

L'ERGOLOGIE A L'UNIVERSITE DE PROVENCE

**

A l'automne 1983 se réunissait à Marseille autour de Bernard Vuillon, ingénieur d'études en Sociologie, Daniel Faïta, Maître de Conférences en Sciences du Langage et Yves Schwartz, Maître de conférences en Philosophie, un petit groupe d'une quinzaine de personnes, ouvriers (pétrochimie, agroalimentaire, cuir), employés de divers services (Mutuelles, Caisse d'épargne, CRAM...), responsables associatifs. Début d'une formation ou plutôt d'une sorte de séminaire collectif, siégeant hors les murs de l'Université, probablement parce que rien *intra muros*, ne paraissait de nature à légitimer ou à outiller une telle expérience. Il s'agissait, en usant des souplesses de la formation continue universitaire, non d'un enseignement relatif à une compétence identifiée sur ce qu'on appelle le marché du travail, mais d'un questionnement collectif sur le contenu des « changements du travail » dont on ne cessait de parler.

Modeste expérience, qui ne s'inscrivait dans aucun cadre institutionnel ou disciplinaire établi. Sept périodes d'une semaine par mois, alternant travail en salle et visites d'entreprise.

Vingt six ans après, sans jamais de rupture avec la philosophie initiale, dans une continuité d'enrichissements et d'élargissements, de cette discrète expérience sont issus aujourd'hui un Département d'Université sans équivalent ailleurs (Département d'Ergologie - Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail), un master d'Ergologie, publications, thèses, séjours de chercheurs étrangers, liens multiples avec les activités économiques, réseaux de coopération scientifiques et associatifs, un site, une Revue à vocation bilingue (Ergologia), des relations internationales en plein développement.

Notre propos n'est pas ici d'analyser la philosophie de cette démarche, les interrogations, les difficultés qui ont scandé cette histoire : dans ce numéro consacré aux 600 ans de l'Université de Provence, avec une focale sur les rapports université / entreprises, nous essaierons de mesurer en quels sens, avec quels appuis et quelles limites, cette expérience originale est un « bien » de l'Université de Provence, dans quelle mesure elle y est inscrite et a tenté de contribuer à son développement.

*

Quelques éléments de conjoncture : les grandes transformations technologiques et mondialisées qui reconfigurent aujourd'hui les formes du travail humain ne doivent pas faire oublier les questionnements et affirmations souvent péremptoires du début des années quatre-vingt. La mise en cause larvée ou ouverte des organisations tayloriennes de travail lors des événements de 68 en Europe devait conduire la décennie suivante à rechercher des alternatives partielles, essentiellement dans les milieux entrepreneuriaux. Dans les faits, le « paradigme » de l'organisation scientifique du travail n'a pas été abandonné (il en subsiste aujourd'hui de multiples segments, il renaît réadapté à des secteurs d'activité différents comme les services), mais il ne pouvait plus être un idéal affirmé de gouvernement du travail. Fin de la décennie soixante-dix, début des années quatre-vingt, l'informatique s' étend de la gestion aux ateliers de production, appuyée sur le développement des automatismes (voir le modèle de « l'atelier flexible » de Renault-Bouthéon), les fonctionnements

collectifs doivent se réinventer pour gérer ces installations nouvelles ; les unités productives se réduisent (les « équipes »), se disséminent, développant les outils logistiques et communicationnels. Les restructurations, délocalisations contribuent à transformer en profondeur le paysage « usinier », le monde ouvrier, qui captait à lui seul depuis quelques décennies l'attention et l'intérêt portés au travail humain. Bien plus, la croissance de ce qu'on appelle les « activités de service » (y compris dans l'industrie), couvrant déjà à cette époque les deux tiers des activités économiques, déstabilisait grandement l'intelligibilité du travail : le seul point commun peut-être à cette nouvelle catégorie fourre-tout est que le contenu même de l'activité de travail perd ses repères d'approches usuels. Autant la segmentation taylorienne des tâches laissait penser, à tort, que l'usage de la main d'œuvre au travail était transparente, autant cela devient infiniment plus compliqué quand il s'agit de traitement de dossiers, de face-à-face au guichet et même de gestion de production.

