



Entretien¹ de
Dominique Cau-Bareille
avec François Daniellou
Février 2026

Dominique Cau-Bareille était maîtresse de conférences en ergonomie à l'Institut d'études du travail de Lyon, et a longtemps collaboré avec le CREAPT. Ses recherches concernent notamment les fins de carrière des enseignant-e-s. Elle s'est impliquée, et s'implique encore, dans l'Institut de recherches de la FSU.

Dominique ? Je l'ai connue, il y a une trentaine d'années ! Déjà !

Suite à sa thèse, elle avait publié, dans « Le travail au fil de l'âge »², une analyse qualitative concernant l'évolution des comportements avec l'expérience professionnelle et le vieillissement. Son approche, rare à l'époque, rencontrait mes intérêts pour le développement des compétences professionnelles dans divers secteurs d'activité. De plus, il s'agissait de contrôleurs aériens, métier auquel je suis restée attentive depuis les analyses princeps d'André Bisseret et de Jean-Claude Sperandio dans les années 1965-70.

Par la suite, nos rencontres se sont multipliées au cours des séminaires du CREAPT. Dominique nous parlait avec réserve, fermeté, pertinence, empathie de ses recherches et interventions auprès des enseignants et surtout des enseignantess. En fait, Dominique est pionnière en ce domaine. En effet, l'enseignement scolaire a été et est encore peu analysé en ergonomie (cf. Repère thématique « L'école » d'Alain Lancry et Francis Six³) et les travaux à ce sujet traitent généralement de problèmes didactiques ou de questions sociologiques de relations avec les élèves.

En analysant les impacts de règles imposées, de modifications imprévues (et, semble-t-il, parfois impensées) de l'organisation et des conditions de travail sur les modalités de travail des enseignant(e)s, leurs compétences, leur santé physique et psychique, leur compatibilité avec les autres sphères de vie, Dominique se situe au cœur des problèmes ergonomiques de ces champs d'activité. Cette orientation et les méthodes qu'elle utilise dans la lignée des méthodes inaugurées par Catherine Teiger et Antoine

¹ Cet entretien est une publication de la Commission Histoire de la Société d'Ergonomie de Langue française. Tout usage, citation ou publication de l'intégralité du texte ou d'un extrait doit porter la référence : Entretien de la SELF avec Dominique Cau-Bareille mené en Février 2026 par François Daniellou Source : site de la SELF. Lien : <https://www.ergonomie-self.org/wp-content/uploads/2026/05/dominique-cau-bareille.pdf>

² Marquié, J. C., Paumès, D., & Volkoff, S. (1996). *Le travail au fil de l'âge*. Octarès Éditions.

³ www.ergonomie-self.org/wp-content/uploads/2024/03/rt-ecole-1023.pdf

La ville, quand l'observation se révélait impossible, expliquent et concrétisent ses possibilités d'interventions et ses collaborations avec les syndicats.

Son empathie à l'égard des personnes rencontrées va toujours de pair avec l'urgence à rendre compte de manière aussi objective que possible des situations rencontrées.

La cohérence de Dominique entre idéologie et recherches se retrouve dans l'orientation des enseignements qu'elle a adressés à des étudiants juristes et à des syndicalistes. À ma connaissance, ces enseignements sont rares et marquent l'originalité et la fécondité de ses apports au développement de l'ergonomie.

Mais l'essentiel pour moi reste notre amitié, née au fil de nos discussions. J'ai pu découvrir la constante attention que Dominique porte aux autres, son attachement à la réussite de ses étudiants, son horreur des conflits ... mais aussi sa manière de goûter aux plaisirs de la vie. Passer quelques soirées ensemble, partager quelques plats, quelques verres et quelques recettes... Quel plaisir de voir cette amitié se prolonger malgré la distance Paris-Lyon, dans nos temps de retraite. Dominique prévoit que la sienne sera active ...

Annie Weill-Fassina

FD : Bonjour Dominique, merci d'avoir accepté cet entretien. Pour commencer, peux-tu nous donner ton année de naissance, nous présenter ton environnement familial, et le chemin qui t'a conduite vers la psychologie ?

DC-B : Je suis née le 3 septembre 1961 à Toulouse, pendant les vacances scolaires. Mes parents étaient enseignants du premier degré à Gennes, village du Maine-et-Loire. J'habitais dans l'école qui comptait seulement 2 classes et jouais dans la cour. Cette enfance explique sans doute mon fort engagement du point de vue de la recherche dans le milieu enseignant, peu investi par les ergonomes. Je suis mariée, j'ai cinq enfants et trois petites-filles.

