

## LES PROTAGONISTES DU TRAVAIL

*Bernard Vuillon*

De quels protagonistes s'agit-il ? De ceux qui travaillent en entreprise, les protagonistes sont alors les Directions et les salariés. Dans le congrès qui nous réunit « Penser autrement la vie, l'activité, le travail » il m'a semblé que les protagonistes du travail étaient à la fois l'équipe universitaire et les travailleurs qui ont suivi les formations et pour certains ont participé aux recherches de l'APST<sup>1</sup> et de l'ergologie.

Un rappel historique : en 1982, nous avons constitué une équipe universitaire composée de Yves Schwartz, Maître de conférences en philosophie, Daniel Faïta, Maître de conférences en sciences du langage, Bernard Vuillon, ingénieur d'études en sociologie. Nous étions à l'Université de Provence ;

---

<sup>1</sup> Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail.

<sup>2</sup> Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers et personnels de Service.

mais n'avions jamais travaillé ensemble. Nous avons en commun d'être engagés dans le syndicalisme enseignants et personnels IATOS<sup>2</sup> et dans des actions de formation continue. Dans le prolongement de la loi sur la formation professionnelle continue de juillet 1971 instituant le congé de formation, l'Université de Provence avait créé un service de formation continue à Marseille St Charles et à Aix. En 1980, TERRIN, principale entreprise de la réparation navale marseillaise, ferme ses portes. Le service formation continue de l'Université de Provence est mobilisé pour participer à la reconversion des six mille travailleurs de cette entreprise. Nous avons tous les trois participé à cette opération, c'est ce qui a permis de nous connaître.

Au cours de l'année 1982, nous décidons de travailler ensemble et de faire, dans le cadre de la formation continue, un projet sur les changements qui affectent le travail. Les nouvelles technologies se mettent en place (machines-outils à commandes numériques, robots dans l'industrie automobile, informatisation du travail dans les services, etc.), les organisations tayloriennes ont tendance à se réduire dans l'industrie et il est fait appel à l'initiative, à l'intelligence des opérateurs.

Ce projet de formation avait aussi un objectif : penser les transformations du travail et de l'activité de travail avec tous les protagonistes de ces activités. Ainsi naissait le projet qui est à l'origine de

---

<sup>2</sup> Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers et personnels de Service.

l'ergologie, il y a aujourd'hui 30 ans. Dans la lignée d'Ivar Oddone, avec les ouvriers de la Fiat en Italie et les experts bruts des conditions de travail et de la sécurité au travail, notre projet passait par la création d'une Communauté Scientifique Elargie associant chercheurs et universitaires à ceux qui dans les entreprises et les services vivent les situations de travail.

Un premier stage « Culture professionnelle, savoir-faire, mutations technologiques » voit le jour en 1983 ; il s'adressait à des salariés de la région dans le cadre d'un congé de formation. Il s'agissait alors de trouver des stagiaires volontaires. Nous sommes allés soumettre notre projet à l'union patronale des industries marseillaises et aux organisations syndicales de salariés : CGT, CFDT, FO, ainsi qu'aux Mutuelles de Provence, à Travail et Culture. Des militants de la CGT de l'Union départementale ont répondu positivement à notre proposition, ceci faisait débat à l'intérieur de l'organisation. Ces militants ont rendu possible le démarrage de cette expérience et de cette aventure universitaire, qu'ils soient ici remerciés.

Après de difficiles démarches de contacts et de prospection, nous avons réussi à réunir quinze stagiaires (deux femmes et treize hommes) de différents niveaux de formation initiale et de qualification, tous originaires de la région marseillaise, tous syndicalistes :

- Huit travaillaient dans des entreprises : deux opérateurs postés de la pétrochimie, un agent EDF, un contrôleur de la navigation aérienne, un ajusteur outilleur dans une SCOP, un conducteur de machines à la Générale Sucrière, un calculateur en béton armé et un technicien à la SNCF ;
- Sept travaillaient dans des services : une employée mutualité sociale agricole, un employé sécurité sociale, un professeur technique, un responsable activités culturelles, un formateur, un employé à la Caisse d'Epargne, un chargé d'études aux Mutuelles de Provence.