Côté grand public, médias, on parle alors de « fin du travail », « fin de la classe ouvrière », « intellectualisation du travail », « mutations de travail ». Côté monde du travail, les faits attestent de modifications réelles dont les implications sont fort préoccupantes : si vraiment il s'agit d'une « table rase » comme on le laisse entendre, que deviennent alors les patrimoines collectifs, culturels, les acquis sociaux, les garanties juridiques ? Y a-t-il obsolescence des qualifications professionnelles ? Les « compétences », terme qui commence à faire son apparition dans les relations professionnelles, doivent-elles entièrement repensées ?

Côté universitaire, pouvait-on rester sans exigence critique face à ces transformations aux conceptualisations incertaines mais aux implications prochaines dans l'exercice de nos métiers ? Ces bouleversements doivent être intellectuellement pris en compte pour préparer et outiller les générations présentes face à ces reconfigurations des formes de reproduction de la vie sociale.

L'ergologie à l'Université de Provence est née de ce constat et d'une intuition qui ne fera que se renforcer et s'expérimenter dans les décennies à venir : oui, il faut prendre à bras le corps cette inconfortable situation qui nous oblige tous, quelle que soit notre discipline d'origine, à nous interroger sur l'ampleur et la nature des transformations de la vie sociale via les changements du travail. Mais on ne peut penser ces transformations du travail et finalement l'activité de travail elle-même sans « travailler sur le travail » avec tous les protagonistes de ces activités.

*

Au départ l'implantation sur l'aire marseillaise a été nette. Dans un univers économique marqué par la prédominance des PME, à un moment où l'infrastructure du golfe de Fos était en voie de stabilisation, la grande industrie regroupait essentiellement des industries dites « de process ». Ce fut sans doute un atout pour nous, dans la mesure où la gestion partiellement autonome des installations par les équipes, sur les sites pétrochimiques par exemple (Shell, Lavera) ou agroalimentaires, même si « en pénombre », devait très vite confirmer l'impossibilité de définir les compétences au travail à partir des seules procédures codifiées par les Méthodes. L'industrie manufacturière était essentiellement présente à Eurocopter, alors laboratoire de gestion post-taylorienne du travail à la fois innovant et critiqué. La Solmer, avec la supériorité croissante des catégories techniciens, ETAM en général, sur la CSP « ouvriers », manifestait une tendance lourde des transformations du travail.

Les premiers interlocuteurs de la démarche ergologique, pour partie, étaient issus de ce milieu. Mais la majorité venait déjà des services. Hétérogénéité à la fois féconde –pour penser les questions du travail dans leur généralité- et contrebalancée par un commun héritage du mouvement ouvrier marseillais. Cette communauté culturelle n'avait pas été particulièrement recherchée : souhaitant impliquer tous les protagonistes de ces changements du travail, nous avons sollicité l'ensemble des Unions Départementales syndicales et l'UPIM (équivalent local de ce qui était alors le CNPF). En fin de compte, seule une frange du mouvement syndical, essentiellement liée à la CGT, avait, non sans d'intenses débats préparatoires, accepté le pari de cette expérience. Cela n'allait pas de soi, y compris dans cette organisation ; nous leur avons d'ailleurs beaucoup de reconnaissance, sans cette audace initiale et fondatrice, rien de la suite n'aurait existé¹.

On peut penser que cette audace avait ses racines dans les caractéristiques assez singulières du mouvement ouvrier de l'aire marseillaise : les luttes syndicales contre les mafias sur le port, les engagements dans la Résistance, une certaine tradition d'anarcho-syndicalisme favorisant les formes d'autonomie ouvrière². De cela ont témoigné les occupations et autogestions d'usines à la Libération, expérience formatrice et marquante, et certaines institutions : ainsi l'Union des Mutuelles de Travailleurs, dominée par la grande figure de Louis Calisti, avec son réseau de mutuelles d'entreprises, de mutuelles locales, et sa revue *Prévenir*. Au départ, notre expérience a profité de ces réseaux enracinés dans les héritages industriels et industriels : ainsi les collaborations entre un groupe de médecins mutualistes et le professeur italien Ivar Oddone, initiant autour de l'étang de Berre (Eternit, puis Ugine Acier) une reconsidération des risques et des accidents du travail fondée sur l'intégration des « experts bruts », c'est-à-dire des délégués ouvriers eux-mêmes (voir la « carte des risques », expérience aujourd'hui prolongée avec le soutien de la région PACA par « Le Système d'Information Concret »). Ou encore le milieu de la réparation navale marseillaise, autour de l'entreprise P. Terrin, et cette expérience unique de gestion de la sécurité à bord des navires en réparation par les « Diables Rouges », professionnels de l'entreprise auxquels avait été déléguée la surveillance des conditions de travail après l'explosion à bord de l'Olympic Honour³ (Tel est cet héritage largement partagé par les trois premières promotions de ces stages, d'où essentiellement par le bouche-à-oreille, la suite s'est développée.

