

Comité éditorial

Georges Comet, histoire, professeur émérite, université de Provence

Ana Luisa Correa-Telles, ergonomie, consultante

Daisy Cunha, science de l'éducation, professeure, université fédérale de Minas Gerais, Brésil

Marcelle Duc, sociologie, maître de conférences, université de Toulouse II

Louis Durrive, directeur pédagogique du centre de formation L'Atelier, science de l'éducation, PAST, université Pasteur, Strasbourg

Roseli Figaro, science de la communication, professeure, université de São Paulo, Brésil

Marianne Lacomblez, psychologie, professeure, université de Porto, Portugal

Roland Le Bris, économie, consultant

Samira Mahlaoui, science de l'éducation, chargée d'études, CEREQ, Marseille

Nicole Mencacci, science de l'éducation, maître de conférences, IUFM, Nice

Maria Ines Rosa, sociologie, ex-professeure à l'Unicamp, Campinas, Brésil

Dominique Morizot, science de la communication, PAST, université de Provence

Abdallah Nouroudine, philosophie, maître de conférences HDR, université des Comores

Cristina Sampaio, science du langage, professeure, université fédérale de Pernambuco, Brésil

Frédéric Saujat, science de l'éducation, maître de conférences, IUFM, université de Provence

Isabelle Singer, cinéaste, maître de conférences, université de Provence

Pascal Tourrés, économie, consultant

Eric Verdier, socio-économie, directeur de recherche CNRS, Lest, université de Provence

Comité de parrainage scientifique

Mateo Alaluf, sociologue, professeur, université libre de Bruxelles, Belgique

Marie Bellemare, ergonome, professeure, université de Laval, Canada

Jussara Brito, ingénieur, chercheur en santé et travail, fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, Brésil

Bernard Bourgeois, philosophe, professeur émérite, université de Paris I, France

Bernard Charlot, science de l'éducation, professeur, université Paris VIII, France / université fédérale de Sergipe, Brésil

Abderrahmane Fyad, médecin du travail, professeur, faculté de médecine d'Oran, Algérie

Joseph Halevi, économiste, professeur, université de Sidney, Australie

François Hubault, ergonome, maître de conférences, université de Paris I, France

Francisco Lima, ergonome, professeur, université fédérale du Minas Gerais, Brésil

Bruno Maggi, économiste, professeur, université de Bologne, Italie

Eloisa Helena Santos, science de l'éducation, professeure, université fédérale du Minas Gerais, Brésil

Maria Cecilia Perez Souza-e-Silva, linguiste, professeure, université de la PUC de Sao Paulo, Brésil

Mario Vidal, ergonome, professeur, université d'Etat de Rio de Janeiro, Brésil

SOMMAIRE

<i>Les auteurs</i>	p.
<i>Résumés</i>	p.

PARTIE A : ARTICLES

Bernadette Venner Pour une pluridisciplinarité préventive en rencontre du travail	p.
Eliza Echternacht Activité humaine et gestion de la santé au travail : éléments de réflexion à partir de l'approche ergologique	p.

PARTIE B : CONFERENCES

Yves Schwartz Connaître et étudier le travail	p.
---	----

Abdallah Nouroudine

Comment connaître le travail quand le travail n'est plus le travail ?

p.

Daisy Moreira Cunha

Leçons de pierres : des mines, des savoirs et des valeurs

p.

PARTIE C : TEMOIGNAGES

Eric Nibourel

Des rencontres transformatrices

p.

Un préventeur

Basculer dans le pétrin au profit de la santé au travail

p.

Un préventeur

Reconsidérer la prévention des risques professionnels

p.

Bulletin d'abonnement

p.

LES AUTEURS

Echternacht Eliza, Professeure d'ergonomie, Université Fédérale de Minas Gerais, Département d'Ingénierie de Production, Laboratoire Production et Santé, Belo Horizonte, eliza@dep.ufmg.br

Moreira Cunha Daisy, Professeure de la Faculté d'Education de l'Université Fédérale de Minas Gerais, Núcleo de Estudo sobre Trabalho e Educação, Belo Horizonte, daisycunha@uol.com.br

Nibourel Eric, Contrôleur de sécurité en CRAM, e.nibourel@wanadoo.fr

Nouroudine Abdallah, Maître de conférence HDR, Université des Comores, Faculté des Sciences et Techniques, Moroni, abdanouroudine@yahoo.fr

Schwartz Yves, Professeur de Philosophie, Université de Provence, Département d'Ergologie, Centre d'Epistémologie et d'Ergologie Comparatives, Aix-en-Provence, yves.schwartz@univ-provence.fr

Venner Bernadette, Chercheuse, Institut National de Recherche et de Sécurité, Département Homme au Travail, Laboratoire Gestion de la Sécurité, Vandoeuvre-Lès-Nancy, bernadette.venner@inrs.fr

RESUMES
(français, anglais, portugais)

POUR UNE PLURIDISCIPLINARITE PREVENTIVE EN RENCONTRE DU TRAVAIL

Bernadette Venner

L'objet des travaux exposés est d'examiner comment les concepts de l'ergologie (définie comme l'étude des activités humaines en ce qu'elles exigent, pour être appréciées et connues à leur juste mesure, la rencontre de savoir multiples et d'expériences diverses), peuvent être utilisés en prévention des risques professionnels, s'appuyant en cela sur des exigences de pluridisciplinarité. Les résultats principaux de la recherche, en lien avec des entreprises et des préventeurs d'origines différentes, témoignent de la maîtrise des savoirs de prévention attachés aux risques, notamment aux origines reconnues. En revanche, l'efficacité recherchée par les préventeurs trouve ses limites dans la difficulté à articuler savoirs de prévention et connaissance de l'activité de travail. Articulation pourtant d'autant plus convoquée par l'invisibilité de certains risques. A cet égard, le dispositif ergologique « Groupe de rencontre du travail » propose une démarche ordonnée au dialogue des savoirs au service de la prévention dite « primaire ».

Mots clés : Recherche, Prévention, Pluridisciplinarité, Ergologie, Engagement

The aim of this survey is to see how the concepts of Ergology (defined as the study of human activities that, in order to be well appreciated and recognized, requires the combination of multidisciplinary knowledge and diverse experience) can be used in operational risk management, when following the requirements of a multidisciplinary approach. The main outcomes of this survey, conducted in cooperation with companies and risk inspectors coming from different backgrounds, show the relevance of risk management knowledge, especially when the causes are known. However, the efficiency sought by risk inspectors is limited by the difficulty of combining both risk management knowledge and activity knowledge; a combination mostly needed when the risks are invisible. In this perspective, the ergology's working groups offer a structured approach of exchange of knowledge to assess « primary » risks.

Keywords : Research, Risk management, Multidisciplinary approach, Ergology, Commitment

O objeto dos trabalhos expostos é o de examinar como os conceitos de ergologia (definida como o estudo das atividades humanas naquilo que elas exigem, para serem apreciadas e conhecidas em sua justa medida, o encontro de saberes múltiplos e de experiências diversas) podem ser utilizados na prevenção dos riscos profissionais, se apoiando em exigências de pluridisciplinaridade. Os principais resultados da pesquisa, realizada com empresas e preventores de diferentes origens, testemunham do domínio dos saberes de prevenção relacionados aos riscos, principalmente aqueles cujas origens são reconhecidas. Por outro lado, a eficácia buscada pelos preventores encontra seus limites na dificuldade

em articular saberes de prevenção e conhecimento da atividade de trabalho. Articulação este, no entanto, ainda mais convocada dada a invisibilidade de certos riscos. A este respeito, o dispositivo ergológico « Grupos de encontros do trabalho » propõe uma abordagem ordenada ao diálogo dos saberes a serviço da prevenção dita « primária ».

Palavras Chave : Pesquisa, Prevenção, Pluridisciplinaridade, Ergologia, Engajamento

ACTIVITE HUMAINE ET GESTION DE LA SANTE AU TRAVAIL : ELEMENTS POUR LA REFLEXION A PARTIR DE L'APPROCHE ERGOLOGIQUE

Eliza Echternacht

Cette étude traite du développement des possibilités préventives concernant les effets des modes actuels de vie et de travail sur la santé des travailleurs. Le chemin parcouru a pour référence l'approche ergologique, dans sa volonté de compréhension du travail humain à partir du concept d'activité. En nous situant dans le contexte sociotechnique global contemporain, nous partons de la constatation empirique de l'inefficience des pratiques préventives actuelles et sommes guidés par l'hypothèse de l'insuffisance, face à la complexité du problème, des modèles hégémoniques de la recherche relative aux relations santé-travail. Dans ce parcours, nous cherchons à mieux situer les relations entre la gestion de la santé au travail et la construction des savoirs sur le travail. Nos conclusions vont dans le sens d'une incorporation des sujets du travail dans la construction des savoirs

nécessaires à la compréhension de la singularité des situations de travail, dans les configurations sociotechniques diverses, comme condition pour la réussite d'une prévention efficiente.

Mots clés : Production, Activité humaine de travail, Gestion de la santé au travail, Confrontation de savoirs, Approche ergologique

This paper's goal is a reflection about the perspectives of enlargement of the preventive possibilities, concerning the impacts of present ways of living and working in the health of working populations. This reflection is based on the ergologic approach, on its efforts to understand human work based on the concept of activity. Placing ourselves in the present global socio-technical context, we start from the empirical constatation of the inefficiency of present preventive practices and guide ourselves through the hypothesis that the hegemonic research models of the relations between work and health are insufficient, considering the complexity of the problem. Throughout this journey, we try to think the relations between health management at work and knowledge construction about work. Our conclusions point out to the necessary incorporation of the subjects of work in the construction of the knowledge needed for the comprehension of the singularity of work situations in diverse socio-technical configurations as a condition for attaining preventing efficiency.

Keywords : Production, Human work activity, Health management at work, Knowledge confrontation, Ergologic approach

Este estudo objetiva refletir sobre as perspectivas de ampliação dos campos de possibilidades preventivas sobre os impactos dos atuais modos de viver e trabalhar na saúde das populações

trabalhadoras. O caminho percorrido referencia-se na abordagem ergológica, em seus esforços de compreensão do trabalho humano a partir do conceito de atividade. Situando-nos no contemporâneo contexto sócio-técnico global, partimos da constatação empírica da ineficiência das atuais práticas preventivas e nos guiamos através da hipótese da insuficiência dos modelos hegemônicos de investigação das relações saúde-trabalho diante da complexidade do problema. Procuramos neste percurso pensar as relações entre a gestão da saúde no trabalho e a construção dos saberes sobre o trabalho. Nossas conclusões apontam para a necessária incorporação dos sujeitos do trabalho na construção dos saberes necessários à compreensão da singularidade das situações de trabalho nas diversas configurações sócio-técnicas como condição para o alcance de uma eficiência preventiva.

Palavras chave : Produção, Atividade humana de trabalho, Gestão da saúde no trabalho, Confrontação de saberes, Abordagem ergológica

CONNAÎTRE ET ÉTUDIER LE TRAVAIL

Yves Schwartz

La question posée étant celle de « connaître le travail », la thèse défendue ici est qu'il est imprudent de s'engager dans cette problématique sans s'être d'abord, a minima, interrogé sur ce que peut bien être « le » travail. Quelle définition du travail ? Y a-t-il même une définition possible du travail ? Selon l'attitude adoptée, on aura des positions différentes sur le processus de sa connaissance. La difficulté

est que les débats sur le travail, soit comportent des présupposés implicites, soit s'opèrent sur la base de définitions ou de catégories qui voilent des homogénéités partielles entre les formes d'activité séparées par ces catégories. Il faut donc dénouer de multiples fausses évidences. Ce texte fait l'hypothèse, toutes proportions gardées, que c'est ce genre de difficultés que le Socrate de Platon devait affronter sur les notions majeures en débat avec ses interlocuteurs, et que ce n'est pas par hasard si la forme dialoguée lui est apparue comme la seule à même de dénouer les fils et les pièges. D'où cette imitation socratique, à prendre avec humour mais non sans sérieux, et qui conduirait à conclure que si l'« essence » du travail est peut-être un faux problème, la question de ce qui est commun aux formes diverses qui peuvent recevoir le qualificatif de « travail », elle, ne l'est pas.

Mots clés : Essence du travail, Connaissance du travail, Travail dit « formel » ou « non formel », Débats de normes, Dispositif dynamique à trois pôles, Dialogue socratique

The aim of this article is to show the difficulties when producing knowledge about work, without asking oneself first the question « what is work »? Which definition do we give « work »? Is there a definition for work? Depending on the point of view, the knowledge process will be different. The problem with the debates on work is that either they entail implicit assumptions, or they work with definitions or categories that hide partial homogeneities among forms of activities separated by these categories. Therefore, it is essential to question these false evidences. This article believes, relatively speaking, that this is the kind of problem Plato's Socrates had to face when dealing with major notions in his conversations, and that there must have been a reason for choosing the form of dialogue to get to the bottom of difficulties and traps. This is the reason why we have chosen to imitate Socrates'

dialogue, which has to be taken with a certain humour but nonetheless with seriousness, and which leads us to the conclusion that if the « essence » of work might be a false problem, trying to know what the different forms of « work » have in common is not a false one.

Keywords : Essence of work, Knowledge of work, « Formal » or « informal » work, Norm debates, Dynamic three poles system, Socratic dialogue

A questão colocada diz respeito ao « conhecer o trabalho », e a tese aqui defendida pretende que é imprudente se engajar nesta problemática sem antes, no mínimo, se interrogar sobre o que pode ser « o » trabalho. Qual definição do trabalho ? Existe uma definição possível do trabalho? De acordo com a postura adotada, teremos posições diferentes sobre o processo de conhecimento do mesmo. A dificuldade é que os debates sobre o trabalho ou comportam pressupostos implícitos, ou se operam com base em definições e categorias que escondem homogeneizações parciais entre as formas de atividade separadas por estas categorias. É preciso então desembarassar as múltiplas falsas evidências. Este texto apresenta a hipótese, guardadas as devidas proporções, que é este tipo de dificuldade que Sócrates de Platão devia enfrentar, em se tratando das noções maiores, nos debates com seus interlocutores, e que não é por acaso se a forma de diálogos tenha lhe parecido como a única capaz de desembaraçar os fios e desarmar as armadilhas. Daí esta imitação socrática, a abordar com humor mas não sem seriedade, e que conduziria à concluir que se a “essência” do trabalho seja talvez um falso problema, a questão do que é comum às formas diversas que podem receber o qualificativo de “trabalho”, esta, não o é.

Palavras chave : Essência do trabalho, Conhecimento do trabalho, Trabalho dito “formal” e “não formal”, Debates de normas, Dispositivo dinâmico à três polos, Diálogo socrático

COMMENT CONNAITRE LE TRAVAIL QUAND LE TRAVAIL N’EST PLUS LE TRAVAIL ?

Abdallah Nouroudine

« Comment connaître le travail quand le travail n’est plus le travail ? ». Cette question comporte deux aspects : le premier est d’ordre méthodologique (« comment connaître le travail ? »). Le second concerne cet objet hypothétique que serait « le travail qui n’est plus le travail ». Si ce dernier désigne le travail non-marchand et le « travail informel » par distinction (ou opposition) au travail marchand, alors le « travail qui n’est plus le travail » est en vérité toujours un travail. Toutefois, il est différent du travail marchand supposé, selon une posture ethnocentrique, constituer une référence pour évaluer la nature des activités humaines. Mais, quel que soit le mode de travail dominant dans un collectif de vie, une analyse de la norme dans l’activité dite informelle, du double point de vue du concept et de l’expérience, permet de suggérer qu’une activité humaine socialisée ne peut être réellement informelle. Quelques repères méthodologiques permettent de tenter de comprendre les activités supposées être informelles en portant l’attention sur les principes épistémologiques de l’ergonomie et de l’ergologie.

Mots clés : « Travail informel », Travail non-marchand, Travail marchand, Norme, Dispositif dynamique à trois pôles

« How to recognize work when work is not work anymore? » This question entails two aspects: the first one is a question of method (how to recognize work?). The second one is about this hypothetical subject that is « work when it is not work anymore? ». If we talk about non-profit and informal work opposed to « standard » work, then “work that is not work anymore” is actually still work. Although, from an ethnocentric point of view, it is different from “standard” work, which is supposed to be a reference in order to identify the nature of human activities. However, when analysing the norm in informal activities, whatever the prevailing kind of work in a society, and from a conceptual as well as from a practical point of view, allows us to consider that a social human activity cannot be informal. A few methodological points will help us to understand these activities supposed to be informal, focusing on ergonomics’ and ergology’s epistemic principles.

Key words : Informal work, Non-profit work, Formal work, Norm, Dynamic three poles system

« Como conhecer o trabalho quando o trabalho não é mais o trabalho ? » Esta questão comporta dois aspectos : o primeiro é de ordem metodológica (« como conhecer o trabalho ? »). O segundo diz respeito a este objeto hipotético que seria « o trabalho que não é mais o trabalho ». Se este último designa o trabalho não mercantil e o « trabalho informal » por distinção (ou oposição) ao trabalho mercantil, então o « trabalho que não é mais o trabalho » continua sendo, na realidade, um trabalho. Todavia, ele é diferente do trabalho mercantil que, de acordo com uma postura etnocêntrica,

supostamente constitui uma referência para a avaliação da natureza das atividades humanas. Mas qualquer que seja o modo de trabalho dominante num coletivo de vida, uma análise da norma na atividade dita informal, do duplo ponto de vista do conceito e da experiência, permite sugerir que uma atividade humana socializada não pode ser verdadeiramente informal. Algumas noções metodológicas permitem tentar compreender as atividades supostamente informais, chamando a atenção para os princípios epistemológicos da ergonomia e da ergologia.

Palavras chave : Trabalho informal, Trabalho não mercantil, Trabalho mercantil, Norma, Dispositivo dinâmico à três polos

LEÇONS DE PIERRES : DES MINES, DES SAVOIRS ET DES VALEURS

Daisy Moreira Cunha

L'article problématise la production de savoirs et la circulation de valeurs sur le travail dans une expérience de Dispositif Dynamique à Trois Pôles développée par des chercheurs et des salariés du secteur minier dans le Programme de Recherche, Enseignement et Extension Connexions de Savoirs sur le Travail de l'Université Fédérale de Minas Gerais/Brésil.

Mots clés : Travail, Activité, Savoirs, Valeurs, Dispositif dynamique à trois pôles, Secteur minier

This article is about knowledge production and value exchange on work in a “dynamic 3 poles system” experiment conducted by researchers and employees of the mining sector during a research and learning programme on work at the Federal University of Minas Gerais, Brazil.

Keywords : Work, Activity, Knowledge, Values, Dynamic three poles system, Mining sector

O artigo problematiza a produção de saberes e a circulação de valores sobre trabalho numa experiência de Dispositivo Dinâmico a Três Polos desenvolvida por pesquisadores e trabalhadores do setor mineral no âmbito do Programa de Pesquisa, Ensino e Extensão Conexões de Saberes sobre Trabalho da Universidade Federal de Minas Gerais/Brésil.

Palavras chave : Trabalho, Atividade, Saberes, Valores, Dispositivo dinâmico a três polos, Setor mineral

DES RENCONTRES TRANSFORMATRICES

Eric Nibourel

Partant de l’expérience vécue dans un Groupe de Rencontre du Travail, ce bref témoignage apporte des éléments sur ce qu’est un GRT, sur ses difficultés et son pouvoir de transformation.

Mots clés : Groupe de Rencontre du Travail, Prévention des risques, Echanges de savoirs

Speaking from a working meeting group experience, this short story brings some elements to understand what a working meeting group is, its difficulties and its capacity of transformation.

Key words : Working meeting groups, Risk management, Interdisciplinarity, Knowledge exchange

Partindo da experiência vivida num Grupo de Encontros do Trabalho, este breve testemunho traz elementos sobre o que é um GET, sobre suas dificuldades e seu poder transformador.

Palavras chave : Grupo de Encontros do Trabalho, Prevenção dos Riscos, Pluridisciplinaridade, Trocas de saberes

BASCULER DANS LE PETRIN AU PROFIT DE LA SANTE AU TRAVAIL

Un préventeur

Comment exercer un métier centré sur la prévention des risques professionnels pour qu'il serve la santé au travail ? Et comment préserver sa propre santé en tant que préventeur ? Les travaux de recherche réalisés dans un Groupe de Rencontre du Travail ont apporté une réponse à ces questions, tout en soulevant de nombreuses autres questions, comme le montre l'histoire d'une intervention dans une biscuiterie industrielle.

Mots clés : Groupe de Rencontre du Travail, Prévention des risques, Echanges de savoirs

How to do a job focusing at the same time on professional risk management and health at work? And how to preserve one's own health while being a risk inspector? The study conducted in a working meeting group gave an answer to these questions, but also brought up many new questions, as the story of an intervention in a biscuit fabric tells.

Key words : Working meeting groups, Risk management, Interdisciplinarity, Knowledge exchange

Como exercer uma profissão voltada para a prevenção dos riscos profissionais para que ela sirva à saúde no trabalho ? E como preservar sua própria saúde enquanto ator da prevenção ? Os trabalhos de pesquisa realizados em um Grupo de Encontros do Trabalho trouxeram uma resposta a estas questões, levantando ao mesmo tempo diversas outras, como nos mostra a história de uma intervenção numa biscuiteria artesanal.

Palavras chave : Grupo de Encontros do Trabalho, Prevenção dos Riscos, Pluridisciplinaridade, Trocas de saberes

RECONSIDERER LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Un préventeur

La participation à un Groupe de Rencontre du Travail m'a amené à prendre du recul par rapport à mes années de pratique et à reconsidérer la Prévention des Risques Professionnels. On ne peut s'en tenir

aux normes techniques et rester sur une position d'expert. Bien faire son métier, c'est aussi être capable d'organiser la rencontre de multiples savoirs pour connaître et transformer la réalité.

Mots clés : Groupe de Rencontre du Travail, Prévention des risques, Echanges de savoirs

Participating in a working meeting group helped me to reassess my long working experience in professional risk management. Neither technical norms nor sticking to an expert position are sufficient. Doing a good job also means being capable of organising the exchange of different knowledge in order to know and to transform reality.

Key words : Working meeting groups, Risk management, Interdisciplinarity, Knowledge exchange

A participação a um Grupo de Encontros do Trabalho me levou a tomar uma distância em relação aos meus anos de prática e a reconsiderar a Prevenção dos Riscos Profissionais. Não podemos nos ater somente às normas técnicas e adotar uma postura de expert. Exercer bem a sua profissão é também ser capaz de organizar o encontro de múltiplos saberes para conhecer e transformar a realidade.

Palavras chave : Grupo de Encontros do Trabalho, Prevenção dos Riscos, Pluridisciplinaridade, Trocas de saberes

A. ARTICLES

POUR UNE PLURIDISCIPLINARITE PREVENTIVE EN RENCONTRE DU TRAVAIL *

Bernadette Venner

1. Vers quelle pluridisciplinarité en santé – sécurité au travail ?

Les récentes obligations légales, invitant les employeurs à mobiliser de multiples disciplines pour la prévention des risques liés au travail, interrogent logiquement la pluridisciplinarité déjà à l'œuvre¹. Le cumul des expertises médicale, technique, organisationnelle dans la grande entreprise, au même titre que dans les moyennes et petites entreprises, via la mise à disposition des savoirs médicaux à côté de ceux du service de prévention des risques professionnels des CRAM, de l'OPP-BTP, des ARACT,

* Cet article et les trois textes de la rubrique « Témoignages » se complètent pour former un tout. Ils résultent d'une expérience de mise en place d'un Groupe de Rencontre du Travail et d'un travail de réflexion en commun (note de l'éditeur).

¹ Article L. 4622-4 du Code du travail et textes d'application.

atteste déjà de la pluralité des professions en présence². Ainsi, se pose la question de l'alternative au modèle actuel.

Existe-t-il une autre pluridisciplinarité, entendue ici au sens de « multi-compétence » disciplinaire, de « pluri-professionnalité », qui servirait mieux les conditions de la santé – sécurité, y compris dans les petites et moyennes entreprises, entités où l'objectivation des risques s'opère sans doute moins que dans les grandes structures ? L'instruction de la nouvelle obligation de pluridisciplinarité en ce sens de la question vise notamment la difficulté de traitement des formes d'atteinte à la santé d'origines interactives complexes³. Les troubles musculo-squelettiques ou les risques psycho-sociaux en forment l'une des expressions les plus manifestes face auxquelles les approches classiques marquent le pas.

Le renforcement des obligations de pluridisciplinarité et leur démultiplication, via les IPRP⁴ prévus en complément des préventeurs institutionnels, semblent à cet égard devoir n'être sources de progrès qu'à la marge si inscrites dans le schéma dominant d'une pluridisciplinarité juxtapositive d'expertises, soit

² Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM), Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPP-BTP), Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT).

³ Voir le Plan Santé Travail 2005 - 2009 et la réforme de la médecine du travail.

⁴ Intervenant en prévention des risques professionnels, habilités dans le cadre des obligations de prévention pré-citées.

d'une pratique peu intégrative des savoirs d'expérience des protagonistes du travail. La santé, en tant que capacité pour chaque personne d'être à l'origine des choses, d'infléchir son propre environnement et sa propre vie [1] convoque une appréhension globale de ses conditions, le tout étant, là davantage encore, plus que la somme des parties. « *Le soi est ce qui en nous témoigne de notre appartenance au vivant d'où la réaction de santé qui consiste à résister à une soumission totale au prescrit* » [10].

Dans quelle mesure la norme peut-elle tolérer une « renormalisation » ? Faire sienne la norme correspond donc à un désir de santé dont l'origine se trouve du côté du vivant [2]⁵. « *Toutes les situations où les travailleurs se sentent coincés, sans possibilité d'influencer leur environnement de travail et la définition de leurs propres modes opératoires, sont porteuses d'atteintes à la santé* » constate également François Daniellou [3]. La théorie de la psycho-dynamique du travail se fait aussi l'écho de cette anthropologie ergologique : « *La reconnaissance de l'intelligence créatrice, qui permet de gérer l'écart entre le prescrit et le réel, est partie liée avec la santé car le rapport au travail dans ce cas est médiateur de l'accomplissement de soi et de la construction de l'identité* » [4].

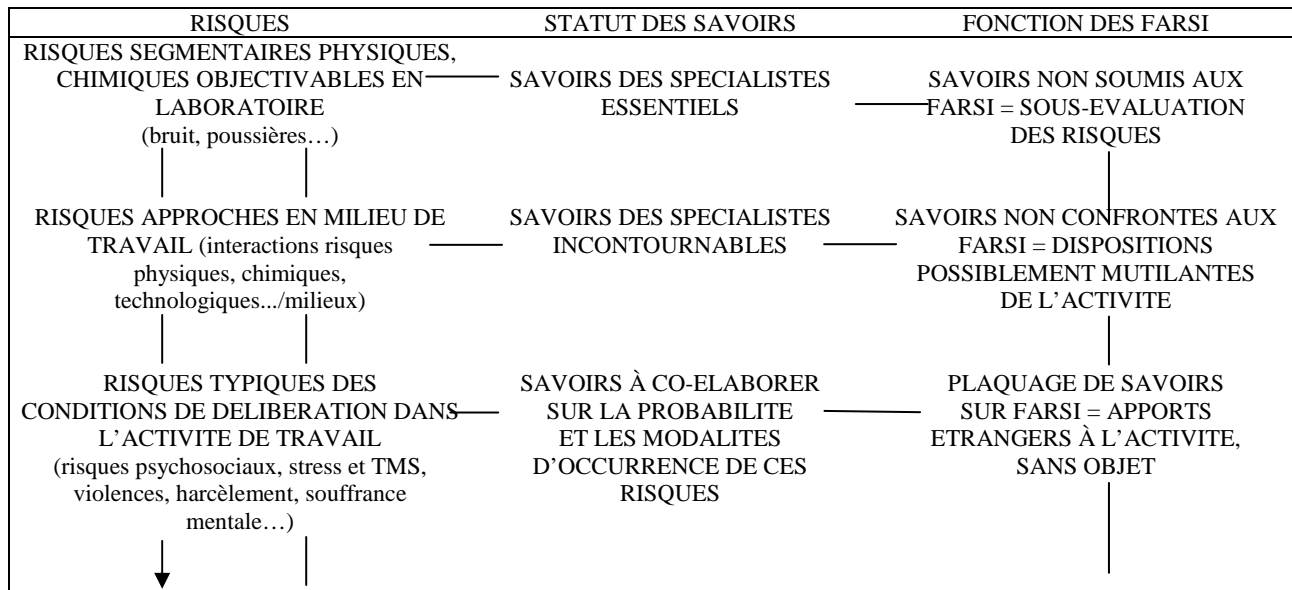
⁵ Cette orientation théorique est à la base d'une recherche qui a fait l'objet d'une convention entre l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) et le Département d'Ergologie de l'université de Provence, recherche qui constitue le support de cet article. Dans ce cadre, nous définissons l'ergologie comme l'étude des activités humaines en ce qu'elles exigent la rencontre de multiples savoirs et d'expériences diverses pour être appréciées et connues à leurs justes mesures.

Cependant une partie de cette activité de gestion relative à ce qui se joue dans les tentatives de renormalisation est invisible. Or, c'est précisément dans cette partie enfouie du travail que se concentre l'essentiel de ce pourquoi l'efficacité du travail, comme la santé, s'opère ou non. Les gestions qui s'inscrivent en cette instance forment le pôle des « forces d'appel et de rappel des savoirs investis » (FARSI) à l'égard des savoirs formels, codifiés et autres normes dites antécédentes. La maladie et l'accident révèlent qu'il y a chez les travailleurs des savoirs de prudence, de santé, au moment même où ces atteintes en empêchent la formation. S'ils sont reconnus, ces savoirs, justes ou erronés, sont donc de possibles sources de prévention « primaire » que les préventeurs, tant chercheurs que praticiens, ont a priori intérêt à prendre en compte. La mise en visibilité, autant que faire se peut, des savoirs de gestion à l'œuvre dans l'activité actualise différemment l'axiome selon lequel ce sont les accidentés et les malades qui fondent la prévention, les préventeurs, et non l'inverse. Autrement dit, ce sont aussi leurs savoirs de sécurité et de santé, en échec ou non, qui sont sources d'enseignement pour les préventeurs.

Pour une transformation des situations d'activité humaine, favorable tant à la préservation de la vie qu'à la libération de son élan naturel, la santé, projet de prévention au sens littéral du terme, Yves Schwartz propose la théorie des dispositifs dynamiques à trois pôles ou DD3P [9]. Au pôle 1 se situent les savoirs technico – scientifiques et autres normes antécédentes, ainsi que les savoirs de l'expérience déjà mis en patrimoine. Au pôle 2, il s'agit de l'activité, marquée des arbitrages et des savoirs mobilisés dans les situations concrètes hic et nunc, y compris des savoirs de l'expérience à re-

connaître. Le pôle 3 est celui des valeurs en tant que ressort et producteur du débat, dans l'activité, entre normes antécédentes et forces renormalisantes propres à la vie.

Concrètement pour le traitement des risques au travail, et le positionnement qu'il suppose, Yves Schwartz propose trois spécifications, non discontinues, de dispositifs dynamiques à trois pôles, que nous interprétons sommairement ci-dessous.



La compétence disciplinaire, soit la professionnalité qui se développe dans le dialogue des savoirs formels avec les savoirs « investis » pris dans l'activité, induit la reconsidération du schéma de la stricte expertise organisée, par essence, en tuyaux d'orgues. Elle réhabilite, ce faisant, les potentialités intrinsèques de prévention inscrites dans le travail, y compris dans les petites et moyennes entreprises, là où, précisément, les préventeurs ne peuvent être fréquemment présents et doivent donc pouvoir se rendre, en tant que de besoin, à défaut d'y être formellement relayés.

Mais comment « rencontrer » le travail en première personne et non pas seulement ses strictes conséquences ? Cette question convoque de façon centrale la notion de compétence. Il est difficile de dire quelque chose de la compétence sans trahir ce qu'elle est avant tout : un « agir » ici et maintenant. L'ergologie propose une déclinaison de la notion de compétence en six ingrédients, sachant que cette déclinaison pour l'analyse ne peut être qu'artificielle [9, pp. 479-503 ; 10, p. 207].

