



## Entretien

**Gérard VALLÉRY : « J’enseigne aux futurs ergonomes qu’ils doivent associer le médecin du travail en amont, dès le lancement d’une démarche. »**

*Gérard Valléry, professeur en psychologie du travail et ergonomie, responsable de la mention Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations, au sein de l’UFR Sciences Humaines et Sociales et Philosophie de l’UPJV, nous explique comment les psychologues du travail et les ergonomes sont formés aujourd’hui et comment la pluridisciplinarité s’est développée en entreprise et dans les services de santé au travail, exposant les grandes lignes de la journée d’études qui sera organisée sur ce sujet dans les murs de la citadelle d’Amiens, le 28 juin, dans le cadre des Septentrionales.*

**ISTNF. Quelle est ta place au sein de l’UPJV ?**

**Gérard Valléry.** Avant toute chose, je voudrais dire que je suis content de travailler à nouveau avec l’ISTNF, car nous entretenons un mode de travail collaboratif et ouvert avec, je crois, une bonne complémentarité. C’est sincère, on ne peut pas construire des séminaires ou des colloques sans qu’il y ait un vrai partage et avec l’institut c’est tout à fait faisable. Je suis Professeur en psychologie du travail et ergonomie, je reviendrai sur cette double appellation. Je suis responsable de la mention PSTO - Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations -, au sein de l’UFR Sciences Humaines et Sociales et Philosophie de l’Université Picardie Jules Verne à Amiens. Les mentions disciplinaires forment un cadre fixé par le Ministère et il a fallu qu’on fasse un choix ; prendre une mention ergonomie aurait été trop restrictif par rapport au nombre d’enseignants-chercheurs rattachés à une discipline. A Amiens, nous avons voulu associer, selon une cohérence de formation, la psychologie du travail, l’ergonomie et la psychologie sociale dans une même mention, même si les étudiants peuvent se spécialiser en Master.

**ISTNF. Pourquoi associer psychologie du travail et psychologie sociale ?**

**GV.** Même si, en ma qualité d’ergonome, je suis très impliqué dans cette discipline, notre choix découle du regroupement d’une petite équipe ; si nous avions fait le choix de séparer ergonomie, psychologie sociale et psychologie du travail, les enseignants-chercheurs se seraient retrouvés dispersés en trop faible nombre, c’est une question de « soutenabilité » autour d’une équipe reconnue. De ce fait l’équipe PSTO rassemble ces trois disciplines, ce qui permet aux étudiants depuis la rentrée universitaire de septembre 2018, de suivre la psychologie du travail et l’ergonomie dès la

première année de licence. Pendant longtemps, ces disciplines n'étaient abordées qu'en deuxième année. Avec la nouvelle maquette de formation qui vient de démarrer, et pour cinq ans, l'ensemble du cursus est couvert par la psychologie du travail et l'ergonomie. Ce n'est pas une option, c'est un enseignement obligatoire : les premières années ont des cours magistraux et des travaux dirigés qui couvrent les principaux champs de la psychologie du travail et de l'ergonomie, avec une logique de spécialisation progressive en troisième année puis en quatrième et cinquième année, en Master 1 et en Master 2.