*

Un contexte incontestablement local a donc rendu possible le démarrage de cette expérience universitaire. A cet égard, on peut penser que l'éloignement de la centralité parisienne a été décisif, même si progressivement il a fallu en payer le prix. Le « pli » hérité de la distinction « avant-garde (ou direction) /masse (ou exécution) », et ceci quelle que soit l'organisation considérée, n'aurait pas facilité dans la capitale la tentative si difficile de mettre en visibilité les ressources et réserves d'alternative générées en pénombre sur les lieux même du travail.. En même temps la pertinence progressivement élargie de l'expérience a conduit à une double prise de distance par rapport à ces conditions initiales.

¹ Voir Schwartz, Faïta 1985

² Voir Domenichino, J, en collaboration avec X.Daumalin, @ *Le Front populaire en entreprise, Marseille et sa région (1934-1938)*, Editions Jeanne Laffitte, 2006

³ Voir P.Trinquet, *Maîtriser les Risques du Travail*, PUF 1996, p.268 sq.

D'une part, ces horizons nouveaux sur les liens université–monde du travail, l'engagement pluridisciplinaire du dispositif, les réseaux et signes d'intérêt scientifiques peu à peu accumulés ..., faisaient connaître cette expérience comme innovante sur le plan national. La fécondité des démarches d'approche des situations de travail mobilisait des secteurs nouveaux (santé, formation, services publics, travail social...) Il fallait donc assumer cette déconnection relative par rapport aux héritages locaux. D'autre part, la pérennisation et valorisation de l'expérience impliquait son inscription progressive dans l'institution universitaire : passer d'un public de militants, avec son expérience si riche mais son expression spécifique, à des interlocuteurs nouveaux, notamment étudiants, à des catégories socioprofessionnelles de tous niveaux hiérarchiques, venus de tous horizons, sans aucune présupposition d'homogénéité.

Comment traiter jour après jour cette prise de distance progressive, sans perdre les atouts initiaux ? Comment respecter rigoureusement une déontologie de service public sans renoncer aux hypothèses fondatrices ? Apprentissage délicat mais tout à fait nécessaire. Plutôt bien réussi, croyons-nous, matrice d'un enrichissement conceptuel et méthodologique qui a conduit en vingt cinq ans de la modeste expérience de l'automne 1983 à la situation actuelle.

*

De quelle institutionnalisation parlons-nous ?

Après trois ans de fonctionnement sous forme d'un stage de formation continue (« Cultures professionnelles, savoir faire, mutations technologiques »), le CEVU de l'Université de Provence validait en 1986 un Diplôme d'université « Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail ». Il intégrait le stage antérieur et y ajoutait quatre modules plus théoriques et disciplinaires. Ce deuxième niveau valant comme uv libre dans l'Université inaugurait le mixage formation initiale/formation continue essentiel dans la suite de la démarche. Alain Wisner, principal initiateur au CNAM de « l'ergonomie de l'activité » qui devait beaucoup compter dans la construction du corpus théorique de l'ergologie, avait pesé de tout son poids dans le dossier d'habilitation de ce DU. En 1989, l'Université de Provence, convaincue de l'originalité de l'expérience, proposait à l'habilitation le DESS APST, sanctionnant ainsi comme diplôme national une maquette élargissant le contenu du DU maintenu. La réforme LMD devait contraindre à une relative reconceptualisation des formations ; en 2003, le master d'ergologie-APST était à son tour habilité, avec une première année plus disciplinaire et une option professionnelle ou recherche en seconde. Quatre ans après, la réhabilitation était obtenue dans les meilleures conditions possibles.