- Le premier ingrédient se rapporte à la capacité à gérer des protocoles dans une situation donnée. Il suppose un décentrement de la personne par rapport à sa vie et ses désirs, une certaine abstraction par rapport à sa situation. En résumé « une discipline du concept ».
- Le second ingrédient réfère à l'incorporation de l'historique d'une situation de travail, toujours singulier pour partie. Il se manifeste par exemple par la capacité à anticiper un certain nombre d'aléas et à remettre ce faisant la situation dans son contexte, en histoire. L'acquisition de cette part de compétence requiert « un certain temps ».

- Le troisième ingrédient concerne la capacité à user de protocoles en les ajustant au mieux aux aspects singuliers de la situation. On parlera de « la mise en résonance ou en dialectique ».
- Le quatrième ingrédient renvoie au permanent arbitrage en valeur entre l'usage fait de soi par soi et l'usage fait de soi par les autres dans la tentative visant à s'appropriier le milieu, à y faire valoir un certain nombre de ses propres normes de vie. Cet usage de soi participe du « retraitement des valeurs » et ne peut être décrit ni prescrit.
- Le cinquième ingrédient exprime le fait qu'à partir du moment où un milieu fait valeur pour la personne (ingrédient 4), tous les ingrédients de la compétence existent potentiellement et peuvent être actualisés et développés les uns en appui aux autres.
- Le sixième ingrédient manifeste la capacité de chacun à apprécier les différents ingrédients de la compétence des autres, y compris les siens propres et ce faisant, à « faire équipe ». Plus précisément à participer de la formation d'« entités collectives relativement pertinentes » (ECRP)⁶.

⁶ La formule « faire entités collectives relativement pertinentes » sera développée ultérieurement du fait que nous l'assimilons précisément à l'exercice du dialogue disciplinaire aux fins d'« ergoprévention ».

2. Pour le développement de l'ergo-prévention : éléments de démarche

L'activité étant affaire de « rencontres », la tentative de mise en visibilité de l'activité de préventeurs et les conditions de rencontre avec l'activité des personnes en entreprise (rencontres de rencontres ou activité sur l'activité), a formé le fil conducteur de la recherche. Cette recherche, axée sur l'évaluation de l'état et les conditions de la compétence, en appelait nécessairement à une approche clinique du travail. Le sixième ingrédient de la compétence (capacité à tirer le meilleur parti des compétences des autres, à construire des synergies collectives) est ici considéré comme analyseur d'une pluridisciplinarité dialogique ou « spiralaire ». Tout en partageant l'analyse de Schwartz pour lequel l'évaluation de la compétence constitue « un exercice nécessaire pour une question insoluble », et sachant qu'une personne en situation ne peut maximaliser chacun des six ingrédients de la compétence, nous avons conjugué cette perspective d'évaluation avec celle de la création des conditions de développement du sixième ingrédient de la compétence.

Les travaux ont été programmés en trois phases qui organisent le présent exposé. En premier lieu, il s'agissait d'observer l'existant par l'analyse située de pratiques de prévention pour constituer un référentiel de situations. Les résultats de cette première phase, validés par des préventeurs, permettraient d'alimenter au départ, puis en tant que de besoins, la deuxième phase de travail organisée sous la forme d'un « Groupe de rencontre du travail » (GRT). Cette deuxième phase a été centrale

relativement au projet. Enfin, dans une troisième phase, il s'agissait de proposer une première formalisation du fonctionnement de ce DD3P et d'énoncer des premiers résultats.

2.1. Quelles rencontres du travail dans la pratique actuelle ?

La mise en place de cette phase d'observation de l'activité de préventeur a nécessité différents préalables : mobilisation de préventeurs ; mise en débat du projet de la première phase et plus généralement de la recherche ; choix d'entreprises ; formalisation d'un protocole d'accord précisant les projets d'intervention des préventeurs et leur négociation dans les entreprises. Les préventeurs institutionnels sollicités et volontaires sont issus d'un même secteur géographique (Rhône-Alpes Sud)⁷. Le groupe a été composé d'un technicien de prévention (TP) de la CRAM, de deux médecins du travail d'un Service de Santé du Travail (SST) et d'une personne chargée de mission de l'ARACT. Une cinquième personne, contrôleuse du travail (Inspection du Travail) s'est associée à la « pré-phase un » et plus occasionnellement à la phase deux⁸.

⁷ Outre le fait que les IPRP n'étaient pas encore en place au début des travaux de terrain, la seule sollicitation de préventeurs institutionnels tient à l'affirmation de la primauté de la puissance publique dans l'organisation nationale de la prévention.

⁸ En dépit de l'intérêt manifesté par la contrôleuse du travail à l'égard de la problématique, sa participation intermittente, puis son abandon, s'expliquent par la non priorisation, à ce moment, des

Nous avons proposé à ces préventeurs d'exercer une part de leur mission respective dans deux entreprises (petites et moyennes), autant que faire se pouvait déjà connues d'eux, et présentant, de leur point de vue, un niveau de prévention « acceptable », a priori ouvertes à l'observation des interventions. Furent retenues, d'une part, une menuiserie industrielle bois – PVC, inscrite sur un marché composé d'artisans locaux, fabriquant des produits finis (fenêtres et portes essentiellement) et employant vingt cinq personnes. D'autre part, une association en charge d'enfants en difficulté, financée par l'assurance maladie de la Sécurité Sociale, comportant une trentaine de salariés organisés autour du métier d'éducateur.

Dans la menuiserie, les situations de travail observées firent l'objet de différentes approches : études météorologiques (ambiances sonore, lumineuse, toxicologique) par le médecin du travail, diagnostic général par l'agent de la CRAM, « diagnostic court » par la chargée de mission de l'ARACT sur la demande du médecin relativement à sa suspicion de risques de troubles musculo-squelettiques. L'association fut investie selon le même projet que pour la menuiserie par le technicien de la CRAM. Le médecin poursuivait le but d'évaluer la souffrance au travail du personnel par questionnaire et la personne de l'ARACT, le projet « d'accompagner une démarche de prévention des risques

obligations de pluridisciplinarité de la part la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; puis, par l'inévitable déphasage de cette personne, au fil du temps, par rapport au groupe.

professionnels » eu égard à l'appréciation de la situation par le médecin et à la discussion engagée avec le directeur de l'établissement.

Au départ, les observations ont visé les situations où le préventeur est censé faire face à l'écart entre ce qui est prévu dans son protocole et le réel du milieu rencontré, cela en référence au concept de « variabilité » (concept propre à l'ergonomie, retravaillé ici à l'aune de l'activité comme siège de débats de normes en valeurs) et au concept d'« objectivité ».

Ces observations ont été supportées par les questions génériques suivantes : Quelles ressources (normes) le préventeur mobilise-t-il (activité) dans le cadre de sa rencontre (dialogue disciplinaire) avec les FARSI ? Et en vertu de quels motifs (valeurs) ?

Dans la menuiserie, au regard du poids très conséquent accordé aux savoirs codifiés et aux normes antécédentes, relativement à la propension à la prise en compte du réel des milieux investis, et en cohérence avec les projets de chaque préventeur, l'observation s'est déplacée vers des situations de forte sollicitation des milieux investis. Le but fut de relever des « indices » suffisamment explicites de débats de normes les sous-tendant. Notre propre questionnement a été le suivant : comment le préventeur gère-t-il sa relation aux FARSI lorsque ces dernières deviennent trop pressantes pour lui ?

Les données recueillies ont été exploitées de façon relativement exhaustive à partir des questions suivantes : Qu'est-ce qui pose problème au préventeur au regard de son projet et des moyens que son

institution ou lui-même ont prévu ? Que retient-il et sélectionne-t-il de la situation ? Pour quels motifs ? Quels ingrédients de la compétence se révèlent en tendance mobilisés, ou défaillants, lorsque son projet d'action se trouve contrarié ? Quel rapport entretient-il avec les compétences des autres préventeurs et des spécialistes et avec celles des protagonistes du travail ?

La codification des hypothèses issues de l'analyse a permis leur regroupement, selon leur proximité sémantique. Les corpus obtenus ont été soumis à une confrontation et une validation auprès de, et par, chacun des préventeurs. La même démarche était prévue dans l'association d'aide à l'enfance, mais la direction s'étant désolidarisée du projet, suite au non-aboutissement de la concertation avec la chargée de mission de l'ARACT, les travaux ont été annulés. L'analyse du projet du médecin du travail et de certains éléments de sa conception du métier, relativement à son projet d'intervention dans l'association, a toutefois pu être réalisée. Au terme de la première phase, l'ARACT se retirera des travaux sans motif explicite⁹. Au total, deux contrôleurs de sécurité de CRAM, dont l'un issu d'une région limitrophe (Languedoc-Roussillon), et deux médecins du travail issus de deux SST différents, se sont associés aux travaux de la deuxième phase. Demeuraient représentées les deux grandes institutions nationales de prévention : CRAM et Médecine du Travail.

⁹ Nous croyons comprendre que ce retrait a été lié à des questions de priorité dans le travail de la chargée de mission, auxquelles s'est ajouté le sentiment d'être déjà en rencontre avec l'activité industrielle (Voir para-graphe 3.2).

2.2. Un dispositif dynamique à trois pôles (DD3P) pour l'approche des savoirs au travail : le GRT

A partir des constats faits par les préventeurs sur l'état de rencontres de l'activité, via les « indices » extraits des analyses (hypothèses validées) issues de la première phase, il s'agissait d'en apprécier collectivement les origines. Cela fut proposé à l'aune des ingrédients de la compétence, en sorte d'initialiser l'évolution de cette compétence et d'en identifier quelques ressorts. Ce faisant, il s'est révélé nécessaire de se doter de ressources conceptuelles complémentaires, notamment pour apprécier quelques conditions utiles à l'effectivité du sixième ingrédient de la compétence dans les situations relatées. Se produisait-il là des « rencontres du travail » ? L'« expérience-compétence à vivre et à participer à faire vivre en santé-sécurité les personnes au travail » se développait-elle réellement ?

A cet égard, la notion ergologique d'« entité collective relativement pertinente » (ECRP), à côté des attendus de la notion de « compétence », se révèle relativement opératoire pour développer et apprécier l'expérience¹⁰. En effet, l'expérience est jugée incontournable de façon unanime par les

¹⁰ Une ECRP déborde le schéma « théorique » des relations entre les personnes, aussi bien dans l'espace que dans le temps. Elle est toujours à géométrie variable, spécifique à une situation de travail précise, résultat du fonctionnement réel et des liens tissés en travaillant. Elle est siège, au moins pour partie, de l'efficacité collective au travail, de santé-sécurité, ainsi que de valeurs socialement partagées.

préventeurs, tant pour l'exercice du métier que pour un travail en santé-sécurité dans les entreprises. L'expérience est envisagée comme expression des savoirs accumulés de l'activité et réfère donc aux conditions de l'activité [7]. Ainsi, la question du développement de l'expérience, envisagée dans son rapport à la compétence et à la capacité à faire ECRP, formera la toile de fond des travaux, tandis que l'organisation en DD3P placera les préventeurs en position de co-chercheurs.

Le fonctionnement en DD3P-GRT, lors de douze réunions d'une journée, planifiées sur seize mois, visait l'émergence et la circulation des savoirs, y compris de ceux propres à l'activité des préventeurs. Pour schématiser, au risque de la caricature mais aux fins de préciser ce dispositif, on situera au pôle des savoirs (pôle 1) le codifié à caractère technique, scientifique, médical, organisationnel, réglementaire ... et institutionnel ainsi que la conceptualité ergologique¹¹ ; autrement dit, les normes dites antécédentes. Le pôle de l'activité (2ème pôle) renvoie aux délibérations, verbalisées ou non, présidant à l'essai de mise en mots de la compétence à rencontrer les FARSI, c'est-à-dire l'activité des protagoniste du travail d'entreprise. Le pôle 3, celui des valeurs, exprime le positionnement à l'égard de la mission de prévention, éclairé par la conceptualité ergologique et les ressorts de sa traduction à travers l'essai de sa mise en mots. On notera que le chercheur en titre s'inscrit lui-même dans un DD3P dont le pôle de l'activité se confond pour partie dans le développement du DD3P proposé aux

¹¹ Nous avons mobilisé le patrimoine ergologique par le biais de la mallette « Rencontres du travail » composée de conférences vidéo, de textes choisis et fléchés, d'une série de transparents, d'un CD-ROM interactif, d'un lexique et de l'ouvrage *Travail et Ergologie* [10].

préventeurs. A l'intérieur de ce dispositif, le pôle 2 réfère à la tentative de mise en dialogue des savoirs ergologiques avec les savoirs de prévention, mais aussi avec les savoirs non émergés de l'expérience des préventeurs et ceux des protagonistes du travail, cela à la lumière des valeurs convoquées et mises en débat.

Un GRT forme donc un collectif de personnes intéressées par la confrontation entre des normes antécédentes et l'expérience au service de la re-connaissance de l'activité. Car c'est de la re-connaissance de l'activité qu'est attendue la rencontre des savoirs en dialogue multidisciplinaire : rencontre de ses propres savoirs et des savoirs des autres (préventeurs, protagonistes du travail d'entreprise). Il s'agit, via cette instance GRT, de re-connaître, de « toucher du doigt » l'activité au sens à peine métaphorique, de toucher la tangible réalité de son incorporation, le fait que le réel « donne corps » au soi en valeur et, en même temps, qu'il donne mouvement au corps, en fonction d'un certain usage de soi voulu et consenti. D'où la notion ergologique de « corps-soi », tel qu'engagé dans l'activité. Le GRT vise cette conscience de l'activité humaine, tout en appelant à sa verbalisation ; il donne à éprouver et penser son impossible totale verbalisation, modélisation, son impossible normalisation en totale extériorité. Ce faisant un cheminement propre à chacun s'engage par la reconsidération du sens et du poids des normes au regard de l'usage fait de soi par soi.

Cette redécouverte de l'activité comme manifestation de vie et de santé s'opère donc d'abord par rapport à soi, en référence à soi. En ce sens, elle rompt avec les démarches dites d'analyse de l'activité du travail ciblant a priori le travail des autres et n'évitant pas l'écueil du diagnostic en surplomb ou de

la projection/identification. A contrario, la démarche qu'infère le dispositif en GRT est celle de la re-connaissance en abyme de l'activité des autres à partir de la re-connaissance de ses propres savoirs, et inversement. Parallèlement, selon un processus d'aller-retour continu, s'opère l'admission des singularités que signe justement l'échec partiel de la verbalisation, de la théorisation et de la modélisation. Cette « rencontre du travail », parce qu'ordonnée au recours à la sphère des valeurs, rapatrie non seulement la question éthique des possibles mutilations de l'activité par son instrumentalisation, mais également la relative inefficience de cette tentative ; l'occultation de l'activité industrielle conduit peu ou prou à travailler en aveugle. Prise comme outil, matériau d'intervention en analyse du travail, elle encourt le risque de la brisure d'élan de vie et de santé qu'elle comporte.

Selon le processus GRT, chacun est amené à reconnaître les autres comme producteurs de savoirs. La reconsidération de l'activité montre que travailler est autre que simple exécution de tâches ou seule application de normes antécédentes. Ce que l'on croyait simple devient complexe, les normes antécédentes sont perçues comme des propositions qui doivent se mettre en dialogue avec le milieu pour être efficaces. Elles se révèlent sujettes à renormalisation, à des degrés variables. Leur dialogue avec les FARSI en fait de possibles leviers de transformation des milieux de vie, du travail. Le dispositif GRT devient un lieu ressource, creuset d'innovation, de transformation des milieux, lorsque chacun retourne à ses urgences. La matérialisation de ces rencontres transformatrices des milieux se vérifie dans l'émergence du travail mis en « histoires », histoires qui reflètent l'évolution de l'usage de

soi relativement aux normes antécédentes. Les rencontres qui sous-tendent ces « histoires » sont alors explorées à la lumière des ingrédients de la compétence et de la notion d'ECRP.

3. Premiers enseignements

Le projet ergologique ressortit à une philosophie de l'action orientée par l'approche clinique des ressorts du dialogue entre savoirs formels et savoirs investis ici aux fins de prévention. Aussi les savoirs qu'autorise cette approche ne sauraient s'assimiler à la notion de « résultats » tels qu'attendus des activités d'étude et de recherche classiques. Les savoirs produits en DD3P, ancrés dans le monde des valeurs et de la dialectique « universalité – resingularisation », valent en tendance et demeurent ainsi ouverts en permanence à la rencontre d'autres savoirs codifiés et investis.

3.1. Quelles rencontres du travail dans les pratiques observées ?

L'institutionnalisation de la prévention tient à la normalisation, par la puissance publique, des questions socialement débattues attachées à la santé-sécurité au travail. Les institutions produisent des normes qui structurent le sens de l'action des praticiens intervenant dans les entreprises. Les quelques constats présentés ici concernent, à ce titre, la fonction d'interface assurée par les préventeurs associés aux travaux, situés entre les normes institutionnelles (savoirs codifiés de prévention, prescriptions

d'intervention) et les milieux de travail. Quelle configuration la compétence prend-t-elle chez ceux-là selon cette considération ?

Agents de la CRAM et médecins du travail témoignent d'une remarquable intégration des savoirs formels propres à leur discipline. Les règles d'intervention, fixées et induites par les structures institutionnelles d'appartenance, sont assimilées et suivies. Les outils et protocoles mis à disposition sont connus et généralement maîtrisés. Savoirs codifiés, outils et normes d'intervention ciblent les risques professionnels socialement validés, essentiellement quantifiables, pour lesquels existent, en boucle, des recommandations, des préconisations prédéfinies et répertoriées. Equipements de protection individuelle, formations normatives (dénommées « piqûres de rappel »), informations sont censés relayer ou combler les « trous de normes » techniques ou médicaux.

La chargée de mission de l'ARACT situe son projet à ce niveau de « manque », en référence à la mission de son institution centrée sur les questions d'organisation. Dans ce cas, la compétence réfère à une stratégie institutionnelle de valorisation de savoirs thématiques renvoyant à la question de la gestion de l'emploi. Ces savoirs sont organisés en « packages » réalisés par l'institution et son réseau d'intervenants, ils visent la structuration du « dialogue social ». Ce dialogue, susceptible d'un accompagnement payant, est supposé source de développement économique pour l'entreprise dont il est attendu, sous forme de retombées, des dispositions favorables à la prise en compte de la santé et de la sécurité. L'éradication des risques professionnels, socialement réputés comme tels et/ou, la

soustraction des travailleurs à leurs effets, se trouvent pour l'essentiel au fondement de la pratique des uns et des autres.

Au plan du mode d'appréhension des risques professionnels, les médecins manifestent une certaine prédilection pour les outils et méthodes de mesures d'ambiances : physiques, chimiques, voire psychosociales¹². Le technicien de la CRAM et la chargée de mission de l'ARACT véhiculent, quant à eux, une offre très codifiée de savoirs, sous forme de recommandations, conseils, voire de dispositifs d'intervention « prêts-à-l'emploi » (ARACT), relativement aux risques répertoriés, c'est-à-dire pré-identifiés ou socialement reconnus.

On note par ailleurs une relative bonne incorporation de l'historique des milieux investis : environnements techniques, humains, procéduraux (ingrédient 2 de la compétence). Cette incorporation tient à la fréquentation assidue des milieux de travail, notamment dans l'industrie pour le technicien de la CRAM et des informations recueillies lors des visites médicales en ce qui concerne les médecins du travail. Ingrédients 1 et 2 de la compétence, au fondement des quatre autres ingrédients, s'avèrent ainsi particulièrement développés. L'ingrédient 3, expressif de la capacité à articuler aspect protocolaire (ingrédient 1) et aspect singulier d'une situation de travail (ingrédient 2), se révèle quant à lui plus partiel.

¹² Par exemple, le questionnaire de Karasek réaménagé dans le but d'évaluer la souffrance au travail.

En effet, la tendance est forte, voire parfois exclusive, à ne retenir des situations, donc des risques qui s'y manifestent, que ceux pour lesquels des savoirs sont « pré-formatés », donc édictables. Les ressources mobilisées correspondent à des savoirs codifiés, éprouvés du côté des protocoles et socialement validés par les institutions. Toutefois, leur ajustement à la particularité des situations est plus aléatoire. Ce fait signe une sorte de retrait quant à « la prise de position personnelle » en termes de débats de normes en valeurs (ingrédient 4). Or, ces débats sont indispensables aux ajustements requis par la particularité des situations. Ce faisant, les normes institutionnelles (savoirs, conditions d'intervention) ne sont que modestement renormalisées sur la base de rencontres avec le réel du travail. Consécutivement, la capacité à faire sienne ou à donner valeur à la situation de travail vécue du point de vue de la prévention, se trouve relativement limitée tant pour le préventeur que pour les protagonistes du travail. Cette faiblesse entrave ainsi le potentiel du préventeur et, a fortiori, des protagonistes du travail, à dynamiser les autres ingrédients de la compétence (potentiel propre de l'ingrédient 5), notamment l'ingrédient 6 qui intéresse au premier chef le sujet de nos travaux, soit la capacité à tirer des synergies des compétences en situation de travail.

On notera que si la chargée de mission de l'ARACT affiche cette ambition dans la stratégie présidant aux interventions, elle mise sur l'expertise (ingrédient 1) des autres préventeurs, et celle des experts du « réseau », pour son opérationnalisation.

Rapportée aux exemples de spécification de DD3P que nous avons mentionnés ci-dessus, l'analyse révèle qu'en tendance les préventeurs excellent dans l'objectivation sociale, soit la mise en visibilité et

la reconnaissance dans l'entreprise des « risques segmentaires », réglementairement, scientifiquement ou techniquement relativement qualifiables d'entrée. Pour les autres risques, au demeurant non déniés, ils relèveraient à part entière, selon les préventeurs, d'autres expertises externes au travail et perçues comme périphériques à celles des spécialistes en « hygiène-sécurité ». A titre d'exemple, on peut citer la sous-traitance à l'ARACT, par le médecin, du risque « troubles musculo-squelettique » et des autres risques référant explicitement, selon lui, aux questions de gestion et de management.

Il apparaît donc que le levier de prévention lié à la mise en mots et en visibilité sociale des savoirs de prudence et de santé que développent ceux qui opèrent le travail de production échappe aux institutionnels. Aller à la rencontre des risques du travail situés au cœur des gestions de l'activité (ou ergo-prévention) paraît ainsi exiger un certain repositionnement des métiers ; repositionnement au demeurant partiel, car les savoirs codifiés de prévention, leur développement et leur maîtrise par les praticiens, ne sauraient être entièrement remis en cause.

L'ingrédient 4 (ergo-engagement), aujourd'hui relativement défaillant, forme le pivot d'un basculement propice à la transformation des métiers et, ce faisant, des milieux de vie au travail tant des préventeurs que des protagonistes du travail. La renormalisation des conditions d'intervention par intégration des savoirs d'expérience des préventeurs, à ce jour insuffisamment connus et reconnus, y compris d'eux-mêmes, semble de ce point de vue déterminante. A cet égard, la production de savoirs en « entités collectives » s'avère nécessaire. Ces entités, pour être « relativement pertinentes », en appellent à l'intégration tant des protagonistes du travail que des préventeurs-praticiens. Car les

savoirs codifiés en présence, dans leur conjugaison avec le poids de certaines normes d'intervention, limitent les possibilités de rencontre du travail et réduisent d'autant le repérage des risques professionnels avérés. En somme, on ne retient des situations que ce pour quoi existe un savoir « formaté »¹³.

La prise en compte de ce que l'on ne voit pas, ou de ce sur quoi on ne sait pour l'heure agir, alors même que les valeurs du préventeur peuvent s'en trouver affectées, reviendrait à se décrédibiliser en tant qu'expert dans l'entreprise, voire dans l'institution d'appartenance. Quelques-unes des origines du poids des normes et de leur incidence en termes d'entrave aux rencontres du travail ont été abondamment développées dans des travaux préalables [12 ; 13].

On notera que les présents constats, validés par les préventeurs concernés à la fin de la première phase de la recherche, le furent également par des préventeurs associés à la deuxième phase. Selon eux, ils valent tendanciellement pour leur propre pratique, voire pour celle de leurs collègues. Les préventeurs

¹³ Pour le technicien de la CRAM, référentiels d'entrées sur les risques : registres des vérificateurs, statistiques technologiques, registre des recommandations... ; pour les médecins : protocoles scientifico-techniques appliqués au vivant, certificat d'aptitude des individus... ; pour l'ARACT : modules d'interventions pré-formatés. Les critères d'évaluation du travail utilisés sont essentiellement quantitatifs : effectif de salariés et nombre d'entreprises affectés aux médecins, nombre de visites réalisées par le technicien de la CRAM, capacité d'autofinancement pour l'ARACT..., avec leurs conséquences sur la gestion du temps.

estiment globalement intervenir sur le travail alors que leur action se concentre essentiellement sur ses conséquences socialement connues et validées, fidèles en cela à la logique de l'expertise¹⁴.

Ainsi, la première phase aura-t-elle eu pour première vertu de confirmer notre hypothèse. De plus, elle aura permis de vérifier l'écart entre l'intérêt déclaré en toute bonne foi pour l'activité et la réalité de la pratique. Cet écart interroge donc l'acception généralement entretenue de la notion d'activité, y compris dans diverses formations initiales et continues d'analyse du travail ordonnées à la prévention.

3.2. Le GRT, une matrice à rapport dialectique des risques du travail et des risques professionnels

Ce qui déborde les normes antérieures de prévention, ce sont les gestions singulières de l'activité pour faire face « ici et maintenant » à « l'infidélité du milieu », ainsi que le besoin de renormaliser ce

¹⁴ « Par définition, l'expertise se présente comme « une réalité savante » distincte d'une réalité « profane » (...) Le point de vue de l'expert conduit donc à une position normative » [5]. Ainsi, l'expertise se donne-t-elle une apparence scientifique alors que le propre de la démarche ergologique consiste en la reconnaissance de la non-connaissance tendancielle du travail. L'expertise ressortit à la spécialisation exercée de l'extérieur, alors que le positionnement ergologique en appelle à la pluridisciplinarité (spiralaire) à l'écoute (de l'intérieur) des « forces d'appel et de rappel des savoirs investis ».

milieu afin de le rendre vivable. Les inventions locales, auxquelles donnent lieu ces gestions, forment la condition circonstanciée de la transformation de l'essai initialisé par les règles et les normes, par essence standards mais également indispensables à la bonne réalisation du travail et indispensables à la santé-sécurité. L'investigation de ces inventions n'est affaire d'aucun spécialiste en particulier mais celle de toutes les disciplines s'intéressant au travail.

Or « décider d'y aller voir » n'est point neutre. Cela requiert une indépendance dont peuvent, en tendance et dans une certaine mesure, se prévaloir les institutionnels de la prévention. Par ailleurs, la bonne maîtrise par les préventeurs des ingrédients 1 et 2 de la compétence et, même si c'est partiellement, de l'ingrédient 3, forme un indiscutable atout pour se risquer à rencontrer l'activité¹⁵.

Ainsi, se pose la question de savoir en quoi le DD3P, organisé en Groupe de Rencontre du Travail, participe du développement des ingrédients 4, 5 et 6 de la compétence, actuellement en souffrance. Quel levier, en cette instance, permet-il de basculer d'une pratique pluridisciplinaire cumulative,

¹⁵ Les discours parfois creux, moralisateurs ou incantatoires incarnent généralement la faiblesse des ingrédients 1, 2, 3 de la compétence. La forte effectivité de ces ingrédients fut constatée chez tous les préventeurs ayant participé à la deuxième phase jusqu'à son terme. Ils se révèlent en effet nécessaires aux rencontres du travail et, sans doute, permettent-ils de mieux supporter « l'inconfort » qu'elles comportent.

ordonnée aux conséquences pré-qualifiées du travail, vers la formation d'ECRP intégratives des « disciplines » investies dans l'activité ?

Le travail en GRT a participé de ce basculement, comme en attestent les productions et les évaluations de ses membres demeurés en présence jusqu'au terme de la deuxième phase¹⁶. Ce basculement s'est opéré via l'articulation entre d'une part, des risques du travail propres aux choix s'opérant dans l'intime de l'activité, en l'occurrence celle des préventeurs, et d'autre part, des risques professionnels au fondement de la mission, y compris ceux encourus par les préventeurs (exemple : engagement de leur responsabilité en cas d'atteintes majeures à la santé ou à la sécurité des salariés).

C'est de la re(-)connaissance des délibérations (gestion des risques du travail) propres à l'activité des préventeurs que peut être espérée la re(-)connaissance par eux, des gestions de l'activité des protagonistes du travail. Moins que le pointage des « manques », signés par exemple par l'échec à évaluer exhaustivement les risques professionnels, ce sont les tentatives d'ajustement des normes antécédentes présidant à leur métier qui seraient à rendre visibles, avec eux. Autrement dit, il s'agit de rendre visibles les débats, relativement contraints, des normes en présence, des savoirs codifiés et des

¹⁶ La dynamique à l'œuvre dans le dispositif GRT ainsi que les productions auxquelles il donne lieu seront plus amplement exposées dans un ouvrage collectif en préparation. Quelques « témoignages » des participants pourront également être publiés ultérieurement au fil des numéros de la présente revue.

valeurs qui se trouvent attachés à la mission, débats auxquels peu ou prou ils se livrent et qui renvoient à l'ingrédient 4 de la compétence en tant que levier au repositionnement des métiers.

La forte tendance (la norme !) à stigmatiser « les manques » dans la réalisation du travail au détriment de la prise en compte des essais de dé-neutralisation des référentiels de savoirs et de valeurs (activité) s'est manifestée dans notre propre approche, lorsque nous avons introduit dans le travail du GRT des « indices » de non rencontre de l'activité issus de la première phase. Ce n'est qu'à la faveur de l'éclairage ergologique de ces « indices » de non rencontre de l'activité qu'il fut possible de dépasser les retraits, dénis, blocages, bref les défenses « légitimes » érigées alors. Dévoiler et mettre en langage ce avec quoi l'on se débat pour faire ce qui est demandé, tout en faisant un usage de soi finalisé par la recherche de sa propre santé-sécurité, suppose d'être en confiance. La mise en débat de ses propres valeurs et savoirs par le chercheur participe aussi de cette confiance. Eût-elle d'ailleurs été possible sans la relative indépendance garantie par les institutions dont le chercheur et les préventeurs ont pu se prévaloir à cette occasion ?

L'introduction circonstanciée des « indices » issus de la première phase, conjuguée à l'appropriation dans le débat de la conceptualité ergologique, a donné à pressentir la compétence requise par l'ergoprévention, autrement dit, ce qu'exige la tentative de rencontre des risques du travail. La décision de faire sienne ou non cette part de compétence se révèle, au final, fonction des débats de normes en valeurs propres à chacun, débats nourris de l'expérience personnelle, de l'usage fait de soi et éclairés, en la circonstance, par des savoirs ergologiques.

Sur ce point et en termes de développement conceptuel, la recherche a permis une certaine spécification de la notion de risques du travail. Elle assoit plus définitivement les spécifications de DD3P en prévention et leur articulation, telles que schématisées dans le premier point de cet article. C'est-à-dire que la notion de risque du travail telle qu'envisagée, permet de re(-)connaître l'activité industrielle dans sa fonction préventive. Les risques du travail matérialisent le continuum partiel entre les différents niveaux de spécification de DD3P selon la nature des problèmes de santé et de sécurité à anticiper. Par ailleurs, les potentialités de santé attachées aux gestions des risques du travail, ainsi articulés aux risques professionnels, peuvent renforcer la légitimité des institutions pour peu qu'elles s'emploient à travailler le continuum sus-évoqué.

D'autres constats sont à porter au crédit du travail en GRT, dont la « productivité » du travail collectif tenant au décloisonnement du champ de l'analyse par rapport à celui de l'action, « action » entendue au sens d'appropriation située des savoirs codifiés de prévention.