FD : Qu'est-ce qui t'a amenée à prendre le virage de la psychologie vers l'ergonomie ?

DC-B : En terminale, à Angers, j'avais un professeur de philo extraordinaire. C'est surtout mon intérêt pour la philosophie et les travaux de Freud, qu'il nous avait présentés, qui m'a donné envie de m'engager en psychologie. J'ai fait les trois premières années de fac à la Catho à Angers – il n'y avait pas de faculté de psychologie publique à Angers à ce moment-là. Je me suis mariée et suis partie finir mon cursus de formation en psychologie du travail à l'Université Toulouse le Mirail. J'y ai rencontré Jacques Curie, pour qui j'ai beaucoup d'admiration, et qui a influencé mes recherches tout au long de ma carrière. J'étais intéressée par sa manière de penser l'articulation entre les sphères de vie. Il a cru en moi et m'a encouragée à continuer en DEA. Ne souhaitant pas travailler sur le chômage, je me suis orientée vers le DEA d'Yvon Quéinnec rattaché à l'université Paul Sabatier.

FD : Ton doctorat a porté sur l'effet de l'expérience sur le vieillissement dans des tâches cognitives. Pourquoi le vieillissement ? Quelles étaient tes conclusions ?

DC-B : Si j'ai commencé à travailler sur les questions de vieillissement et travail, c'est que, dans l'équipe de recherche d'Yvon Quéinnec dont j'avais suivi les enseignements, se trouvait Jean-Claude Marquié, chargé de recherches, qui travaillait sur cette problématique. Son approche était alors fondée sur des études expérimentales, menées en laboratoire, comme d'ailleurs la plupart des recherches portant

sur le vieillissement à ce moment-là. Dans mon travail de recherche, j'ai voulu faire un pas de côté par rapport à son approche, de manière à voir si l'on retrouvait les différences observées entre jeunes et âgés dans des situations de travail familières. Mes questions à ce moment-là étaient : dans quelle mesure l'expérience pouvait-elle compenser les effets de l'âge ? Comment les travailleurs au fil de l'âge parvenaient-ils à reconfigurer leur activité pour réaliser leurs objectifs ? Dans quelle mesure les conditions de travail leur permettaient-elles de travailler « autrement » ?

Au terme de mon DEA, j'ai obtenu une bourse qui m'a permis de continuer vers la thèse, co-dirigée par J.-C. Marquié et Y. Quéinnec, que j'ai réalisée auprès de contrôleurs aériens, activité où la dimension cognitive de l'activité est centrale. J'ai été bien accueillie au Centre de contrôle régional (CCR) de Bordeaux où je suis restée un an. J'ai adoré travailler dans ce milieu professionnel. Il y avait 200 contrôleurs en 12 équipes, je me suis très bien intégrée, j'en ai gardé des amis. Les trois premiers mois, j'ai essayé de comprendre l'activité des contrôleurs, les échanges radio, les prises de décision : une activité très complexe. Tout en travaillant sur les questions de vieillissement au travail, j'étudiais également l'influence des rythmes circadiens sur l'activité, objet de recherche d'Yvon Quéinnec. J'ai comparé l'activité de jeunes contrôleurs (25-30 ans) et de seniors (plus de 50 ans) à 5 plages horaires différentes, réparties sur le nyctémère. J'ai pu montrer que dans les situations de travail habituelles, où les seniors s'appuient sur leur expérience, ils développent des modes opératoires différents des jeunes pour contrôler : ils sont plus vérificateurs, ils « blindent » les prises d'information, anticipent beaucoup plus tôt les croisements entre les avions pour éviter de se retrouver sous contraintes de temps. Du point de vue de l'impact des rythmes biologiques sur l'activité, j'ai observé des processus de régulation collectifs au sein de certaines équipes, permettant de limiter la pénibilité du travail des seniors : lors des vacations de nuit, ces derniers allaient se coucher vers 23 h et se levaient vers 5-6 heures, prenant en charge la montée du trafic le matin. Les jeunes géraient le trafic entre 23 h et 5 h. C'était possible à l'époque car il y avait une dynamique collective, qui existe moins aujourd'hui ; cela pose la question du maintien dans l'emploi des anciens dans une activité qui se caractérise par des horaires atypiques. J'ai également montré que dans les situations nouvelles nécessitant des apprentissages, les seniors étaient plus en difficulté, car les processus cognitifs impliqués dans les apprentissages sont sensibles aux effets de l'âge. Ils apprennent différemment des jeunes, alors même que les dispositifs de formation ne tiennent pas compte de ces transformations. J'ai approfondi ce point plus tard avec le CREAPT.

