l'enjeu c'est de (re) mettre les entreprises au travail sur la santé, et donc de savoir trouver l'angle qui les y incite et les moyens qui les aident dans cette évolution. Certes, « ça » passe par la formation des intervenants, et des entreprises clientes, sous des formes dont cette journée est après tout une configuration possible. Mais cela ne suffira pas, car la difficulté qu'il ne faut pas masquer, c'est qu'on ne sait jamais à l'avance le temps ni les moyens que « ça » peut demander, de sorte que la question de l'évaluation des moyens à mettre en place est, de fait, stratégique. Mais tout autant stratégique alors, la question de savoir *où* et *à qui* en parler *dans* les SST !

François Hubault

---

[1] Il faut convenir que l'utilité sociale de la visite/aptitude est encore réelle dans un certain nombre de secteurs d'activité, comme le travail intérimaire, ou quand la couverture médicale reste faible ou se dégrade…

[2] La procédure engagée par Bernard Bibès a débouché le 23 juin 2011, sur une décision de la chambre sociale de la cour d'appel de Pau, qui :
- annule le jugement du Conseil des Prud'hommes rendu le 18 décembre 2009, pour défaut de motivation,
- dit que le licenciement de Bernard Bibes est dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamne l'Association XX à payer à Bernard Bibes des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- déclare recevable l'intervention volontaire du Syndicat National de Professionnels de Santé du Travail,
- condamne l'Association XX à payer au SNPST une certaine somme à titre de dommage-intérêts en réparation au préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession,
- ...

Cette décision est encore susceptible de pourvoi en cassation, jusqu'au 23 Août…

[3] Bulletin de liaison n° 159, septembre 2010, pp.25-45

Présentation de la Journée SELF :

Accréditation, certification, normalisation : quels enjeux, quels besoins pour l'ergonomie, pour les ergonomes ?

Décembre 2011, Paris

De plus en plus les ergonomes sont confrontés à des situations d'intervention qui mettent en jeu des processus d'accréditation, de certification ou de normalisation, que ce soit comme outils (ou contraintes) dans leur intervention proprement dite en entreprise ou comme contexte de leurs interventions.

Il y a quelques années, au cours du Congrès de la SELF qui s'est tenu à Saint-Malo (en 2007) une première table ronde a ouvert le débat sur les travaux d'ergonomes tels que ceux menés dans le cadre de l'AFNOR (projet de norme sur l'ergonomie de conception) ou dans le cadre de l'IEA (Comité EQUID – Ergonomic quality in Design – Qualité ergonomique dans la conception) qui a pour but de développer l'utilisation de l'ergonomie dans la conception au moyen d'une certification ergonomique des processus de conception.

Depuis le Congrès SELF de Saint-Malo, plusieurs éléments nouveaux sont intervenus dans ce domaine de l'accréditation/certification/normalisation. On peut citer l'adoption et l'entrée en vigueur (au 1er janvier 2010) du règlement européen 765/2008/CE sur l'accréditation et la surveillance du marché, la réforme de la normalisation en France en 2009, le développement des discussions et de processus de validation autour de la norme « responsabilité sociétale des entreprises » (ISO 26 000), le développement de normes ergonomiques et les travaux articulant normes ergonomiques et normes venant à l'appui de la directive « machines » (2006/42/CE). Enfin est aujourd'hui ouvert un débat autour du projet de règlement européen sur la normalisation.

Il paraît donc utile de reprendre ces questions dans un tel contexte afin de dégager des pistes de réflexion et d'action pour l'ensemble des ergonomes.

Plusieurs séries de questions se posent en effet aux ergonomes :

Une question de concepts :
Les normes techniques, les procédures de certification ou d'accréditation renvoient à des principes, des valeurs, à des critères pertinents pour l'élaboration de référentiels. Selon les différentes procédures considérées, il importe de savoir quels sont ces valeurs ou ces critères, quelle est leur origine ?
Qu'est-ce qu'on attend, en tant qu'ergonome, de la norme, des procédures d'accréditation / certification : un minimum ou une valeur proactive ? Quel est le champ de légitimité de telles procédures ? Quel est le rapport à l'ergonomie de ces procédures : explicite, implicite, neutre ? Antagonique ?