La continuité de l'équipe pédagogique (institutionnels et collaborateurs) a favorisé une cohérence de conception à travers la diversité des disciplines et des responsabilités. Le rayonnement de l'expérience lui a permis d'obtenir les moyens minimaux sans lesquels elle ne pouvait s'élargir. Un poste P.A.S.T, propre aux secteurs dits « professionnalisés », était attribué en 1992, aujourd'hui occupé par Rémy Jean, directeur du Département, ancien de la pétrochimie de l'étang de Berre, ancien du DESS APST, cadre à mi-temps dans une entreprise de consultants de la chimie. Avec l'élection d'Yves Schwartz à l'IUF, un nouveau poste P.A.S.T permettait en 1994 d'intégrer dans l'équipe Jacques Duraffourg, ancien de chez Wisner, et qui avait depuis le début soutenu le projet et participé activement à toutes les phases de

son évolution⁴. Ce poste est aujourd'hui occupé par Edouard Orban, ancien du DESS APST, « postier chercheur » et docteur en philosophie. La capacité du Département à financer sur ses fonds propres des statuts de contractuels a permis la titularisation par la Loi Sapin de Dominique Efros, DESS APST, docteur en sociologie, ingénieure d'études, et la secrétaire du Département, Christiane Mirtillio. En 1995, dans le cadre de la reconversion des permanents syndicaux, un poste PRAG était directement attribué au DESS, ensuite transformé en poste d'ATER ; enfin, en 1997, Renato Di Ruzza, professeur d'économie politique, aujourd'hui directeur du Master, venait, avec son poste, renforcer le potentiel de l'équipe.

C'est l'arrivée de ce dernier et la délocalisation d'un DU APST à l'université L.Pasteur à Strasbourg qui a conduit le Président Gérard Dufour à demander la création d'un Département autonome. L'équipe avait vécu les trois premières années sur un statut assez informel ; la création du DU avait conduit au rattachement du « Dispositif APST » au Département de Philosophie. Cet ancrage institutionnel, soulignant de vrais fondements philosophiques attachés à cette expérience et évitant toute identification avec une discipline unique de sciences humaines, convenait bien au collectif, même en l'absence de fortes interactions entre Département et Dispositif. Le 8/7/98, le Conseil d'Administration de l'Université votait à l'unanimité la création d'un nouveau Département mis en place en Janvier 1999⁵. Il fallait désormais affronter ce défi de faire vivre dans l'université un département d'une discipline qui n'existe pas. L'Ergologie n'a jamais en effet prétendu être une discipline nouvelle, elle les requiert toutes, même si en vertu de ses principes fondateurs, elle est conduite à en retravailler certains concepts et méthodes. Mais ce défi était le prix à payer de l'envergure progressivement acquise par cette démarche, son fonctionnement pluridisciplinaire et pluriprofessionnel, ses sources de crédits autonomes, l'histoire même de son équipe.

Pourquoi « ergologie » ? Le terme nous avait été suggéré par un responsable du CNRS et par un texte de G.G Granger qui nous avait accueillis dans son équipe de recherche avant d'être élu au Collège de France⁶. Il n'est pas innocent : il coïncide avec un approfondissement de nos élaborations théoriques, visant à insérer l'*activité* de travail dans le cadre d'une vision de l'existence humaine comme *activité*, le travail en restant une dimension stratégique, notamment dans le cadre des objectifs professionnels des formations du Département. Il devenait de plus en plus clair que la démarche ergologique tentait en permanence d'opérer le va-et-vient entre des préoccupations philosophiques, épistémologiques et des préoccupations opérationnelles directement branchées sur la gouvernance du travail. C'est dans ce cadre qu'en 1995, le CNRS renouvelait le *Séminaire d'Epistémologie Comparative*, initialement dirigé par Granger, sous la nouvelle appellation CEPERC, *Centre d'Epistémologie et d'Ergologie Comparatives*.

*

Quelles autres marques d'implication de l'Université de l'Université de Provence dans la dynamique de cette démarche ? Quel engagement de l'ergologie dans les

⁴ Le décès de Jacques Duraffourg le 23/9/08 a été très douloureusement ressenti par tous ceux qui l'ont connu.

⁵ Site : <http://www.ergologie.com>

⁶ Sur ce terme, voir F.Vatin, *Bulletin de la Société française des Sciences de l'Homme*, été 2006, p.52-62. Et G.G Granger, *Essai pour une philosophie du style*, 1968

chantiers du développement régional ? Un bilan complet du réseau de relations tissées avec les activités économiques régionales dépasse les limites de cette contribution. Mais quelque chose de la vie de ce tissu régional revit à travers cette porte d'entrée.