Cette orientation dans ma recherche n'était pas évidente à tenir à l'époque, dans un laboratoire de neurosciences et sciences du comportement où les expériences en laboratoire étaient la norme. Je pense que mes travaux, bien que modestes, ont montré que les compétences acquises au fil du temps sont des ressources essentielles pour travailler en fin de carrière, que de manière très invisible les anciens parviennent à élaborer des stratégies intégrant les transformations qu'ils vivent au fil de l'âge, au fil de l'usure professionnelle, anticipent beaucoup plus que les jeunes les situations dans lesquelles ils peuvent se retrouver en difficulté et les gèrent avec un temps d'avance, de manière à ne pas se retrouver sous contraintes temporelles. J'ai également pu montrer que c'est dans les contextes de changement, d'apprentissage, donc de situations non familières, que se révèle surtout l'évolution des processus cognitifs au fil de l'âge et que les seniors peuvent se retrouver en difficulté, si l'on ne prend pas en compte le fait qu'ils apprennent différemment de ceux de 20 ans.

FD : En 1990, tu es recrutée à l'Institut national de recherches sur les transports et leur sécurité (INRETS) au sein du LESCO (Laboratoire d'Ergonomie santé, confort), à Lyon. Tu y travaillais encore sur les questions de vieillissement ?

DC-B : Dans mon jury de thèse en juillet 1990, il y avait Antoine Laville, qui travaillait sur les difficultés des seniors dans les situations de travail, et André Chapon, du Laboratoire Ergonomie, santé, confort (LESCO) de l'Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (INRETS), situé à Lyon. Ce dernier m'a recrutée immédiatement, car avec mes travaux de thèse, j'ouvrais un champ qui jusque-

là n'était pas couvert du côté de la recherche de son laboratoire sur les transports : le domaine aérien. J'ai donc poursuivi mes recherches auprès des contrôleurs aériens et sur les questions de vieillissement au travail dans un contexte de changement technologique.

En lien avec Christian Têtard et des collègues techniciens de mon laboratoire (LESCO), j'ai également participé à un projet qui n'a rien à voir avec cette problématique : le projet de conception de la gare de péage de l'autoroute A14, notamment les voies de télépéage qui venaient d'être mises en place à ce moment-là. Un projet de recherche qui a couru sur 3 ans, avec une phase d'observation sur site dans des gares déjà équipées, une phase de simulation de conduite en partenariat avec des développeurs de simulateurs, et des essais en réel avant l'ouverture de l'autoroute, visant à tester la sécurité des voies et la fluidité du trafic, avec des sujets recrutés. Ce furent trois années très denses. Christian Têtard est mort pendant les essais sur site ; j'ai terminé seule les observations après l'ouverture.

FD : Très vite, tu as collaboré avec le GIS-CREAPT (Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail). Qu'y as-tu trouvé et apporté ?

DC-B : J'ai collaboré avec le CREAPT dès sa création, au sortir de ma thèse, à l'invitation d'Antoine Laville, et avec l'accord d'André Chapon. J'ai trouvé dans ce centre de recherches des collègues avec qui je partageais les mêmes préoccupations, et une équipe pluridisciplinaire qui a enrichi les angles d'attaque du sujet, avec cette hybridation, par Serge Volkoff et Anne-Françoise Molinié notamment, des aspects qualitatifs et quantitatifs. J'ai collaboré à plusieurs recherches sur la formation des seniors à l'occasion de changements profonds de l'activité liée à l'informatisation. C'est aussi dans le cadre de mon engagement au CREAPT que j'ai développé ma première recherche sur les fins de carrières dans l'enseignement suite à une demande du Conseil d'orientation des retraites (COR⁴), transmise par Serge qui en était membre – nous allons y revenir.

Le CREAPT fut pour moi pendant 30 ans un lieu à la fois d'échanges stimulants, un espace de développement extrêmement important, et un centre de recherche très amical.

FD : Étant à Lyon, tu as commencé à tisser des liens avec les Diplômes universitaires d'ergonomie à l'Institut d'études du travail de Lyon (Université Lyon 2). Peux-tu décrire ce qu'était l'ergonomie à Lyon 2 à l'époque ?