L'ajustement, ou renormalisation, par les acteurs du travail des mesures de prévention préconisées, demeure souvent faible quand elles sont relayées, en raison du défaut d'aide à travailler l'incontournable hiatus entre des mesures standards et la relative singularité des milieux de vie. Or, renormalisées hic et nunc, sur matrice des savoirs investis du travail, les normes antécédentes de prévention se révèlent tant sources de productivité en compétence pour les préventeurs que sources

d'efficacité pour les entreprises, cela à la faveur de la transformation des milieux qu'elles initialisent et non pas de leur seule amélioration.

Réalisé en ces termes, le travail du préventeur, outre la maintenance et l'actualisation des ingrédients 1, 2 et 3 de sa compétence, participe de la mise en visibilité langagière et sociale des risques du travail, et ce faisant, d'une certaine adaptation du travail à ceux qui en décident et à ceux qui le réalisent. La complexité du travail croît à mesure qu'il évolue, du co-repérage de risques segmentaires vers ceux dont le siège est, pour bonne partie, dans les conditions de gestion des risques du travail, qu'il s'agisse de troubles musculo-squelettiques, des risques psychosociaux, etc. Il ne peut plus s'agir de recommander in abstracto. Cela requiert de s'investir dans la production de savoirs situés, favorables à la gestion en santé de l'irréductible écart séparant le registre des normes du registre du faire comme « destin à vivre ». L'actualisation des normes antécédentes de prévention tient alors à l'articulation des risques du travail et des risques professionnels, au développement d'une pratique revisitant les risques professionnels sous l'éclairage des savoirs investis concernant les risques du travail.

La relativisation de l'expertise au profit d'un travail opéré en va-et-vient de l'intérieur vers l'extérieur, n'est pas sans « inconfort intellectuel »¹⁷. Le constat rendu obligé pour chacun de l'incontournabilité

¹⁷ Hormis l'abandon de la contrôleuse du travail, nous attribuons les départs enregistrés en début (ARACT) et aux deux tiers du GRT (deux médecins ayant participé à la phase 1), à cet inconfort doublé de la conviction (peut-être chancelante au fil du temps ?) d'être déjà en activité sur l'activité

de l'activité et de l'impossible connaissance exhaustive du travail, comme de la commensurabilité des divers types de savoirs, relativise la valeur des savoirs techniques, scientifiques, médicaux, organisationnels, juridiques... La rencontre du vivant humain, ou anthropologie ergologique, montre qu'on ne peut tout anticiper. Aussi, en appelle-t-elle à l'ergo-engagement et au constat de l'indisociabilité de l'activité du préventeur de celle des protagonistes du travail, de leur emboîtement.

C'est cette autre façon de produire des savoirs de prévention, ainsi que les conclusions précédemment énoncées, qui émergent du travail en GRT. De l'avis même des préventeurs, la façon différenciée d'intervenir induite par le travail en GRT est de nature à sortir les acteurs de l'entreprise d'une certaine passivité et les préventeurs d'une sorte d'épuisement lié au sentiment d'un certain défaut de sens et de reconnaissance du métier pour que l'action réalisée dépasse les effets de surface. Ceux qui se sont prêtés aux travaux ne sous-évaluent cependant pas l'inconfort inhérent à cet ergo-engagement.

Les deux schémas suivants présentent succinctement le basculement d'une pluridisciplinarité cumulative, exercée de l'extérieur, vers une pluridisciplinarité dialogique. La dialectique risques du

des protagonistes du travail. Le propos ému et non moins paradoxal de l'un des deux médecins démissionnaires atteste, outre sa respectable honnêteté, des exigences du positionnement ergologique : *« Je ne vois pas bien où tout cela conduit sauf que ça montre que je ne fais pas bien mon travail. Mieux vaut donc que je retourne au travail mais je ne veux pas me mettre davantage la pression ».*

travail/risques professionnels se trouve au fondement de ce basculement nécessaire au développement de la compétence préventive.

COMPÉTENCE EXERCÉE SUR LES CONSÉQUENCES DU TRAVAIL

Normes antécédentes intolérantes (produites à distance de l'activité)

+

Imprégnation du milieu faible

Synergie avec les milieux
faible

Rencontres peu productives

Gestion des risques
professionnels avérée

Compétence limitée à
l'objectivation sociale
des risques professionnels
surtout segmentaires

Usage de soi par soi faible

Pluridisciplinarité cumulative
(expertises)

Veille et alertes faibles

Ergo-engagement faible



Rétroaction/renormalisation faible

COMPETENCE A RE-CONNAITRE LES RISQUES DU TRAVAIL

Normes antécédentes tolérantes (produites en rencontre de l'activité)

+

Imprégnation du milieu forte

Synergie avec les milieux
forte

Rencontres fécondes

Veille et alertes fortes

Compétence via
l'objectivation sociale
des risques du travail

Usage de soi par soi fort

Pluridisciplinarité dialogique
institutionnalisée
(ergo-prévention)

Transformation des
milieux de travail

Ergo-engagement fort



Rétroaction/renormalisation forte

A la discontinuité spatio-temporelle d'une pluridisciplinarité marquée au sceau de la gestion juxtaposée des risques professionnels, exogène aux risques du travail, de type : Isolement des facteurs de risque - Qualification du risque - Prescription - Contrôle des applications, peut ainsi succéder une pluridisciplinarité dialogique et spiralaire, articulée aux risques du travail, pour la prévention des risques professionnels.

3.3. Prévention en DD3P dans les très petites, petites et moyennes entreprises (PME-TPE)

Le positionnement conduisant à la tentative de mise en visibilité langagière et sociale des savoirs du travail vaut pour toutes les entreprises dont font partie les PME-TPE, souvent considérées à part. De fait, nombre d'études [11 ; 8], pointant la particulière inadéquation des démarches préventives de type expert en direction des PME, mettent ce faisant en relief certains de leurs atouts pour l'intégration de la démarche ergologique.

En effet, l'entrée classique par l'accident, la maladie, les incitations financières référant aux modes de tarification en vigueur ne peut être mobilisatrice, vu la faible occurrence des AT-MP¹⁸ en ces structures. Leur forte hétérogénéité (juridique, économique, en effectif, en activité, technologique...) invalide d'autant plus les recommandations standardisées et rend impossible les solutions spécifiques

¹⁸ Accident du travail – Maladie professionnelle.

édictees de l'extérieur. Qui plus est « des audits de sécurité réalisés en entreprise ont en effet permis de constater que l'identification d'un risque ne donne pas nécessairement lieu à l'application de mesures de prévention, même en l'absence d'obstacles financiers majeurs » [8].

En revanche, certaines caractéristiques des PME-PMI semblent augurer d'une possible bonne réceptivité de l'approche ergologique : volonté d'indépendance et sens de la responsabilité personnelle des chefs d'entreprise, pragmatisme, sensibilité à l'exemple concret..., soit autant de signes démarquant ces structures de celles plus enclines à s'en remettre au « prêt-à-penser » et autres savoirs « prêts-à-l'emploi ». Favaro, prenant la précaution de situer le débat du côté « récepteur » (les petites et moyennes entreprises), et non exclusivement du côté « émetteur » (les producteurs de méthodes et de connaissances), constate que « *autant la technicité propre aux diverses méthodes reste de la compétence d'experts rompus à leur usage, autant la promotion de pratiques de prise en compte des risques par des entreprises guère intéressées nécessite de conduire une réflexion centrée sur les conditions optimales d'émergence d'un processus « d'appropriation assistée », de démarches d'analyses et d'actions de prévention* » [6]. L'anthropologie ergologique nous semble incarner une démarche d'appropriation possible. Elle se démarque des habituelles approches participatives par la mise en lumière de l'impératif vital de la renormalisation subordonnée à la possible fécondation

réci-proque des savoirs codifiés et des savoirs informels, dans le respect des débats de normes et de valeurs propres à l'activité, pour la santé-sécurité¹⁹.

Enfin, parmi les atouts des PME-TPE militants en faveur d'une approche par la re(-)connaissance des savoirs investis, se trouve la partition des tâches moins marquée là que dans la grande entreprise, au moins pour ce qui concerne l'encadrement de proximité. Souvent « homme-orchestre », l'agent de maîtrise, le responsable de production ou de service, a une bonne maîtrise des déterminants organisationnels du travail. Forts des qualités requises par une fréquente concentration des fonctions de conception, d'organisation, de management... et, connaissant souvent les métiers de l'intérieur, ils pourraient efficacement relayer une prévention en DD3P, d'autant qu'en ces structures les préventeurs ne peuvent massivement intervenir en direct.

4. Quelques questions pour poursuivre

¹⁹ A cet égard, nous partageons le propos de Favaro selon lequel « reconnaître ou accepter la fréquente absence a priori d'un problème de prévention par l'entreprise, en rechercher les possibilités d'émergence autrement que par l'opposition d'un point de vue (fut-il justifié, amendé, négocié) demande un certain décentrage par rapport à la position d'expertise traditionnelle, n'interpellant que rarement sa propre position » [6].

Une première question concerne la faiblesse de la demande en prévention, notamment en PME-TPE. Essentielle en ergonomie, elle ne l'est pas moins pour l'ergologie. Mais faut-il, à l'instar par exemple de l'ARACT, considérer que sans demande explicite de l'entreprise, rien de pérenne ne peut être espéré ? Comment en ce cas expliquer la formation, peu ou prou, d'une réelle « culture » de prévention dans les entreprises qu'il convient de mettre à l'actif des services de prévention des CRAM, de la médecine du travail, de l'inspection du travail soit, des institutions fonctionnant sur leur droit d'entrée dans les entreprises ? Les avancées imputables à ces institutions comparées à la fécondité revendiquée de l'« analyse de la demande a priori formulée » révèle d'autant plus la faiblesse de nombre de résultats d'interventions conduites sur demande. Ces résultats témoignent de la relativité de l'affirmation qui précède.

L'ergologie nous semble proposer un éclairage renouvelé sur cette question de « la demande ». Les « forces d'appel et de rappel des savoirs investis », dont le siège est l'activité industrielle de tous protagonistes du travail en entreprise, incarnent une demande en attente de re-connaissance. Fortes d'une certaine indépendance, les principales institutions de prévention ne paraissent-elles pas en situation de pouvoir relayer, en première instance, ces demandes en attente d'instruction ?

Autre question, celle du temps requis pour œuvrer à la mise en visibilité et en forme des savoirs du travail. Gagner du temps est une activité à part entière. La mise en visibilité des savoirs-ressources de l'activité, si elle se révèle indéniablement coûteuse en temps, participe parallèlement de l'autonomie de l'entreprise en matière de gestion des risques et de promotion de la santé-sécurité. L'ajustement in

situ aux particularités des situations des mesures issues du dialogue des savoir, la transformation rendue ainsi possible de ces situations, peuvent être sources de gains de temps très conséquents tant pour l'entreprise que pour les préventeurs, sous réserve que les institutions se mettent en position affirmée de faire patrimoine des savoirs issus de ces ajustements locaux et disposent donc de moyens pour cela. Comment et selon quelles considérations alors procéder à cette mise en patrimoine ?

Par ailleurs, se pose la question de la généralisation des savoirs tirés des constats locaux. Les dispositifs classiques de généralisation s'avèrent inadaptés comme, par exemple, les recommandations issues de l'exploitation de questionnaires même très affinés. Sur ce point, la production de savoirs stabilisés, ainsi que l'usinage de concepts et de savoirs tirés des rencontres du travail, pourraient peut-être s'organiser par le biais de la confrontation de constats locaux et sectoriels à d'autres expériences locales conduites sur d'autres thématiques que la prévention (formation, gestion,...) en DD3P. Notre contribution à cet effet vise une certaine refondation de la notion de « risques du travail » et, plus précisément, la mise à jour de ressorts propres au rapport dialectique risques du travail / risques professionnels. C'est de la confrontation de l'acception de ce rapport dialectique à celles issues d'autres travaux en GRT, au service d'autres métiers, que la fonction dialectique des risques du travail pourrait prendre valeur de concept. De cette confrontation pourraient aussi émerger d'autres « invariants », descripteurs de formes d'endogénéisation de savoirs favorables aux « rencontres du travail ».

Références bibliographiques

- [1] CANGUILHEM G., 1966, *Le normal et le pathologique*, Paris, Presses Universitaires de France
- [2] CANGUILHEM G., 1989, *La connaissance de la vie*, Paris, Librairie philosophique Vrin
- [3] DANIELLOU F., 2005, « Quand le travail rend malade... », *Sciences Humaines*, Hors-Série, n° 48, pp. 16-19
- [4] DEJOURS C., 1993, « Intelligence pratique et sagesse pratique, deux dimensions méconnues du travail réel », *Education permanente*, n° 116, pp. 47-70
- [5] FAVARO M. avec la participation de DAVILLER C., FRANCOIS M., MOUGENOT C., PEROT K., WEISS D., 1997, INRS, « La prévention dans les PME. 2. Enquête : prise en charge de la sécurité-représentation des risques », Note Scientifique et Technique, NS 0163
- [6] FAVARO M., 1999, « La prise en charge de la sécurité dans les PME. Quelques réflexions préalables à la conception d'actions de prévention », INRS, *Cahiers de Notes Documentaires - Hygiène et Sécurité du travail*, ND 2096-174-99, pp. 37-46
- [7] NOUROUDINE A., 2004, « L'expérience, creuset de rencontres et de transformations », *Education Permanente*, n° 160
- [8] PHAM D., MONTEAU M., FAVARO M., 1993, « La sécurité dans les petites et moyennes entreprises françaises. Quelques problèmes spécifiques », INRS, *Cahiers de Notes Documentaires*, CDU 65.017, ND 1943-153-93, pp. 545-550

- [9] SCHWARTZ Y., 2001, *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*, Toulouse, Editions Oclarès
- [10] SCHWARTZ Y., et DURRIVE L., (dir), 2003, *Travail et Ergologie. Entretiens sur l'activité humaine*, Toulouse, Editions Oclarès
- [11] VENNER B., 1987, *Vers une sociologie des accidents du travail dans les petits et moyens établissements industriels*, DEA de sociologie, Université de Nancy 1
- [12] VENNER B., 2002, « Outil audiovisuel et intervention. Intérêt et limites de la prescription en formation-action ». Master d'Ergologie, dossier global, partie Sciences du Langage, pp. 12-23
- [13] VENNER B., LEONARD M., 2002, *Pluridisciplinarité et prévention des risques du travail. Entre engagement et réquisition, la santé à l'épreuve de la demande sociale*, Mémoire Master d'Ergologie

ACTIVITE HUMAINE ET GESTION DE LA SANTE AU TRAVAIL : ELEMENTS DE REFLEXION A PARTIR DE L'APPROCHE ERGOLOGIQUE *

Eliza Echternacht

Les transformations des systèmes de production qui se sont produites entre la première révolution industrielle et les formes actuelles du capitalisme globalisé s'accompagnent de changements importants dans les façons de vivre, de travailler et de « devenir malade » des différents peuples. Ces transformations affectent tous les niveaux et toutes les sphères de production, ainsi que les rapports de compétitivité aux bases techniques et organisationnelles productives. Elles atteignent la division internationale du travail, le contenu du travail et les conditions de gestion de la santé au travail.

* Ce texte est le dernier du dossier « Ergologie, Travail et Développement » publié par parties dans les deux précédents numéros de la revue *Ergologia* (et en langue portugaise dans la revue *Laboreal* n° 4, juillet 2008).

La complexité croissante des processus pathogènes affectant les populations travailleuses est exprimée, depuis le siècle dernier, comme un problème épidémiologique. Le Colloque International sur les Nouvelles Epidémies en Santé Occupationnelle (Helsinki, Finlande,1994) et le Dixième Colloque International d'Epidémiologie dans la Médecine du Travail (Como, Italie,1994) ont établi une longue liste de nouvelles épidémies potentielles. Elles concernent, entre autres, les syndromes musculo-squelettiques, les syndromes psychiques, les syndromes d'hypersensibilité (Sensibilité chimique multiple, Sick-building, les troubles asthmatiques, les résultats d'alvéolite) et les morts soudaines (Karoshi, mort aigüe des travailleurs thaïlandais, mort soudaine des mineurs russes).

« Les épidémies modernes ne sont plus exclusivement somatiques (...) Plusieurs types de facteurs physiques, chimiques, physiologiques, psychologiques et leurs nombreuses combinaisons sont associés à l'occurrence de nouvelles réponses psychosomatiques, musculo-squelettiques, toxiques, immunologiques ou d'hypersensibilité, pouvant produire des résultats difficilement identifiables par les méthodes classiques de la médecine clinique » [16, p. 140, traduction libre].

Les pratiques préventives actuelles n'ont pas atteint la genèse pathologique des situations de vie et de travail, ce que révèle la prévalence et l'incidence de pathologies communes à différents pays et secteurs de production. Les pathologies musculo-squelettiques démontrent ce phénomène :

« Malgré un développement mondial maintenant considérable des recherches sur les troubles musculo-squelettiques (TMS), la progression de la pathologie n'est pas stoppée. Pour ce qui est de la

France, la forme de la courbe des reconnaissances continue à être exponentielle. Cet état de fait interroge la relation entre les connaissances permettant de comprendre l'ampleur de la pathologie et son étiologie, et les connaissances permettant de contribuer à des mesures de prévention » [6, p. 3].

Puisqu'il s'agit de phénomènes récents et complexes, les impacts de la transformation des conditions concrètes de vie et de travail sur la santé des travailleurs sont encore peu compris. Cependant, certaines tendances s'esquissent, tout en configurant de nouvelles demandes autour des savoirs nécessaires aux actions préventives relatives aux « façons de devenir malade ». Le tout n'est pas exempt de difficultés analytiques, comme la délimitation de l'objet Santé - Prévention - Travail. Parmi les nombreuses questions soulevées, nous nous concentrerons sur une d'entre elles : Comment élargir le champ de possibilité des actions préventives relatives à l'impact de ces nouveaux modes de vie et de travail sur la santé des populations travailleuses ?

1. Quelques références et présupposés

1.1. Les interfaces Production/Santé

Dans la recherche d'éléments de réponse à cette question, notre positionnement disciplinaire se situe dans une zone d'interface entre les domaines de l'Ingénierie de la Production et de la Santé Collective. Le domaine de la Santé se trouve irréductiblement lié aux multiples instances de la réalité sociale,

aussi bien en termes empiriques que conceptuels. Donc, la problématique théorique et méthodologique en rapport avec ce domaine évoque nécessairement une approche pluridisciplinaire :

« Le domaine de la Santé se rapporte à une réalité complexe qui demande des connaissances distinctes intégrées et qui place de façon immédiate le problème de l'intervention. Dans ce sens, il nécessite essentiellement une approche dialectique qui comprend pour transformer et dont la théorie, défiée par la pratique, la repense en permanence » [13, p.15]. Cette complexité apporte un ensemble de défis, exprimés par Minayo comme des *« difficultés d'approche de l'objet, des difficultés pour surmonter les vieilles dichotomies analytiques et se déplacer sur le terrain de la totalité des dimensions que le phénomène santé/maladie révèle et cache »* [13, p. 17].

Lorsque nous interrogeons le contenu des médiations liées aux phénomènes santé et maladie, en tant que fondements d'une conception préventive, nous partageons la prémisse suivante : *« (...) il s'agit d'incorporer conceptuellement l'évidence empirique selon laquelle la santé et la maladie ne se réduisent pas à une expérience organique, biologique et objective, mais que la maladie est aussi une réalité construite et le malade un personnage social »* [13, p. 21].

Les interfaces entre la santé collective et les ingénieries de prévention se construisent dans la mesure où elles mobilisent des savoirs qui *« (...) concrétisent la science et la technologie, pour résoudre des problèmes que le besoin de vivre met en scène, des besoins conjoncturels et historiquement déterminés »* [21, p. 4]. L'Ingénierie de Production, spécialisée dans l'organisation de systèmes de

production efficaces, partage avec la Santé Collective l'impératif de fournir des réponses à de multiples questions émanant de demandes sociales, parmi lesquelles : quels sont les critères d'efficacité productive qui orientent l'actuel processus de structuration productive globale ? Comment ces critères se concrétisent-ils dans des structures sociotechniques singulières ? Quelles sont leurs significations par rapport à la dynamique des valeurs qui les soutiennent ? Comment évaluer ces critères par rapport à leur adéquation à la réalité du travail dans ses multiples configurations ?

Deux autres prémisses nous guident [9]. La première concerne les critères d'efficacité appliqués aux différentes configurations sociotechniques. Ils doivent prendre en compte différents contenus dont celui de la dynamique des valeurs des processus productifs et ceux de la performance (productivité et qualité des processus et des produits), mais aussi ceux qui relèvent des façons de vivre et de travailler dans leurs rapports avec les systèmes de production. Ce qui signifie que la conception et l'implantation de critères d'efficacité doivent refléter les particularités des processus d'adaptation des différentes collectivités de travailleurs, leurs limites et possibilités de construction et de gestion de leur santé au travail. Vidal [21] rappelle ce double contenu et en fait un principe de sécurité technologique :

« Une attitude basique et éthique pour l'Ingénierie, orientée en termes d'analyse critique des situations et des tendances technologiques, visant l'amélioration permanente de la technologie actuelle et future, par rapport à son adéquation aux personnes, aux contextes et aux populations. Adéquation aux personnes qui concrétisent la production, ce qui comprend l'environnement physique, le mobilier, les programmes, les logiciels, l'organisation, les systèmes de motivation. Adéquation aux contextes de

modernisation, de restructuration, de croissance et de rétraction, de réaménagements et de changement d'installations, de transfert de technologie. Adéquation à la population des travailleurs avec leurs parcours de formation, leurs modes de vie et expériences professionnelles, dans leurs régimes spécifiques de travail » [21, p. 5].

La deuxième prémisse soutient que l'articulation de ces contenus dans une pratique intégrée oblige à traiter la question de l'efficacité productive du point de vue de la réalité du travail, c'est-à-dire de « *considérer l'activité de travail comme un élément crucial de l'utilisation des technologies* » [21, p. 12]. Il s'agit donc d'un double défi de complexité : d'une part, cela implique une importante interdisciplinarité dans l'Ingénierie et d'autre part, de prendre en compte les contingences concernant les actions humaines dans le monde du travail, les travailleurs et leurs besoins. La considération de cette double dimension du problème est une condition pour que l'Ingénierie de Production soit efficace dans sa fonction qui consiste à structurer l'activité des êtres humains au sein des systèmes de travail.

1.2. La construction des savoirs sur le travail

Nos références empruntent les voies construites par Ivar Oddone, à partir des travaux développés dans la société Fiat de Turin, et par Alain Wisner, en tant que co-fondateur d'une ergonomie de l'activité.

Les processus de construction des compétences nécessaires à la compréhension des rapports santé-travail concernent la confrontation entre les savoirs formels et ceux qui viennent de l'expérience. Pour Oddone, l'expérience ouvrière est vue comme le cœur de toute l'analyse sur le travail. L'expérience se constitue par l'apprentissage de l'appropriation de modèles génériques au travers de la pratique. Lorsque Oddone cherche à intégrer le point de vue des travailleurs dans l'analyse des questions de santé, de sécurité et d'hygiène au travail, il interroge le statut des savoirs formels et reconnaît une valeur scientifique aux savoirs de l'expérience ouvrière : « (...) *cette expérience représente une masse de connaissances de valeur scientifique que les travailleurs ont appris par la pratique de plusieurs années de travail et qui est leur patrimoine* » [15, p. 189]. La notion de « *communauté scientifique élargie* » [id., p. 217] est centrée sur l'interaction dialectique entre les modèles pratiques, provenant de l'expérience ouvrière, et les modèles théoriques, institués et formalisés par les disciplines académiques ; elle est une condition de la transformation des rapports entre santé et travail.

Les travaux de Ombredane et Faverge, publiés dans *L'analyse du travail*, en 1955, sont reconnus par Wisner comme à l'origine de l'Analyse Ergonomique du Travail développée par l'école française d'ergonomie. Cette orientation rompt avec la tradition scientifique classique dont les modèles théoriques déterminent une certaine appréhension de la réalité ; le terrain du travail réel devient la source des problèmes concrets qui doivent être compris et résolus par la science. Lorsqu'il affirme que « *La pratique ergonomique dépend irréductiblement des situations qu'elle approche* », Wisner pointe la diversité des situations de travail et l'obligation d'analyser le travail réel [22, p. 117]. La notion de variabilité - humaine, technique et sociale - fournit les bases d'une théorisation de la polarité « travail

prescrit / travail réel », dans laquelle l'activité humaine configure de façon singulière chaque situation de travail. La reconnaissance de l'intelligence des travailleurs et l'accès à la complexité du travail réel deviennent des conditions pour développer un modèle scientifique. L'intervention dans les situations de travail provoque une reconfiguration des connaissances nécessaires à la transformation.

Les chemins construits par Oddone et Wisner font partie du patrimoine de l'approche ergologique, à laquelle nous faisons aussi référence [20]. Le lien entre ces différentes références réside dans le positionnement épistémologique centré sur le point de vue de l'activité humaine. Cela signifie qu'il faut que les sujets de travail puisse contribuer à la reconfiguration des pratiques concernant les relations santé-prévention-travail.

2. Les relations Santé-Prévention-Travail

Au siècle dernier, des changements importants se sont produits dans les modèles de morbidité / mortalité au niveau de la population mondiale. Dans les « pays centraux », l'ancien modèle basé sur la recherche des maladies infectieuses et parasitaires tend à disparaître au profit d'un nouveau modèle basé sur la recherche des maladies cardio-dégénératives, ostéo-musculaires, mentales, entre autres. Dans les « pays périphériques », notamment au Brésil, cette transformation des modèles épidémiologiques n'existe pas. On y trouve au contraire, un mélange d'anciennes et nouvelles « façons de devenir malade et mourir », dans la mesure où les populations déjà soumises à des conditions de vie

précaires vivent aussi la transformation des processus de production. Les exigences d'adaptation sont relatives à de nouvelles conditions d'organisation du temps et de l'espace ainsi qu'à de nouvelles conditions sociales et environnementales. La qualité de vie des collectivités travailleuses se dégrade, y compris en ce qui concerne l'alimentation, l'hébergement, le repos, le loisir. L'augmentation des favelas autour des grandes villes, la violence urbaine et les taux croissants de criminalité font partie de ce cadre. De plus, on peut parler d'une véritable pulvérisation ou dissémination d'éléments pathogènes dans différents secteurs productifs, comme le montre le développement des troubles musculo-squelettiques depuis les années 1990, aussi bien dans l'industrie que dans le secteur des services.

En résumé, il se produit des synergies de situations à risque pour l'intégrité psycho-biologique humaine, et des synergies de symptômes associés à ces situations. On retrouve l'un des grands problèmes posés actuellement à la médecine du travail, soit la faible capacité de diagnostic et d'enregistrement des cas. Ces problèmes sont liés aux difficultés de lecture et d'estimation des cas cliniques, cas cliniques qui sont à la fois différents les uns des autres tout en ayant la caractéristique d'être en rapport avec les synergies des situations à risque.

Le pouvoir attribué à la médecine du travail de diagnostiquer et de codifier les effets du travail sur la santé ne doit pas être minoré, puisqu'il guide de façon privilégiée les pratiques de prévention. Or la base des pratiques médicales repose sur une conception fragmentée et spécialisée du corps en activité de travail. Nous pouvons en fait dire que l'inefficacité de nos pratiques préventives est l'expression de la demande sociale qui reflète elle-même la complexité des médiations entre la santé et le travail.

La dichotomie analytique entre maladies physiques et psychiques liées au travail illustre les difficultés de modélisation que cela pose. Nous connaissons au Brésil des taux importants d'arrêts maladie dans les centres d'appel téléphonique. Ces arrêts sont attribués à deux raisons principales : la souffrance psychique et la souffrance musculo-squelettique dans ses diverses manifestations. Ces deux types de souffrance correspondent à des diagnostics distincts, spécialisés, et considérés isolément dans le scénario de la prévention, ce qui ne facilite pas la quête de pratiques de prévention efficaces.

Un autre aspect de la question porte sur la difficulté à hiérarchiser plusieurs types de déterminations pouvant influencer sur les processus de santé-maladie des collectivités de travailleurs. Pour cela il faut arriver à identifier les éléments structurant des situations de travail pathogènes, ce qui n'est pas aisé. Nous savons par exemple que les troubles musculo-squelettiques sont provoqués par de multiples facteurs en rapport avec les interfaces organisationnelles et techniques des situations de travail. Mais quel est le rapport hiérarchique entre les différents facteurs de risque que sont les caractéristiques de la division du travail, les exigences de productivité et la hauteur d'un poste de travail ? Les modèles multifactoriels essaient d'expliquer les causes de la maladie, mais ils ne sont d'aucun secours quand il s'agit de hiérarchiser des causes dans le cadre d'une intervention. En ce sens, les pratiques de prévention ont tendance à donner la priorité à des niveaux localisés d'intervention, telle l'adéquation du postes de travail, avec de faibles résultats en termes de prévention. Le choix de critères pour établir des relations de cause à effet est pourtant fondamental car il aura des conséquences directes sur la reconnaissance formelle de la pathologie du travail et le droit à la protection sociale.

Agir de façon préventive sur les rapports entre santé et travail suppose des conceptions préalables de la santé et du travail. Les maladies professionnelles sont elles-mêmes des élaborations théoriques et instrumentales qui dérivent de modèles des rapports entre l'homme et le travail. Actuellement les modèles hégémoniques ont pour base l'approche épidémiologique classique. Ils présupposent la multi-causalité et établissent un réseau multifactoriel de facteurs de risque et de maladies définies comme ensembles de symptômes et dysfonctionnements physiologiques. De plus, l'action de travailler est conçue comme exécution de tâches dans un milieu comportant des facteurs de risque et dans un rapport d'hétéro-détermination du milieu sur le corps humain [9].

Anne Thébaud-Mony [19] questionne les modèles de référence utilisés pour élaborer des connaissances sur les rapports entre travail et cancer. Elle met en évidence les limites des modèles biomathématiques en tant qu'instruments scientifiques pour produire des connaissances dans le domaine de la santé publique :

« La connaissance et la compréhension des inégalités sociales face au cancer et du rôle du travail dans ces inégalités se heurtent donc aux limites de l'approche épidémiologique classique. Même si les modèles logistiques utilisés par l'épidémiologie prennent en compte et hiérarchisent une pluralité de facteurs de causalité, le cancer est considéré en référence au modèle biologique univoque d'une relation entre une pathologie et des caractéristiques individuelles d'exposition à certains risques. Le travail est lui-même réduit à cette exposition professionnelle individuelle à un ou des cancérogènes

(exposé/non exposé) sans prise en compte possible de ce qui fait de la survenue d'un cancer un processus complexe à l'articulation d'histoires individuelles et collectives, elles-mêmes sous l'influence de logiques politiques, économiques, sociales et culturelles » [19, p. 5].

Les questions soulevées ici se rapportent à la suffisance ou à la pertinence de ces modèles pour la compréhension des façons de devenir malade au travail et pour l'intervention :

« Le modèle du champ santé-travail auquel se réfèrent concrètement les pratiques préventives a pour fondement des connaissances fragmentées tant dans le domaine de la santé que dans celui du travail. Il faut même dire que les conceptions de la santé et du travail auxquelles ce modèle se réfère ne permettent pas de penser leurs relations. Il ne repose en effet ni sur la santé, ni sur le travail, mais sur la dégradation de la santé d'une part, sur les facteurs de risques au travail d'autre part » [8, p. 160].

Nous soutenons avec Jacques Duraffourg que *« (...) parmi les contradictions qui affectent ces approches préventives, la plus fondamentale est interne au modèle actuel de prévention : l'absence du travail en raison du rapport d'extériorité que l'action préventive entretient avec le procès de travail. Plus ce dernier se complexifie, et plus cette absence devient préjudiciable à l'efficacité de la prévention » [8, p. 168].* La réflexion sur la complexité des problèmes posés demande la reconnaissance de l'expérience humaine, dans ses relations avec la production de la vie dans les diverses formes sociales. Ce qu'on appelle la gestion de la santé au travail fournit un autre modèle des relations entre l'homme et son travail.