### **ISTNF. Combien d'étudiants suivent-ils le cursus à Amiens ?**

**GV.** Nous comptons plus de 1400 étudiants en psychologie, les étudiants en première année sont autour de 600 et ils sont 150 en Master 2, avec 7 parcours de Masters, sachant que toutes les spécialités de la psychologie existent à Amiens. En ce qui nous concerne, notre Master PSTO accueille 40 étudiants ; ces étudiants, en Master 2, s'orienteront soit en psychologie sociale, soit en psychologie du travail et ergonomie. Les étudiants découvrent nos disciplines au fil du cursus. Leur représentation de la psychologie est souvent très réductrice ou stéréotypée quand ils entrent en licence, elle est souvent associée à l'image classique de la psychopathologie, voire de la psychanalyse. Ils n'imaginent pas qu'on puisse, en psychologie, se diriger vers des métiers liés aux questions du travail, de l'organisation et de l'emploi, voire devenir un interlocuteur privilégié du médecin du travail en matière de prévention des risques professionnels ou de l'ingénieur dans la conception de dispositif technique ! Certains se découvrent une motivation au cours de la licence, au fil des enseignements, et décident de postuler en Master. Ceux qui se présentent savent bien que c'est significatif en termes de débouchés, c'est un élément à prendre en compte en matière d'insertion professionnelle. En psychologie du travail et en ergonomie les perspectives d'emplois sont plus importantes que dans d'autres secteurs, notamment en psychologie clinique/pathologie, où les effectifs sont beaucoup plus importants. Les débouchés sont larges tout à la fois sur des questions liées à la santé au travail, à l'accompagnement de projets technico-organisationnels ou en matière de ressources humaines, notamment. Il est à noter, car c'est important à mes yeux, que notre département de psychologie a eu le meilleur taux d'insertion national de nos diplômés de Masters (classement du journal Le Monde).

### **ISTNF. La sélection en Master a-t-elle changé votre organisation ?**

**GV.** La discipline s'est construite en une vingtaine d'années. Aujourd'hui, par la nouvelle réglementation, nos étudiants qui sont sélectionnés à l'entrée du M1 sont potentiellement admis en M2 - le Master forme un bloc cohérent M1-M2 -, de ce fait on est beaucoup plus contraint par rapport aux candidatures qui viendraient d'autres universités au regard de l'enveloppe de places disponibles en M2. Les étudiants de M1 seront admis en M2, nous n'avons donc pas de place ou très peu de places disponibles pour les extérieurs, à l'exception des candidats qui viennent au titre de la formation continue. En Master 2 nous proposons deux parcours, le premier en psychologie sociale, centrée sur l'intervention et l'insertion sociales (P2IS), et le second, que je dirige, en psychologie du travail et ergonomie, sous l'intitulé Facteurs humains et systèmes de travail (FHST). Concrètement les étudiants passent une sélection à la fin du L3 : 40 d'entre eux passent en M1, pour une centaine de candidatures ; ces 40 étudiants vont tous suivre le même enseignement en M1, ce qui déterminera leur orientation sera leur stage et leur mémoire qu'ils orienteront soit en psychologie sociale, soit en psychologie du travail et ergonomie. Puis et enfin, ils se spécialiseront en M2 (P2IS ou FHST). A

Amiens, nous sommes exigeants, le stage est un vrai stage professionnalisant, ce n'est pas un stage d'observation, l'étudiant doit réaliser une mission encadrée en psychologie du travail ou en ergonomie par un enseignant et un référent en entreprise. De même, le mémoire de recherche est toujours ancré dans un contexte professionnel : l'étudiant doit construire sa problématique en lien avec une demande d'entreprise.