DC-B : Quand j'étais à l'INRETS, je suis intervenue dans le DU d'ergonomie dirigé par Édouard Richard et Irène Gaillard. Édouard Richard avait monté au sein de l'Institut d'études du travail de Lyon (IETL), quelques années auparavant, un DESS d'ergonomie, ainsi qu'un DU d'ergonomie avec une ouverture vers le champ syndical, et intervenait dans les filières juridiques de l'institut. Étant donné la quantité d'enseignements à dispenser à l'IETL, à la fois en DESS, en DU d'ergonomie et en filières de droit, les collègues ont fait appel à des vacataires, ce qui m'a permis de rejoindre l'équipe pédagogique, tout en travaillant à l'INRETS.

FD : Et en 1997 tu es nommée maîtresse de conférences en ergonomie à l'Institut d'études du travail de Lyon. Qu'enseignais-tu ?

⁴ Le COR est une instance indépendante et pluraliste d'expertise et de concertation, chargée d'analyser et de suivre les perspectives à moyen et long terme du système de retraite français, et placée auprès du Premier ministre. Il est composé de parlementaires, de représentants des organisations professionnelles et syndicales, de représentants des retraités et des familles, de membres de l'administration et d'experts.

DC-B : Je suis partie en détachement à l'IETL avant d'intégrer l'université Lyon 2. Le contenu de mes enseignements a beaucoup évolué au fil du temps, en presque 30 ans. Il faut rappeler que l'IETL est un institut pluridisciplinaire, comportant beaucoup de droit social (formation des inspecteurs du travail, des avocats en droit du travail, etc.), un master de sociologie, et des enseignements en ergonomie. Aujourd'hui, l'équipe d'ergonomie compte quatre enseignants-chercheurs.

Durant les 12 premières années à l'IETL, mes enseignements étaient essentiellement dédiés aux étudiants en formations en ergonomie : formation initiale (DESS, master d'ergonomie) et formation continue ouverte à des professionnels en activité intéressés par l'ergonomie (DU d'ergonomie) – dont certains sont devenus ergonomes.

Tout en conservant la responsabilité de la première année de formation continue en ergonomie (Diplôme universitaire d'analyse ergonomique du travail : DU), je suis de plus en plus intervenue dans les autres filières de formation proposées par l'IETL, juridiques et sociologiques. Je suis devenue co-responsable de la licence professionnelle « Collaborateur en droit social et prévention des risques », au sein de laquelle j'ai assuré divers enseignements : introduction à l'ergonomie, prévention des risques professionnels, santé au travail. J'ai également assuré les cours en santé et sécurité au travail en master de droit social, et assuré des enseignements d'initiation à l'ergonomie et de prévention des risques dans le master de sociologie « Inégalités et discriminations », rebaptisé plus tard « LuCIDiTE » (Lutte contre les inégalités et les discriminations dans le travail et l'emploi). Cette ouverture vers d'autres formations proposées par l'IETL me semblait importante, voire indispensable, afin de sensibiliser les étudiants qui auront ultérieurement des responsabilités en matière de gestion du personnel, de conditions de travail (juristes ou avocats en droit social, inspecteurs du travail, responsables des ressources humaines, conseillers prudhommaux...) aux enjeux de santé, sécurité au travail, de conditions de travail. C'est facile d'enseigner aux futurs ergonomes ; c'était un challenge que de susciter l'intérêt de juristes et de sociologues avec des groupes de 120 personnes. J'ai beaucoup travaillé avec des films, des témoignages pour les convaincre de prendre en compte les enjeux de santé, sécurité et de conditions de travail.

C'est pour cette même raison que je suis intervenue plusieurs années à l'Institut de formation syndicale de l'Université Lyon 2, pour participer à des formations à destination de militants syndicaux du secteur privé, membres de CHSCT / CSE CSA⁵ notamment. C'étaient des formations inter-métiers. Il me semblait important de les outiller davantage à l'analyse de l'activité de travail, des conditions de travail et sur les enjeux de santé et sécurité au travail.

FD : Venons-en donc à tes recherches. Tu t'es rapidement spécialisée dans les fins de carrière des enseignants. Comment a émergé ce thème ? Comment as-tu pratiqué pour l'étudier ?

DC-B : Comme je l'ai précisé plus haut, je me suis intéressée aux enseignants suite à la demande du Conseil d'orientation des retraites d'éclairer les départs précoces, alors que le métier d'enseignement ne leur semblait pas relever de métiers pénibles.