2.1. La santé comme gestion de soi dans un milieu singulier

La maladie au travail est un phénomène qui trouve son origine dans les manières concrètes de travailler, dans des contextes spécifiques de production. Néanmoins, cette relation entre l'humain en activité de travail et les milieux productifs ne peut être comprise qu'à travers la seule hétéro-détermination. Georges Canguilhem nous aide à comprendre qu'en ce qui concerne l'ontogénie humaine, le milieu n'agit pas directement sur l'ordre biologique. Santé et maladie sont des réalités construites à partir d'une interaction complexe entre le concret de la condition humaine et l'élaboration de sens. Cette élaboration renvoie à un débat entre la normativité vitale et la normativité sociale. Cela signifie que les relations entre chaque homme et son milieu mobilisent un système complexe de valeurs qui fondent son activité normative. La vie n'est pas indifférente à ses propres conditions, au contraire, vivre, c'est prendre position [5].

Alors, comment peut-on caractériser l'interaction entre le corps humain et son milieu ? Canguilhem nous invite à penser la spécificité biologique, en opposition à un rapport de type physico-chimique. Le rapport biologique dépasse la représentation simple d'un ensemble de « réponses réflexes » présumant la soumission du corps au milieu et à des mécanismes physico-chimiques. « *Or le propre du vivant, c'est de faire son milieu, de se composer son milieu* » [4, p. 143]. Le milieu est le fruit d'une élaboration du sens. « *Un sens, du point de vue biologique, c'est une appréciation de valeurs en*

rapport avec un besoin. Et un besoin, c'est pour celui qui l'éprouve et le vit, un système de référence irréductible et par-là absolu » [4, p. 154].

Les rapports biologiques présupposent que la totalité de l'organisme vivant est en rapport avec le milieu, ce qui exige de comprendre « *qu'entre l'organisme et l'environnement, il y a le même rapport qu'entre les parties et le tout à l'intérieur de l'organisme lui-même* » [4, p. 144]. Cette unité biologique suppose donc que l'on recentre le sens du vivre autour du vivant et de ses propres normes. « *Entre le vivant et le milieu, le rapport s'établit comme un débat où le vivant apporte ses normes propres d'appréciation des situations, où il domine le milieu et se l'accommode* » [4, p. 146]. Et ces normes internes ont pour référence la vie elle-même. Le fait que le milieu humain soit centré sur le sens de la vie humaine fait qu'il est dans un processus de re-construction permanent, orienté par les sens que l'homme attribue lui-même à son milieu. « *Le milieu propre de l'homme, c'est le monde de sa perception, c'est-à-dire le champ de son expérience pragmatique où ses actions, orientées et réglées par les valeurs immanentes aux tendances, découpent des objets qualifiés, les situent les uns par rapport aux autres et tous par rapport à lui. En sorte que l'environnement auquel il est censé réagir se trouve originellement centré sur lui et par lui* » [4, p. 152].

L'expérience humaine et les différentes réponses aux sollicitations du milieu se construisent selon les possibilités de la vie collective et dans une culture donnée. « *L'homme peut apporter plusieurs solutions à un même problème posé par le milieu* » [4, p. 142]. Lorsqu'ils transforment le milieu par l'inventivité technique, les hommes y appliquent le même principe : la transformation du milieu en

fonction d'eux-mêmes et des valeurs qui constituent des systèmes de référence face aux besoins de la vie au travers de l'histoire. Ces systèmes de référence sont aussi à la base des rapports sociaux.

L'être humain se constitue concomitamment aux transformations des modes de vivre, les caractéristiques des modes de vivre deviennent constitutives de l'ontogénie humaine. La dynamique de constitution de l'individu et la dynamique de constitution du milieu sont inter-constitutives ou mutuellement génératives [11]. Le corps humain s'y inscrit, en se structurant dans un rapport permanent avec le milieu technico-social, sans qu'il s'agisse d'un rapport déterministe. « *La forme et les fonctions du corps humain ne sont pas l'expression des conditions faites à la vie par le milieu, mais l'expression des modes de vivre dans le milieu socialement adoptés* » [5, p. 203]. Le milieu ne s'infiltré pas à travers les membranes du corps, indépendamment de ses propres normes internes, et la perméabilité de ces membranes est le résultat non seulement d'un ensemble de mécanismes physico-chimiques, mais aussi d'un système de valeurs complexe, fondateur de son activité normative.

La prise en considération de la vie, comme activité normative, a des implications importantes sur la définition de la notion de santé, comprise comme expérience humaine, tentative de singulariser le milieu en fonction de ses propres normes de santé et des valeurs qui les soutiennent. La production de connaissances sur la santé et la maladie doit être resituée dans les débats entre l'histoire de chaque personne et le milieu dans lequel il vit. L'universalité des concepts n'annule pas la singularité de l'expérience de chaque personne, pour laquelle la santé se manifeste comme une construction possible de soi-même dans un milieu reconnu et socialement adapté. Elle est un critère implicite du vivre.

2.2. L'activité humaine de travail

La notion d'activité, centrale dans l'approche ergologique [17, 18], désigne cette transformation de la vie en l'homme, la vie étant une recherche toujours risquée d'un débat avec les normes du milieu, une tentative de recentrer ce milieu, non plus seulement écologique mais aussi social, autour des normes de santé du vivant humain, producteur, travailleur.

Le point de vue de l'activité évoque nécessairement les rapports entre valeurs, savoirs et agir en compétence, configurées dans la singularité des situations concrètes de travail. Cela exige l'émergence de l'expérience de ceux qui travaillent, et ce n'est pas sans conséquence sur la production des savoirs concernant le travail humain, notamment dans le champ santé-travail.

Du point de vue ergologique, l'expérience humaine au travail est constituée par une gestion permanente de soi-même dans les situations de production. *« La gestion, comme vrai problème humain advient partout où il y a variabilité, histoire, où il faut faire face sans pouvoir recourir à des procédures stéréotypées. Toute gestion suppose des choix, des arbitrages, une hiérarchisation d'actes et d'objectifs, donc de valeurs au nom desquelles ces décisions s'élaborent »* [17, p. 433].

Les principes technico-scientifiques appliqués aux milieux de travail et à la conception du travail prennent la forme de normes techniques, organisationnelles et gestionnaires. Il en résulte une structure productive qui hétéro-détermine les objectifs du travail humain, ses outils, son temps, son espace et qui se cristallise en normes qui délimitent les rapports entre les hommes et les techniques, les objectifs de la production, les temps et les espaces productifs, la hiérarchie, la sécurité et la santé. De son côté le travail, en tant qu'activité humaine, nécessite une gestion permanente de soi-même dans un milieu toujours mouvant, en mobilisant des savoirs et des valeurs incorporées dans les pratiques, conditions pour *l'agir en compétence*. [17, pp. 479-503].

Les normes se proposent comme « *un mode possible d'unification d'un divers* » [5, p. 177], sans pour autant annuler le divers. Toute variabilité des situations productives, dont la variabilité humaine, se gère dans le travail humain, au-delà des prescriptions normatives. *L'ergonomie de l'activité* [22] met en valeur les différences entre le travail prescrit et le travail réel. L'ergologie approfondit l'analyse de cette distinction : l'écart entre prescription et réalité du travail ne s'explique pas seulement par les « trous de normes » qui résultent de la variabilité des événements techniques, sociaux et humains inhérents aux processus productifs. Le travail n'est jamais seulement exécution puisqu'il mobilise en situation productive cet arbitrage permanent entre l'usage de soi par soi-même et par les autres, entre « normes antécédentes » et normes inscrites dans l'histoire du corps de celui qui travaille.

L'arbitrage entre « l'usage de soi par soi-même et l'usage de soi par les autres » implique des renormalisations. Les normes antécédentes seront réinterprétées dans le but de les ajuster à soi-même

et à la situation concrète. Les renormalisations comprennent des choix donc, des critères. Ces critères ont un rapport avec l'univers des valeurs qui sont en nous et qui sont au cœur des débats de normes. L'activité humaine est un re-travail permanent d'un univers de valeurs, une re-définition et une re-hiérarchisation. Travailler c'est se gérer soi-même dans un milieu circonscrit par des normes d'ordre technique, organisationnel et managérial qui fixent au travail humain des objectifs et déterminent ses instruments, son temps, son espace. Cependant, ces niveaux d'hétéro-détermination n'excluent pas l'activité humaine en tant que mobilisation de savoirs et de valeurs intégrés dans les pratiques, conditions pour l'agir en compétence dans un milieu en évolution constante.

2.3. La gestion de la santé au travail

Considérer la santé en tant que valeur fondatrice de l'activité humaine suppose de penser les rapports entre activité humaine et risques au travail comme une expérience indissociable de la singularité des situations de travail.

Cette affirmation a des conséquences importantes sur les connaissances nécessaires à la gestion de la santé et des risques au travail, cela implique l'accès aux expériences individuelles et collectives de reconnaissance et de hiérarchisation des risques, en fonction des spécificités des situations de travail. La diversité des situations de production et des histoires de chaque corps productif configure des possibilités de gestion des risques différenciées, selon les situations, les histoires personnelles et

collectives. La gestion de soi et de sa propre santé comme élément structurel de l'activité humaine ne se dissocie pas de celle-ci dans l'agir en compétence. Et l'agir en compétence est fondamentalement déterminé par les valeurs qui circulent à travers l'activité du travail. La hiérarchisation des risques est donc substantifiée par la hiérarchisation des valeurs relatives aux normes internes de santé et par le rapport avec le corps en activité. C'est cette dynamique de valorisation qui rend possible la singularisation du milieu productif comme tentative de construction d'un milieu cohérent avec les normes de vie.

Il arrive que les valeurs mercantiles, quantifiables qui soutiennent les normes de production, parmi lesquelles les normes de gestion de la santé et de la sécurité au travail, et les valeurs de la vie collective, non mesurées, qui soutiennent les compétences construites de façon individuelle et collective dans la spécificité des situations de production, entrent en conflit. Ces conflits de valeurs sont fréquemment assez importants pour rendre impraticable l'accomplissement du travail selon les normes prescrites par les gestionnaires de la santé et la sécurité.

Plus les principes de la gestion prescrite des risques s'éloignent de la singularité des situations de travail et des re-normalisations opérées, plus les chances d'une efficacité préventive s'amoindrissent. Paradoxalement, c'est cet éloignement qui fonde la gestion des risques comme instance spécialisée. Tout comme l'administration scientifique taylorienne du travail exigeait la dissociation entre le travail et la gestion du travail, l'administration scientifique de la santé et de la maladie au travail exige la

dissociation entre le travail et la gestion des risques au travail. C'est la condition même pour l'existence d'une gestion spécialisée des risques du travail.

Les travaux de Damien Cru dans le secteur du bâtiment confirment ce constat. Les « savoir-faire de prudence », en tant que savoirs de métier, se traduisent dans des comportements basés sur la connaissance des risques dans les situations concrètes de travail. Ces comportements ont tendance à s'opposer aux mesures préconisées par les spécialistes, ce que ces derniers interprètent comme une « résistance » par ignorance ou inconscience. Cru démontre qu'au contraire, *« la collectivité ouvrière préférerait alors renoncer à la prévention venue de l'extérieur, pour continuer de s'appuyer sur la prévention spontanée, issue des savoir-faire, des métiers et des traditions ouvrières du bâtiment. Ainsi, pourrait-on dégager des savoir-faire de prudence qui s'exercent dans des systèmes d'auto-régulation du collectif de travail, et de l'auto-régulation des rythmes et des modes opératoires individuels. Il s'agit donc d'un affrontement entre une organisation spontanée du travail par les ouvriers et une organisation imposée de l'extérieur par les ingénieurs, affrontement dans lequel se joue de surcroît un conflit fondamental entre deux conceptions de la sécurité »* [7, pp. 239-240].

Abdallah Nouroudine [14] défend l'hypothèse selon laquelle l'infraction aux normes de sécurité prescrites est une condition de production de savoir-faire de prudence essentiels à l'efficacité des systèmes de production, comme à la gestion de la santé au travail. Les rapports entre le risque et l'activité humaine sont analysés comme expérience humaine à part entière tandis qu'est remise en question, au cours de l'activité de travail et en temps réel, l'objectivation du risque de manière externe.

La gestion des risques au travail, conçue comme une pratique de spécialistes et, en tant que telle, éloignée des possibilités réelles de gestion de la santé dans l'activité de travail, se traduit par une normativité dissociée des situations réelles de risque. Pierre Trinquet résume bien cette question lorsqu'il explique que « *la réglementation est insuffisamment appliquée mais, surtout, parce qu'elle est difficilement applicable en son état et compte tenu des conditions globales actuelles de réalisation de la production (économiques, techniques, sociales, culturelles, organisationnelles, etc.)* » [20, p. 305].

La configuration des situations de risque dans les situations concrètes résulte des compromis élaborés aux interstices de la production, entre les normes et la variabilité, entre les limites du corps et les exigences de la production, entre l'histoire de chacun et l'histoire de ceux avec qui on travaille. Il s'agit d'un arbitrage permanent, où la santé, en tant que valeur fondatrice de l'activité humaine, convoque souvent des valeurs méconnues des spécialistes, ce qui augmente la distance entre le monde de la gestion spécialisée de la santé au travail et le monde de la gestion réelle de la santé au travail. « *Restituer la densité d'espace où s'opèrent ces compromis et ces arbitrages nous paraît nécessaire pour refuser la thèse qu'il n'est de gestion que celle des spécialistes habilités comme tels* » [17, p. 434]. Il s'agit là d'une condition pour que les principes de prévention puissent atteindre l'origine pathogénique des situations de travail, et prendre en compte la singularité des re-normalisations de l'activité de travail dans des contextes toujours spécifiques.

3. La gestion de la santé au travail comme question collective

L'activité humaine de travail et le phénomène santé/maladie au travail ne peuvent être dissociés. Ils se déploient sur un même axe historique, parmi les médiations de la structure psycho-biologique humaine dans des circonstances productives à la fois singulières et collectives. La maladie au travail, en tant que phénomène à la fois particulier et social, singulier et pluriel, dévoile parfois, ou cache le contenu des médiations qui en sont à l'origine.

Si nous affirmons que la santé et la maladie se constituent essentiellement dans l'expérience toujours singulière de chaque être humain, comment conceptualiser les configurations sociales qui expriment la maladie en tant qu'expérience collective ? Comment se construisent les processus interactifs entre les individus immergés dans la singularité des situations ?

Ces questions nous renvoient à l'épidémiologie, comme discipline qui prétend contribuer à l'interprétation et l'analyse de la dimension collective dans le domaine de la santé et de la maladie. Almeida Filho [1] définit l'objet d'étude de l'Epidémiologie comme étude des occurrences de santé et de maladie en masse, concernant un nombre significatif de personnes, regroupées dans des sociétés, des collectivités, des communautés, des groupes démographiques, des classes sociales ou autres collectifs d'êtres humains. Gonçalves [10] le définit comme étude de la dynamique – genèse et devenir – des processus de santé et maladie, dans des populations spécifiques, avec toutes les caractéristiques historiques et sociales qui leur donnent leur spécificité.

La définition ou les définitions de la notion de collectif qui apparaissent dans les études épidémiologiques nous renvoie au cœur de cette discipline. Pour Breilh [3], la focalisation du rapport collectif-individu a des incidences sur les bases de la discipline épidémiologique, sur sa méthodologie, ses techniques et, surtout, sur sa projection pratique comme outil de transformation des conditions de vie humaine. Barreto et Alves [2] font de longues critiques sur la façon dont la notion de collectif est définie habituellement dans la littérature épidémiologique, en termes de système objectif de rapports sociaux, sans prise en compte des manifestations individuelles, et vidée de son caractère explicatif. Le collectif est conçu dans d'une perspective structuraliste, il devient une réalité en soi et présuppose l'idée d'une détermination sociale sur les phénomènes collectifs émergents. Cette définition s'oppose aux études qui focalisent sur les interactions sociales et qui montrent que les individus contrôlent leurs actions lorsqu'ils négocient, adaptent et modifient les significations et les contextes. Les formations ou entités collectives, en tant que construction de significations, résultent de processus interactifs.

Les implications des circonstances structurelles ne peuvent pas être négligées, surtout lorsque nous étudions la santé et la maladie en tant que phénomènes collectifs. Cependant l'activité humaine exige le mouvement de singularisation, ce qui fait que les circonstances sont toujours transformées par l'expérience humaine, conformément aux possibilités de la vie collective, dans une culture spécifique et dans un système de valeurs qui servent de repères.

Lorsque l'on affirme la spécificité du travail comme origine des processus de maladie, il faut se demander : comment pouvons-nous accéder aux configurations collectives pour comprendre la maladie comme un processus modulé dans l'agir en situation de travail ? Dans la recherche d'éléments de réponse, la notion d'Entités Collectives Relativement Pertinentes [17, pp. 499-500] permet d'analyser les rapports entre le pôle des macro-territoires de la gestion globale des activités économiques et de la politique, et le pôle des micro-territoires, là où se déroulent les activités humaines. Les ECRP résultent de la dynamique de la vie commune, provoquant le re-travail des valeurs entre le macro et le micro. En étant des sortes de matrices de l'histoire, elles existent dans toutes les organisations humaines.

La désignation « entités » a un rapport avec l'invisibilité des frontières de ces collectifs, dans la mesure où ces limites sont variables, indépendantes de configurations sociales prédéterminées. Ces entités sont « relativement pertinentes » car elles sont en rapport avec des liens tissés dans la vie collective et sont en reconstruction permanente. La configuration d'une ECRP se fait en fonction d'une part, de valeurs socialement partagées, non mesurables et qui fondent la vie collective ; d'autre part, en fonction des nécessités d'efficacité collective ou de la construction des compétences pour vivre.

La capacité à travailler dans des ECRP, à construire des synergies entre des histoires personnelles et des profils de compétence autour des objectifs du travail, fait partie des ingrédients de la compétence mobilisés dans l'activité humaine de travail. Les ECRP ne correspondent qu'en partie aux équipes professionnelles prédéfinies par les gestionnaires du travail et les organigrammes, elles dépassent les lacunes provenant de la division formelle du travail, face à la variabilité des situations de production,

et rendent possible l'appropriation collective de la dimension singulière et historique des situations de travail, par l'intermédiaire d'un pôle de gestion collective et de re-travail des valeurs.

La dynamique des valeurs qui soutient les ECRP, en rapport avec la hiérarchisation des valeurs qui circulent dans le contexte technique et social d'une situation, délimite le champ de possibilités d'une gestion individuelle et collective des situations de risque. Cela signifie que la gestion de soi et de sa santé dans un contexte professionnel s'inscrit doublement dans des normes de santé internes à soi-même en rapport avec l'histoire individuelle, et des normes de l'agir en compétence en rapport avec l'histoire des situations de production.

4. Considérations finales

Les phénomènes de santé et maladie se constituent dans la singularité et la diversité des expériences individuelles et collectives, tout en étant des constructions sociales attachées au modèle de développement, à ses structures techniques et sociales et à la dynamique des valeurs qui le sous-tend.

La question de la santé au travail nous renvoie directement aux relations entre les échelons macro et micro de la réalité sociale. L'ergologie nous invite à penser ce champ de relations comme celui de la gestion humaine, dont les synthèses se configurent à travers l'activité humaine et dans la diversité des situations productives. C'est là un grand défi, dans la mesure où cela exige de comprendre la diversité

comme autant de manières singulières d'appropriation sociale et technologique, historiquement et culturellement construites dans un contexte de mondialisation des relations de compétitivité inter-capitaliste.

Pour mieux comprendre les manières de vivre, de travailler et de tomber malade au travail, il faut donc retrouver les configurations singulières du vivre et du travailler, mettre en lumière les expériences individuelles et collectives de confrontations normatives. Cela implique de reconnaître que la normativité, au principe de la gestion spécialisée des risques du travail, sera toujours mise en débat dans l'expérience humaine. Cela exige d'adopter le point de vue de l'activité comme positionnement épistémologique ; cela signifie réincorporer les sujets du travail à la construction des savoirs sur le travail, en reconnaissant l'utilité des savoirs investis dans l'activité et des valeurs qui y circulent pour le retravailler les savoirs disciplinaires. C'est dans ce sens que l'ergologie propose la mise en dialogue des savoirs sous la forme de « *dispositif dynamique à trois pôles* » [17, p. 714] : le pôle des savoirs d'expérience, le pôle des savoirs institués et le pôle des exigences éthiques et épistémologiques. Les Groupes de Rencontres du Travail cherchent à concrétiser cette proposition. Bien sûr, c'est un exercice difficile mais devant les demandes de compréhension transformatrice des situations de travail et l'insuffisance des savoirs spécialisés face à la complexité des relations santé-travail, c'est un exercice nécessaire pour réussir à développer les compétences nécessaires.

Références Bibliographiques

- [1] ALMEIDA FILHO A., 1992, *Introdução à Epidemiologia Moderna*, 2^a edição, Belo Horizonte, COOPMED/ABRASCO
- [2] BARRETO M.L. et ALVES P., 1994, « O coletivo versus o individual na Epidemiologia : Contradição ou Síntese », dans *II Congresso Brasileiro de Epidemiologia*, Belo Horizonte, COOPMED/ABRASCO, pp. 184-191
- [3] BREILH J., 1994, « Dialéctica de lo coletivo en Epidemiologia », dans *Anais do II Congresso Brasileiro de Epidemiologia*, Belo Horizonte, COOPMED/ABRASCO, pp. 98-105
- [4] CANGUILHEM G., 1965, *La connaissance de la vie*, Paris, Presses Universitaires de France
- [5] CANGUILHEM G., 1966, *Le normal et le pathologique*, Paris, Presses Universitaires de France
- [6] COUTAREL F., DANIELLOU F., DUGUE B., 2005, « La prévention des troubles musculo-squelettiques : quelques enjeux épistémologiques », *@ctivités*, 2 (1), <http://www.activites.org>, pp. 3-18
- [7] CRU D., et DEJOURS C., 1983, « Les savoir-faire de prudence dans les métiers du bâtiment », *Les cahiers médico-sociaux*, 27^{ème} année (3), pp. 239-247
- [8] DURAFFOURG J., 2008, « Santé au travail, Santé du travail », *Ergologia*, n° 0, pp. 155-176
- [9] ECHTERNACHT E., 1998, *As Lesões por Esforços Repetitivos no contexto da reestruturação produtiva brasileira*, Tese de Doutorado, COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro

- [10] GONÇALVES R.B.M., 1990, « Contribuição à Discussão sobre as Relações entre teoria, objeto e método em Epidemiologia », dans *Anais do I Congresso Brasileiro de Epidemiologia*, Campinas/SP : ABRASCO, pp. 76-88
- [11] MATURANA H., 2001, « Biologia do psíquico, Onde está a mente ? », dans Magro C., Graciano M., et Vaz N., (Orgs), *A Ontologia da Realidade*, Belo Horizonte, Ed. UFMG, pp. 107-122
- [12] MINAYO M.C.S., 1993, *O desafio do conhecimento : Pesquisa Qualitativa em Saúde*, Rio de Janeiro, HUCITEC/ABRASCO
- [13] MINAYO M.C.S., 1994, « Quantitativo e Qualitativo em Indicadores de Saúde : Revendo conceitos », dans *II Congresso Brasileiro de Epidemiologia*, Belo horizonte, COOPMED/ABRASCO, pp. 83-92
- [14] NOUROUDINE, A., 2004, « Risco e atividades humanas : acerca da possível positividade aí presente », dans Figueiredo M., Athayde M., Brito J., Alvarez D., (Orgs.), *Labirintos do trabalho : interrogações e olhares sobre o trabalho vivo*, Rio de Janeiro, DP&A Editora, pp 37-62
- [15] ODDONE I., 1981, *Redécouvrir l'expérience ouvrière*, Paris, Messidor / Éditions Sociales
- [16] RANTANEN J., 1995, « Novas Epidemias em Saúde Ocupacional. Quais são e como identificá-las », *La Medicina del Lavoro*, 86/2, pp. 139-151
- [17] SCHWARTZ Y., 2000, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Toulouse, Octarès Éditions
- [18] SCHWARTZ Y., 2007, « Un bref aperçu de l'histoire culturelle du concept d'activité », *@ctivités*, n° 4 (2), <http://www.activites.org>, 122-133

- [19] THEBAUD-MONY A., 2006, « Histoires professionnelles et cancer », *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, n° 163, pp. 18-31
- [20] TRINQUET P., 1996, *Maîtriser les risques du travail*, Paris, Presses Universitaires de France
- [21] VIDAL M.C.R., 1993, *Programa Científico do Grupo de Ergonomia e Novas Tecnologias*, COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro, COPPE/UFRJ
- [22] WISNER A., 1995, *Réflexions sur L'ergonomie, 1962-1995*, Toulouse, Octarès Editions

B. CONFERENCES *

* Ces trois conférences ont été prononcées lors du colloque international « Travail, Identités, Métier : Quelles métamorphoses ? », 23, 24 et 25 juin 2009, Paris, Collège de France

CONNAÎTRE ET ETUDIER LE TRAVAIL

Yves Schwartz

Que peut bien vouloir dire à propos du travail l'expression « *chercher à le connaître* » ?

Sans un minimum de définition du travail, pouvons-nous être sûrs de ce que signifie « le connaître ? ». Peut-on présenter une théorie des nombres, sans définir en même temps quel ensemble on vise ? Vise-t-on les nombres naturels, rationnels, réels, ou au-delà, les imaginaires ? Si on les définit comme l'ensemble des réels, connaître des entités comme $i^2 = -1$ n'a aucun sens.

C'est une question qui m'a toujours « travaillé », tant comme philosophe que comme acteur plus ou moins engagé. Et ce depuis 1968, quand ce maître si ambigu que fut Louis Althusser, théorisant les « Appareils Idéologiques d'Etat », affirmait que, comme tous les sujets qui « *marchent tout seuls* », chacun qu'il soit « *ouvrier, patron, soldat* » occupe bien « *la place* » qui lui est désignée « *dans cette vallée de larmes* ». Etudiez les « places », ici celles de la production sociale, et vous aurez tout ce que

vous vouliez savoir sur le travail. Approche assez caricaturale, mais qui nous renvoie à un problème profond et récurrent : comment évaluons-nous les catégories et concepts par lesquels nous décrivons le travail, à distance relative de ce qui se trame en lui, dans sa durée opérative ? Et par là- même comment évaluons-nous, nous-mêmes, cette place sociale que nous occupons, comme spécialistes supposés du travail ?

Ce n'est en rien une question facétieuse ou provocatrice : elle concerne tout autant l'exercice de nos métiers que le « vivre ensemble » avec ceux qui travaillent ou ont travaillé (d'ailleurs, au sens large, c'est tout le monde). Peut-être y aurait-il eu quelque sagesse à commencer par là.

En tout cas, j'ai toujours rêvé de faire un dialogue socratique autour de cette question, peut-être parce que seule la forme dialoguée nous aide à découvrir nos savoirs mais aussi nos insavoirs sur des notions quotidiennement manipulées par nous. Certes, si Platon a mis en scène des dialogues sur « Le beau », « Le courage », « L'amour »..., « Le travail » n'eût pu lui fournir une matière, tant nous savons, depuis notamment les études de Jean-Pierre Vernant, que cette notion abstraite est, à cette époque, anachronique, l'activité industrielle se divisant dans la Grèce classique en quelques grands registres hétérogènes.

Cela pourrait avoir quelque ressemblance avec ceci.

Socrate : « *Poludaidalos, toi qui est si habile, pourquoi me dis-tu un jour que le travail disparaît, un autre jour qu'il se transforme, le lendemain qu'il a cessé d'être usage du corps, et à la fin de la semaine, que c'est sa valeur qui disparaît ? Je sens la chose m'échapper. Toi qui es compétent, aide-moi : de quoi parle-t-on ?* ».

On imagine une première série de réponses expéditives.

Poludaidalos : « *Voyons Socrate, chacun sait quand il sort de chez lui pour aller à la fabrique, au chantier du Laurion, à l'hospice, au bureau, le pédagogue à l'école, qu'il va « travailler ». Ne nous complique pas les choses* ».

Socrate : « *Tu parles d'or, Poludaidalos. Mais celui qui travaille chez lui toute la nuit sur ces merveilleuses nouvelles machines, à tracer de nouveaux plans pour l'Erectheion, que son maître d'œuvre lui a demandé pour l'aube ? Celui qui parcourt toutes les rues d'Athènes pour proposer aux échoppes les produits de son patron ? Ne « travaillent-ils » pas aussi ? Le travail est-il défini par des temps et des lieux ?* »

« *Tu t'amuses à nos dépens, répondrait Poludaidalos. Puisque tu insistes, je te donne une définition stricte et imparable du travail : tous ces exemples et bien d'autres ont en commun de relever d'un échange codifié par nos règlements. Contre une certaine quantité et qualité de notre industrie*

personnelle, on reçoit en échange un salaire ou une rétribution. Cet échange formalisé s'appelle travail ».

Socrate : *« Cela a quelque apparence de vérité. Mais dis-moi, Poludaïdalos, quelque chose me tracasse. « Echange formalisé », dis-tu : mais la mère de famille qui s'occupe des leçons des enfants, prépare la bouillie aux olives, et tout en même temps lave le linge et pouponne, ne s'active-t-elle pas de façon bien comparable à une salariée, pour employer ton langage, dans la crèche de la rue voisine où grandissent nos futurs hoplites ? A mépriser cette forme-là de travail sous prétexte qu'elle ne serait pas formalisée, ne devons-nous pas craindre qu'Aristophane nous remette en scène la colère de nos compagnes, bien pire que « L'Assemblée des Femmes » ».*

« Où veux-tu en venir ? » demanderait l'autre, irrité.

*« Cela me fait penser, dirait **Socrate**, au propos d'un vénéré sage du travail, qui serait avec nous aujourd'hui s'il n'avait rejoint il y a peu le royaume des bienheureux, Jacques Duraffourdikos. Un plombier payé par son maître, racontait-il, disait, que c'est quand il réparait par amitié et pure bénévolence les tuyaux de son voisin qu'il « travaillait vraiment ». Vois-tu, Poludaïdalos, un essaim d'exemples me vient, rapporté par les voyageurs d'au delà de nos mers, où les gens échangent divers biens sans passer par cette formalisation bien visible définissant des temps, lieux, opérations, et contreparties fixes en argent : je pense au gardiennage des chars au long des trottoirs des cités encombrées du Sud, à la vente de mille produits de consommation quotidienne par des camelots dans ces mêmes cités... Sans doute, la formalisation de cet échange n'a pas la visibilité dont tu parles. Mais*

je crois bien qu'elle se prépare dans des agoras cachées, où on apprend collectivement comment il faut négocier les contraintes pour survivre ».

*« Mais, aurait rétorqué **Poludaidalos**, tu mélanges à plaisir. Acceptons qu'il y ait deux essences différentes du travail, l'une engageant une rétribution monétaire, l'autre appelée travail pour te faire plaisir mais à l'écart du circuit de la première. Le « travail » qui s'y fait relève soit de l'un soit de l'autre ».*

*« Peut-être as-tu raison avec tes deux essences pour un même mot. Mais, cher Poludaidalos, insinuerait **Socrate**, n'as-tu pas l'attention trop fixée sur Athènes ? Une enquête à la manière du vieil Hérodote, menée par Nouroudinos sur l'industrie des pêcheurs de son pays, bien loin au delà des rivages égyptiens, nous raconte qu'au retour sur le yiko, le quai, ils forment trois parts du poisson capturé, la part du don, la part pour nourrir leur famille, la part vendue contre la monnaie qui fait loi là-bas. Quand avec adresse, ils engagent leur corps entier pour pister ce poisson deviné dans les remous de l'onde, l'ont-ils déjà coupé ou se sont-ils coupés eux-mêmes en trois parties ? ».*

*« Je te vois venir, poisson torpille, reprend **Poludaidalos**. Soit, j'ai proposé une dichotomie sans la prudence nécessaire dès qu'on dialogue avec toi. Ce qui est vrai est ceci : le travail commence avec nos sociétés d'humains, qui ne peuvent assurer leur existence qu'en accomplissant jour après jour des tâches de plus en plus techniques et diverses, pour des produits que la nature ne nous fournit pas. Qu'important les formes, les degrés de codification et d'échange d'argent, ces tâches doivent être*

divisées entre citoyens, métèques et esclaves. Tout le monde ne peut pas tout faire, mais toutes ces tâches doivent y être accomplies pour que la cité survive. Voilà d'où naît « le travail » ».