Les enseignements étaient regroupés en quatre modules : Connaissance des technologies, Economie et Gestion, Rôle du travail et de la conscience ouvrière dans l'histoire, Connaissance de la formation professionnelle. La formation se déroulait au rythme d'une semaine par mois pendant sept mois.

Pour ma part, j'avais la responsabilité des visites d'entreprises que j'organisais avec les stagiaires. Il s'agissait de visiter une entreprise ou un service dans lequel travaillait l'un des membres du groupe. La préparation de la visite se faisait avec tout le groupe. Les autorisations étaient demandées aux Directions qui organisaient la visite, dans un deuxième temps nous rencontrions les représentants salariés au Comité d'entreprise afin de connaître leur point de vue. De retour en salle nous analysions ensemble la visite. Au cours de ce premier stage, nous avons visité cinq entreprises, sous l'angle des changements techniques et de leurs incidences sur le travail : un Central EDF, une SCOP, un service de la SNCF, le réseau de gestion automatisé de la Caisse d'Epargne, une unité de la Pétrochimie.

J'avais également la responsabilité du travail personnel des stagiaires. Il s'agissait de réaliser l'équivalent d'un mémoire qui n'en était pas un, sur leur propre activité, le travail concret, le travail réel. Nous leurs demandions de faire un travail d'écriture sur leur travail, leur service, leur entreprise en leur laissant une liberté de choix. C'était un exercice de prise de distance par rapport à leur propre expérience. Dans ce travail d'écriture, ils utilisaient leurs mots à eux ou éventuellement les termes, les concepts qu'ils s'étaient appropriés pendant la formation si cela leur permettait de rendre compte de leur vécu au travail. Il n'y avait pas de notation. Nous étions en permanence présents tous les trois avec les stagiaires pendant les semaines de formation. Quelques mots d'évaluation des stagiaires à l'issue de ce premier stage :

Mr E. : « *Ce qui m'a surpris, c'est qu'un universitaire ait trouvé que dans le savoir-faire de tous les jours, il y avait quelque chose de riche... à propos d'un mouvement répétitif, on dit c'est normal, c'est un OS, mais en définitive, il y a un savoir, il y a l'œil, le toucher, la température... lui, il le savait...* »

Mr M. : « *Ecrire mon expérience de la clinique de la Feuilleraie, sans le stage, je ne l'aurais jamais écrit. Prendre le temps d'écrire et de rechercher, confronté à votre expérience, ça m'a été utile...* »

Mr A. : « *Sur la modernisation : c'est vraiment un terrain où la communauté scientifique élargie peut et doit se développer. Un scientifique, tout seul, avec ses connaissances scientifiques bien à jour, il pourrait moderniser pour moderniser. Avec la communauté scientifique élargie, à chaque cas de modernisation, on peut rencontrer, étudier, faire s'exprimer les problèmes des gens qui, quotidiennement vont travailler avec le résultat de cette modernisation...* ».

Avions-nous ainsi créé avant l'heure une entité collective relativement pertinente, un dispositif dynamique à trois pôles ou un groupe de rencontres du travail ?

Nous avons renouvelé ce stage pendant trois années hors les murs de l'Université. A la demande de stagiaires des trois promotions, nous avons voulu en faire une formation diplômante et qualifiante. Sur la base de l'acquis, nous avons créé la maquette d'un diplôme d'université, un DU d'Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail (APST). Ce projet était accepté par les instances de l'université et mis en place dès la rentrée 1986. Nous obtenions ainsi, une première reconnaissance de l'université. Nous étions toujours rattachés chacun à nos départements respectifs, mais le travail à l'APST nous prenait progressivement à temps plein, des projets de recherche étaient envisagés avec nos premiers stagiaires. Après une longue bataille interne à l'université cette nouvelle équipe pluridisciplinaire fut officialisée et rattachée au département de Philosophie.