Je trouvais cette demande intéressante, bien que très générique. En effet, elle ne prenait pas en compte les spécificités de l'enseignement en maternelle, en primaire, collège, lycée, ni selon les disciplines enseignées. Les problèmes et les conditions de travail étaient-ils les mêmes ? En rentrant par cette différenciation, qui a surpris le comité de pilotage de la recherche, j'ai essayé de rendre compte des formes spécifiques de pénibilité du travail, largement invisibles, qui traversent ces métiers, de la dégradation des conditions de travail, des processus d'intensification du travail qui empêchent les enseignants d'avoir la conviction de faire du bon travail.

J'ai sollicité Jacques Curie pour participer au comité de pilotage de cette recherche. Cette collaboration a été déterminante pour moi, car elle m'a permis d'intégrer le modèle du système de l'activité dans mes recherches, me permettant de mieux prendre en compte les enjeux d'articulation des sphères de vie dans le rapport au travail et la santé, notamment en fin de carrière. Il est malheureusement décédé peu après.

⁵ Comité social d'établissement, comité social d'administration (fonction publique).

J'ai pu montrer dans cette recherche que les difficultés des fins de carrière sont révélatrices de conditions de travail qui se sont beaucoup dégradées au fil du temps pour tous les enseignants, et qui ne sont jamais interrogées.

Pour ce faire, j'ai beaucoup travaillé par entretiens. J'ai réalisé une monographie au sein d'un établissement, où j'ai couplé des entretiens avec les principaux acteurs de l'établissement, et un questionnaire aux enseignants, pour analyser le mode d'organisation du travail, notamment en termes d'élaboration des emplois du temps.

Parfois j'ai rencontré les enseignants dans leur établissement, afin qu'ils abordent la manière dont ils élaborent leurs stratégies de travail en fonction de l'âge. Je me suis attachée à cerner leurs difficultés, leurs ressources, leurs régulations en milieu de travail, mais aussi les régulations qu'ils mettent en place hors travail pour pouvoir continuer à travailler en fin de carrière. C'est tout l'apport du modèle du système des activités que j'ai mobilisé dans cette recherche, en collaboration avec Jacques Curie. Une opportunité de travailler ensemble et de réfléchir qui m'a apporté beaucoup. Pour durer au travail, pour faire face à la fatigue, voire à l'épuisement, les enseignants modifient leur mode de vie pour avoir des temps de récupération plus importants. Ils renoncent à des engagements associatifs ou culturels. Ces renoncements sont de plus en plus difficiles à vivre, et poussent certains à arrêter.

Prenons le cas de professeur-e-s d'EPS. Les douleurs liées aux accidents de travail fréquents dans cette discipline, aux effets d'usure liée à leur pratique sportive et à leur métier, la prise de poids, la ménopause sont des vrais problèmes à gérer au quotidien. Les élèves s'engouffrent dans ces failles, et mettent l'enseignant-e au défi de leur montrer les exercices. Allonger les carrières accentue le problème, qui peut déboucher sur des situations critiques, tant d'un point de vue individuel que collectif. Dans une monographie de lycée, un enseignant d'EPS a mentionné ses gros problèmes de santé, qui l'empêchaient de travailler toute une journée entière. Dès que possible, il cherchait à récupérer, et n'allait pas en salle des professeurs, alors qu'il était le coordinateur d'une équipe d'enseignants. Ses collègues se plaignaient : « on ne se parle pas ». Suite à la recherche, il a révélé à ses collègues ses problèmes de santé et les activités qu'il choisissait pour pouvoir continuer à travailler. Ses collègues lui ont demandé pourquoi il n'en avait pas parlé avant. Des régulations d'organisation dans le travail collectif sont possibles si les difficultés sont mises sur la table.

Lors de la restitution, les membres du COR ont été frappés par la complexité et les formes diverses de pénibilité du travail enseignant. Ils ne mesuraient pas, par exemple, qu'à l'école maternelle, le corps de l'enseignant-e est très sollicité, les difficultés du métier. J'ai apporté des choses précises sur les facteurs de pénibilité du travail enseignant.

FD : À partir de 2006, tu t'investis dans l'Institut de recherches de la FSU⁶. Pour quelles raisons ? Avec quel statut ? En quoi consistait ton apport ? Tes travaux ont-ils influencé la réflexion syndicale ?