*« A la bonne heure, dirait **Socrate** : le travail ne serait-il pas né alors il y a quelque sept mille ans, au delà des terres phéniciennes, avec les premiers villages de paysans, là où pour la première fois nos semblables ont organisé leur vie collective autour du labour, de la récolte, de la domestication des bœufs et des chèvres ? Bref, les premières « sociétés du travail », selon ta dernière définition ? »*

« Pour une fois tu as dit vrai », acquiescerait l'interlocuteur.

*« J'ai un doute, s'empresserait de dire **Socrate** : nos fouilleurs de terre nous rapportent que des milliers d'année avant ces sociétés de paysans, pour chasser, dépecer, nos ancêtres s'échinaient à débiter des lames avec des béquilles en os pressés au coin de leurs épaules ; et encore bien avant, ils débitaient, retouchaient, façonnaient, des blocs de pierre, anticipant les plans de frappe selon des méthodes d'une ancienneté remontant sans doute aux enseignements des dieux, et s'adaptant aux multiples accidents que ces méthodes n'avaient pu prévoir. Si du « travail » on retire cela, est-on sûr de ne pas se fourvoyer dans notre recherche d'essence ? »*

*« Franchement Socrate, dirait **Poludaïdalos** quittant la scène excédé, que nous sert ce galimatias. A l'Assemblée, on demande des stratèges pour la guerre, mais aussi pour gouverner le travail. Tu ne sers qu'à nous coudre la bouche ».*

« *C'est vrai*, conclurait **Socrate**, *je ne sais plus trop moi-même que penser. Peut-être après tout ta définition d'échange d'industrie contre argent avait-elle du bon ?* ».

Je pense en effet que définir le travail est une tâche vaine. Mais je pense aussi que demeure quelque chose de très profond sous l'ironie socratique : il n'y a pas d'essence du travail, mais n'y a-t-il pas une sorte de dramatique commune qui implicitement nous rend acceptable l'usage du même mot « travail » dans des circonstances si différentes ?

Dans toutes les scènes évoquées, et c'est le propre du génie humain, toute mise en œuvre d'activité industrielle est anticipée par des normes opératoires et sociales, qu'on peut donc dire antécédentes. C'était déjà vrai des antiques « méthodes » de taille paléolithiques, levalloisiennes ou autres, de l'organisation collective des semailles, des fenaisons, et des enclos, des normes diététiques, des procédures de colmatage des fuites, des gammes opératoires, des protocoles et procédures, du respect des organigrammes, des hiérarchies, des règles de prévention, des contrats et des lois civiles. Pas de travail *humain* sans normes antécédentes.

Mais en même temps, nous l'affirmons abruptement, mais nous l'avons souvent justifié ailleurs, il est *impossible* et *invivable* que ce travail humain puisse s'approcher et donc se faire *connaître* comme pur produit de ces normes antécédentes. A propos de cette affirmation proprement « ergologique » -

relevant donc d'une étude de l'activité humaine en général-, nous souhaiterions mentionner une triple paternité, celle de trois médecins « atypiques » : laissant de côté l'exercice des actes médicaux, ils ont chacun confronté leurs interrogations sur la santé et la maladie avec la rencontre par tout humain de ces normes antécédentes. Il n'est pas indifférent que ces trois professeurs, docteurs en médecine, le psychologue italien Ivar Oddone, le philosophe Georges Canguilhem, l'ergonome Alain Wisner, aient été, différemment selon leur âge, marqués par la résistance au nazisme et au fascisme, période que l'on pourrait caractériser comme dérive totalitaire des normes antécédentes socio-politiques. Il est particulièrement notable que tous trois aient été profondément interpellés par le gouvernement taylorien du travail, tentative la plus extrême dans l'histoire de corseter l'activité industrielle par et dans les normes antécédentes. La santé est-elle possible quand les normes antécédentes ne s'offrent plus à l'humain au travail que comme visée d'une hétérodétermination totale, et non plus aussi comme ressources pour l'agir ?

Sans doute certains auront-ils été plus sensibles à l'impossibilité *technique* de cette hétérodétermination compte tenu de ce que Canguilhem avait appelé les « infidélités du milieu » ; Canguilhem lui le fut davantage à sa dimension *invivable*. Mais les trois nous auront aidé à retravailler la notion même de santé : le corps, biologique, objet du médecin, reste le support de cette « dramatique » ; mais au-delà, il est le centre de tentatives de reconfigurations du monde à vivre, tel qu'il se propose et/ou s'impose à travers un monde humanisé, et donc modifiable, de normes antécédentes.

Articuler l'héritage de ces trois «médecins atypiques» et sans rapports entre eux, est notre fait. Ergologiquement, il nous paraît difficilement réfutable que toute activité humaine, et notamment les diverses formes évoquées comme « travail » dans notre dialogue fictif, soient *toujours* traversées par des débats de normes. Du plus enfoui dans le corps, du quasi-inconscient, au plan le plus explicite et revendiqué, toute activité de travail est toujours une sorte de *dramatique*. Entre les normes antécédentes, propres à toute organisation humaine, et la mise à distance technique et humaine de *l'impossible/invivable*, toute activité industrielle suppose des *débats de normes* ; pour trancher jour après jour ces débats, il faut la présence opérante en nous de *valeurs* ; arbitrages qui mènent à des *essais de renormalisations* guidant notre agir industriels.

Telle serait notre manière de répondre à l'impossible quête d'essence du travail, que Socrate opposait avec impertinence aux certitudes de Poludaïdalos.

Nous pouvons alors revenir à la question : qu'est-ce que *connaître* le travail ?

Tout ce qui résulte de savoirs cristallisés, déposés dans les univers de normes antécédentes qui encadrent les situations de travail, est connaissable, plus, à connaître : normes techniques, organisationnelles, gestionnaires, juridiques... Le patrimoine des sciences humaines et sociales, qui propose des grilles d'interprétation de l'agir social est à prendre en compte.

Mais est-il vrai aussi que toute activité industrielle se présente comme cumul de débats de normes ? D'où résultent en chaque lieu et jour où nous avons à vivre des renormalisations reconfigurant dans l'infinitésimal ou le visible notre milieu de vie et de travail ? Si oui, alors l'ambition de connaissance doit en tirer les conséquences. Nos « places » ne formatent jamais à elles-seules nos essais de vivre le travail en santé. Cela trace une limite toujours à redécouvrir aux anticipations conceptuelles.

Certes, Poludaïdalos n'avait pas tout à fait tort, comme Socrate le constatait en lui-même au terme de l'échange. Bien des contributions entrent dans le travail sous sa forme d'échange codifié, ce que nous appelons le travail « *stricto sensu* » : échange de prestation rémunérée dans une société marchande et de droit. Dans notre expérience quotidienne et dans les crises que nous vivons, cette détermination du travail est fondamentale. Comment déconnecter de ce cadre historique les compétences à acquérir sur le travail dans nos sociétés ? Il y a quelque chose d'instable, de critique, qui spécifie ces sociétés dans cet échange d'hétérogènes, argent contre temps d'activité. Il est légitime que nos collègues compétents en gestion, en organisation technique, en ergonomie, en pathologies et souffrances au travail, en risques professionnels, en droit, en management...se saisissent du travail sous cette forme *stricto sensu* sans devoir se poser d'abord la question platonicienne d'une insaisissable essence ; ce qui n'empêche pas d'ailleurs nombre d'entre eux de dépasser ce cadre historique vers une préoccupation anthropologique.

Mais la question reste néanmoins posée, en ces termes épistémologiques et ses implications opérationnelles. Neutraliser cette entrée sur le travail par les débats de normes, qui n'est plus

spécifique à nos sociétés marchandes et de droit, c'est toujours construire le risque de méconnaître ces dramatiques de l'activité, qui font histoire, qui peut-être *font* l'histoire ; et qui par là même sont inanticipables. On ne peut prédire comment la singularité des personnes et des groupes, la singularité des situations de travail, vont déterminer la combinatoire « impossible/invivable » face aux normes antécédentes. On ne peut prévoir comment les valeurs vont peser *en ce cas* sur les arbitrages : c'est pourquoi les connaissances antécédentes sont toujours pour partie à remettre *en instruction*. Sinon, on mécanise la vie humaine au travail, ce dont abusent les panoplies de ratios quantitatifs, ou « l'évaluation *aux résultats* » qui cache les débats de normes.

Le contrat de travail, par exemple, comme échange d'activité contre rémunération, suppose au sein d'un Etat de droit, une exigence justifiée de définition faisant norme antécédente. Mais « activité », c'est-à-dire ? Dès 1979, notre collègue Alain Supiot se demandait comment il pourrait y avoir « une discussion *ex ante* sur la définition précise de l'activité du salarié », sauf à éliminer l'exercice du pouvoir patronal, et ajouterions-nous surtout, à ignorer les débats de normes à gérer au fil de cette activité. Du coup, sans volonté de mise en visibilité de ces débats de normes, comment apprécier les cas où l'on peut parler de « modification substantielle » de l'activité, permettant de qualifier un changement de « modification du contrat de travail » ? Il y a là de l'inanticipable par des règles et procédures *ex ante*. Pour juger, pas d'autre solution que de s'instruire des *dramatiques de l'activité*.

Autre exemple de très grande ampleur, que développera sans doute notre collègue brésilienne Daisy Cunha : la redécouverte de l'univers du travail de la mine dès lors que des universitaires se proposent

de se laisser instruire de celui-ci en échangeant sur la longue durée savoirs codifiés des ergonomes, sociologues, médecins...et savoirs investis dans le creuset des débats de normes à travers lesquels ces populations de mineurs ne cessent de refaire histoire, « mine par mine » : « *Alors c'est compliqué de généraliser* » dit l'un d'eux.

Avant de s'être instruits de ces gestion de l'impossible / invivable par ceux qui la gèrent, ne disons pas que l'on ne sait rien, mais que notre science est dans l'inconfort.

On peut évoquer un autre champ stratégique aujourd'hui : comment penser le développement des peuples et particulièrement ceux du Sud, dans un contexte universalisé par la mondialisation ? Peut-on penser le développement pour les autres ? Se développer, c'est se travailler, c'est-à-dire se choisir ; les activités industrielles sont un lieu majeur -et sous-estimé- où se convoquent des valeurs de vie à travers les débats de normes. Peut-on penser des politiques de développement sans s'instruire de ces dramatiques enracinées dans l'histoire singulière de ces peuples et porteuses de réserves d'alternatives ? Abdallah Nouroudine le dira mieux que moi.

S'interroger sur la nature, même insaisissable, du travail, pour mieux approprier les démarches qui cherchent à le connaître, c'est une position qui a sa logique. L'enquête socratique n'était pas inutile.

COMMENT CONNAITRE LE TRAVAIL QUAND LE TRAVAIL N'EST PLUS LE TRAVAIL ?

Abdallah Nouroudine

« Comment connaître le travail quand le travail n'est plus le travail ? ». Cette question comporte deux aspects : le premier est d'ordre méthodologique (« comment connaître le travail ? »). Le second concerne cet objet hypothétique que serait « le travail qui n'est plus le travail ». Avant de proposer des pistes de réflexion quant au premier aspect du sujet, nous tenterons de clarifier ce dont il est question dans l'expression « le travail qui n'est plus le travail » en analysant en particulier les rapports entre, d'une part, le travail marchand et, d'autre part, le travail non-marchand et le « travail informel ». Cela nous conduira ensuite à examiner si une activité humaine socialisée peut être réellement informelle en étudiant succinctement la question de la norme dans l'activité humaine. Ainsi, nous pourrons enfin proposer quelques repères méthodologiques pour tenter de comprendre des activités supposées être informelles en portant l'attention sur les principes épistémologiques de l'ergonomie et de l'ergologie.

1. Qu'est que « le travail qui n'est plus le travail » ?

On ne peut tenter de comprendre l'idée d'un travail qui ne serait plus le travail qu'en le mettant en rapport avec un travail qui serait encore le travail. Le « travail qui n'est plus le travail » serait (pour emprunter le langage platonicien) une apparence de travail par rapport au vrai travail ou au travail « réel ». Si le vrai travail, c'est le travail marchand (modèle du travail), alors on peut supposer que le « travail qui n'est plus le travail » serait le travail non-marchand et le « travail informel » (copies imparfaites du modèle). Il y a donc lieu de déterminer si le travail non-marchand et le « travail informel » existent et fonctionnent effectivement en tant que copies d'un modèle qui serait le travail marchand.

1.1. Le travail marchand est considéré comme une référence

En faisant allusion à un « travail qui n'est plus vraiment le travail » on pense au travail tel qu'il est en dehors de la norme admise pour considérer qu'une activité humaine est un travail. Dans le contexte international actuel caractérisé par la mondialisation de l'économie et du commerce, la norme dominante du travail est celle du travail marchand ou encore le « travail *stricto sensu* » tel que défini par Yves Schwartz à savoir une « prestation rémunérée dans une société marchande et de droit » [9, p.

678]. Le développement des activités productives a connu un tel essor dans les sociétés occidentales que le travail marchand s'est constitué en critère déterminant d'appartenance sociale. L'importance du travail marchand est telle que, dans l'usage courant, les termes de travail et de travail marchand se sont imposés comme des synonymes. Marshall Sahlins observait déjà la centralité du travail marchand dans les sociétés occidentales lorsqu'il affirmait que : « [...] Dans la culture occidentale, l'économie est le lieu principal de la production symbolique. Pour nous, la production de marchandises est en même temps le mode privilégié de production et de transmission symbolique. Le caractère unique de la société bourgeoise consiste non pas dans le fait que le système économique échappe à la détermination symbolique, mais dans ce que le système économique est structurellement déterminant » [8, p. 262]. C'est parce que le travail marchand est « structurellement déterminant », dans les sociétés occidentales, qu'il constitue une norme de référence par rapport à laquelle s'évalue l'intégration ou l'exclusion sociale et que s'effectue la discrimination entre le formel et l'informel dans les activités humaines.

En effet, si on considère que le travail marchand est effectivement une norme, sachant qu'« une norme, une règle, c'est ce qui sert à faire droit, à dresser, à redresser » [1, p. 179], alors « le travail qui n'est plus le travail », c'est le travail tel qu'il présente un écart ou une distorsion par rapport à cette référence. Le « travail qui n'est plus le travail », du fait de son écart par rapport à la norme que constitue le travail marchand, ce serait alors le travail non-marchand (très courant dans les sociétés africaines) et le « travail informel » (très répandu dans les pays du tiers-monde).

1.2. Le « travail qui n'est plus le travail » serait le travail non-marchand

Dans la plupart des sociétés africaines, le travail non-marchand est un mode de travail valorisé et reconnu socialement. Il permet d'acquérir des biens et des services utiles pour la satisfaction des besoins de vie. Il est un cadre dans lequel s'effectue l'échange au sens où le définit Marcel Mauss, à savoir un processus composé de trois exigences : donner, recevoir et rendre. Mais ici, ce qu'on échange, « ce n'est pas exclusivement des biens et des richesses, des meubles et des immeubles, des choses utiles économiquement. Ce sont avant tout des politesses, des festins, des rites, des services militaires, des femmes, des enfants, des danses, des fêtes, des foires dont le marché n'est qu'un des moments et où la circulation des richesses n'est qu'un des termes d'un contrat beaucoup plus général et beaucoup plus permanent » [5, p. 151]. Le travail non-marchand se fonde sur un échange dont la signification n'est pas strictement économique. Mais, dans l'idée d'un travail non-marchand, ce n'est pas la caractéristique de l'économique qui est absente, c'est celle du marchand. Autrement dit, parce que des biens sont produits et circulent dans le réseau social, le travail non-marchand demeure une activité économique, mais parce que les biens produits ne sont pas échangés en tant que marchandises, les activités qui sont réalisées pour les produire et les échanger ne sont pas marchandes.

Dans le travail non-marchand, les biens échangés sont un vecteur de construction et d'instauration de relations sociales qui peuvent être pacifiques ou conflictuelles. En outre, cet échange ne porte pas seulement sur les choses, mais aussi sur les valeurs symboliques dérivées des biens échangés

(honneurs, prestiges, autorité, etc.). Il n'est pas rare que la valeur symbolique dérivée des biens prenne le dessus sur la valeur des choses en tant que telles. Aux Comores, la réalisation du travail non-marchand répond à une logique qui est de cet ordre. Le travail non-marchand s'y présente comme un recours dans l'effort social de résoudre, au moins partiellement, des problèmes concrets d'alimentation, d'éducation, de main-d'œuvre, etc. Il est un vecteur de reconnaissance et d'intégration sociale autrement plus puissant que le travail marchand car il est enraciné dans la culture et dans l'histoire.

1.3. Le « travail qui n'est plus le travail » serait le « travail informel »

Le « travail informel » se distingue partiellement du travail marchand sur le plan des objectifs. Alors que la logique économique du « travail informel » est orientée vers les objectifs du profit et de la solidarité familiale, celle du travail marchand est recentrée sur l'objectif du profit. Néanmoins, dans le « travail informel », l'objectif du profit est subordonné à l'exigence de la solidarité familiale. Bien que l'expérience des pays du tiers monde révèle que le « travail informel » ne permet d'acquérir qu'un faible profit et de ne réaliser qu'une modeste solidarité familiale, cette dernière constitue un point de démarcation important entre le « travail informel » et le travail marchand. Dans son analyse de l'économie informelle, Bruno Lautier relève que la « logique de reproduction familiale [...] prime sur la logique de croissance de l'entreprise, ou même de maximisation du bénéfice. Cette logique de reproduction familiale vaut également dans de nombreux cas pour la famille élargie, ou même des

ensembles plus vastes comme la caste africaine » [4, p. 69]. Il illustre cette réflexion par l'exemple des forgerons en Afrique : « Alain Morice interprète l'endogamie de la caste des forgerons à Kaolack, couplée à l'embauche exclusive comme apprentis des enfants de la caste autres que ceux du patron de l'atelier, comme une manifestation de la priorité de la reproduction du groupe social sur d'autres objectifs. Même si l'on peut montrer que cela affecte défavorablement la productivité, ou que cela met en position de faiblesse les forgerons face à leurs clients ou fournisseurs, on ne peut y voir une irrationalité. Le caractère « sous-optimal », du point de vue économique, des rapports sociaux qui sont préservés est, en quelque sorte, le prix à payer pour que le groupe social se reproduise comme groupe, et c'est cette logique collective de reproduction qui prime » [4, p. 69]. L'importance de l'objectif de solidarité familiale conduit à un recentrement de l'objectif du profit dans le « travail informel » qu'il convient de ne pas sous-estimer.

L'infléchissement de l'objectif du profit dans le « travail informel » pourrait être, dans les contextes spécifiques des pays du tiers monde (notamment de l'Afrique) l'expression d'une négociation difficile entre, d'une part, la pression d'un modèle économique dominant (le capitalisme) sur le plan mondial et, d'autre part, la référence à un modèle local inscrit dans l'histoire basé sur le travail non-marchand. Il est un révélateur de la capacité d'infraction positive des peuples du tiers monde face au capitalisme et à la logique de l'économie de marché autorégulateur qui lui est consubstantiel. Il est un essai de renormalisation qui déplace partiellement le travail du cadre d'une économie de marché supposée autorégulateur à celui d'une économie de marché régulée où le profit est subordonné à la solidarité familiale. Une des particularités notoires de la régulation de l'« économie informelle » dans les

sociétés du tiers monde, par rapport à la régulation de l'économie dans les sociétés occidentales, est qu'elle est effectuée non par l'Etat (souvent affaibli), mais par les unités de productions qui coïncident souvent, dans leur composition, avec les unités familiales.

2. Une activité humaine socialisée peut-elle être informelle ?

L'informalité est de plus en plus attribuée à des activités importantes de la vie sociales dans des sociétés où le travail marchand ne constitue pas toujours le moyen exclusif ou dominant pour satisfaire les besoins de vie. Aussi contestable que soit l'idée d'une « activité humaine socialisée et informelle », on remarque, dans la littérature des experts et des organismes qui interviennent sur les questions du développement, une démultiplication des secteurs d'attribution de l'informalité. Désormais, l'informalité va bien au-delà du travail. Or, il existe une contradiction théorique et pratique dans l'idée d'« activité humaine socialisée et informelle » qu'il convient de démontrer.

2.1. L'attribution de l'informalité va bien au-delà du travail

Pour ceux qui pourraient être tenté de considérer que cette expression « le travail qui n'est plus le travail » est sans enjeux et que toute controverse à ce sujet ne relèverait que d'une polémique stérile, il convient de préciser qu'hélas, cette formule, aussi contestable soit-elle, n'est pas sans conséquence

théorique et pratique. Cette expression n'est, en vérité, qu'une version parmi tant d'autres possibles de l'informalité que l'on attribue, à partir d'une posture ethnocentrique, aux activités qui se présentent différemment par rapport à ce que notre expérience nous fait poser comme norme de référence. Ainsi, au-delà de l'expression de « travail informel » pour désigner un « travail » qui présente un écart par rapport au travail marchand considéré comme norme, on parle d'« apprentissage informel » pour désigner un dispositif d'apprentissage qui ne correspond pas à l'apprentissage scolaire supposée constituer la norme en la matière ; on utilise aussi l'expression d'« économie informelle » pour évoquer une économie qui est décalé par rapport aux règles de l'économie libérale, etc. Or, chacune de ces expressions renvoie à un domaine d'activité important de la vie sociale : le travail, l'éducation, l'économie. Il suffirait d'aller jusqu'au bout du raisonnement qui conduit à qualifier d'informel chacun de ces domaines d'activité pour que s'impose la conclusion selon laquelle il existerait des sociétés humaines informelles dont les activités auraient la particularité d'être informelles. Le sous-bassement idéologique et ethnocentrique d'une telle manière de caractériser les activités, les valeurs et les normes des autres, du point de vue des rapports sociaux et des relations interculturelles, est indéniable.

2.2. Il existe une contradiction théorique dans l'idée d'« activité humaine socialisée et informelle »

S'il est vrai que ce qui est qualifié d'informel dans le travail, dans l'apprentissage et dans l'économie, c'est l'activité qui est réalisée, alors la question qu'il importe vraiment de se poser, dans un premier temps, est celle de savoir si une activité humaine socialisée peut être « informelle ». Que serait une

activité informelle ? Ce serait une activité privée de forme. Or la privation de la « forme » pourrait être la conséquence de l'absence d'une essence, d'une norme ou d'une structure dans l'activité en question, etc. Si la forme exprime l'essence, alors l'« activité informelle » serait une activité privée de la caractéristique essentielle qui fait qu'une activité est une activité. Auquel cas, c'est un non sens de parler d'« activité informelle ». Soit il s'agit d'une activité, et alors elle ne peut pas être informelle, soit ce dont il est question est effectivement informel, alors la chose visée n'est pas une activité. Si la forme désigne la norme, alors, l'« activité informelle » serait réalisée dans un désert de normes. Mais, dans ce cas, l'« activité informelle » considérée ne serait pas ce qu'il est unanimement acquis qu'elle est, à savoir une activité socialisée puisqu'une des caractéristiques fondamentales de celle-ci réside dans l'œuvre dialectique de la norme. Si la forme, c'est l'organisation ou la structure, alors l'« activité informelle » serait réalisée dans le désordre puisque dépourvue d'organisation et de structure. Mais, dans cette hypothèse, l'« activité informelle » n'aurait pas l'efficacité sociale qui lui permet de durer et d'être inscrite dans un faisceau de relations sociales qui la valide en tant qu'élément de la culture.

Il semble donc qu'il faille en conclure que, si ce qu'on appelle une « activité informelle » existe en tant qu'activité humaine dont la réalisation répond à des buts déterminés tout en étant inscrite dans la dynamique de socialisation propre au collectif de vie concerné, alors l'activité en question peut être, éventuellement, tout sauf « informelle ».

2.3. Il existe une contradiction pratique dans l'idée d'« activité humaine socialisée et informelle »

Dans une approche plus concrète, en inscrivant ce que seraient les « activités humaines socialisées et informelles » dans le contexte réel des collectifs de vie concernés, on se rend compte que l'idée « d'une activité informelle » est en contradiction avec les manifestations concrètes de ces activités. Il en est ainsi du « travail informel », de l'« apprentissage informel » et de l'« économie informelle ».

2.3.1. L'activité de pêche comme « travail informel »

La pêche aux Comores est une de ces activités considérées comme relevant du « travail informel ». Pourtant quand on analyse l'activité de travail des pêcheurs, on se rend très vite compte que leur travail est loin d'être sans normes, sans valeurs et sans organisation [7]. Dans le cadre d'un projet de développement de la pêche artisanale aux Comores, qui visait entre autres à favoriser la pratique d'une pêche hauturière afin de préserver les espèces pélagiques côtières, deux techniques de pêche ont été introduites : les embarcations motorisées et les Dispositifs de Concentration de Poissons (DCP). L'expérience d'appropriation des DCP a révélé que ces techniques aussi appréciées qu'elles soient par les pêcheurs ne pouvaient pas être introduites de façon mécanique dans le milieu technique et dans les activités de travail des pêcheurs car il existe un ensemble de normes constitutif de ce que les pêcheurs considèrent comme définissant pour eux la professionnalité d'un pêcheur que les DCP allait perturber. Dans la communauté socioprofessionnelle des pêcheurs comoriens, un profil de métier de « pêcheur

pisteur » (qui cherche le poisson, le piste et le capture) est valorisé au détriment d'un profil de métier de « pêcheur cueilleur » (« qui ne fait que cueillir le poisson » autour des points DCP). Or, les DCP induisent le développement du profil de métier de « pêcheur cueilleur » et la dévalorisation, de fait, du profil de métier de « pêcheur pisteur ». La nouvelle technique des DCP est alors prise dans un débat (voire un conflit) de normes qui n'existerait pas si le travail des pêcheurs était effectivement « informel ». Comment, en effet, un débat de norme (ou un conflit autour des normes) serait-il possible s'il n'y avait pas une pluralité de normes qui s'affrontent dans les relations sociales qui se nouent dans l'activité de pêche ?

2.3.2. La transmission des savoirs dans l'agriculture comme « apprentissage informel »

La transmission des savoirs dans les situations concrètes de travail est une de ces activités qualifiées d'informelles. Quand on prend le cas de la transmission des savoirs dans l'agriculture aux Comores, on s'aperçoit que les savoirs utiles pour travailler efficacement dans ce domaine sont transmis dans différents lieux et institutions aux fonctions polyvalentes : la famille, les classes d'âge, les places publiques, les organisations mutualistes de mobilisation de la main-d'œuvre, etc. [6]. Toutefois, ces institutions forment un réseau institutionnel complexe par lequel passe chaque paysan depuis son jeune âge. C'est ce qui lui permet, tout au long de sa vie, de faire l'apprentissage du métier. Certes, un tel dispositif est complexe, mais les agriculteurs concernés savent parfaitement se situer dans ce réseau institutionnel de transmission du savoir. Bien que la variété et la polyvalence des institutions sociales

par lesquels le savoir est transmis rendent difficilement visible la fonction de transmission qu'elles accomplissent, elle n'en est pas moins réelle. Il existe une rationalité propre dans le fonctionnement d'un tel système de transmission. Mais, elle est différente de celle des institutions modernes spécialisées dans la fonction de transmission des savoirs. Sa pertinence ne peut s'évaluer que relativement à sa corrélation à des objectifs sociaux variés et à un contexte socio-technique aux paramètres multiples.

2.3.3. Le petit commerce ambulant comme aspect de l'« économie informelle »

Un des cas qui illustrent le mieux l'économie dite informelle est celui du petit commerce ambulant. Cette activité économique est, en général, pratiquée par des chômeurs qui ont des difficultés à trouver un emploi ou par des jeunes très tôt déscolarisés. Ces derniers achètent des produits de consommation courante (tomate concentrée, allumette, dentifrice, savon, etc.) pour ensuite les revendre au marché ou dans les rues de la capitale. Le vendeur place les produits dans une brouette, ce qui lui permet de se déplacer avec sa marchandise à l'intérieur du marché, du quartier ou de la ville à la recherche des clients en criant « *towa urenge* » (« sors [l'argent] et prends »). Un jeune vendeur du « commerce informel » témoigne dans un journal local : « Quand je suis arrivé à Moroni vers 1995, j'étais au chômage et avec le peu d'argent dont je disposais, j'ai acheté un carton de boîtes de tomate concentrée que je vendais à l'unité. Je gagnais entre 20 et 25 francs [0,05 euro] par boîte. Selon les besoins des clients, je diversifiais les produits » [3]. Pour s'assurer d'avoir une marge de bénéfice satisfaisante,

certaines vendeurs ambulants s'organisent pour effectuer un achat collectif des produits à l'étranger. Un des vendeurs du groupe fait le voyage en Tanzanie, à Doubaï ou à Madagascar pour acheter une marchandise en quantité suffisante pour remplir un conteneur. « Le *business* qui inonde les Comores de textiles et produits de pacotille ne cesse d'évoluer. Par petits sauts, les commerçants attirés par les sirènes du "moins cher" s'aventurent jusqu'en Chine, en passant par les comptoirs asiatiques : Indonésie, Malaisie... » [Idem]. Le petit commerce ambulancier, supposé relever de l'économie dite informelle, est pourtant loin d'être dépourvu de toute norme et de toute organisation. En effet, les produits vendus sont choisis de telle sorte qu'ils soient écoulés rapidement ; l'adoption de la brouette est faite pour permettre au vendeur d'aller au devant du client avec la marchandise ; l'appel régulier « *towa urenge* » vise à attirer en permanence l'attention des passants sur le vendeur et la marchandise ; le regroupement des vendeurs pour effectuer l'achat des produits à l'étranger vise à améliorer le profit, etc. En outre, si l'« économie informelle » se distingue ou se rapproche de l'économie marchande ou de l'économie non-marchande, du point de vue des objectifs visés, cela implique qu'elle n'est pas sans finalité structurante.

3. Comment connaître le travail ainsi présenté ?

Un projet de production de savoir sur le travail ainsi présenté en appelle à certaines exigences épistémologiques qu'il convient d'élucider. Une analyse contextualisée à la fois des normes et des activités est nécessaire pour comprendre le travail dans ses différents modes. L'approche mise en

œuvre en ergonomie pour étudier l'activité dans le travail marchand et la démarche qu'a développée l'ergologie pour analyser l'activité humaine fournissent des repères importants dans cette visée. Toutefois, des difficultés liées au mode d'existence des normes dans les « activités informelles » sont à identifier pour envisager les moyens de les surmonter.

3.1. Analyser les normes en les inscrivant dans un contexte

Il ressort de tout le propos qui précède que le « travail qui n'est plus le travail » est en fait un travail à part entière, mais différent du travail marchand. Le « travail informel », est un travail précisément parce qu'il est, comme tout travail, constitué par des normes, des valeurs et des activités. Néanmoins, la norme du « travail informel » est différente des normes du travail marchand. Elle est notamment d'accès relativement difficile. Souvent, il faut la chercher dans la parole et non pas dans l'écriture. Sa fonction organisatrice ne se donne à voir que dans le fil des activités sociales. Cela implique de mettre en œuvre une analyse fine des activités. Mais, chaque norme intrinsèque à une activité donnée étant étroitement corrélée aux normes d'autres activités, la cohérence d'une norme particulière ne peut être esquissée que dans une approche synthétique de la réalité sociale propre au collectif de vie concerné. Quand celui-ci est organisé de telle sorte que la satisfaction des besoins de ses membres peut passer aussi bien par le travail marchand, le travail non-marchand que par le « travail informel » (et que ces différentes modes du travail, au lieu de s'opposer systématiquement, se complètent souvent), il apparaît un phénomène de circulation des normes, des valeurs, des activités, des savoirs...d'un mode

du travail à l'autre qui complique l'effort de les comprendre. C'est le sens de l'exemple repris par Yves Schwartz concernant les trois sortes d'usage du poisson capturé par les pêcheurs aux Comores : la part du poisson qui est donnée, celle qui est vendue et celle qui est destinée à la consommation familiale²⁰. Cette modalité d'usage du poisson par les pêcheurs comoriens condense en elle-même le travail non-marchand (produire pour donner et auto-consommer), le travail marchand (produire pour vendre) et le « travail informel » (puisque la pêche est considérée comme un « travail informel »).