Des questions pratiques, par exemple :

- On constate une maturation des entreprises pour lesquelles la norme est un matériau / un moyen, parfois le premier pour entrer dans l'entreprise et faire comprendre l'apport de l'ergonomie. Comment le recours à la norme technique peut-il participer de cet ensemble de processus de maturation ?
- Comment cette question du rapport à la certification ou à la normalisation – qui a souvent une dimension européenne ou mondiale - est elle prise en charge par d'autres ergonomes : dans le contexte d'ARTEE, de la FEES, de l'IEA ?
- Comment l'ergonomie est-elle questionnée par ces procédures, compte tenu de l'émergence de risques comme les troubles musculo-squelettiques ou les risques psychosociaux qui requièrent – plus que d'autres - des

préconisations en termes d'organisation du travail et de management ?

À travers cette journée, il s'agira d'organiser un nouveau rendez-vous pour l'ergonomie sur ces questions, compte tenu des enjeux posés : comment ces dimensions d'accréditation, de normalisation, de certification sont intégrées dans l'intervention ergonomique : dans quelle mesure est-ce une contrainte ou une aide ?

Une telle journée répond à plusieurs objectifs - si possible articulés :

- Informer le public des ergonomes : à quoi renvoient ces différents outils / concepts ?
- Montrer en quoi / comment cette problématique se pose au quotidien, à travers des exemples pratiques ;
- Construire une réflexion de la communauté des ergonomes sur ces questions qui devra être prolongée, par exemple dans le cadre des prochains congrès de la SELF, en 2012 ou 2013.

La journée est prévue dans le courant du mois de décembre 2011 – la date en sera confirmée dans le courant de l'été - à Paris et devrait se dérouler selon le programme provisoire suivant :

1. Introduction : l'ergonomie confrontée à des modèles de régulation externe : opportunité ou menace ? - Présentation des enjeux de la journée *(Pascal Étienne*).
L'histoire de ces questions au sein de la SELF : les ergonomes et la normalisation /certification /accréditation. L'inscription sociale de ces questions en 2011: pourquoi les ergonomes s'y intéressent-ils maintenant ?

2. Interventions « pédagogiques » : l'inventaire des principaux dispositifs des outils existants, pour l'intervention / pour la discipline (en terme de processus de fabrication orienté : quels sont les critères de validité de ces processus ?) :

- L'accréditation et la certification (COFRAC ?)
- La normalisation (*Jean François Cholat*)
- Le système EQUID (*Ralph Bruder* – à confirmer)

3. Intervention de praticiens : les ergonomes face à la normalisation, à la certification, à l'accréditation… : il s'agit d'illustrer en quoi ces procédures ont pu enrichir, encadrer ou entraver l'intervention des ergonomes.
Deux interventions d'ergonomes praticiens, confrontés aux procédures de certification / accréditation / normalisation, sont prévues :
Nicolas Froment
Un ergonome interne d'une entreprise privée
L'intervention d'*un représentant d'une autre discipline* (gestion, sociologie…) confronté au même enjeu pour nous faire part de son point de vue sur les problématiques, les ressources, les difficultés en la matière.

4. Table ronde (animée par *Moustapha Zouinar*) :
La société face aux procédures organisées par les instances de régulation privées dans les entreprises : à quels besoins cela correspond-il, à quels problèmes éthiques, pratiques sommes nous confrontés ? Quels besoins de développement, d'encadrement de ces procédures ? Quels besoins de formation, en particulier pour les ergonomes ?
Il s'agit de faire intervenir des représentants des grands « donneurs d'ordre » de l'ergonomie :

- Un représentant patronal
- Un représentant syndical : *Henri Forest* (CFDT)
- Un représentant d'une institution publique : *Jack Bernon* (ANACT)

5. Synthèse / fil rouge / prise de position SELF / prolongements (par le *Président de la SELF*)

Les inscriptions se feront en ligne sur le site de la SELF, selon les modalités habituelles pour ce type de journée.