DC-B : Dans le comité de pilotage mis en place lors de la recherche sur les fins de carrière dans le milieu enseignant pour le Conseil d'orientation des retraites, était présent un représentant syndical : Daniel Rallet, qui représentait la FSU au COR. Celui-ci, membre de l'institut de recherche de la FSU, et plus particulièrement du chantier « *Travail et syndicalisme* », a été très intéressé par mon travail et m'a suggéré de le présenter à plusieurs syndicats de la FSU, dont le SNUipp (premier degré), le SNES (second degré), le SNEP (professeurs d'éducation physique). Cela m'a amenée à animer plusieurs journées sur cette thématique dans plusieurs sections syndicales départementales de France. Voyant mon intérêt pour le partage de mes recherches dans le milieu syndical, le responsable du chantier *Travail et syndicalisme* m'a proposé de rejoindre l'Institut de recherches de la FSU. Je me suis syndiquée à ce moment-là. Et ce qui m'a fait plaisir, c'est non seulement que cette thématique des fins de carrière a

⁶ Fédération syndicale unitaire.

intéressé les sections, mais qu'elle a permis de susciter des initiatives de certains CHSCT pour mener des enquêtes sur les questions de vieillissement au travail dans certaines académies.

Depuis, je suis membre de deux chantiers : *Travail et syndicalisme* et *Femmes, savoirs, pouvoirs*.

Compte tenu du travail conséquent que j'effectuais à la fois dans le cadre de l'animation de stages et au sein des chantiers, l'institut de recherche m'a accordé une décharge syndicale partielle.

Dans le cadre de ces chantiers, j'ai été à l'initiative, avec plusieurs camarades enseignants, de diverses recherches.

Dans le cadre du chantier *Travail et syndicalisme*, j'ai mené plusieurs recherches :

- Une recherche sur les inégalités de genre dans le second degré, que j'ai réalisée avec la sociologue Julie Jarty. Elle a duré trois ans. Nous avons travaillé par entretiens, par focus groupes et avons réalisé une monographie dans un lycée lyonnais. Nous cherchions à détecter quelles formes prenaient les inégalités de genre. Il est apparu notamment un phénomène massif dans les emplois du temps : les temps partiels, largement féminins, avaient leurs emplois du temps faits après ceux des temps pleins, ils servaient de bouche-trous. Chaque année, des enseignantes à temps partiel pleuraient à la découverte de leurs emplois du temps. La direction n'était pas consciente de ce processus, et a décidé, pour la rentrée suivante, de commencer par les emplois du temps à temps partiel. « Ce fut la première année sans crise de larmes à la remise des emplois du temps » a constaté le directeur. Il faut au passage souligner la difficulté particulière des hommes à bénéficier de temps partiels pour s'occuper de leurs enfants.
- Une recherche sur l'impact des restructurations de filières de formation dans le secteur de l'enseignement agricole sur la santé des personnels : « *Se reconvertir au gré des réformes de l'enseignement agricole : quels enjeux... pour quelles actions syndicales ?* ». Cette recherche a été initiée suite au suicide de deux collègues, qui avaient connu le même type de réforme mais dans le secteur technologique : les enseignants de STI2D⁷. Ces événements ont permis de rendre visibles les difficultés du métier enseignant dans un contexte d'évolution des métiers, de restructuration des filières. J'ai pu apporter des éléments sur les enjeux de santé au travail. Pour donner un exemple, un enseignant de « comptabilité bureautique » dans la filière agricole voit cette matière supprimée, et subit une reconversion obligatoire. J'ai travaillé pendant 2-3 ans en partenariat avec le SNETAP⁸ et une cinquantaine d'enseignants concernés par ce type d'annonce. Il est apparu que l'âge jouait de façon massive dans les réactions à ces suppressions de filières, que les seniors allaient très mal (dont une personne suicidaire dans le groupe). Il fallait montrer au syndicat la nécessité de s'intéresser tout de suite à ces victimes d'une forme de violence institutionnelle.
- Une recherche sur les enseignants contractuels, ayant donné lieu à un rapport intitulé « *L'intégration d'enseignant.e.s contractuel.le.s dans le premier degré : des enjeux individuels et collectifs* »
 - Nous avons mené une enquête sur les 10 ans de fonctionnement des CHSCT avant le passage à la FSSSCT⁹, ayant donné lieu à plusieurs publications dans le champ syndical.