3.2. L'étude des normes en ergonomie et en ergologie

Pour que la production d'un savoir sur le travail soit possible, il est nécessaire de diriger l'analyse vers ce qui fait sens ou signification dans le travail en question. C'est pour cela qu'il était important de commencer par montrer et démontrer que le « travail informel » n'est pas réellement informel et qu'il n'existe pas un modèle de travail dont les autres formes de travail ne seraient que des pâles copies imparfaites. Des disciplines telles que l'ergonomie de l'activité et l'ergologie, qui analysent respectivement le travail et l'activité humaine, construisent leurs approches méthodologiques autour d'hypothèses (qui sont en vérité bien plus que des hypothèses) centrées sur la norme dans le travail et dans l'activité.

²⁰ Nous avons développé cette idée dans l'ouvrage : Nouroudine A., 2001, *Technique et culture. Comment s'approprie-t-on des technologies transférées ?*, Toulouse, Octarès Editions.

En ergonomie de l'activité, analyser le travail, c'est faire l'étude du travail prescrit, du travail réel, mais surtout de l'écart entre les deux. Comprendre le travail, c'est, en quelque sorte, rendre compte du sens de l'activité en tant que gestion de l'écart qui existe entre le prescrit et les conditions réelles du travail. « Cette prescription, disent les auteurs de *Comprendre le travail pour le transformer*, s'impose à l'opérateur : elle lui est donc extérieure, elle détermine et contraint son activité. Mais simultanément elle est un cadre indispensable pour qu'il puisse opérer : en déterminant son activité elle l'autorise » [2, pp. 34-35]. Par conséquent, le prescrit en tant que norme est important à considérer, d'une part, dans le processus de gestion de l'écart par les protagonistes du travail et, d'autre part, dans la formulation d'hypothèses de nature à expliquer l'écart entre le « prescrit » et le « réel » par l'analyse du travail.

Selon l'ergologie, dans toute situation d'activité humaine, il existe nécessairement des normes élaborées en amont des activités. Ce sont des « normes antécédentes » qui comportent diverses formes d'anticipation auxquelles les protagonistes se réfèrent pour réaliser les activités [9]. Ce concept englobe les savoirs relativement stabilisés qui sont de l'ordre d'un protocole expérimental (le prescrit, les objectifs, les règles, les missions...) et ceux qui sont issus de l'expérience (cultures de métier, savoir-faire, valeurs...). Dans le cours de l'activité, et pour tenir compte des paramètres imprévus de la situation de travail (variabilité, aléas, dysfonctionnements...), les protagonistes du travail procèdent à des réajustements des normes antécédentes. Le processus de construction dans lequel les normes antécédentes sont corrélées aux caractéristiques des situations de travail pour produire des normes en

adéquation avec les conditions réelles de l'activité est appelé « renormalisation ». La norme antécédente et la renormalisation, en ergologie, sont importantes en tant que références pour la réalisation des activités et pour l'analyse de l'écart entre les normes et les conditions réelles du travail.

En ergonomie de l'activité, le principe épistémologique majeur dans la production de savoir sur le travail est donc la distinction entre le « prescrit » et le « réel ». En ergologie, le principe épistémologique central dans la production de savoir sur l'activité humaine réside dans la dialectique entre la norme antécédente et la renormalisation.

3.3. Difficultés et exigences liées à l'étude des normes dans les « activités informelles »

Partant de l'importance de l'analyse des processus de production des normes dans l'étude des activités humaines, la question de savoir ce que signifie connaître le travail quand le travail n'est plus le travail est étroitement liée à celle-ci : comment accéder aux normes et aux renormalisations du « travail informel » et du travail non marchand ? Tenant compte de tout ce qui précède (notamment en ce qui concerne l'oralité comme véhicule des normes, la polyvalence institutionnelle et le métissage des normes dans la vie sociale), l'effort intellectuel, orienté vers le repérage et la connaissance des normes dans les activités, aura à surmonter au moins deux difficultés majeures.

La première difficulté concerne la compréhension de l'écart entre le « prescrit » et le « réel » ou l'écart entre la « norme antécédente » et la « renormalisation ». Pour analyser l'écart en question, encore faut-il pouvoir identifier le prescrit ou la norme antécédente. Or ce repérage est difficile à effectuer à cause du rôle mineur de l'écrit dans les processus de production des normes dans le « travail informel » et dans le travail non-marchand. Il est vrai que l'écriture présente l'avantage de « fixer » la norme et de la donner à voir. A l'inverse, quand la parole est le support de la norme, cela la rend difficile à identifier et à connaître. De surcroît, la parole comme véhicule principal, voire exclusif, de la norme expose plus facilement aux erreurs de jugement et d'interprétation au sujet des processus de renormalisation en œuvre dans les activités humaines.

La seconde difficulté réside dans la complexité des normes quand les dimensions de la vie sociale (l'économique, le social, le religieux, l'artistique...) s'entremêlent et se métissent comme cela est souvent le cas dans les pays où le travail non-marchand et le « travail informel » sont importants. A ce niveau-là, aussi, les risques d'erreur sont importants lorsqu'on essaie de repérer et de comprendre les normes pertinentes en ce qui concerne une activité particulière, isolée pour les commodités de l'analyse, mais reliée étroitement à d'autres activités dans la réalité sociale. S'il est vrai que les activités sociales d'un collectif de vie forment un système dont la stabilité relative est l'effet d'une actualisation des normes au fil de l'expérience selon un processus de renormalisation, alors la cohérence d'une norme sociale ne peut être comprise qu'en situant celle-ci dans le système des normes auquel elle appartient. Autrement dit, comprendre une norme sociale implique de rendre compte de son métissage et de faire l'esquisse du faisceau interactif des normes dans le système concerné. Cela

suppose d'observer les collectifs de vie concernées pour chercher, au-delà des conservatismes apparents, les transformations qui sont réalisées dans les profondeurs de l'expérience.

Une lecture positive de ces difficultés peut être faite en les systématisant en termes d'exigences épistémologiques que pose l'effort de production de savoir au sujet des activités humaines dont le « travail informel » et le travail non-marchand sont des modes qui permettent, sans doute, de mieux saisir la complexité. Il existe, en effet, deux à trois exigences épistémologiques sur lesquelles il semble difficile de faire l'impasse lorsqu'on a le projet de comprendre les activités humaines : l'intégration de la multidimensionnalité et la prise en compte de la singularité.

Pour intégrer la multidimensionnalité des activités, il est nécessaire d'adopter une approche pluridisciplinaire. La fonction de la pluridisciplinarité est de permettre d'appréhender les dimensions multiples (économiques, juridique, sociales...) qui constituent les activités et de mieux comprendre les normes ainsi que les processus de renormalisation qui y sont en œuvre. Aucune des dimensions particulières n'étant suffisante pour constituer le travail en tant qu'activité humaine socialisée, une approche unidisciplinaire ne peut que conduire à une simplification artificielle à la fois des activités et des normes étudiées. Mais, une démarche pluridisciplinaire effective et efficace ne peut pas se réduire à n'être que l'expression d'une compilation de disciplines différentes qui se juxtaposent. Alors, une collaboration interdisciplinaire autour d'un projet de production de savoir clairement formulé semble être une condition minimale pour que la pluridisciplinarité puisse fonctionner.

Pour prendre en compte les singularités des activités, c'est-à-dire la manière spécifique dont les savoirs et les valeurs se combinent et se déploient dans les activités réalisées au sein d'un collectif de vie donné, il est nécessaire d'associer les protagonistes du travail au projet de production de savoir sur les activités dont ils sont les auteurs. Ces derniers détiennent des savoirs investis dans l'activité, différents des savoirs académiques, mais nécessaires pour comprendre le travail. En outre, si la question des normes, dans leurs rapports aux activités, doit être considérée dans la complexité, alors, trois aspects différents, mais complémentaires, des normes doivent retenir l'attention : les normes sur le travail (lois et coutumes générales qui régissent le travail), les normes dans le travail (normes antécédentes produites dans les situations de travail) et les normes comme travail (travail de renormalisation effectué au cours de l'activité). Or, accéder à ces différents aspects des normes paraît difficile, voire impossible, sans la collaboration active des protagonistes du travail au processus de production de savoir sur le travail dont ils sont les sujets individuellement ou collectivement.

Mais, ce n'est pas par un effet mécanique que la double collaboration, d'une part, entre les disciplines et, d'autre part, avec les protagonistes du travail pourra fonctionner. Pour que ces collaborations à géométrie variable puissent se mettre en place dans le cadre d'un Dispositif Dynamique à Trois Pôles (DD3P)²¹ dont le premier pôle (celui de la collaboration entre les disciplines) et le deuxième pôle

²¹ Le Dispositif Dynamique à Trois Pôles (DD3P) est le cadre épistémologique à partir duquel l'ergologie étudie les activités humaines. Pour plus de développement sur le sujet, voir : Schwartz Y., 2000, « Ergonomie, philosophie et exterritorialité », dans *Le paradigme ergologique ou un métier de*

(celui de la collaboration avec les protagonistes du travail) ne peuvent se constituer et fonctionner qu'en la présence du troisième pôle dans lequel deux exigences éthique et épistémologique sont définies. L'exigence épistémologique postule que toute production de savoir sur les activités humaines requière, d'une part, la collaboration de leurs auteurs et, d'autre part, de les approcher dans leur complexité. L'exigence éthique véhicule une conception du sujet humain où celui-ci aspire à être producteur de ses propres normes de vie.

Dans le cadre d'un projet de connaissance du travail dans ses différentes manifestations historiques, ce DD3P présente au moins deux vertus importantes. Il neutralise les manifestations ethnocentriques qui portent à qualifier, d'emblée, toute activité humaine qui n'est pas marchande d'informelle et il est de nature à favoriser une production de savoirs sur les activités humaines qui peuvent être investis dans des projets de développement adaptés aux réalités locales des collectifs de vie concernés.

philosophe, Toulouse, Octarès Editions, pp. 71-105. Voir aussi Di Ruzza R. et Halevi J., 2003, *De l'économie politique à l'ergologie. Lettre aux amis*, Paris, L'Harmattan.

Références bibliographiques

- [1] CANGUILHEM G., 1991, *Le normal et le pathologique*, Paris, Quadrige/Presses Universitaires de France
- [2] GUERIN F., LAVILLE A., DANIELLOU F. et coll., 1997, *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*, Lyon, ANACT
- [3] LG et KES, « De Dubaï à la Chine, le "rêve américain" des petits commerçants », dans *Kashkazi*, N° 68/12-2007, Moroni (Comores)
- [4] LAUTIER B., 1994, *L'économie informelle dans le tiers monde*, Paris, La découverte
- [5] MAUSS M., 1997, *Sociologie et anthropologie*, Paris, Quadrige/Presses Universitaires de France
- [6] NOUROUDINE A., 2009, « *Des situations de production de savoirs aux lieux de leur transmission. Le cas de la production de vanille aux Comores* », in GESLIN P. (Coord.), *Réflexions sur l'anthropotechnologie*, Toulouse, Octarès Editions (publication en cours)
- [7] NOUROUDINE A., 2001, *Techniques et cultures ; Comment s'approprié-t-on des technologies transférées ?*, Toulouse, Octarès Editions
- [8] SAHLINS M., 1980, *Au cœur des sociétés*, Paris, Gallimard
- [9] SCHWARTZ Y., 2000, *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Toulouse, Octarès Editions

LEÇONS DE PIERRES : DES MINES, DES SAVOIRS ET DES VALEURS

Daisy Moreira Cunha

Le travail se transforme en permanence, rendant difficile la définition de stratégies et de lignes d'action tendant vers l'émancipation humaine, dans le champ de la production scientifique et de l'action politique et syndicale. Dans ce sens, réunir forces matérielles et intellectuelles pour faire face, théoriquement et pratiquement, aux problèmes posés par la constante restructuration de la production, en dépassant les obstacles à la production sociale, est un destin à vivre.

L'approche ergologique des situations de travail nous aide à comprendre que les situations laborieuses condensent les marques de l'histoire humaine à travers les connaissances incorporées dans les systèmes productifs, les technologies, les organisations et les procédures utilisées, autant que dans les rapports sociaux qui entourent et disposent les hommes producteurs. Toute activité de travail rencontre ainsi des savoirs déposés dans des instruments, des techniques et des dispositifs collectifs qui font que

« (...) toute situation de travail est saturée de normes de vie, de formes d'exploitation de la nature et des hommes entre eux » [10, p. 23]. Mais, la rencontre entre l'homme et son milieu est problématique, on ne peut jamais l'anticiper dans son intégralité par le biais des concepts disciplinaires et/ou des normes gestionnaires, politiques, économiques, sociales et techniques.

Dans cette rencontre entre l'homme et son milieu, l'activité de travail est, par le biais des « dramatiques d'usage de soi », le creuset de l'organisation de ces savoirs et valeurs, immergée dans l'expérience de son temps socio-culturel. Ces dramatiques vécues dans le quotidien des circonstances concrètes d'existence nouent d'une façon dialectique et inextricable l'anthropologique et l'historique. Avec cette première dimension humaine, nous trouvons l'affirmation de la vie sur le mécanique : « énigmatique continuité du vivant à l'humain industriel comme fabrication de micro-discontinuités, d'irréversibilités, de ce que nous avons appelé le "recentrement" partiel autour d'entités humaines plus ou moins clairement circonscrites » [9, p. 595].

C'est par la compréhension de ce jeu entre le vivant humain et son milieu socioculturel que nous entrons dans les dialectiques historiques car, face aux normes antécédentes de tout type qui organisent les situations de travail, tout vivant veut être sujet de ses propres normes. Le vivant ajoute en permanence de l'inattendu et de l'imprévu, ce qui rend chaque situation à la fois unique et toujours en partie ouverte : « l'infidélité "constitutionnelle" du milieu se trouve ainsi exiger le même état de santé qui s'efforce de mettre à distance l'invivable. Comme point de départ ou point d'arrivée, la puissance normative de l'activité industrielle est postulée : parce que vivre exige d'avoir à (se) "gérer",

renormalisation et variabilité sont infiltrées en tout situation ; mais parce que la renormalisation qui fidéliserait le milieu est impossible, vivre et travailler impliquent, sans échappatoire, d'avoir à (se) gérer. Ainsi, l'invivable est aussi impossible. Chacun des termes réalimente l'autre en instabilité. Les individus et les entités collectives indéçises ne peuvent échapper à des dramatiques, où se joue hic et nunc, leur usage d'eux-mêmes » [9, p. 613].

L'approche ergologique nous propose une « épistémologie du travail humain » en tant que réalité complexe qui associe les conditions réelles de production et les résultats qui en découlent, mais à la condition de saisir les enjeux dans la dynamique des micro-configurations dialectico-historiques. D'où l'exigence épistémologique fondamentale de confronter des savoirs académiques et des savoirs développés par les travailleurs pour mieux cerner, dans le croisement de ces dialectiques qui structurent toutes les dramatiques, comment l'histoire advient. En cela, l'entrée par les valeurs et les savoirs de l'homme producteur face aux normes antécédentes ouvre un chemin aux chercheurs pour redécouvrir l'humanité présente dans tout acte de travail.

Nous partageons aussi l'avis de Schwartz sur le fait que « *la forme dialoguée nous aide à découvrir nos savoirs mais aussi nos in-savoirs sur des notions quotidiennement manipulées par nous* ». Cependant, reconnaître le dialogue comme possibilité de faire face aux cultures et incultures propres impose de comprendre le rôle et l'importance de l'activité langagière dans l'activité en général. Ceci sans oublier pour autant que d'autres dimensions de l'activité échappent au verbe pour s'inscrire dans le corps-soi, dans ces dimensions bio-psychiques et socio-culturelles, qui ont renvoyé parfois à

l'inconscient freudien, nous rappelle Schwartz [9, p. 609]. Pour les rendre plus ou moins intelligibles, il faut les remettre en histoire, mettre en évidence la singularité des situations dans lesquelles elles s'inscrivent aussi bien que les problèmes singuliers qu'elles portent. Pour qu'un dialogue puisse s'instaurer, il faut bien se donner un « projet commun de travail » dans des « lieux où le rapport triangulaire entre valeurs, activités et savoirs (devient) l'objet d'une épistémologie explicite » [8, p. 155].

*

Dans le contexte brésilien marqué par la faible institutionnalisation du droit des adultes illettrés et/ou avec peu de scolarité, des initiatives de formation d'adultes menées par des organisations de la société civile se développent, notamment des initiatives populaires et d'autres liées aux mouvements sociaux en général, aux organisations politiques et syndicales. C'est dans ce contexte que, depuis les années 60, l'approche de l'éducation de travailleurs jeunes et adultes ne cesse de se renouveler [5, 6].

Notre réflexion présente s'inscrit dans cette tradition d'éducation populaire, politique et syndicale. L'objectif est de confronter cette tradition brésilienne à l'idée de « Communauté Scientifique Élargie » proposée par Ivar Oddonne [7], ainsi qu'à la proposition de « Dispositifs Dynamiques à Trois Pôles » de l'approche ergologique, qui sont sources d'inspiration théorico-méthodologique invitant à tirer de nouvelles conséquences épistémologiques, axiologiques et politiques de l'expérience du travail [2].

C'est en effet de cette rencontre qu'est né le projet « Connexions de Savoirs sur le travail dans le secteur minier » à partir d'une demande de l'Ecole Syndicale « 7 Octobre » de la Centrale Unique des Travailleurs. Financées par le Ministère du Travail, l'Ecole Syndicale et l'Université Fédérale du Minas Gerais, les activités du projet se sont déroulées entre 2005 et 2008. Y ont participé vingt huit syndicalistes, travailleurs de base, occupant différentes fonctions dans quelques grandes entreprises représentant la diversité minière des états de Minas Gerais, Rio de Janeiro et Espírito Santo : zinc, plomb, or, fer, marbre et granit, phosphate, bauxite, argile, uranium.

La production minière représente 10% du PIB brésilien. C'est un secteur essentiel de l'économie brésilienne depuis le cycle de l'or à l'époque coloniale, il emploie plus d'un million de travailleurs, dont la plus grande partie dans l'informalité. Cette informalité se traduit par une immense sous-estimation statistique des risques, accidents, maladies et morts. Elle ne facilite pas non plus la rencontre avec des mineurs des entreprises sous-traitantes, ou avec des travailleurs du « marché informel ». C'est aussi un secteur majoritairement masculin. La diversité des participants a néanmoins rendu le débat autour des normes du travail révélateur des expériences et des valeurs qui circulent dans le milieu minier, notamment sur le problème du « droit de retrait » en cas d'insécurité dans le « faire » minier.

Ce projet a réuni quatre laboratoires de recherche dans les domaines de l'éducation, de l'ergonomie, de la médecine et de la psychologie²², rassemblant des chercheurs, étudiants en licence, master et doctorants²³ dans un travail pluridisciplinaire. Notre objectif était de reconnaître les savoirs « en fermentation » enfouis dans l'expérience du travail des mineurs et d'apporter des éléments pour repenser l'activité de recherche ; il était donc double : mettre en œuvre un nouveau régime de production de savoirs et rechercher des pistes pour transformer les situations dans le secteur minier.

La dynamique instaurée consistait à établir un dialogue entre les participants par différents moyens : séances de lecture et d'écriture collective de textes produits par les travailleurs sur leur vie et leur travail ; exposés sur des sujets précis dans les domaines de chacun ; séminaires de confrontation avec des chercheurs invités et/ou des cadres d'entreprises et gouvernementaux ; restitutions autour de textes écrits par les mineurs et/ou par l'équipe ; entretiens collectifs d'explicitation sur des sujets précis ; séances collectives d'auto-confrontation, etc.

²² L'équipe était constituée de formateurs de l'Ecole Syndicale, de membres de la direction de la Confederação Nacional dos Trabalhadores do Setor Mineral-CNTSM/CUT, de quatre professeurs (Daisy Cunha, Francisco Lima, Ada Ávila, Vanessa Barros) et de leurs équipes formées par les élèves de licences, masters et doctorants provenant de trois laboratoires de l'Université Fédérale du Minas Gerais (Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação-NETE/FaE ; Laboratório de Ergonomia-Dept de Engenharia ; Núcleo de Ensino Pesquisa e Extensão em Psicologia Política-FAFICH).

²³ Quelques élèves ont profité de l'expérience vécue dans le projet pour développer leurs travaux de recherches en licence (Cíntia Versianni Scott Varela), Master (Cirene de Souza Vespasiano, Auriseane Gomes Soares, Valéria Bolognini, Vanessa Aparecida Alves), et doctorats (Charles Moreira Cunha, Geraldo Márcio dos Santos).

À la fin de chaque rencontre, un bilan collectif aidait à planifier l'ensemble des activités du prochain rendez-vous : contenus, thèmes, types d'activité, invités... Cette culture de bilan processuel a été fondamentale dans la conception et la conduite collective du projet. Les travailleurs y participaient de bout en bout, des décisions les plus stratégiques jusqu'aux détails des activités de chaque rencontre, en maintenant ouverte une dynamique en spirale où personne ne pouvait anticiper les questions, la manière de les traiter et les interlocuteurs, tout étant remis en discussion à la fin de chaque rencontre.

Dans ces débats, à certains moments plus qu'à d'autres, les controverses ont révélé les cultures et incultures mutuelles entre chercheurs et travailleurs, mais aussi à l'intérieur de ces deux groupes. Du côté des chercheurs par exemple, la valeur des histoires racontées par les mineurs ou le concept d'identité ont été des zones de tension entre anthropologues et psychologues ; la conduite générale du projet a aussi été beaucoup débattue. Certains, ayant mené une recherche sur le poste de travail « flotation » dans le secteur minier, ne pensaient avoir rien d'autre à apprendre sur ce sujet. Parmi les travailleurs, il y a eu plusieurs débats sur l'appréciation des changements en cours dans les situations de travail de chacun, notamment sur le rapport envisageable avec les normes de sécurité réglementées, produit d'une coopération tripartite entre travailleurs, entrepreneurs et gouvernement.

Cette expérience a révélé l'inconfort intellectuel que suppose la « double validation », par l'activité et par les protocoles disciplinaires, des réflexions menées au sein du dispositif. Et elle a renforcé chez nous la nécessité d'une ouverture, d'une disposition préalable à être interrogé et à s'interroger sur ses propres normes, et la nécessité de mettre en place l'attitude politique, éthique et épistémologique

adéquate pour établir un projet de coopération et repenser la façon d'agir dans les milieux académiques, politiques et syndicaux concernés.

Cette organisation en spirale ouverte a demandé une systématisation collective des acquis de l'ensemble des activités développées²⁴ pendant et après chaque rencontre. Le mûrissement des techniques d'enregistrement et de systématisation d'expériences, dans la tradition des organisations sociales (populaires, politiques et syndicales), nous a été très utile pour mener à bien ce projet. De cette collaboration ont émergé de nouvelles méthodologies et de nouvelles approches de problèmes anciens et nouveaux dans l'agenda de travail.

Cette dynamique pédagogique établit un lien entre l'expérience professionnelle et les activités de formation, orientant les contenus et les activités vers la mise en valeur du point de vue du travail et des « matières à penser » qui en découlent. De cette manière, la reconnaissance sociale du savoir des travailleurs n'est pas purement formelle, elle est partie intégrante et structurante du travail en commun mené par les chercheurs et les travailleurs.

²⁴ Une première formalisation de ce qui a été produit au cours de cette expérience a été présentée dans un kit distribué auprès des noyaux de recherches et des mouvements sociaux : Livre *Trabalho : Minas de Saberes e Valores* ; DVD *Lições de Pedra para quem Soletrá-la* ; CD Room *Entrevista com Yves Schwartz* ; Recueil de textes écrits par le mineurs *Conexões de Saberes sobre Trabalho*. Les citations des mineurs dans ce texte proviennent de cette production bibliographique.

Ce projet a renforcé la question « comment connaître le travail ? » et a débouché sur la constitution du *Programa de Pesquisa, Ensino e Extensão Conexão de Saberes sobre Trabalho*²⁵ à l'Université Fédérale de Minas Gerais, dans lequel les savoirs produits dans et par le travail sont invités à se confronter avec les savoirs produits dans les divers champs scientifiques. Ceux-ci sont invités à dialoguer avec ceux-là, les validant, les questionnant et s'interrogeant à partir d'eux, indiquant des points d'étude, de recherche et d'intervention.

Ainsi conçu, ce programme vise au moins trois objectifs. Il s'agit de développer des procédures et des méthodologies d'analyse des situations de travail et des savoirs des travailleurs. Il s'agit également de former des compétences et des habiletés pour la recherche sur le travail dans les secteurs économiques et les domaines scientifiques auxquels appartiennent les participants. Et enfin, au-delà de ces deux objectifs, il s'agit de repenser les politiques de formation de jeunes et d'adultes à travers le développement de méthodologies d'enseignement qui bénéficient de ces savoirs et de ces expériences développées dans le monde du travail ; méthodologies qui contribuent également à la formalisation de leurs savoirs par les travailleurs.

*

²⁵ Projeto de Pesquisa, Ensino e Extensão financiado pelo CNPq, FAPEMIG, PROEX/UFMG e Ministério do Trabalho e Emprego. Coordenação geral : Daisy Moreira Cunha. www.fae.ufmg.br/trabalhoesaberes

Les histoires racontées par les mineurs montrent les renormalisations qui s'opèrent à travers les usages qu'ils font d'eux-mêmes dans leurs situations de travail. Diomèdes, chauffeur de camion hors-route, mineur de fond dans la Mine de Morro Agudo, raconte comment il s'y prend pour gérer les difficultés du travail posté : « ...entre 1 heure et 7 heures du matin...c'est compliqué parce qu'on a très sommeil, tu ne sais pas ? [...] On monte, c'est une route qui monte et le camion roule très doucement, dans la route 2 par exemple, c'est à une vitesse de 8 km par heure, on monte, on monte, et tu as sommeil, tu essaies de résister, tu fermes les yeux comme ça, quand d'un coup s'ouvrent deux pistes en face de toi et alors tu sursautes et tu freines. Tu es somnolent et pas encore endormi, tu réussis à voir ce moment... mais c'est compliqué ... et on dépasse ce moment, on s'arrête. On prend l'eau glacée, parce qu'on a une petite bouteille qu'on descend avec nous, une petite bouteille d'eau glacée, qu'on remplit... parce qu'on a très soif si on ne l'amène pas, alors on la prend, on se lave le visage, on se jette un petit peu dans la nuque et on se réveille d'un coup, et je continue mon voyage... » [13]. Quand on lui demande pourquoi il prend tous ces risques, il répond : « c'est ça, être mineur, c'est lutter contre les risques, et être mineur... pour moi c'est surtout, par amour pour ma famille, car les risques que je subis c'est pour eux » [13].

Un autre chauffeur dans cette même mine racontera comment, avec ses collègues, ils cachent une partie de la production quand la demande de minerai est forte afin d'en faire monter le prix. Au travers de multiples exemples de ce type, on voit comment les entités collectives locales renormalisent au quotidien les décisions de gestion des dirigeants employeurs.

On voit aussi comment, derrière les opérations de nomination et renomination, émergent des histoires locales et/ou des cultures professionnelles. Le langage des travailleurs exprime un usage individuel des sources linguistiques, qui est aussi celui des collectifs auxquels ils participent. Plusieurs histoires marquent l'usage de termes comme *pion de trecho*²⁶, *chattes*²⁷ (entreprises), révélant que les jargons, les transgressions de dénominations officielles représentent des façons collectives de partager, connaître et s'appropriier la réalité du travail, de construire des rapports sociaux et d'affirmer des identités dans l'espace de travail. Ce processus en mouvement continu produit, évalue, négocie, modifie les interactions des collectifs de travail démontrant le caractère social du travail et l'importance de la composante linguistique dans les activités productives.

Dans le langage des mineurs *næud*²⁸ et *saut du chat*²⁹ peuvent représenter respectivement un acte de rébellion, de sabotage ou un savoir de métier partagé avec les collègues. Selon Felipão, conducteur d'engins dans la mine de Conceição : « ...*on sait faire le næud, mais son résultat ne nous appartient pas... le résultat échappe à mon contrôle* ». Et dans les histoires de *næud* sont apparus les *matacos*, grandes pierres qu'on jette dans le concasseur pour qu'il s'arrête : « *pendant ce temps, quelqu'un allait réparer le concasseur et nous on pouvait se reposer un peu... Avec la poudre bleue, c'est pas possible* »

²⁶ Peão de Trecho.

²⁷ Gatas

²⁸ Nó

²⁹ Pulo do gato

de faire ça, non » [1, p. 136]. Les histoires autour de ce minerai Blue Dust (poudre bleue) nous ramènent aux sentiments d'angoisse et de peur que vivent les mineurs dans la Compagnie Vale, qui exploite du minerai de fer dans la ville d'Itabira. A nouveau Felipão : « *dans la Vale do Rio Doce existait un minerai appelé Blue Dust, il arrivait à un taux énorme de fer : entre 64 et 72% de taux de fer [...] alors il entraîné tout ça en nous : angoisse, peur, préoccupation. Parce qu'on retirait le minerai, le mettait dans le camion, le jetait dans le concasseur et le jetait directement dans le wagon pour partir. Alors ça ne nous donnait pas de marge pour faire une pause. Alors ils disaient que ceux qui travaillaient avec ce minerai devenaient fous [...] C'était le "minerai du diable" [...] Il tombait dans le concasseur, tombait dans les convoyeurs, tombait dans le silo de chargement et partait. Rien que de le voir on était déjà fatigués* » [1, p.134].

Felipão nous parle encore de la privatisation de l'entreprise au début des années 1990, vécue dans sa densité conjoncturelle historique. Dans son récit s'entremêlent les dimensions locales et globales des transformations : « *Aujourd'hui la Vale do Rio Doce n'a pas de frontière, tu peux commencer à travailler ici à Itabira et finir ta journée en Brucutu, là en Santa Bárbara, ou tu peux commencer ton travail ici à Itabira et finir là-bas en Mozambique, la Vale n'a plus frontière, les frontières...* » [13]. L'universel des transformations actuelles, avec le tournant néolibéral de privatisation des entreprises publiques, et le singulier des expériences vécues dans l'activité de travail des mineurs apparaît dans ses paroles : « *... après la privatisation, la première chose qu'ils ont commencé à faire, c'est avec cette chose du transport lourd, on avait les placards où on posait nos objets personnels, alors c'est fini les secteurs du transport lourd, c'est fini l'aconchego (l'ambiance*

chaleureuse) (...). Aujourd'hui tu ne réussis plus à faire un barbecue le week-end, sauf en très petit groupe (...). Le principal pour moi, c'est la disparition de la convivialité des groupes. La privatisation a amené cela, elle a dispersé tout le monde. On partageait cette haine, cette insécurité, on partageait avec les gens, avec le chauffeur aussi, on partageait les mauvaises conditions de la route, nos problèmes de dos, alors toutes nos plaintes, tous nos problèmes étaient discutés là-bas (...). On passait six heures, huit heures avec les mêmes gens, aujourd'hui à chaque moment tu es avec une personne différente... et cela crée cette distance qui empêche la convivialité, parce que je dois surveiller mon collègue, pas dans le sens du soin avec lui, mais dans le sens que s'il fait des bêtises il va se foutre en l'air et moi avec, alors il n'y a plus ce rapport de soin, d'amitié (...). La privatisation de l'entreprise a cassé cette convivialité parce qu'on n'a plus cette préoccupation du social, mais celle du profit...» [13].