Pascal Etienne

Fees

L'assemblée générale de FEES (Fédération Européenne des Sociétés d'Ergonomie, www.fees-network.org <http://www.fees-network.org>) s'est tenue en juin à Oviedo, en Espagne, à l'occasion du congrès HEPS (Health & Ergonomics Patient Safety). Cette rencontre a rassemblé une vingtaine de participants issus de 12 sociétés membres, dont la SELF. L'actuel président a rappelé l'écart significatif qu'il y a entre d'un côté les attentes fortes de chacun à l'égard des activités de FEES et de l'autre les moyens financiers limités de cette fédération ainsi que l'investissement modéré de ses membres. Néanmoins, parmi les prochaines actions envisagées, il y a la publication des actes du 1er congrès européen d'ergonomie qui a eu lieu à Bruges le 10 octobre 2010. De même, l'intérêt présenté par la Newsletter électronique européenne a été remarqué ; celle-ci va faire l'objet d'une nouvelle édition prochainement. Enfin, l'élection des membres du bureau a été réalisée : Pieter Rookmaker s'est vu reconduit à la Présidence, Christophe Maes occupe le poste de secrétaire général et Reinier Hoftijzer est le trésorier. La prochaine assemblée est fixée au 23 juin 2012 à Stockholm en Suède à l'occasion du congrès annuel de la société norvégienne.

Sylvain Leduc

Compte-rendu de la réunion du Conseil de l'IEA

2 et 3 avril 2011, Grahamstown, Afrique du Sud

La réunion s'est tenue à l'occasion de la Conférence ODAM (Human Factors in Organizational Design and Management), qui a eu lieu du 4 au 6 avril, à l'université Rhodes, à Grahamstown, en Afrique du Sud. La réunion a rassemblé un peu moins de 30 représentants des sociétés affiliées (essentiellement : Japon, Roumanie, Australie, Royaume-Uni, Pays-Bas, Malaisie, Allemagne, Afrique du Sud, Brésil, Turquie, Belgique, Canada, Suède, USA, France, Taiwan, Singapour).

La réunion s'est déroulée de manière différente par rapport aux réunions précédentes. Pour laisser le plus de temps possible aux échanges et discussions, le président a écourté son rapport dans la mesure où il est habituellement décrit dans un document qui est envoyé plusieurs jours avant la réunion. Ce document rappelle les trois objectifs que se donne le président pendant sa mandature, et les actions menées dans ce cadre.

1/ Contribuer au développement des sociétés membres

Présences physiques ou « virtuelles » (messages vidéo) du comité exécutif dans des congrès d'ergonomie ou des réunions de sociétés affiliées :

- 9e Conférence Pan-Pacific sur l'ergonomie en novembre à Kaohsiung, Taiwan
- Première Conférence du réseau des sociétés d'ergonomie du Sud est-asiatique (SEANES), organisé par la société philippine d'ergonomie (PHILERGO) en décembre.
- Seconde réunion nationale de la société d'ergonomie nigériane, au Nigeria.

2/ Soutenir et faire progresser le développement scientifique et la pratique de l'ergonomie au niveau international

Liberty Mutual Medal

- Il s'agit d'un prix doté de 10.000 dollars, qui est attribué à des travaux réalisés dans le

domaine de l'ergonomie et la sécurité/santé au travail. 4 soumissions ont été présentées. La date limite des soumissions est le 31 mai (un appel à proposition avait été diffusé dans SELF express). Suite à la réunion du conseil à Bruges, pour accroître la visibilité de ce prix, deux actions ont été menées ou sont en cours de réalisation. Premièrement, les éditeurs de revues reconnues ou prestigieuses seront sollicités pour sélectionner des articles éligibles pour ce prix. Deuxièmement, s'appuyer sur les présidents des sociétés affiliées pour diffuser l'information concernant ce prix (action déjà mise en œuvre).