Avec le chantier *Femmes Savoirs Pouvoir*, j'ai participé à plusieurs recherches :

- Place de l'égalité femmes/hommes dans les mandats et activités des syndicats de la FSU : amener des éléments précis sur la prise en compte du genre dans l'organisation syndicale, pour stimuler la réflexion sur l'égalité femmes/hommes.

⁷ Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable.

⁸ Syndicat national de l'enseignement technique agricole public.

⁹ Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, qui a remplacé les CHSCT de la fonction publique en 2022.

- Et actuellement je participe à une recherche sur l'impact du temps partiel sur l'activité et la santé des enseignant.es du premier degré.

Ces recherches ont donné lieu à plusieurs rapports et restitutions au niveau de la fédération et des syndicats visant à faire bouger, autant que faire se peut, les lignes.

Au travers de ces recherches, j'ai pu transmettre un certain nombre d'apports à la fois théoriques et méthodologiques, permettant de cerner l'activité de travail.

FD : Les ergonomes travaillant sur l'activité enseignante ne sont pas si nombreux. Quelles collaborations/débats avais-tu avec d'autres équipes de recherche s'intéressant plus ou moins à l'activité enseignante ?

DC-B : À Lyon 2, j'ai fait partie du laboratoire de sciences de l'éducation ECP (Éducation cultures et politiques) au sein duquel plusieurs collègues ont travaillé sur des problématiques assez proches des miennes.

Mais j'ai surtout noué des collaborations avec l'équipe de Simon Viviers, à l'Université Laval au Québec, qui mène des recherches en clinique de l'activité dans le champ de l'enseignement, en collaboration lui aussi avec les syndicats, et dont je me sens très proche. Cela nous a amenés à beaucoup échanger, et à produire ensemble sur plusieurs articles. Nous avons également un projet de recherche en cours avec Jean-Paul Dautel et Mélanie Dufour-Poirier (collègues québécois) sur la fatigue syndicale ; une ouverture internationale de notre chantier travail et syndicalisme très stimulante.

FD : Outre tes activités d'enseignement et de recherche, tu as siégé pendant 6 ans au CHSCT de l'Université Lyon 2. Quels souvenirs gardes-tu de cette expérience ?

DC-B : Une expérience très riche – sans temps de délégation – qui m'a permis de mettre en pratique ce que j'apprenais aux étudiants notamment sur le DUERP¹⁰, et de partager mes connaissances et mes compétences auprès de collègues élus non enseignants, fortement engagés auprès des personnels, mais parfois en questionnement sur la manière d'interroger les collègues lors des visites, d'accompagner les collègues en difficultés, d'effectuer des synthèses. En effectuant des visites sur site à l'occasion de grands changements affectant des unités de travail, j'ai découvert une facette du fonctionnement de l'université que je ne connaissais pas ; j'ai pu mesurer combien certaines décisions en matière de management, de gestion de projets, pouvaient mettre à mal la santé des collègues. Au travers du travail que nous avons réalisé, j'ai énormément appris. Une façon de mettre mes compétences d'ergonome au service de la collectivité.

Ayant travaillé dans cette instance en période de Covid, j'ai participé avec les collègues et la présidence aux réflexions sur l'organisation généralisée du télétravail, à l'accompagnement des étudiants à distance, à la mise à disposition de matériel, et j'ai pu faire remonter les problèmes rencontrés par les enseignants dans cette période. C'est important qu'il y ait un représentant du personnel enseignant dans cette instance aujourd'hui (FSSSCT) car il y en a très peu : j'étais la seule à pouvoir évoquer des difficultés d'exercice du métier. C'est regrettable, au vu des restrictions budgétaires et de postes qui traversent les universités, des évolutions des universités aujourd'hui, du peu de financement de la recherche. Les recherches sont beaucoup trop conditionnées à la recherche de subventions.

FD : Y a-t-il d'autres facettes de ton activité sur lesquelles tu aimerais revenir ?

¹⁰ Document unique d'évaluation des risques professionnels.

DC-B : Au fil de mes recherches, je me suis rendu compte de l'importance de prendre en compte le genre dans l'analyse. D'où ma participation au groupe GAS¹¹ (Genre Activité Santé) qui porte les questions de genre et travail au sein de la communauté ergonomique.

FD : Tu es en retraite depuis 2024. Souhaites-tu garder une forme d'activité professionnelle ?

DC-B : J'ai pris ma retraite universitaire parce que je ne me retrouvais plus dans les évolutions universitaires.