La proportion du public de nos formations s'établit approximativement ainsi : sur 1026 personnes inscrites depuis 1983 dans les diverses formations d'APST et d'Ergologie, plus de la moitié l'ont été en formation continue et globalement, les 2/3 venaient de la Région PACA.

A partir de 1989 (création du DESS), la question s'est posée de l'intégration de travailleurs n'ayant pas le niveau Bac + 4, voire même de travailleurs non bacheliers, qui s'étaient pourtant révélés dans nos formations antérieures autant comme nos instructeurs que comme nos « instruits ». Sur cette base de la richesse de l'expérience du travail, indispensable à la qualité de notre projet formatif, nous avons posé la question des « équivalences » : grâce à la largeur de vue du regretté P.A Février, alors président de la Commission Pédagogique⁷, suivi avec la même générosité intellectuelle et ouverture d'esprit par Paul Desorgues à partir de 1991, cette mise en œuvre de la Loi de 1985 sur la Validation des Acquis Professionnels a permis cette intégration avec succès d'une quinzaine de non bacheliers (sous réserve du DU APST réussi), sans aucun laxisme ; en la matière, l'Université de Provence a fait œuvre pionnière, et contribué à la promotion professionnelle de nombreux salariés de la Région.

Les stages DESS puis Master, obligatoires (sauf pour les récents Master recherche) donnent aussi un certain tableau des activités économiques régionales. On peut donner quelques statistiques : 4/5 è des 495 stages ont eu lieu en PACA, les types d'entreprise sont très variés : par exemple, 67 Etablissements Publics à caractère Industriel et Commercial, 62 dans des collectivités territoriales, 49 en PME de services.... Le plus souvent, ces négociations de stages s'inscrivent dans des collaborations multiformes, impliquant avant ou après des conventions de recherche, des stages de formation, des interventions des professionnels dans nos cursus, des visites de site... Quelques exemples parmi d'autres.

Ainsi le secteur portuaire : on a parlé plus haut de l'entreprise Terrin. L'équipe APST a coopéré au dispositif de formation mis en place lors de la liquidation de la réparation navale marseillaise. Avec F.Vidal, ancien prêtre ouvrier, B.Vuillon a poursuivi dans la mise en valeur de cette histoire industrielle, avec une exposition au Musée d'Histoire de la Ville. Le DU et le DESS APST ont accueilli des anciens des Chantiers Navals de La Ciotat, après la fermeture de 1986, dont un militant mutualiste en lutte pour la reconnaissance du cancer de l'amiante. Un ancien soudeur des chantiers (René Meslé), a créé après son DESS une entreprise d'insertion ouverte à des stages DESS. Dès 1989, contact a été pris avec les dockers de la zone Ouest du Golfe de Fos, désireux de mettre en évidence les caractéristiques de leur métier et de le valoriser, face aux risques pesant sur leur statut et à la « tout » conteneurisation. De là est issue une exposition mobile du syndicat des dockers, deux dockers (non bacheliers) au DU, un au DESS APST (un exploit !), une étude menée avec lui sur l'évolution des métiers de la manutention portuaire financée par le Conseil régional ; dans le cadre de l'invitation de notre

⁷ Il semble que cette Commission ait été la seule en France à être transversale, « transdépartement » au sein de l'Université.

équipe à un séminaire d'ergonomie à Paris I, les participants ont pu entendre ce docker (Michel LLasera) parler de son métier de manière parfaitement argumentée. A quoi s'ajoutent un film et de multiples visites du DU sur le port.

Nous avons pu vivre aussi l'histoire de la Solmer, histoire vivante et tendue avec la grande hétérogénéité des origines ouvrières (lorraine, provençale, France entière), le gigantisme du process, l'aspect laboratoire social mis en œuvre dans les années quatre vingt dix par la Direction avec cercles de qualité et de progrès, les tensions intersyndicales : dès 1986 une visite annuelle de l'entreprise, les réceptions par le CE—contestées au début par la direction-, l'inscription au DESS de son secrétaire, un stage en binôme sur la « topo-maintenance » avec une future chercheuse au CEREQ, des stages très appréciés et réguliers depuis 2003 dans l'établissement devenu ARCELOR, notamment dans l'atelier des finissages (décalaminage des aciers prêts à l'emploi) : avec la baisse spectaculaire du nombre des emplois, divisé par deux depuis la création, quelle faisabilité du regroupement de cabines ? Les responsables des ateliers ont pris en compte les multiples sources de variabilité rendues visibles par les stagiaires de notre Master, dont Muriel Prévôt-Carpentier, actuellement ATER au Département d'Ergologie.