EQUID et groupe de travail « futur de l'ergonomie »

- EQUID (Ergonomic Quality In Design) a pour objectif de promouvoir l'intégration de l'approche ergonomique dans la conception de produit. Il s'agit d'un document dont l'ambition est de décrire les conditions nécessaires qu'un processus de conception doit remplir pour qu'un produit ou un service soit qualifié « d'ergonomique ». Autrement dit, il s'agit d'une approche de type certification qui vise un processus et non pas des produits. Une nouvelle version du document d'EQUID est en cours de finalisation. Elle sera livrée en 2012. Au cours de la réunion, Ralph Bruder, qui pilote cette action, a indiqué les contours de cette nouvelle version. L'intervention de l'ergonomie sera élargie à toutes les étapes du cycle de vie d'un produit : la phase de conceptualisation, le développement, la production, l'usage, et le traitement du produit lorsqu'il n'est plus utilisé. Suite à notre réaction sur le fait que ce type de processus est déjà plus ou moins décrit dans la littérature, Bruder a insisté sur le fait qu'il ne s'agit ni d'une nouvelle procédure ni d'un nouveau processus, mais d'un outil qui englobe de manière synthétique tout le cycle de vie d'un produit.

- Le groupe de travail sur le « futur de l'ergonomie » a pour mission de réfléchir aux orientations stratégiques futures pour le développement de l'ergonomie. Comme convenu à Bruges, Jan Dul, qui pilote ce groupe (participants : Ralph Bruder, Peter Buckle, Pascale Carayon, Pierre Falzon, Bill Marras, John Wilson and Bas van der Doelen), a présenté les premiers résultats de ce groupe. Il souligne tout d'abord que les deux questions principales sont : comment se développer (« se » renvoyant aux acteurs de l'ergonomie en général et à la discipline) ? Comme nous rendre « compréhensible » par tous ? Des entretiens et des réunions ont été menés avec les autres membres. Deux thèmes ressortent de ces rencontres. Premièrement, l'approche « holistique » ou encore « systémique » qui tient compte de la globalité des situations et des personnes semble être la « valeur centrale » de l'ergonomie. En outre, notre discipline se caractérise par sa perspective transformatrice et orientée conception. Mais cette valeur centrale est relativement peu connue et peu reconnue. De ce constat, il ressort que l'objectif stratégique principal pour le futur de la discipline est d'accroître la demande « sociétale » d'ergonomie autour de cette valeur. La question qui se pose consiste alors à préciser quelle(s) stratégie(s) il faut implémenter. Nous avons ensuite été invités à réagir par petits groupes sur ces deux thèmes. Concernant le premier, la majorité des participants a reconnu l'approche holistique comme caractéristique centrale de l'ergonomie telle que nous l'envisageons (même si en pratique une telle approche n'est pas toujours facile à mettre en œuvre). Nous avons insisté sur d'autres caractéristiques qui n'ont pas été mentionnées : le travail et l'activité (et leurs analyses) comme objets centraux de l'ergonomie (francophone en particulier). D'autres remarques judicieuses ont été formulées. Par exemple, le fait que l'approche holistique ne constitue pas en soi une « valeur », mais plutôt un principe. Concernant le deuxième thème, de nombreuses idées ont été produites, notamment autour de la communication vers l'exté-

rieur par exemple s'appuyer de manière plus forte sur les médias, communiquer sur des projets « exemplaires » (« success stories ») qui montrent ce que l'ergonomie apporte ou encore développer les collaborations avec des instances gouvernementales et non gouvernementales. L'ensemble des idées et remarques sera prise en compte et traité par le groupe. Un « position paper » qui synthétisera toutes ces réflexions et présentera un plan stratégique sera présenté lors du congrès de l'IEA au Brésil.

Congrès IEA 2012 : 12-16 février 2012, Recife, Brésil
Rappel des dates limites importantes :

- proposition de communications (résumés) : 1er mai 2011
- proposition de posters, sessions spéciales, symposiums, étude de cas « industriels » : 30 juin 2011

Congrès IEA 2015
Présentation du Congrès 2015 qui aura lieu en Australie, à Melbourne, du 9 au 14 août (le thème n'est pas encore arrêté) ; il sera conjointement organisé par la société australienne (HFESA) et la société néozélandaise(NZES).

Congrès IEA 2018
L'appel à proposition pour le congrès de 2018 est ouvert. La sélection se fera en 2012, probablement au cours du mois de février.