Je garde une activité professionnelle bénévole soutenue au sein de la FSU, puisque je continue à faire partie de l'Institut de recherches de la FSU. Je mène actuellement un travail de recherche sur les AESH¹². La demande m'est parvenue de la part des responsables nationales des AESH, qui souhaitent réfléchir au processus de professionnalisation de ce métier, essentiel pour accompagner la politique du ministère d'inclusion des élèves à besoins particuliers dans les établissements scolaires. En effet, les AESH sont le deuxième métier de l'éducation nationale en termes d'effectif (130 000). Pour autant, ce métier est mal défini, la formation est indigente, les conditions de travail de ces personnels sont très problématiques : avec un temps partiel subi de 24 h, des affectations auprès des élèves qui ne correspondent pas aux notifications de la MDPH¹³, avec des tensions avec les enseignants, les directions d'école qui sont fréquentes...

Il y a de plus en plus d'élèves en situation de prise en charge (plus de 500 000 entre le premier et le second degré devraient être pris en charge, mais il y a 130 000 AESH représentant 75 000 équivalents temps-plein). Certains sont notifiés par la MDPH, mais n'ont pas d'AESH. Certains élèves peuvent être violents, mais il n'y a pas à l'école d'éducateur comme dans les structures spécialisées. Certaines AESH font l'objet de violences, se font arracher les cheveux ou taper. Elles peuvent gérer le même jour des enfants avec des profils très différents, dans des niveaux scolaires différents. Les signalements de violences sur les registres de santé sécurité du travail ne sont pas souvent pris en compte par le rectorat.

Après une série d'entretiens préalables, j'anime maintenant des stages dans des départements, avec des AESH ou des groupes mixtes AESH/enseignants, en collaboration avec Cécile Berterreix, formatrice à l'INSPÉ¹⁴ de Pau et de Bordeaux. Avec les outils de l'ergonomie, nous les aidons à réfléchir sur le processus de construction d'un référentiel de compétences et de professionnalisation. Nous travaillons également sur le travail conjoint AESH / Enseignants, qui est loin d'être simple et nécessite une meilleure compréhension du travail de l'autre qu'elle ne l'est aujourd'hui.

Ces stages sont pour moi un engagement politique, visant à outiller les collègues à saisir les enjeux de santé au travail, des transformations des métiers. J'essaie de leur donner des clés, liées à l'approche ergonomique, pour comprendre, d'un point de vue systémique, ce qui entrave leur activité, crée des tensions au travail, dans les équipes, et crée de la souffrance. J'essaie de susciter une activité métaréflexive sur le travail pour recréer du collectif, là où l'institution fait tout pour empêcher les personnels de faire collectif. Ce pas de côté, que je propose à partir d'un travail en ateliers, leur permet de se rendre compte que les difficultés vécues individuellement sont généralement partagées par les collègues, et que les difficultés du travail sont moins liées à des relations interpersonnelles qui dysfonctionnent ou à une fragilité des personnels qu'à des politiques menées au sein de l'Éducation nationale, notamment autour de l'inclusion, qui ne s'accompagnent pas des moyens de leurs ambitions. En animant ces stages, j'essaie d'insuffler l'idée que ce n'est que dans une démarche collective que les enseignants ou les AESH pourront retrouver du pouvoir d'agir, face à une institution qui fait trop peu

¹¹ Issu du groupe technique *Gender and Work* de l'Association internationale d'ergonomie (IEA).

¹² Accompagnant des élèves en situation de handicap.

¹³ Maison départementale des personnes handicapées.

¹⁴ Institut national supérieur du professorat et de l'éducation.

cas du réel de l'activité. C'est l'occasion de parler des leviers que les personnels peuvent activer lors de difficultés.

FD : Un mot de conclusion ?

DC-B : J'ai aimé enseigner. Je suis convaincue, au vu de mon expérience à l'IETL que c'est important que les ergonomes enseignent à destination d'autres professionnels, tels que de futurs juristes, RH, etc., qui sont des acteurs importants au sein des entreprises.

Du point de vue de mes recherches dans le milieu enseignant, je suis extrêmement satisfaite d'avoir travaillé avec les syndicats, d'abord parce qu'il y a de véritables attentes ; mais aussi parce que je me rends compte que l'on peut faire bouger des lignes, même si cela ne va pas aussi vite qu'on le voudrait. En travaillant sur l'évolution du travail, des prescriptions, des conditions de travail, j'ai pu contribuer à mieux faire prendre en compte les problèmes de santé et sécurité au travail.

FD : Merci Dominique pour cet entretien.