Comme beaucoup d'autres, cette histoire rompt avec une opposition tranchée entre vie au travail et vie en général. En même temps elle rappelle les élans axiologiques qui font les collectivités dans les milieux de travail, elle révèle les sentiments d'appartenance et d'identité construits dans le passé et qui s'interposent au présent de l'exercice du métier : « (...) *quelle est l'angoisse du mineur ... c'est l'angoisse de travailler seul... parce que le progrès technologique a augmenté la productivité, amené une plus grande sécurité, mais il a aussi amené la solitude* » [13].

Cette histoire reflétant la restructuration productive dans le Brésil des années 90, nous fait entrevoir le tissage du local et du global, les *usages de soi* de Felipão et de ses collègues, ancrés dans la vie

économique, politique et culturelle. Nous rencontrons les « nanodimensions » dialectiques dans lesquelles se tisse notre histoire.

*

C'est Fortin qui nous raconte des histoires chargées de ce sentiment de prise de risque et qui interpelle notre réflexion sur les dangers de ce travail : « (...) *tout le monde travaille avec appréhension, avec peur de la mort... cette peur, on l'a à toute heure, et on ne peut pas l'oublier parce que si on la perd, on peut avoir un accident, parce que quand on est trop confiant, je pense que c'est là que les accidents arrivent dans les carrières...* » [13]. Si d'un côté ces histoires montrent aux chercheurs, comme aux mineurs, la diversité des situations et des conditions de travail dans les mines aujourd'hui, d'un autre côté, elles nous invitent à nous préoccuper des facteurs de risques matériels mais aussi des risques psychosociaux de ce travail. Elles invitent à s'interroger sur l'état du droit dans ce « monde » du travail particulier.

Ces histoires racontées par les mineurs du marbre et du granit nous ont confronté à une question aiguë pour les métiers de la recherche et de l'agir politique et syndical : quelle est la pertinence du dispositif tripolaire pour transformer les situations de travail mises en relief ? Que peut-on faire ? Cette question est d'autant plus importante que depuis 40 ans, avec la mise en évidence de l'écart entre travail prescrit et travail réel par l'ergonomie [4, 12], nous connaissons la faible efficacité des interventions structurales, aussi bien que le caractère éphémère des interventions ergonomiques.

Cet écart prescrit – réel nous rappelle les distances, parfois abyssales, qu’il peut y avoir entre « savoir autrement » et passer à l’acte pour transformer la réalité. Il n’est pas question de faire l’éloge de l’ignorance et de l’obscurantisme, mais si changer le regard sur le travail est fructueux il ne faut pas imaginer que le pouvoir transformateur du concept va tout faire. Il ne suffit pas de comprendre le travail pour le transformer. Quand les débats portent sur les morts, les mutilations et la maladie que relatent la plupart « des histoires » des mineurs du marbre et du granit, il faut dépasser les « recommandations » et, sur un plan plus large, réarticuler des actions collectives avec les réserves d’alternatives des protagonistes [11 p. 21]. Il reste donc le défi de faire circuler les valeurs présentes dans l’expérience du travail vers des mouvements plus larges d’émancipation sociale, en potentialisant un vivre autrement déjà là. Le dispositif tripolaire ouvre des possibilités sur ce « vivre autrement », mais elles sont encore à développer.

*

Au bout de ces trois ans de travail en commun, les acquis ne sont pas négligeables. Les dimensions éducatives du dispositif s’entendent dans la parole des mineurs : « *Chacun amène un peu de soi d’où il vient* » [3]. Cette manière de comprendre et d’agir dans la formation par le dialogue nous rappelle les idées pédagogiques de Paulo Freire : « *vous apprenez avec nous et nous apprenons avec vous* » [3], « *Je pensais que j’allais m’asseoir, comme dans un cours, absorbant. Ici l’interaction est trop*

chouette. L'un apprend de l'autre. Les travailleurs pensent qu'ils sont ignorants et ne savent pas parler correctement. Le Connexions a cassé ceci » [3].

Le dialogue apporte aux mineurs des connaissances sur la diversité des situations dans l'activité minière au Brésil : « *La possibilité d'élargissement de l'horizon, quand on va à la rencontre de l'autre pour le connaître et connaître son travail, a favorisé la connexion* » [3]. Les dialogues offrent à tous l'occasion d'apprendre davantage sur les spécificités du travail dans les mines ; ils construisent une compréhension plus dialectique du procès productif et une reconnaissance du travail en tant qu'expérience humaine située dans un temps historico-social. Pour les mineurs, ces *Connexions* ont été l'occasion de réfléchir aux réserves d'alternatives dont ils disposent pour transformer leurs situations de vie et travail. Même s'ils avaient déjà une grande compréhension de leur rôle social (« *...tout ce minerai (...) est sorti d'ici, d'un trou, même qu'il soit à ciel ouvert, mais il est sorti de nos mains, de la main du travailleur mineur, cela n'est pas valorisé par la société, elle ne voit pas cela parce que nous sommes cachés* » [3]), ils se sont renforcés dans leurs identités professionnelles et personnelles : « *Je ne suis pas un pion et je ne me sens pas ainsi, un truc qui peut être jeté et dominé, je suis un travailleur qui contribue à la société* » [3].

D'un autre côté, ce dispositif reconfigure le champ des questions dans tous les domaines d'étude sur le travail humain ; c'est un terrain fertile d'interpellations des savoirs institués. Il nous ouvre des voies pour des questions plus larges sur le plan socio-économique et culturel interpellant les gestionnaires et les institutions politiques dans leurs façons de planifier et de gouverner le travail. Source de matières à

penser, il enracine la production de savoirs dans les demandes urgentes/émergentes de l'activité de travail. La centralité de la forme dialoguée des échanges et les demandes d'éclairage en temps réel face à la dureté de ces expériences de mineur entraînent aujourd'hui un déplacement dans les rapports entre savoirs et pouvoirs au niveau de la production de connaissances.

Ainsi, dans ce dialogue entre un chercheur et un conducteur d'engins :

- *Comment tu sais qu'un conducteur d'engins est bon ?*
- *C'est dans le saut du chat. Parce que si je suis un bon opérateur, j'ai pas besoin d'une machine auxiliaire pour me maintenir dans le niveau [...]*
- *Et comment on fait bien ce saut du chat ? Avec l'œil ?*
- *C'est l'œil, c'est la main, parce que le joystick est très sensible [...]*
- *C'est l'œil ou la main ?*
- *Tu regardes et ta main manoeuvre [...] si le matériau est plus gros et que tu appuies trop légèrement, ça va monter, si le matériau est plus fin et que tu appuies trop fort, ça va descendre [...]*
- *Comment on sait si le matériau est plus fin ou plus gros quand on est dans la machine ?*
- *Dans la machine, on sent. On sent dans le tremblement.*
- *Et comment on sent ? Avec la main ? Avec le corps ? Avec l'œil ?*
- *C'est dans le tout. [1]*

Par la convivialité et le dialogisme, nous – chercheurs et mineurs – retravaillons nos apprentissages et nos savoirs de ce qu'est l'homme au travail dans les mines brésiliennes. C'est là que Paulo Freire nous dirait « *l'éducateur c'est celui qui d'un coup apprend* » et que Yves Schwartz parlerait de « l'inconfort intellectuel », et demanderait « *comment évaluons-nous les catégories et concepts par lesquels nous décrivons le travail, à distance relative de ce qui se trame en lui, dans sa durée opérative ?* ». C'est là que se jouent les dramatiques qui font l'histoire et qui remettent en cause nos régimes de production des savoirs. Une analyse rigoureuse du travail ne peut pas se passer d'une ouverture aux dimensions axiologiques qui sont en jeu dans les situations laborieuses.

C'est aussi en cela que notre capacité à conceptualiser fait usage de valeurs et opère des choix plus ou moins conscients, en gardant présentes à l'esprit les réserves d'alternatives rencontrées dans les situations de travail analysées. Cela implique de rencontrer les protagonistes du travail entre leurs « usages de soi par soi » et leurs « usages de soi par les autres », au croisement des dialectiques historiques qui transforment en permanence les configurations du vivre en commun.

Références bibliographiques

- [1] CUNHA D., (org.), 2007, *Trabalho : minas de saberes e valores*, dans le Kit Conexões de Saberes sobre trabalho, NETE/UFMG, Belo Horizonte
- [2] CUNHA D., 2005, *La formation humaine entre le concept et l'expérience du travail : éléments pour une pédagogie de l'activité*, Thèse de doctorat, Université de Provence, France
- [3] CUNHA D., SOARES A., et ali., 2007, *Relatório Circunstanciado do Projeto Conexões de Saberes sobre Trabalho*, NETE/UFMG, Belo Horizonte
- [4] DURAFFOURG J., GUÉRIN F., LAVILLE A., DANIELLOU F., KERGUELEN A., 1997, *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*, Lyon, Editions de l'ANACT
- [5] FREIRE P., 1997, *Pedagogia da autonomia*, São Paulo, Paz e Terra
- [6] FREIRE, P., 2005, *Pedagogia do Oprimido*, 46^a édition, São Paulo, Paz e Terra
- [7] ODDONE I., REY A., BRIANTE G., 1981, *Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail*, Paris, Editions Sociales
- [8] SCHWARTZ Y., 1996, « Ergonomie, philosophie et exterritorialité », dans Daniellou F., (dir.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Toulouse, Editions Octarès
- [9] SCHWARTZ Y., 2000, *Le Paradigme Ergologique ou un Métier de Philosophe*, Toulouse, Editions Octarès

- [10] SCHWARTZ Y., 2003, « Trabalho e saber », dans *Revista Trabalho e Educação*, Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação, número temático « Processos de Produção e Legitimação de Saberes », jan/jul, vol. 12, n° 1
- [11] SCHWARTZ Y., 2007, « Du « détour théorique » à « l'activité » comme puissance de convocation des savoirs », dans *Revue Éducation Permanente, Dossier Intervention et savoirs – la pensée au travail*, mars, n° 170, Paris
- [12] WISNER A., 1987, *Por dentro do trabalho. Ergonomia : método e técnica*, Tradução Flora Maria Gomide Vezzá. FTD/Oboré, Sao Paulo
- [13] Vídeo-documentário [2007], *Lições de Pedra para quem soletrá-la*, dans le Kit Conexões de Saberes sobre trabalho, NETE/UFMG, Belo Horizonte

C. TEMOIGNAGES

DES RENCONTRES TRANSFORMATRICES

Eric NIBOUREL

Lorsque nous avons été sollicités pour participer à une réflexion sur la pluridisciplinarité dans le domaine de la prévention des risques professionnels, j'ai trouvé cette perspective très motivante malgré la charge de travail qui est la nôtre et mon ancienneté dans le métier de près de 23 ans. Vint alors la présentation des moyens avec la mise en place du Groupe de Rencontre du Travail (GRT) se réunissant au rythme d'une réunion par mois. D'entrée fût annoncé que ce groupe se voulait pluridisciplinaire. A l'expérience, je le qualifierais plutôt de groupe pluriculturel. Je dois reconnaître qu'au départ, je me demandais où je mettais les pieds ! Le bilan étant arrivé, la réponse est évidente pour moi et, je l'espère, éclairante pour d'autres : je n'ai pas perdu mon temps ! Je vais brièvement essayer de vous faire cheminer sur ce que fût ma rencontre avec le GRT.

Les réunions de travail mettent directement en présence des protagonistes du travail de la prévention avec, indirectement, ceux du travail en entreprises. Nous sommes bien sûr, au quotidien dans notre travail, en contact institutionnel (via les CHSCT par exemple, en rencontre avec les médecins du

travail). Il y a aussi les rencontres sur le terrain (formelles, informelles...). Nous avons des points de convergence pour améliorer les conditions de travail des salariés... Mais nous sommes chacun sur notre propre rive. Comment nous rencontrer ?

Ici, la rencontre s'est effectuée sur la question de l'Activité de travail. Cette prise en compte de l'Activité trouvait naissance dans des lectures, l'analyse en commun de textes et d'entretiens vidéos propres à la démarche ergologique (thèmes: les ingrédients de la compétence, réflexion sur l'ergonomie, les techniques dans leur rapport aux concepts et à l'expérience, le travail et l'usage de soi...). Nous sommes dans un processus de rencontre qui, à travers la notion ergologique d'activité, éclaire alors l'activité de travail, celle des autres, sur laquelle nous travaillons à longueur d'année. On se trouve ainsi pris dans une sorte de cascade ou une spirale éclairante quant à ce qui fait le travail, c'est-à-dire l'activité humaine.

Les lectures proposées font implicitement référence à mes savoirs, à mes expériences, à mes normes constructrices, constitutives de mon éducation... Mais leur « mise en volume » trouve alors sa force dans le partage et l'échange en GRT, à partir de notre compréhension de ces textes et de nos expériences respectives. Là, point de dogmatisme, que de l'implication de soi au service de cette compréhension toute particulière. Le groupe peut à ce compte évoluer vers un collectif de pensée, aux valeurs davantage reconnues et partagées ; il peut s'enrichir collectivement et assurément enrichir chacun des participants.

Les participants ont étayé leur réflexion par des histoires de rencontre, par exemple à propos d'exigences techniques réglementaires (stockage de banches pour certains, ou d'autres qui mettaient en débat leur point de vue sur les textes réglementaires par rapport à des situations vécues). Chacun apportait alors une pierre à cet édifice consistant en la mise en construction de nouveaux savoirs partagés, mais aussi en la production de nouvelles normes et en la rénovation des savoirs propres à chacun d'entre nous, cela en référence à la perspective d'une santé mieux garantie des opérateurs. Nous créons alors les conditions d'une co-production de nos savoirs et non de la mise en concurrence de nos savoirs. Etait-il d'ailleurs possible qu'en pareille situation l'un ou l'autre d'entre nous puisse prétendre détenir la vérité quant aux questions soulevées ?

Ces rencontres opérées sur notre activité et celle des protagonistes du travail (à partir des lectures, analyses...) ne pouvaient pas laisser indifférent. Au retour de ces réunions du GRT, je me remettais en débat avec moi-même. Quantité de questions surgissaient, dont celle consistant à savoir comment faire partager à mon collectif de travail cette expérience en GRT ? Selon la formulation ergologique : comment parvenir à un usage de soi favorable à la transformation du milieu ?

On pourrait penser que le GRT renvoie au schéma classique de la formation ou de la dynamique de groupe : on nous donne des données, on crée des situations qui sont théoriquement censées nous transformer. Mais en GRT, les apports de connaissances permettent la mise en débats de valeurs et de normes attachées au métier et ce n'est pas si évident. Parce que ces débats peuvent réellement là

s'exprimer, les rencontres sont vraies et les échanges engageants. On voit progressivement se faire jour des rencontres manquées lors du travail.

Prenons l'exemple d'une intervention voulue pluridisciplinaire entre Inspection du travail, Médecine du travail et CRAM qui portait sur les tailleurs de pierre. Les échanges entre nous avaient bien débuté par la mise en perspective d'objectifs communs : préservation de la santé des opérateurs par rapport à des problèmes de poussières et de manutention. La rencontre avec l'activité de travail des tailleurs de pierre, était semblait-il, bien éclairée par le savoir de chacun d'entre nous : réglementaire, médical et technique. L'« utilisation » de chacun d'entre nous par les autres se déroulait bien. Mais les termes du courrier adressé à l'entreprise, dont la rédaction avait été confiée à l'un d'entre nous, ne refléta alors que la vision réglementaire. De ce fait, le collectif ne pu s'y reconnaître et le groupe de travail se disloqua. Aucun d'entre nous n'a éprouvé la nécessité de nouvelles réunions de travail et ce, depuis plus de six mois.

La rencontre manquée avec l'activité de travail lors des visites dans l'entreprise est certainement à la base de l'éclatement du groupe. En effet, nous n'avons pas pu, nous n'avons pas su, nous n'avons pas voulu mettre en débat l'activité de travail du tailleur de pierre. Nous n'avons pas fait patrimoine de nos savoirs et de nos règles au regard des savoirs de santé des opérateurs. Nous étions dans la seule logique de notre propre activité, activité réduite en fait à notre capacité d'expertise. Nous sommes restés sur notre territoire (normatif), sans partage, et donc sans réappropriation collective, de ce que nous avons et aurions pu encore découvrir aux postes de travail. Réappropriation qui aurait pu éclairer

d'un autre point de vue la santé et la sécurité des opérateurs et nous permettre de travailler réellement en pluridisciplinarité. Il nous manquait la mise en débat de l'Activité de travail des opérateurs avec les opérateurs, base essentielle de la pluridisciplinarité. Base qui a supporté la vie du GRT que nous avons formé. Nous étions certainement sur l'Activité mais demeurée très voilée, tenue à distance car vue au travers de nos seuls savoirs, de nos seules normes.

Alors une suggestion pour conclure : ne pourrait-on pas, au vu de l'expérience en GRT, mettre cette démarche en application dans les petites et moyennes entreprises, là où l'accident n'est pas un solide point d'accroche du fait de sa faible fréquence ? Ne pourrait-on agir par l'amont du travail, soit en utilisant l'entrée Activité dans le respect, certes, du programme d'action de l'institution ?

L'existence du GRT et son inscription sur la durée ont tenu à son centrage sur l'Activité de travail et surtout à l'absence d'expertise écrasante de l'un ou l'autre des métiers de prévention en présence. La pluridisciplinarité des années à venir devra puiser sa force dans cette démarche si elle veut réellement être source de travail collectif pour aller dans le sens de la santé au travail.

On ne reste pas insensible à ces mois de rencontre. Chacun d'entre nous a été transformé. La perspective n'est pas de bouleverser nos institutions, de modifier brutalement l'ensemble de nos interventions, mais de rendre son sens à la notion d'Activité de travail dans les exigences de pluridisciplinarité et, par contrecoup, par rapport à notre propre activité de travail.

BASCULER DANS LE PETRIN AU PROFIT DE LA SANTE AU TRAVAIL

*Un préventeur **

Introduction

Comment exercer son métier de préventeur pour que les objectifs de prévention servent la santé au travail ? Comment préserver sa propre santé en tant que préventeur des risques professionnels pour la santé des autres ? Les travaux de recherche que nous avons réalisés dans un Groupe de Rencontre du Travail (GRT) ont apporté une réponse concrète à ces questions, comme vise à le montrer l'histoire suivante qui relate une intervention faite avec un collègue chimiste dans une biscuiterie industrielle.

* L'auteur de ce texte, et celui du texte suivant, ont souhaité conserver l'anonymat dans la mesure où les délais de publication n'ont pas permis de disposer du temps nécessaire pour obtenir un accord formel de la part de leur employeur.

1. « Tout le monde sortait des ateliers en pleurant ... »

Dans une biscuiterie industrielle, un dégagement d'ammoniac apparaissait dans les deux ateliers de pétrissage des pâtes. La levure utilisée dans la recette du biscuit réagissait au travail mécanique du pétrin de type fermé à pales horizontales. L'échauffement de la pâte libérait de l'ammoniac qui se diffusait dans l'atmosphère des ateliers à chaque ouverture des pétrins ou lors du transfert en bacs roulants de la recette vers le poste de moulage des biscuits. Des prélèvements d'atmosphère par le laboratoire de chimie caractérisaient une exposition significative des pétrisseurs à l'ammoniac (la valeur limite d'exposition est de 14 mg/m³ et la valeur limite de moyenne d'exposition est de 7 mg/m³).

Après des travaux de recherche et de développement, l'entreprise n'avait pas pu substituer une levure moins polluante à celle incriminée, mais elle avait tout de même réduit de l'ordre de 20% la quantité de cette dernière dans 80% des recettes. Dans un second temps, une climatisation avait été installée dans chaque atelier de pétrissage pour maintenir une température comprise entre 20°C et 24 °C. A cette température, la réaction chimique est réduite et la diffusion d'ammoniac est d'autant plus faible. L'air pris à l'extérieur des locaux de travail était refroidi et introduit dans l'atelier par l'intermédiaire d'une gaine textile diffusante (débit de 20 000 m³/heure, soit environ trois renouvellements de l'air de

l'atelier par heure). En complément, un clapet de décharge disposé en façade évitait de mettre l'atelier en surpression.

Cet investissement lourd terminé, l'entreprise a repris contact avec mon institution pour faire évaluer, en période estivale et par de nouveaux prélèvements d'atmosphère, l'efficacité de cette installation avec le double objectif de réduire l'exposition des pétrisseurs à l'ammoniac et d'améliorer leur confort de travail. Un rendez-vous a été organisé avec la biscuiterie et le laboratoire de chimie afin de réaliser une pré-visite permettant de définir les modalités et les conditions matérielles pour l'exécution des prélèvements d'ammoniac. En salle de réunion, l'animateur sécurité et le responsable des travaux neufs nous ont présenté, au collègue chimiste et à moi-même, les caractéristiques techniques et les avantages qu'apportait, selon eux, cette installation. Cette présentation élogieuse terminée, nous nous sommes rendu sur place pour évaluer l'efficacité de cette climatisation.

Dans les ateliers, les pétrisseurs étaient en activité pour alimenter en pâte les lignes de fabrication. A l'aide de nos sens, nous avons constaté le confort qu'amenait cette climatisation : sensation de fraîcheur et odeurs d'ammoniac peu perceptibles. Ce premier constat favorable a été complété par la validation technique du respect du cahier des charges qui nous a été commenté. Après cette phase de sensation agréable, nous sommes allés à la rencontre des pétrisseurs pour confronter nos points de vue.

La première question adressée aux pétrisseurs consistait à savoir en quoi l'installation de la climatisation avait permis d'améliorer leurs conditions de travail. Les réponses furent unanimes : la

climatisation améliorerait bien les conditions de température dans l'atelier en cette période estivale, mais elle ne traitait que partiellement l'exposition des opérateurs à l'ammoniac. Pour eux, cette climatisation avait été installée pour deux raisons. D'une part, pour les visiteurs : lors de la dernière venue du préfet et de sa délégation, la visite des ateliers de pétrissage avait été écourtée car ils avaient été incommodés par l'ammoniac ; « *tout le monde est sorti en pleurant avec son mouchoir à la main...* ». D'autre part, pour répondre à l'audit qualité des principaux donneurs d'ordres : il est demandé de stocker au poste de pesée, situé à proximité des pétrins, les ingrédients (beurre, farine...), dans une ambiance maîtrisée en température. Cette climatisation permettait uniquement de réduire les émanations d'ammoniac lors du transfert de la recette au poste de moulage, implanté à l'entrée du tunnel de cuisson.

2. Recueillir le descriptif des tâches ou faire parler l'activité ?

Les questions suivantes étaient centrées sur les modes opératoires ou les moyens mis en œuvre par les pétrisseurs pour limiter l'exposition à l'ammoniac durant la réalisation de la recette ou de la pâte. Nous en sommes donc venus à parler du travail des opérateurs - pétrisseurs. Ils nous ont présenté leur travail de la manière suivante : ils doivent s'occuper de la production de pâtes à partir d'une recette (350 kilogrammes d'ingrédients) programmée dans le planning journalier fourni par le chef d'équipe, de l'alimentation en pâte de la machine à mouler les biscuits et enfin de la conduite du four de cuisson.

On peut constater qu'ils ont parlé de leur travail en termes de tâches et dire que, de la position du préventeur, dépend le dépassement du descriptif des tâches pour parler de l'activité. Soit cette position s'inscrit dans la seule traque des risques professionnels, soit il s'agit de chercher à déceler la possible émergence de l'activité dans les risques du travail. Dans la position stricte de prescription, les opérateurs s'en tiendront au descriptif de tâches, le préventeur sachant de son côté disposer d'un référentiel des risques professionnels généraux et pré-répertoriés dans le patrimoine des normes de prévention. Dans le cas d'une position ouverte à la rencontre du travail, le préventeur doit bien considérer que les savoirs de prévention répertoriés ne font parcourir qu'une partie du chemin et que l'essentiel de celui-ci reste à parcourir et à co-construire avec les protagonistes du travail.

3. Interroger les savoirs de prévention non répertoriés

Les réponses des opérateurs aux questions qui leur sont posées suscitent toujours des questionnements complémentaires. Prenons des exemples de ce que nous ont dit les pétrisseurs, de ce que ça dit de leurs savoirs et des questions que cela pose.

« Après avoir pris connaissance des résultats des prélèvements d'atmosphère par l'intermédiaire du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et en concertation avec la direction, nous avons fait installer un robinet d'eau froide au poste de pesée des ingrédients, afin de proscrire l'eau chaude pour effectuer la dilution de la levure dans le bac en plastique. Avec l'eau

chaude, l'ammoniac se libérait instantanément. A l'inverse, l'eau froide réduit considérablement l'émission d'ammoniac car nous le sentons à peine, voire plus du tout. Ce remplacement n'a pas eu d'incidence sur les temps de préparation ou de pétrissage de la recette ».

« Malgré la réduction de la quantité de levure dans les principales recettes, nous pouvons rajouter un quart de levure par rapport à la recette théorique en cours de pétrissage. En plus de la fabrication des pâtes, nous avons en charge la conduite du tunnel de cuisson. Lorsque le biscuit lève mal durant sa cuisson, nous augmentons en priorité la quantité de levure dans le prochain pétrin, au lieu d'essayer de modifier empiriquement un des paramètres du four (inertie du temps de réponse d'un changement de données, efficacité du tirage des cheminées en regard des conditions atmosphériques...) ».

A partir de cette dernière réponse et pour provoquer l'émergence des savoirs des pétrisseurs, pour découvrir et apprendre un peu plus de leur travail, cela en sorte de proposer des savoirs de prévention réellement opératoires, on pourrait leur demander :

- Comment et dans quelles conditions l'augmentation de la levure a été envisagée et autorisée ?
- Qu'est-ce que cela voudrait dire d'augmenter la quantité de levure en termes d'efforts, de qualité finale du produit, de règles de métier...?
- Qu'est-ce que cela changerait s'il était possible de rendre plus souple la conduite du four (caractéristiques techniques du four, inertie...) ?
- Qu'est-ce qui pourrait être mis en œuvre pour ne pas augmenter la quantité de levure ?

« Durant la période estivale, nous faisons circuler de l'eau froide dans la double enveloppe du pétrin pour ralentir l'échauffement de la pâte en cours de pétrissage. En hiver, c'est le contraire, nous faisons circuler de l'eau chaude dans la double enveloppe pour réchauffer la farine. Celle-ci est stockée en silo à l'extérieur des locaux et nous sommes obligés d'effectuer cette opération de chauffe pour réussir notre pâte ».

Là aussi, cette réponse suggérerait un questionnement supplémentaire sur les arbitrages à opérer et non connus pour parvenir au résultat escompté :

- Qu'est-ce que veut dire « réussir sa pâte » ? N'est-ce qu'une question de chauffe ou de refroidissement de la température ?
- Est-ce que les temps de chauffe ou de refroidissement sont pris en compte dans les délais de fabrication ?

« Le processus de fabrication nous demande d'ouvrir, en cours de pétrissage, la cuve du pétrin pour incorporer des ingrédients ou procéder au raclage des flans intérieurs du pétrin afin d'éviter un collage important de la matière après l'adjonction de la farine livrée en automatique dans la cuve. Pour l'opération de raclage de la cuve, nous utilisons un ustensile avec un long manche pour éviter d'avoir le nez au-dessus de la pâte ».

Pour aller plus loin sur cette tâche, réputée secondaire et donc moins étudiée, il se révélerait utile de poser de nouvelles questions :

- L'outil de raclage a-t-il été prévu à la conception ou bricolé au poste (ergonomie de l'outil, niveau de risque,...) ?
- Quel avantage présente-t-il ? Quelles sont les difficultés éventuelles d'utilisation ? Comment le cas échéant sont-elles surmontées ?
- Que se passerait-il si le collage de la matière sur les flancs de la cuve était trop important ? Au final, s'agit-il d'une récupération de tâche, ou celle-ci est-elle inscrite dans le processus de travail ?

« En fin de pétrissage, nous procédons à l'ouverture du pétrin et au basculement de la pâte dans un bac roulant. C'est lors de cette opération que nous sommes le plus exposés. Néanmoins, nous essayons de nous mettre de côté pour nous éloigner au maximum de la cuve, tout en maintenant actionnées les commandes du pétrin ».

« Plus il y a de pâtes en attente, et plus l'ammoniac se diffuse dans l'atelier. Afin d'éviter le stockage excessif des pâtes dans les bacs roulants, nous essayons d'organiser notre travail pour en laisser un minimum en attente, sans toutefois créer une rupture d'approvisionnement. Mais cette disposition raccourcit notre marge de manœuvre dans la livraison des lignes de production. Pour réduire la dispersion de l'ammoniac, nous demandons la pose d'un couvercle sur chaque bac roulant plein en attente ».

Comme les déclarations précédentes, ces réponses exigeraient des investigations complémentaires :

- Comment vous organisez-vous pour laisser un minimum de pâtes en attente ?

- Comment gérez-vous la production au minimum pour réduire l'inhalation de l'ammoniac ?
- Qu'est-ce que vous coûterait de provoquer une rupture d'approvisionnement ?
- En quoi le risque de l'ammoniac occulte-t-il les risques pris dans le travail ?
- Quels autres risques professionnels peuvent surgir à cette occasion ?
- Comment des savoir-faire de prudence se développent-ils alors ?

4. L'échange de savoirs pour trouver des solutions

Nous avons commencé à partager nos savoirs sur les effets toxiques de l'ammoniac. N'en demeure pas moins que nos apports, en tant que préventeurs, demanderaient à être développés et rendus plus accessibles de notre part. Par ailleurs, une interprétation des mesures serait à proposer au Médecin du Travail disposant des connaissances scientifiques dans le domaine mais aussi du ressenti des salariés via les visites médicales.

Ces échanges avec les opérateurs ont permis de repositionner la demande initiale de prélèvements d'atmosphère, exprimée par l'animateur sécurité et le responsable des travaux neufs. La priorité relatée et partagée par les pétrisseurs était de trouver un dispositif permettant d'aspirer l'ammoniac à leur poste de travail, et non plus de procéder à de nouveaux prélèvements d'atmosphère. De toute façon, prélever pour prélever n'apporte pas de solution pour réduire l'exposition à l'ammoniac. La question

restait donc entière. La transformation du travail s'opérera parallèlement à la compréhension du problème, en procédant par essais, par approximations, et non plus par imposition.

Du point de vue de la prévention des risques de leur travail, mon collègue chimiste et moi-même leur avons proposé de privilégier un captage du polluant à sa source d'émission en référence à la réglementation en vigueur et à l'efficacité reconnue d'une telle disposition (efficacité de captage, réduction des contraintes d'utilisation, ...). Cette proposition a instauré un débat entre les pétrisseurs, l'animateur sécurité, le responsable des travaux neufs et nous, qui laissait entrevoir deux possibilités : soit une aspiration dans la cuve lorsque celle-ci est fermée lors du pétrissage de la recette et/ou soit une aspiration à l'extérieur du pétrin lors du basculement de la pâte dans le bac roulant. Ces possibilités d'aspiration, de type « protections collectives », demanderaient peut-être un réajustement ultérieur. L'optimisation obtenue alors résulterait de la mobilisation des savoirs des différents protagonistes, spécialisés ou non, sur la base de la coopération des savoirs. Cette configuration nous permettrait de ne plus porter seuls ce problème.

Au cours de cette discussion, un pétrisseur a avisé le collectif de l'existence d'une trappe de visite non utilisée et donnant accès à la cuve sur chacun des quatre pétrins et de plus, sur le pétrin n° 1, la présence d'une ancienne conduite d'alimentation d'ingrédient qui était condamnée. Cette information a déclenché la possibilité de mettre en dépression la cuve avant une quelconque ouverture du pétrin. Un contrôle visuel a permis de confirmer cette suggestion dont la faisabilité technique a été approuvée

par le responsable des travaux neufs. Il restait à impliquer le service recherche et développement pour valider la ventilation de la cuve vis-à-vis de la conformité de la qualité de la pâte.