3/Élargir la contribution de l'ergonomie dans la société à un niveau plus global

Comité IDC (International Development Commitee)
Brabara Silverstein, la présidente du comité, a présenté les premiers résultats du projet « light house » portant sur le ramassage et le transport des grains de café au Nicaragua. L'objectif est de faciliter ces activités en concevant des sacs plus adaptés et moins contraignants au plan physique. Un nouveau sac pour le ramassage du café a ainsi été conçu et testé in situ en mesurant les effets sur la qualité du travail, la santé et le ressenti des travailleurs. D'après les auteurs, bien qu'il y ait encore des ajustements à effectuer pour que l'outil soit beaucoup plus adapté, les résultats sont prometteurs. Ce travail va se poursuivre et les résultats finaux seront présentés au congrès de l'IEA qui se tiendra au Brésil.

Autres points abordés

Comité PSE (Professional Standards and Education Commitee)
Yushi Fujita (Japon), qui préside ce comité, a rappelé le travail en cours sur la constitution d'une base de données sur les « bonnes pratiques » en ergonomie. Les premiers résultats de cette action seront présentés lors du congrès de l'IEA au Brésil.

Réunion du Conseil en 2012
La prochaine réunion se tiendra à l'occasion du congrès de l'IEA au Brésil.

Moustafa Zouinar et François Hubault

Conditions pour devenir Membre actif de la SELF

Les candidats devront satisfaire à deux au moins des critères suivants :

- avoir suivi une formation qualifiante en Ergonomie,
- exercer une activité professionnelle de recherche, d'enseignement ou de pratique en Ergonomie,
- avoir contribué au développement de l'Ergonomie, attesté par des publications dans le domaine.

Toutefois, des candidatures ne répondant pas à ces critères pourront être retenues, si la notoriété professionnelle ou scientifique dans un domaine en rapport étroit avec l'Ergonomie est établie.

Chaque dossier comprend deux lettres de parrainage provenant de deux membres actifs n'appartenant pas à la même structure. Ces lettres doivent être circonstanciées et formuler un avis détaillé sur les activités ergonomiques du candidat.

LE DÉLÉGUÉ AUX CANDIDATURES
Gaëtan BOURMAUD
AXErgonomie
2, place de l'Eglise
95810 - GRISY-LES-PLATRES
Tél : 06 60 05 67 32
E-mail: gaetan.bourmaud@axergonomie.com

La cotisation annuelle est actuellement de 70 Euros

Conditions pour devenir Correspondant ou Correspondant-Étudiant de la SELF

Les personnes intéressées par l'ergonomie et la vie de la SELF, mais ne remplissant pas les conditions permettant d'être membre actif, peuvent devenir Correspondants de la SELF et recevoir le Bulletin de Liaison de la SELF en versant **une cotisation de 70 Euros.**

Les étudiants, peuvent devenir Correspondants-Étudiants de la SELF et recevoir le Bulletin de Liaison de la SELF en versant **une cotisation de 15 Euros.** La demande doit être accompagnée d'une photocopie de la carte d'étudiant de l'année en cours et sera renouvelée chaque année.

Pour toutes autres démarches (devenir correspondant à la SELF, changement de nom ou d'adresse, etc.) s'adresser au :

SECRÉTARIAT DE LA SELF
Véronique TURBET DELOF
Maison de la Recherche
Université Toulouse le Mirail
5 allées Antonio Machado
F-31058 Toulouse Cedex 9 (France)
Tél.: 05 61 50 35 23 - Fax: 05 61 50 35 33
E-mail: turbet@univ-tlse2.fr

Pour la gestion administrative, les comptes rendus du Conseil d'Administration et l'organisation des Assemblées Générales :

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA SELF
Annie DROUIN
E-mail : annie.drouin.2@orange.fr

Publié avec le soutien de

anact

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

bertin TECHNOLOGIES
www.ergonomie.bertin.fr

EDF R&D

idenea ergonomie

IRSN
INSTITUT DE RADIOPROTECTION ET DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE

PSA PEUGEOT CITROËN

SOLUTIONS PRODUCTIVES ERGONOMIE

Société d'Ergonomie de Langue Française