La question de la formation des opérateurs à partir des éléments cognitifs de leurs pratiques a pu être un terrain de convergences avec l'ensemble des partenaires : ainsi coopérations et recherches fructueuses ont pu se développer avec l'entreprise Péchiney Gardanne, son directeur M.Ocello et son responsable de Formation Continue, M.Boncompain : en pleine période du glissement conceptuel de la « Qualification » à la « Compétence », nous avons pu mener une étude précise sur la dimension individuelle et collective des compétences dans l'atelier de calcination, sous la direction de Marie-Madeleine Charriaux, alors Professeure PAST au dispositif APST.

De telles histoires, dans la longue durée, entrelaçant ces diverses formes d'échange, se sont développées dans bien d'autres entreprises, souvent publiques : la SNCF dont entre autres la Recherche dite ETNA, en 1988, sur les transformations des métiers du triage marchandise, à partir du chantier de Miramas, sur l'initiative d'un élu cheminot au Conseil d'administration de l'entreprise, participant au premier stage de 1983 ; l'EDF, avec des inscrits réguliers, des visites et études sur les installations hydroélectriques du Val de Durance, la promotion d'un technicien—non bachelier—après son DESS, à des responsabilités régionales importantes en matière de « Risques professionnels et sociaux » (RPS), associant régulièrement le Département. Question également très sensible au CEA Cadarache, où des participations et des coopérations se nouent sur ce terrain.

La réflexion conceptuelle sur le travail, on l'a dit, ne peut se réduire à ces formes « canoniques », que furent autrefois l'entreprise industrielle. De ce fait, bien d'autres secteurs des activités économiques régionales ont fait l'objet de ces « entrelacements » si féconds ; l'hôpital d'Aix-en-Provence, notamment dans le cadre d'une recherche sur « L'Efficacité dans les Services » (1992), puis l'hôpital Edouard Toulouse, et plus généralement l'APHM, où se déploie récemment cette forme d'intervention « ergologique » que l'on appelle « Groupes de Rencontre du Travail ». Des municipalités ont été aussi régulièrement sollicitées, « sollicitantes », comme Aubagne, Gardanne, Marseille. Des relations se sont nouées avec le Centre Régional de Formation des personnels de la Fonction Publique territoriale. Des

conventions de formation ont permis à des cadres de la Marine Nationale, de Toulon, de suivre le Master d'Ergologie. Ajoutons que l'Université de Provence a commandé une étude au département d'Ergologie en 1999, sur sa propre politique de Gestion des compétences et des qualifications.

Marque de notre époque, les métiers du secteur social ont été très présents et actifs dans cette histoire : Insertion par l'emploi, Missions Locales, Agences locales de l'ANPE (48 inscrits répertoriés dans ce secteur), formation de jeunes en difficulté, protection judiciaire de la jeunesse, secteur mutualiste, associatif, Comités d'entreprise, CHSCT, Handicap, collaborations importantes avec le secteur « Activités sociales » de la CCAS de l'EDF... Tout récemment deux Ecoles formant aux métiers du social, l'Institut Méditerranéen de Formation (Marseille) et l'Institut d'Education Supérieure au Travail Social (IESTS, Nice) ont négocié ensemble avec le Département d'Ergologie un appui de leur diplôme sur la 2^è année de Master.

Depuis quelques années, ce tissu de relations a permis que s'accélère la forme de coopération Université/vie économique, délicate en sciences sociales mais extrêmement formatrice, que sont les conventions de thèse CIFRE. Elles supposent entre une entreprise qui embauche pendant trois, et un laboratoire universitaire un consensus sur un thème de recherche. Quatre sont en cours au département d'Ergologie, dont une avec l'Observatoire Régional des Métiers.

La question de la sécurité et de la santé au travail est vite devenue une question transversale à toutes les formes d'intervention ergologique : à travers les contraintes et objectifs le plus souvent extérieurs aux personnes en activité, le travail est une négociation permanente pour tenter de préserver voire d'accroître les potentialités et ressources de vie sociale de chacun. Ivar Oddone, Alain Wisner, et le philosophe G.Canguilhem, trois inspirateurs de la démarche ergologique, trois médecins atypiques parce que n'ayant jamais vraiment exercé, se sont tous trois posés cette question.