Le DU APST comprenait le stage de premier niveau réservé aux salariés en formation continue et des unités de valeur optionnelles qui pouvaient être prise par des étudiants. Ainsi se créait progressivement le brassage formation initiale, formation continue, étudiants/salariés qui allait devenir un principe pédagogique.

En 1989 nous décidions de passer à un diplôme national de niveau bac plus cinq, un diplôme d'études supérieures spécialisées, DESS intitulé Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail. Ce projet soutenu par l'Université de Provence était habilité par le Ministère. Nous obtenions une formation de 3<sup>ème</sup> cycle professionnalisée pour vingt-cinq étudiants, dont douze en formation initiale titulaires d'une maîtrise et treize en formation continue, soit titulaires d'un diplôme équivalent à la maîtrise, soit pour les autres, avec expérience professionnelle et validation des acquis (décret ministériel de 1985). Pour ceux dont l'écart était le plus grand (bac +2 ou non bacheliers) nous leur demandions de commencer par le DU. Nous décidions donc d'ouvrir le DESS dès la rentrée 1989, tout en conservant le DU APST. Le DESS APST est aujourd'hui devenu le Master d'Ergologie.

J'ai recueilli, 20 ans après, le témoignage de deux anciens du DESS : Mr R. technicien à France Télécom au moment de son inscription au DESS 1989, et Mr L. ouvrier docker sur le port de Marseille-Fos, il s'est inscrit au DESS en 1990 après avoir fait le DU APST en 1986-1987. Ils étaient tous deux syndicalistes avant la formation.

Mr. R. « ... En 1981, la question de la stratégie du syndicat se posait, certains trouvaient qu'on était trop dans la concertation, d'autres qu'on en faisait pas assez... aux PTT, pas mal de techniciens de ma génération se retrouvaient sur la recherche de sens du travail, de sens du Service Public... à mes débuts à Marseille, j'étais dans une équipe qui faisait du contrôle qualité. On intervenait quand les centraux étaient en difficulté. On contrôlait les équipements installés par les entreprises privées. On était au top sur le plan technique. On bossait dur... » (...)

« Ma motivation initiale par rapport à cette formation, ce n'était pas des finalités professionnelles immédiates. A 36 ans, ce qui m'attendait en participant à cette formation, c'était d'être meilleur dirigeant syndical à la sortie. Or, assez rapidement, j'ai dit non. Ce qui se raconte dans cette formation est trop important pour changer la manière de regarder le travail. Il me faut postuler à un autre rôle que celui de syndicaliste... A l'issue de ma formation à Aix, je suis allé travailler à Paris faire de l'ergonomie, des études sur l'organisation du travail pour la Direction Générale, études qui accompagnaient les transformations à France-Télécom... Au bout d'un an, je suis revenu à Toulouse avec un poste de cadre responsable dans le domaine de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Il s'est alors créé une école de formation pour l'encadrement, l'école des réseaux. J'ai postulé. Après plus de 15 ans, je suis encore sur le même métier. La formation du DESS APST m'a servi à plusieurs titres : au début pour faire partie de l'équipe organisation du travail/ergonomie de la



*Direction générale, sans ce diplôme, jamais je n'aurais pu l'intégrer. Il s'est avéré que je disposais d'une compétence complémentaire originale par rapport aux gens avec qui je travaillais... Ensuite pour la formation des managers que j'ai animée à Paris, Bordeaux, en Alsace... j'ai pris conscience de la puissance de la culture ergologique. Avec ce patrimoine que j'étais capable de mettre à l'épreuve en permanence, je pouvais amener les personnes à se poser des questions sur un autre champ que les rapports de pouvoir et cela par des interrogations sur le travail, le management, sur l'entreprise... ».*