### **ISTNF. La spécialité se fait donc en M2 ?**

**GV.** Oui, même si comme je l'ai dit, elle débute en M1 à travers le stage et le mémoire qui sont des « gros » morceaux de la formation, car ils requièrent autonomie et responsabilité, compétences essentielles à mes yeux pour de futurs professionnels. Il y a un tronc commun aux M2 incluant du droit du travail, de la gestion et de la communication, mais l'étudiant s'inscrit dans l'un des deux parcours qui comportent ses propres enseignements. Sur Amiens, nous sommes les premiers à avoir considéré que la psychologie du travail et l'ergonomie ne s'opposaient pas, mais qu'elles étaient complémentaires. C'est un choix épistémologique fort que j'ai porté, il a fallu le faire comprendre aux ergonomes. J'ai été administrateur de la Société d'ergonomie de langue française (Self) pendant six ans, en qualité de vice-président, et je suis très investi dans cette discipline. Ça n'a pas été facile à mettre en place, mais je pense que les questions actuelles du travail montrent bien la complémentarité entre les deux disciplines car, selon une approche holistique, le Travail forme un tout complexe : son analyse intéresse aussi bien les objets de l'ergonomie que ceux de la RH. Cette double compétence en M2 permet aux étudiants, en fonction des enseignements dispensés et du stage significatif, d'investir soit les métiers de la psychologie du travail, essentiellement en ressources humaines, dans les services de santé au travail ou dans les cabinets de conseil, soit le métier d'ergonome sous ses diverses formes professionnelles, en interne, dans une structure, ou en externe, comme consultant. C'est une particularité qui est maintenant clairement reconnue par beaucoup de nos collègues, puisque le parcours FHST est à la fois reconnu par le Collège national des Enseignants chercheurs en Ergonomie et par le Réseau de recherche en Psychologie du Travail et des Organisations ; je suis assez fier de ça.

### **ISTNF. Le métier nécessite-t-il de nouvelles connaissances ?**

**GV.** Je pense que c'est important que les étudiants formés aient une base solide et commune, et en particulier sur le plan méthodologique, ce qui touche à l'analyse du travail et de l'activité, c'est le cœur du métier d'ergonome, et qu'ils puissent mettre en œuvre des compétences en matière d'intervention. Le champ de l'ergonomie de conception fait partie des domaines d'intervention renouvelés, autour de produits innovants, de l'émergence des nouvelles technologies... De même, les questions des risques psychosociaux, de la santé psychique au travail, des nouveaux modes d'organisation du travail, forment des domaines importants de développements. L'ergonomie s'est toujours enrichie à travers ses propres questionnements internes mais aussi à travers la demande sociale, elle s'articule de plus en plus avec d'autres disciplines connexes, comme la psychologie, mais aussi la sociologie, l'ingénierie, la médecine... Il est nécessaire de prendre en compte ce que fait l'autre pour mieux comprendre et intervenir. Le monde du travail s'est transformé, il évolue et se complexifie encore par le développement des technologies et l'influence des nouvelles formes d'économie. L'enseignement a dû s'adapter à ces transformations. Nous sommes dans une discipline d'action, la connaissance n'est pas déconnectée de l'action. Les nouvelles technologies, la réalité virtuelle et les cobots par exemple, ou les applications développées dans la sphère socio-domestique,

comme en gérontechnologie, génèrent de nouvelles demandes. Le champ est large et ouvert à l'infini et nous devons constamment nous adapter.

### **ISTNF. La discipline s'est-elle renforcée ?**

**GV.** Comme je l'ai dit, l'ergonomie s'est développée, le nombre de cabinets-conseil a fortement progressé ces dernières années alors que le nombre de filières et d'enseignements n'a pas suivi. On a d'ailleurs tendance sur le plan universitaire à perdre des postes au profit d'autres filières ; ce qui me semble être un paradoxe. Que l'ergonomie se développe dans le monde de la pratique est une bonne chose, mais il faut former les ergonomes et les former sérieusement. On voit naître des formations X et Y plus ou moins sérieuses dans le privé, comme dans le domaine de l'UX (*User eXperience*), et des masters universitaires se développent également dans d'autres disciplines, utilisant le terme d'ergonomie alors que les contenus sont très faibles, minimalistes, comme en ingénierie, dans le *design* et même en art. L'ergonomie se vend bien, il y a un côté *marketing*. De fait, le Collège des Enseignants en Ergonomie s'interroge sur ce bien fondé et va à la rencontre des autres Masters, en gestion, en sciences, en Staps, qui utilisent l'intitulé ergonomie, afin de savoir ce qu'il y a derrière. En psychologie le titre de psychologue est juridiquement protégé, ce n'est pas le cas en ergonomie, même s'il existe un titre européen reconnu par la profession : on peut alors être sorti d'une formation d'une semaine en ergonomie et se revendiquer « ergonomiste ». Il faut vraiment être vigilant sur ce point.