Dans le cadre Régional, dès la loi du 31/12/1991, qui imposait de prendre en compte le travail réel (au sens des ergonomes) pour l'évaluation des risques, La Direction Régionale de l'Emploi a noué des coopérations avec le Département, notamment par l'intermédiaire de Pierre Trinquet, technicien du Bâtiment, participant au premier stage de 1983, docteur d'Etat en sociologie en 1993 et devenu depuis un expert en prévention et accidentabilité. Ainsi, nous avons collaboré de 1995 à 2004, à l'organisation de manifestations régionales pour populariser les nouvelles obligations légales, dont les Assises de la prévention en 2000 et 2003, avec le soutien du Conseil Régional, la publication de brochures à vocation pédagogique (des guides d'évaluation des risques, une charte de la sous-traitance...) et la réalisation de recherches comme la sous-traitance sur sites industriels et une charte de bonnes pratiques sur l'évaluation des risques.

La Direction régionale du Travail devait en 2000 solliciter le Département de monter une formation aux « Facteurs de risques psychosociaux » d'atteinte à la santé au travail, dont la prise de conscience sociale ne cessait de croître avec des modes de gestion du travail déplaçant la pression plus sur les résultats à atteindre que sur les gestes opératoires à produire. Depuis 2002, cette formation sous la responsabilité de Rémy Jean est régulièrement reconduite.

Pour continuer à associer tous ces partenaires si divers à la conception des différentes étapes de cette expérience passablement atypique, il a paru rapidement

nécessaire à tous les protagonistes de cette histoire d'associer à la structure universitaire un tissu associatif propre à évaluer et gérer en continu la poursuite de l'expérience. Ce fut en 1986 la création de l'APRIT (Association pour la Promotion des Recherches Interdisciplinaires sur le Travail) et plus tard, mais sur des bases un peu différentes, l'ORT (Observatoire des Rencontres sur le Travail).

*

Une seconde page de l'Ergologie à l'Université de Provence serait alors à écrire : non plus l'insertion régionale d'une expérience universitaire pour agir positivement sur les profondes transformations qui y affectent le monde du travail ; mais l'Université de Provence comme pôle d'attraction national et international d'une démarche intellectuelle originale, revisitant le concept même *d'activité humaine*, dont *l'activité de travail*, sous sa forme marchande propre à nos sociétés, n'est qu'une forme, même si essentielle. Pour mémoire nous mentionnerons cette deuxième approche du sujet demandé.

Force d'attraction progressivement concrétisée par des candidatures au DESS puis au Master venant de la France entière, puis de pays étrangers. Par des stages dans des entreprises extérieures à la Région. Publications scientifiques, communications diverses ont accru d'années en années la visibilité de cette démarche (consulter le site du département). En 1993, une chaire de « Philosophie et Ergologie » avait été créée à l'Institut Universitaire de France (Yves Schwartz). Quatre ouvrages collectifs ont été publiés entre 1985 et 2009. Le Département organise annuellement depuis 2000 une manifestation, « Les Tâches du Présent », en hommage à une personnalité scientifique (G.Canguilhem, A.Wisner, J.Duraffourg en 2009), ou sur une profession « stratégique » (les médecins, les ingénieurs) ou sur des thèmes (les femmes, les jeunes). Plusieurs thèses ont été soutenues ou co-soutenues au Département ou dans l'axe de cette démarche, donnant lieu à des publications importantes et ouvrant à des carrières universitaires, à Toulouse le Mirail (Marcelle Duc), au CNAM (Yves Clot), à Louis Pasteur à Strasbourg (Louis Durrive), à l'Université des Comores (Abdallah Nouroudine), à l'Université d'Abidjan (Fatima Dumbia), Sao Tomas du Mozambique, (Rufino Adriano)... Une thèse en co-tutelle avec l'UQAM, à Montréal, à coupler avec la participation de deux membres du Département d'Ergologie au Comité d'édition des Œuvres Complètes de G.Canguilhem, aux éditions Vrin (Y.Schwartz et Xavier Roth).

Dans plusieurs disciplines des sciences humaines et sociales, échanges et coopérations se sont développés : philosophie, économie politique, ergonomie (le Département d'ergologie a co-dirigé le Congrès annuel de la SELF, Société d'Ergonomie de Langue Française, à Aix-en-Provence en Septembre 2002), sciences de l'Education, sociologie, médecine du travail... Des modules d'ergologie sont intégrés dans des masters (au CNAM, chaire de formation des adultes) ou des D.U (Toulouse, Strasbourg).