*Mr L. « (...) le travail sur le port, la pénibilité physique a disparu. Il y a une intensité du travail, une obligation de résultat, sur le port c'est quelque chose de très présent... Mon activité syndicale m'a permis de constater que les arguments avancés par le patronat portuaire parfois étaient faux, donc qu'il fallait se doter d'arguments pour amener la contradiction, et de mon point de vue ça passait par la formation... Tout est parti d'une exposition avec le syndicat des ouvriers dockers sur l'évolution de l'outil de travail, on s'était posé la question de l'évolution du travail des ouvriers dockers sur le port. On s'est rencontré avec Yves Schwartz à l'occasion de cette exposition, il m'a proposé de suivre la formation à l'Université de Provence... » (...)*

*« J'ai pris cette formation comme une deuxième chance d'un point de vue scolaire. Quand je suis rentré à l'Université, ça a été un défi, ça a été un pari. Je n'avais jamais mis les pieds à l'Université.*

*Je me suis dit, j'ai peut-être une opportunité et je vais tout faire pour la saisir. Mon objectif était personnel, mais au-delà il y avait un objectif lié à ma profession, donner une autre image de cette profession... je me suis posé une question au tout début : Comment se fait-il que des universitaires réfléchissent sur le travail et nous qui sommes en contact quotidien avec le travail on ne réfléchisse pas suffisamment ? » (...) « De mon point de vue, la richesse de cette formation, au travers de son contenu, c'est aussi le public qui composait le groupe d'étudiants, ce partenariat qu'il y avait entre étudiants et salariés, c'est cette originalité qui a été je crois, un facteur de réussite. Nous on a appris des jeunes étudiants et je pense que les étudiants ont appris des salariés... les étudiants ont tiré parti des échanges qu'on avait pendant les cours et en dehors de l'université... Quand je suis arrivé à l'université, j'avais le sentiment d'avoir un handicap par rapport aux étudiants mais après mon handicap intellectuel, j'ai pu le gommer par mon expérience professionnelle. Cela a été rendu possible par Yves au travers de son enseignement et de son approche, il a eu cette capacité à me mettre en confiance et il m'a donné les moyens de pouvoir m'exprimer... ».*

*« Ma position de responsable syndical n'a fait que renforcer l'idée de suivre cette formation, de là à dire que les objectifs que j'ai atteint étaient les objectifs que je m'étais assignés, non, c'est chemin faisant, progressivement, à chaque étape que je me suis fixé une étape supplémentaire... La confiance de mes responsables pour aller plus loin dans la démarche, explique mon investissement dans la formation du personnel... La chance que j'ai eue, a été la possibilité de transposer immédiatement*

*dans l'activité les outils intellectuels qu'on m'avait donné à l'université... Là-dessus le regard des responsables patronaux a été assez significatif, quand j'ai pris le service nous étions six et quand je l'ai quitté en 2005 nous étions seize personnes. Et en même temps, c'était un petit rêve qui était le mien, mon service servait d'école, c'était un passage au travers de la formation et cela aidait à avoir un rapport différent avec la marchandise. La richesse des personnes que j'ai rencontrée, l'équipe pédagogique, jamais je ne pourrai trouver le qualificatif, il y a une pertinence, vous avez été des avant-gardistes. Les choix que vous avez faits, la justesse des analyses. C'est un édifice qui a été bâti avec des fondations solides. Je considère que vous avez été des précurseurs parce que vous avez initié cette démarche ».*

Quant à eux, les protagonistes du travail, ils ont été comme disait Jacques Duraffourg, nos forces de rappel ; il lui arrivait aussi d'utiliser le terme de cordes de rappel. En effet lorsque chercheurs et universitaires spécialistes du concept, s'aventurent sur le terrain du travail, ils ont besoin sans cesse des travailleurs pour les assurer et les rappeler aux réalités du terrain.