

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.