Des conventions de recherche, au delà des sites régionaux, se sont depuis le début déployées sur le territoire national : Mission Recherche de La Poste (notamment sur « Les Compétences »), les contingents militaires en Mission de maintien de la paix en Bosnie, avec le Ministère de la défense (DGA, menée par D.Efros et N.Fouilleul), compétences et qualité du travail collectif dans une centrale nucléaire (Chinon, 1999), le travail dans les Centres de Télé-appel (R di Ruzza), une ACI (Action Concertée Incitative) sur « Activités humaines et Développement Durable », une importante convention avec l'INRS (Institut National de Recherche sur la Sécurité), sur la signification de l'exigence de pluridisciplinarité dans la santé au travail, et une

nouvelle coopération en préparation sur une approche globale de la production technique et industrielle des nanotechnologies (Bernadette Venner). Une convention CIFRE, gérée par le Département d'Ergologie répondait, en 2003, à une demande de la Direction Nationale des Ressources Humaines de l'ANPE, pour la conception d'un Observatoire des Conditions de Travail des agents de l'ANPE.

Enfin, ce qui est aujourd'hui peut-être le plus notable est la singulière dimension internationale de ce développement de l'ergologie, depuis 1997. Une dimension méditerranéenne, avec la prise en charge, fin des années 90, d'une Association Internationale Travail-Santé-Environnement en Méditerranée, présidée en 2000 par le Président de l'Université Al Manar de Tunis. De là sont issus plusieurs interventions en Tunisie, une étroite coopération avec les facultés de médecine des Universités d'Oran et de Tlemcen, avec une convention interuniversitaire signée avec cette dernière, dans le champ de la Médecine du Travail, et la participation du département d'Ergologie à un diplôme de gestion des risques de santé liés au travail et à l'environnement.

Le plus étonnant est l'intense réseau de relations scientifique et social développé avec le Brésil depuis 1997 : multiples missions des membres du département au Brésil pour des enseignements, conférences, colloques, jurys de thèse, participation à des recherches coopératives (sur le groupe Carrefour, par exemple) sur plusieurs disciplines, avec diverses institutions, sur plus d'une douzaine de villes différentes ; des traductions, des publications communes, plus de vingt cinq doctorants, et 6 post-doctorants en séjour de plusieurs mois ou un an à Aix depuis 1999, deux doctorats complets, régime français.

On ne s'étonnera pas que cette fascinante histoire ait développé la dimension lusophone du Département : à partir de contacts et d'intérêts communs entre ce réseau brésilien et l'Université de Porto, et de sollicitations venues du Mozambique (R.Adriano), partenaires lusophones et francophones (outre le Département d'Ergologie, les partenaires algériens, comoriens, québécois) ont décidé, après les premières journées tenues à Maputo en Juin 2007 de créer un « Réseau franco-lusophone *Ergologie, Travail et Développement* ». Les Secondes Journées auront lieu à Belo Horizonte, au Brésil du 3 au 7 /11/09, avec l'appui côté français de l'Université de Provence et l'intérêt marqué par la Région PACA.

Portés par cette forte dynamique, le Département de Psychologie de l'Université de Porto et le Département d'Ergologie de l'Université ont répondu positivement à l'appel à projets pour des Actions Universitaires Intégrées Luso-Françaises, et le projet de master commun intitulé « Travail, Développement, Ergologie », approuvé à l'unanimité par le CEVU de notre Université (29/05/09) a été transmis dans d'excellentes conditions à la Conférence des Présidents d'Université.

*

Que sera l'éventuel numéro commémoratif dans 600 ans ... ? Nous aurons, croyons-nous tout fait pour assurer la pérennisation de cette expérience et contribuer ainsi, bien modestement, certes, au rayonnement dans les années à venir, de cette Université, qui aura, bon an mal an, accepté qu'elle soit tentée en son sein⁸

⁸ Dans cette longue histoire, nous tenons à rendre hommage ou à remercier pour leur soutien P.A Février, P.Desorgues, G.Dufour, J.M Guillon, et P.Mioche pour sa sollicitation et son hospitalité éditoriale.

Yves Schwartz, professeur, directeur scientifique du Département d'Ergologie
Avec l'aide de Dominique Efros, Pierre Trinquet et Bernard Vuillon