### **ISTNF. Pourquoi travailler sur le thème de la pluridisciplinarité aujourd'hui ?**

**GV.** Par rapport à plusieurs thèses que j'ai pu encadrer, notamment au sein de professionnels travaillant en service de santé au travail, j'observe que la pluridisciplinarité a été mise en place de manière formelle, dans un cadre légal, il y a déjà quelques années. C'est déjà inscrit dans la Loi de modernisation sociale de 2002, mais on voit bien que cela reste insuffisant dans les pratiques. Une volonté politique se développe à travers les différentes réformes de la santé-travail vers un renforcement de cette pluridisciplinarité, à la fois pour des raisons socio-économiques, pour rechercher une plus grande efficacité, faire face à la pénurie de médecin du travail, mais aussi pour des raisons liées à la nécessité de travailler en commun autour de situations de travail plus complexes à appréhender. De ce point de vue il est nécessaire de croiser les approches, sous réserve que l'on lève un certain nombre de résistances, le pouvoir de décision appartenant essentiellement au médecin du travail : c'est lui qui valide les décisions, c'est lui aussi qui est le plus souvent à la portée des demandes. Le développement d'approches plurielles dépend surtout de la volonté du médecin. « Approches plurielles », ça ne veut pas dire qu'on perd sa capacité à agir, ni son identité professionnelle, ça veut dire articuler les compétences au sein d'une équipe-projet, dans le respect de chacun, pour traiter de sujets complexes par l'éclairage d'approches médicales et psycho-ergo, notamment. Par exemple, dans le cadre d'une thèse que j'encadre et qui traite des addictions au travail, je constate qu'il est nécessaire de mettre en œuvre de la pluri pour traiter un problème qui interpelle à la fois le médical, le psychologique et le social.

### **ISTNF. Qu'attends-tu de la journée que nous allons porter avec la Self le 28 juin à Amiens ?**

**GV.** En entreprise également je remarque qu'il y a très peu de collaborations. Quel est le poids de l'ergonome quand il existe un service de santé au travail propre à l'entreprise ? Les collaborations sont réduites parce que le médecin a ses propres contraintes, il doit gérer l'urgence, parfois, il a ses propres logiques d'intervention qui ne font pas écho avec celles de l'ergonome. Là aussi c'est une

question de formation dispensée aux médecins comme aux ergonomes. J'enseigne aux futurs ergonomes qu'ils doivent associer le médecin du travail en amont, dès le lancement d'une démarche d'intervention. Il existe, bien sûr, des coopérations, mais qui restent ponctuelles ou faibles pour différentes raisons, relatives aux positionnements internes, aux représentations à la fois des métiers et des pratiques, mais aussi aux formes de management de la santé ; même si souvent la volonté de coopérer existe. La journée du 28 juin permettra de soulever cette problématique, par l'apport de chercheurs et de praticiens en sociologie, en ergonomie et en médecine du travail. Je constate que les chercheurs sont déjà engagés dans des projets partagés depuis longtemps dans le cadre de leurs travaux sur les questions de la prévention et plus largement de la santé au travail. Il faut dire que le champ de la recherche est peut-être plus propice à développer des projets en pluri ou en interdisciplinarité, notamment parce que les enjeux et les temporalités sont différents de la pratique. La finalité est de développer de la connaissance alors que l'intervention « en pratique » vise à la fois un diagnostic et la recherche de solutions pour transformer et accompagner des changements, souvent à court terme. Pourtant la pratique a besoin de la recherche scientifique, notamment pour innover et construire des champs de connaissances et de méthodes, mais la recherche, sur l'objet du travail, a besoin d'être ancrée dans les réalités sociales et économiques ; c'est ce qui donne sens et force à son action. Cette mise en relation est un des points qui sera porté à la discussion lors de cette journée.