Concernant la possibilité d'une aspiration à l'extérieur du pétrin, le responsable des travaux neufs a décidé de faire appel à une entreprise spécialisée en ventilation pour étudier un dispositif de captage. Cette étude démontrera peut-être l'inefficacité ou l'inutilité des investissements antérieurs en matière de ventilation. Si ce constat était fait, une preuve supplémentaire serait apportée de l'intérêt, en l'occurrence économique, d'engager le dialogue des savoirs entre toutes les personnes au travail.

Nous avons proposé d'utiliser le pétrin n° 1 comme prototype ou banc d'essais sur lequel les dispositifs de ventilation pourront être testés et collectivement mis en débat avant de généraliser les solutions techniques retenues, voire les nouveaux modes opératoires pour les trois autres pétrins. Ce collectif pourrait être composé du chef d'entreprise, du responsable des travaux neufs, de l'animateur sécurité, des pétrisseurs, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et du médecin du travail. Finalement, la demande de prélèvements d'atmosphère s'est révélée secondaire voire inutile. Dorénavant, la priorité porte sur la prochaine validation des mesures de prévention qui seront débattues sur le pétrin prototype afin de les adapter au travail souhaité des pétrisseurs. Mais la suite de cette histoire devient une nouvelle histoire, qui sera contée plus tard...

5. Une histoire de funambule, de basculement et de rencontre

Néanmoins, la complexité de toute histoire est la tentative de mettre en mots l'activité, l'expérience des différents protagonistes qui vivent une rencontre dans leur travail. Une des difficultés majeures est d'abord de s'inscrire dans l'histoire en pluridisciplinarité, et non à côté, pour se mettre en rencontre avec les autres et pour dégager des savoirs. Cette rencontre met en débat les règles, les valeurs, les expériences et les savoirs personnels avec un ou des collectifs de dimensions variables. Chacun est partie prenante de ce qu'il vit et de ce qu'il fait vivre aux autres dans le but d'être transformé ou de transformer sa vie en santé au travail.

Ce témoignage montre qu'il est possible de répondre de plusieurs manières à une simple demande initiale de quantification d'un risque professionnel. La première consiste à satisfaire les demandeurs en mettant en œuvre une métrologie purement référencée aux risques professionnels (la climatisation a apporté une amélioration significative de l'ambiance des ateliers de pétrissage et une mesure d'atmosphère permettra de quantifier le taux d'ammoniac résiduel). La seconde a répondu au souci d'aller à la rencontre du travail des pétrisseurs et, ce faisant, par ricochet de celui des prescripteurs, en opérant un basculement sur le champ des risques de leur travail, ceux dont on pense généralement qu'il n'y a rien à tirer. Ici le basculement est entendu par « je pivote vers l'avant, vers les protagonistes du travail » et non l'inverse, « je pivote vers l'arrière, en m'éloignant des protagonistes du travail ». Ce basculement « positif » est le fruit de ma participation au Groupe de Rencontre du Travail (GRT)

qui a rendu possible ce repositionnement par les savoirs, les pratiques, les expériences, les histoires de rencontre de l'activité des divers participants.

A première vue, la rencontre des pétrisseurs peut être perçue comme une perte de temps, mais la découverte et le partage de la connaissance qu'ils ont de leur travail permettent de mettre en commun des solutions préventives qui seront pérennes. C'est alors que cette apparente perte de temps se transformera en un véritable gain. Car une prévention partagée et ajustée à l'activité des pétrisseurs qui fournit des solutions appropriées à un problème évite de revenir ultérieurement dans l'entreprise pour ce même problème.

Souvent le basculement « négatif », (j'évite la rencontre avec les protagonistes du travail), prend le dessus pour répondre en particulier à des demandes de gestion de la sécurité des risques professionnels (suivi prioritaire d'indicateurs quantitatifs : nombre de prélèvements d'atmosphère réalisés par exemple). Cet évitement ou cette mise en veilleuse autorise à ne pas partager ou à ne pas s'impliquer afin de se dispenser de certaines contraintes, voire d'économiser ses ressources (temps investi, recherche de la stricte conformité à la prescription institutionnelle par la primauté accordée aux savoirs de prévention, ...). Sur le champ des risques professionnels, je ne suis alors qu'un prescripteur qui fait de la préconisation de mesures pour gérer les conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle en essayant, tant bien que mal, de rendre moins invalidant le travail des salariés.

Mais avant tout basculement, je me trouve dans une position d'équilibre précaire comme un funambule s'aidant de son balancier. Pour moi, ce moment d'équilibre s'assortit d'un certain inconfort voire, déclenche une réelle souffrance psychologique. Les motifs de ces tourments sont liés à diverses questions qui se télescopent, proposant des solutions contradictoires (Pourquoi donnerai-je une suite à cette demande ? Pourquoi irai-je voir ? Qu'est-ce que j'ai à perdre ou à gagner ? Quelles seront les compétences à mettre en œuvre ? Quelle reconnaissance en aurai-je ? Quelles sont les améliorations escomptables pour la santé des travailleurs ? ...). Ces oppositions vont infléchir une décision qui m'impliquera fortement dans une rencontre des protagonistes du travail ou au contraire, qui me préservera de la rencontre. Car l'évitement de la rencontre me permet d'économiser mon engagement personnel, voire parfois ma santé (cela autorise en effet d'éviter des déstabilisations psychologiques) tout en respectant les obligations de service qui me sont faites. Cet évitement choisi s'il est conscient quant à ses enjeux peut m'être bénéfique mais temporairement. Car ce retrait repose rapidement la question de l'utilité du travail de prévention. Et en ce cas, ma santé se trouve aussi menacée.

Quel que soit le basculement retenu, j'opère avant tout un arbitrage qui me permettra, si possible, de gérer au mieux un des risques d'atteinte à ma santé, inhérent au choix, sous la forme du risque par l'engagement ou du risque par l'évitement. Cet arbitrage est justifié, entre autres, par le contexte, la temporalité, la motivation ou l'état de santé du moment.

Conclusion

Dans cette histoire, les échanges avec les pétrisseurs ont provoqué un débat avec l'ensemble des interlocuteurs qui a fait émerger des pratiques, des savoirs de sécurité que je ne soupçonnais même pas. Une approche pluridisciplinaire a permis de mettre en débat des savoirs spécialisés et non spécialisés, qui se sont enrichis mutuellement et qui ont transformé mes compétences dans le domaine ainsi que celles des protagonistes du travail. Car le travail en interaction a déclenché la mise en chantier d'un réel plan d'actions pour modifier en profondeur et le contenu du travail des pétrisseurs et ses conditions.

Mon repositionnement est la résultante des travaux en GRT dans lequel j'ai bénéficié des qualités et des savoirs de la chercheuse en titre ainsi que ceux des autres préventeurs du groupe. Ce collectif n'est pas ce qu'on pourrait appeler un groupe de parole sur les pratiques, les problèmes dans les entreprises. On y met tout cela en circulation sur la base d'une réflexion sur le sens des savoirs, des pratiques et de la santé plus fondamentalement, de la vie au travail, de la vie. L'introduction des savoirs ergologiques invite au dialogue les protagonistes du travail que nous sommes nous-mêmes. C'est à l'occasion de notre rencontre, de la reconnaissance progressive des savoirs investis des uns et des autres et du constat de la valeur équivalente de tous en tant que personnes en débat, en vie que j'ai durablement pu opérer un basculement « positif ».

Après un parcours initiatique imposé où j'ai souvent eu recours au « glossaire » de l'ergologie, je me suis senti dans le « pétrin », en risque d'être « malaxé », confronté aux limites de ma compétence. Par malaxage, il faut comprendre que j'ai eu quelques difficultés en fait pour entendre, intellectualiser, incorporer et donc remettre en cause ma pratique préventive de prescripteur. Ce processus a été marqué par des débats qui m'ont souvent déstabilisé, d'où cette sensation d'être trituré certes mais jamais manipulé. Sans sacrifier au masochisme, j'ai souhaité vivre cette expérience jusqu'au bout par rapport à moi-même et par respect pour les actrices/acteurs du GRT. L'implication des uns (es) et des autres stimulait le collectif pour aller toujours plus loin dans la mise au jour de notre activité dite de prévention des risques professionnels, dans le respect des points de vue de chacun et sans rechercher nécessairement un consensus. Cette coopération m'a permis de clarifier mon positionnement par rapport à ma pratique quotidienne de prévention, en privilégiant désormais l'accès à la santé-sécurité des salariés par le biais de leur activité de travail.

Mon souhait serait de voir se démultiplier l'expérience du GRT dans les institutions ayant participé à cette « aventure » et éventuellement d'y participer. La constitution d'un collectif inter institutionnel sur cette base pourrait infléchir positivement et durablement les conditions de la vie des protagonistes du travail dans les entreprises, voire dans les institutions. En attendant, ne serait-il pas opportun de prolonger cette expérience par le contact maintenu ou une veille en GRT ? Pour cela, ne faudrait-il pas tout d'abord faire reconnaître l'existence de ce GRT pour qu'il devienne ultérieurement un point d'appui ou d'ancrage permettant l'essaimage de nouveaux GRT ? Sans cette reconnaissance, j'ai du mal à appréhender le devenir d'une duplication voire d'une exploitation de ces travaux de recherche.

RECONSIDERER LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

*Un préventeur **

La participation à un Groupe de Rencontre du Travail m'a amené à prendre du recul par rapport à mes années de pratique de préventeur et à reconsidérer la Prévention des Risques Professionnels. Ce témoignage rend compte des nombreuses questions que je me suis posées à cette occasion, en me remémorant certaines de mes expériences en entreprises.

* Actuellement à la retraite.

1. Comprendre que l'approche « technico – réglementaire » seule est insuffisante

1. 1. Comment contrôler le passage des pièces en toute sécurité ?

Au cours d'une visite d'atelier dans les Ets. B, le salarié travaillant sur une chaîne d'assemblage m'exprime le besoin de travailler avec la porte arrière d'accès à la machine ouverte afin de pouvoir surveiller le passage des pièces. Pourquoi pas ? S'il le demande, c'est qu'il a effectivement de bonnes raisons, d'autant qu'il est exact que l'engagement des pièces dans une chaîne pose quelques fois des problèmes du fait des variations dimensionnelles des pièces. Mais la mesure de prévention que je préconise consiste avant tout à maintenir ce panneau de protection fermé, comme l'a prévu le constructeur, en conformité avec la réglementation et, puisque le besoin s'en fait sentir, d'y insérer un hublot permettant l'observation à distance.

Postérieurement à ma visite, le salarié a expliqué et démontré au médecin du travail la nécessité d'intervenir soit manuellement, soit à l'aide d'un outil de sa confection, par la partie arrière de la machine en fonctionnement. Le but alors est de faciliter le défilement d'un certain type de pièces se présentant mal dans la machine. Les temps nécessaires au réglage n'ont pas été intégrés à la production. Consécutivement, les réglages sont incomplets, approximatifs ou non réalisés. De plus, l'évolution de la fabrication n'a pas été suffisamment prise en compte lors du choix de l'installation.

Lors de mon échange avec le salarié, je n'ai pas pu ou pas su obtenir ces indications. Ou peut-être m'ont-elles été dissimulées ? Ma connaissance de ce type d'installation et des prescriptions s'y rapportant m'ont paru suffire pour ne m'en tenir qu'aux premières explications du salarié et pour poursuivre ensuite mes investigations d'expert à d'autres postes. Or, le hublot que j'ai préconisé ne répond pas aux besoins du salarié. La fermeture de la porte empêche même le travail, puisque les interventions sur la machine font partie du mode opératoire habituel. Si je m'étais laissé intrigué par le besoin de surveillance qu'exprimait l'opérateur, d'autres questions se seraient posées : alors que le travail et son contrôle visuel s'opèrent à l'avant de l'installation, pourquoi la porte d'accès à la machine est-elle fixée par un verrou au sol en position ouverte ? N'y a-t-il pas un problème de conception, d'adaptation ou de réglage de cette machine pour accomplir cette tâche ? Une fois l'information obtenue, la question consistant à savoir comment l'on pouvait laisser se banaliser les interventions sur la machine en marche se serait également posée.

Je me rends compte que je n'avais pas en fait la connaissance du travail tel qu'il s'effectue réellement par l'opérateur. La mesure réglementaire que j'ai préconisée répondait-elle à la réalité des situations de travail ? Non ! Pourtant, la réglementation formulée est réglementaire et, de cet unique fait, elle a fait l'objet d'une notification dans mon rapport de visite. Mais si elle soustrait l'opérateur au risque professionnel réputé sur ce type d'installation, l'application de la réglementation (la fermeture de la porte arrière de la machine) peut gêner le salarié dans l'accomplissement de son travail, voire l'en empêcher. La mesure proposée n'est donc pas adaptée en l'état. Envisager le risque professionnel ou la

situation de travail en se référant uniquement à une règle, une norme technico-réglementaire fondée sur le seul travail théorique est une erreur, ou plus exactement est insuffisant.

Le travail en GRT permet de faire apparaître ce constat, sans pour autant invalider nos savoirs normatifs. Il invite à mieux prendre en compte le fait que « L'homme au travail compose avec la situation mutante, instable, infidèle à partir d'un codifié et par la relative maîtrise d'un non codifié. L'activité est une histoire singulière en constante évolution, modification et développement. Et parce qu'elle tire profit des expériences personnelles et collectives, la personne au travail demeure celle qui connaît le plus ce qui lui est nécessaire pour accomplir son travail avec parallèlement une intention consciente ou inconsciente de mieux vivre, d'être en santé ».

Dans la situation en question, une perception du travail tel qu'il se fait réellement pourrait s'obtenir par le biais d'entretiens individuels, puis regroupés et croisés aux savoirs, aux normes du travail ainsi qu'aux savoirs de prévention, à ceux du médecin du travail et aux miens. Il est donc nécessaire de réexaminer les problèmes générés à ce poste de travail à la lumière de ces savoirs là.

Car, il apparaît bien que l'efficacité de mon travail de prévention tient à ma capacité à associer les différents acteurs du travail afin de faire jouer la synergie entre les compétences en présence, pour en tirer le meilleur parti. Elle tient à une activité de prévention axée aussi sur les risques du travail qu'il faut distinguer des risques professionnels. Le risque professionnel ici se traduit par la possibilité pour

l'ouvrier de s'accider en intervenant sur un organe en mouvement. Les risques du travail sont ceux qui sont pris dans ses choix pour parvenir à faire ce qu'il y a à faire tout en se préservant.

1.2. Comment « dresser un champ » sans se couper ?

En étudiant des déclarations d'accidents du travail aux Ets. B, je constate que trois salariés intervenant sur une dégauchisseuse ont été victimes de coupures aux doigts. Le travail effectué consistait à dresser des champs en prenant appui contre le guide.

Je procède à un examen technique approfondi de la machine. Elle répond aux dispositions réglementaires en vigueur. Il s'agit d'un matériel soumis à un visa d'examen technique. Ses équipements de protection sont en place et en bon état, notamment, la protection de l'arbre de coupe. Les salariés sont tous trois matures, qualifiés, à la compétence reconnue par leur hiérarchie et utilisant de façon habituelle ce matériel. Je connais, par expérience, le travail sur ce type de machine et je sais que si l'on réalise une opération de dressage de champ, on est contraint de laisser une partie de l'outil accessible, celle située entre la protection en forme de pont et le guide vertical. L'espace est égal à l'épaisseur du bois à usiner. Il existe donc toujours la possibilité d'un contact de la main avec l'outil en fonctionnement.

La mesure de prévention décidée par l'entreprise consiste à re-sensibiliser les utilisateurs de cette machine aux risques d'accidents, à re-définir ses conditions d'utilisation. Cette opération de sensibilisation renouvelée sera effectuée sous la responsabilité et la compétence du chef d'atelier. J'adhère à cette démarche en précisant toutefois qu'elle devra intégrer les risques machine liés à la poussière, au bruit et précise les moyens de les prévenir dans la pratique professionnelle, et qu'il faudra vérifier l'utilisation effective des protections prévues par le constructeur, des poussoirs pour l'usinage de petites pièces et des servantes pour recevoir des bois de grande dimension.

Je mesure à présent le préjudice à ce que les salariés, voire leurs représentants, (compte tenu de la gravité possible des accidents sur ces machines) ne soient pas associés à la démarche, à ce que leurs savoirs sur leur travail et à partir de leur travail ne soient pas accompagnés et mis en valeur, à ce que mes savoirs ne se mêlent pas aux leurs dans la situation.

Une intervention basée, en l'occurrence, uniquement sur ce que je pouvais connaître des tâches prescrites fut, au mieux, didactique, et préférée à une intervention en rencontre. Elle aurait permis l'expression du travail tel que fait réellement par ses acteurs. Elle aurait notamment permis de saisir des interactions entre individus, techniques, machine et milieu qui forment la situation de travail. Ce mode de réaction au problème soulevé (sensibilisation, rappel des risques répertoriés a priori) fut celui tant du préventeur que de l'entreprise. A ce compte, il aurait peut-être suffi d'afficher une consigne sur la machine ?

En fait, les dispositions prévues dans la consigne ne forment pas une prévention effective pour l'utilisation de cette machine. A plus ou moins long terme, la même situation et, les mêmes accidents, pourront se reproduire et générer à nouveau les mêmes dispositions, si l'on reste sur la seule approche technico-réglementaire.

1.3. Comment décrire les risques inhérents à un poste de travail ?

Le Médecin du Travail des Ets L. me sollicite suite à la déclaration d'incapacité médicale et la déclaration de maladie professionnelle d'une salariée (MP N°66 : affection respiratoire de mécanisme allergique). L'agent causal est la colophane dégagée lors de l'activité de soudage de composants électroniques au plomb-étain. Le médecin du travail a décidé, pour la nouvelle opératrice récemment embauchée, de ne lui délivrer l'aptitude médicale que lorsque je l'aurai rassurée sur la salubrité du poste de travail.

Pour moi, il s'agit donc d'évaluer la performance et l'efficacité du système d'aspiration en place. Pour en savoir plus sur le poste de travail et les conditions générales de travail de l'entreprise (nombre de salariés, activité, équipements, installation en place, historique du poste de travail), je prends contact avec l'employeur et je propose au médecin du travail de s'associer à ma démarche. Le rendez-vous est pris. J'ai la certitude que cette intervention technique ne me posera pas de problème. J'estime connaître, pour avoir traité des situations similaires, les problèmes générés par les fumées de soudage

et je sais les traiter. J'évalue même à trente minutes maximum la durée de mon intervention compte tenu des renseignements que m'ont communiqués l'employeur et le médecin du travail, (j'ai trois autres rendez-vous prévus dans la journée).

Mon intervention se déroule en présence de l'employeur et de la nouvelle salariée (le médecin du travail n'est pas venu). Elle s'est décomposée en trois phases. En premier une phase théorique, à partir des données techniques du poste du travail et du dossier technique de l'installation d'aspiration. Puis une phase pratique et commentée avec la participation active de la salariée et du chef d'entreprise. Elle comporte un test fumigène qui visualise l'efficacité de l'installation d'aspiration. Enfin, troisième phase, la production de mes conclusions : « *la ventilation est efficace dans la configuration présente et la salariée ne devrait pas présenter de problème de santé dans les conditions identifiées au moment de mon analyse* ».

Parallèlement à mes investigations, j'apporte de l'information sur la colophane, les risques d'atteinte à la santé qu'elle engendre : sa fonction décapante, le phénomène allergique en général ; les autres risques professionnels liés à ce type de travail : le plomb, les solvants, les postures de travail, l'éclairage, l'hygiène. Mes réponses ou commentaires se font autour des préoccupations de mes interlocuteurs. Elles portent sur les risques professionnels de la profession et leurs incidences éventuelles sur le taux de cotisation concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles. Du côté de la salariée, les interrogations concernent concrètement le risque chimique et la manifestation des atteintes à la santé. Je mesure à ce moment tant l'importance de mes savoirs que

leurs limites. L'intervention au final a duré deux heures trente. Pourquoi ? Mon implication dans le processus de rencontre du travail en GRT m'a poussé à sortir de mon projet d'expert (diagnostic opéré « du dessus » en 30 minutes) pour rencontrer les risques pris dans le travail de soudage de composants électroniques au plomb-étain, qui plus est dans cette situation de travail particulière.

2. Comment bien faire son métier ?

2.1. Ne pas s'en tenir aux normes techniques

Les expériences dont je viens de parler m'ont posé des dilemmes. Comment savoir ce qui est normal ou non, ce qu'il faut faire pour bien faire son métier ? En utilisant une machine conforme et en bon état, comment peut-on se couper les doigts ? En travaillant sur un poste de travail correctement équipé, comment peut-on développer une maladie professionnelle ? Des accidents du travail et des maladies professionnelles sont-ils réglementairement possibles ? Ces questions mènent à l'impasse, voire ne se posent même pas, si l'on prend la position de contrôleur expert technique.

En matière de prévention, il m'apparaît que la conformité seule ne peut-être gage à coup sûr de santé et de sécurité des personnes. Elle ne peut être qu'un élément de base, donc tout à fait utile, à la conduite des investigations. Mais, l'état d'une machine, d'un équipement de travail, d'un mode opératoire ou d'une situation de travail vérifié du seul point de vue des normes techniques et réglementaires ne peut

seul rendre compte des risques du milieu, de son « infidélité » permanente dans lequel ces normes doivent pourtant prendre place. Le milieu suscite en permanence le questionnement indispensable à la renormalisation adéquate des normes, des savoirs, à la mise à jour des savoirs de prévention, à l'enrichissement des compétences et à leur mise en synergie.

L'idée travaillée en GRT a fait son chemin. « La technique ne se réduit pas à une application de la science. Derrière toute technique il y a une intention de vivre mieux et un essai de transformer le milieu en fonction de soi ». Plus les techniques se développent, plus il y a des interfaces à gérer, d'où l'actualité de la question de nos compétences en prévention. Si l'on admet qu'un environnement technique connaît une certaine variabilité qui rend impossible la standardisation, quelle est alors la réelle compétence requise du préventeur ?

« L'homme accroît la variabilité parce que la soumission totale serait invivable. L'homme a besoin de faire trace (de laisser son empreinte, de renormaliser) en essayant d'établir un rapport de santé dans le milieu, c'est à dire de faire prévaloir ce qu'il en est pour soi des valeurs fondamentales de la vie ». C'est sans doute en travaillant ces idées de fond qu'il faudrait repenser la compétence en prévention. Le travail ne se fait jamais sans travailler. « Confrontée en permanence à du singulier, la technique, en partie définie par une tradition, est toujours soumise à un écart entre ce qu'elle peut prévoir et le réel ». La vie, la vie au travail, au poste de travail, ne peut jamais totalement se prévoir, être normalisée.

2.2. Avoir la capacité de développer des ECRP

A propos des deux premiers exemples cités, je me rends compte que les médecins du travail détenaient, de par notamment le « colloque singulier », des informations capitales pour la prévention du fait qu'elles exprimaient une part du réel du travail, ce avec quoi les salariés se débattent. Dans ma démarche de recueil d'information, je n'ai pas su ou pas pu obtenir des informations qui m'auraient éclairé, orienté. Pourtant, j'estime avoir fait l'effort de rencontrer les gens à leur poste de travail ainsi que les médecins du travail afin de les solliciter pour partager ce que nous savions sur les situations. Mais, ai-je su poser les bonnes questions au bon moment ? Peut-être n'ai-je pas su ouvrir les bonnes portes ? Ou bien, mon statut et ma pratique d'expert me les ont fermées ?

Une chose est certaine, je ressens un sentiment de frustration, car si j'avais eu connaissance de ces informations capitales lors de mes interventions, et si nous étions parvenus (salariés, médecins du travail, direction, encadrement, représentants du personnel ...) à confronter nos savoirs, mon analyse et la recherche de mesures préventives auraient été totalement différentes, en tout cas, fortement nuancées pour mieux coller à la réalité du travail. Au cours de ma carrière professionnelle, combien de fois cette façon de travailler, «en aveugle » en somme, s'est-elle produite ? Combien de fois suis-je « passé à côté de la plaque » ?

Pour obtenir une réponse appropriée aux problèmes évoqués, quel type de compétence fallait-il mettre en œuvre ? Je pense que cette compétence passe par la capacité à développer des entités collectives relativement pertinentes (ECRP), à géométrie toujours variables, à travailler réellement en pluridisciplinarité.

Dans le cas de l'intervention aux Ets L., une ECRP fut amorcée. Elle se composait pour sa partie la plus visible :

- Du médecin du travail qui constate la maladie professionnelle, détient des informations du fait du « colloque singulier » sur ce qui se passe en réalité au poste de travail, voire au-delà. En l'occurrence, il s'est révélé que la hotte d'aspiration au poste de travail n'était pas utilisée. Mais pour quels motifs ? Là, la question reste entière,
- De la salariée malade qui a exprimé au médecin du travail des éléments d'appréciation primordiaux sur ses modes opératoires, les contraintes de production et les nuisances qu'elle percevait,
- De l'employeur qui détient l'historique du poste de travail et tous les détails techniques relatifs à sa conception, aux matériels utilisés, à la maintenance des installations, aux modes opératoires prescrits, à la charge de travail, aux savoir-faire requis...,
- De la nouvelle salariée qui me montre sa façon de faire, commente ses difficultés et sa façon de les gérer,
- De moi-même qui utilise mon expérience en la matière, de mes savoirs technico-réglementaires (cf. la toxicité spécifique de la colophane...), qui démontre résolument la

nécessité d'aspirer les fumées de soudage et exige l'application de la réglementation, fait la preuve de l'efficacité de l'installation en place, étudie et commente le poste de travail et l'activité, qui informe le médecin du travail de mes conclusions et de la discordance entre la pathologie déclarée et l'efficacité de l'installation en place, et qui rédige le rapport de visite qui sera transmis au chef d'entreprise,

- De l'Inspecteur du travail du fait de l'envoi qui lui ai fait de mon rapport de visite et,
- De mes collègues de travail avec lesquels j'ai besoin de discuter de ma démarche et de mes conclusions.

Dans cette démarche faite de rencontres de multiples savoirs, j'ai pu vérifier à quel point mes connaissances techniques étaient absolument indispensables. Mais je constate aussi que cette autre façon de faire élargit mon expérience. La réalité du travail ne se décrète pas parce qu'elle ne saute pas aux yeux. Elle ne peut être mise en évidence, comprise, que par la rencontre de multiples savoirs dans le respect de la particularité des démarches individuelles et collectives.

2.3. Quitter son piédestal d'expert pour aller voir de près

Mais il y a un inconfort dans ce qui a été appelé « ergo-engagement » au cours du GRT. Il consiste à accepter de quitter son piédestal d'expert qui dit tout, sait tout et qui a toujours raison pour prendre le temps de coopérer et de partager avec les différents protagonistes sur le travail, pour essayer de

comprendre leurs logiques, leur histoire. Car je ressens qu'à travailler ainsi on fabrique quelque chose pour un autre travail, une autre histoire du travail, y compris dans mon institution, une autre façon de faire au travail et au-delà.

J'ai en mémoire une histoire racontée en GRT par un médecin du travail concernant une salariée dans une société que nous connaissions lui et moi. La salariée présentait un léger handicap physique et travaillait sur une chaîne de conditionnement. Elle vivait très mal cet emploi car affectée au poste de travail situé le plus en aval de la chaîne. Elle se sentait punie et physiquement saturée d'autant que les salariés vivaient et considéraient tous ce poste comme une « punition ».

Face à la question du médecin du travail : « *je ne sais pas par quel bout prendre le problème, ni comment je peux faire pour aider cette salariée, sauf peut-être à lui faire mieux accepter son handicap* », je lui ai fait part de mon expérience. Avant mon entrée dans la fonction de préventeur, je travaillais dans une entreprise de fabrication d'articles ménagers. J'étais responsable d'un atelier de conditionnement et j'ai été formé à l'approche taylorienne du travail. Je connais bien les conditions de travail sur les chaînes de conditionnement : travaux répétitifs à cadences élevées. Aussi, je propose en ce cas de s'inquiéter notamment des points suivants.

Concernant le confort du poste de travail, la salariée bénéficie-t-elle d'un espace lui permettant de gérer ses écarts de cadences (retards), de se reprendre en cas d'incident de formage ou de mise en boîte ou en coffret, d'anticiper le flux ? Peut-elle se rafraîchir ou s'asseoir suivant le cas ? Concernant la

charge de travail, la production à réaliser est-elle connue ? On ne peut imposer en six heures le travail qu'il était prévu de faire en huit heures. Les phases d'accoutumance à la cadence en début de poste, et de ré-accoutumance après une pause sont-elles respectées ? Car sur une chaîne, la charge de travail n'est pas la même à tous les postes de travail. Il est souhaitable d'attribuer les postes à moindre charge aux personnes débutantes, moins formées ou en baisse de forme physique. Souvent cette attribution est le fruit d'une concertation entre les salariés. De plus, la cadence doit être régulière, gérée mécaniquement si possible. Je sais par expérience, et je fais savoir au groupe, que la cadence est souvent donnée en tête de ligne par le salarié possédant la plus grande dextérité, donc le plus rapide, et que les derniers de ligne font les frais de cette organisation.

Au terme des discussions nées de ces apports, il était moins question du handicap de la salariée que de la nécessité de comprendre pourquoi le poste en question était en fait vécu comme une « punition » par tous. L'intérêt d'y aller voir pour en savoir plus s'imposait.

Conclusion

J'ai le sentiment d'avoir honnêtement et correctement exercé mon métier et rempli ma mission institutionnelle de préventeur. Mes constatations ont été notifiées et je les ai nuancées des précautions rédactionnelles d'usage. Ces précautions permettent de s'affranchir, face aux modes opératoires, des variantes constantes et des réajustements parfois transgressifs pour gérer, en situation, « l'infidélité des

milieux ». Elles permettent aussi de nuancer les préconisations formelles et de soustraire leurs auteurs à d'éventuels recours lorsqu'il y a doute sur la réalité d'une situation de travail (dissimulation, non-dit, investigations insuffisantes ou non abouties...), de renvoyer la question à l'entreprise, à ses responsabilités, y compris en matière d'évaluation des risques (évaluation exigée à partir de l'analyse des situations réelles de travail).

Mais je sais maintenant qu'en ayant fait honnêtement mon travail de préventeur, je me suis trompé d'une certaine façon. J'estime avoir été honnête vis à vis de mon institution lorsque je pratiquais comme un expert et je sais l'importance des compétences techniques, réglementaires et relationnelles lorsque l'on rentre dans une entreprise. Mais je sais aussi tout ce qui est laissé dans l'ombre, en pratiquant comme je l'ai fait. A ne pas aller voir de prêt ce qu'il en est du travail sur les machines, j'étais dans un certain confort, celui d'être en règle avec ce que mon institution me demandait mais aussi d'une certaine façon, dans un certain inconfort. Celui de laisser les personnes au travail dans l'isolement, seules face à mes prescriptions et aux difficultés qu'elles rencontraient pour parvenir à réaliser ce qu'elles avaient à faire et, en même temps, à vivre en santé et en sécurité.

Je veux, face à ces constats que je m'impose, c'est-à-dire que je regarde en face, continuer dans mes activités de tous ordres à vivre avec cette approche de la vie des gens. Et cela, même si elle paraît contrevenir aux principes actuels, ou qui se dessinent, l'expertise et la normalisation envahissant tous les domaines. C'est une question d'engagement, de compétence à s'engager dans la vie et de choix de vie avec les autres.

Revue ERGOLOGIA - Bon de commande

Nom :

Prénom :

Adresse :

Email :

Commande au numéro : 20 €

Numéro souhaité :

Abonnement simple (2 numéros / an) : 25 €

Abonnement de soutien : 50 €

Signature :

Pour la France : chèque à l'ordre de « Association Clartés-Ergologia »

Pour l'étranger : mandat international par Western Union à l'ordre de « Association Clartés-Ergologia »

Le bon de commande et le règlement sont à adresser au secrétariat de la revue