



HAL
open science

Partager les savoirs pour transformer nos métiers

Daisy Moreira Cunha, Simon Mallard

► To cite this version:

Daisy Moreira Cunha, Simon Mallard. Partager les savoirs pour transformer nos métiers. *Éducation permanente*, 2020, Croisement des savoirs et recherches coopératives, 225. <halshs-03020744>

HAL Id: halshs-03020744

<https://shs.hal.science/halshs-03020744v1>

Submitted on 16 Apr 2026

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons CC BY 4.0 - Attribution - International License

Partager des savoirs pour transformer nos métiers

CUNHA Daisy

Professor Do Magisterio Superior
Universidade Federal de Minas Gerais Belo Horizonte
Av. Antônio Carlos, 6627, Pampulha - Belo Horizonte - MG - CEP 31270-901
Brésil

MALLARD Simon

MCF Sciences de l'éducation et de la formation
UCO Angers
smallard@uco.fr
UCO Faculté d'éducation
17 Rue Merlet de la Boulaye
49000 Angers
Tél : 0241816600
Chercheur titulaire PESSOA – Equipe Recherche Education UCO
Chercheur associé au CREAD – Université Rennes 2

Résumé

La démarche ergologique contribue à la formalisation de l'expérience professionnelle. En s'appuyant sur un dispositif mis en place au Brésil par des chercheurs avec des syndicalistes mineurs, cet article se propose de décrire les effets de cette approche sur les acteurs impliqués en termes de coopération, de posture ou d'un point de vue éthique. Le croisement des savoirs entre les acteurs, ou dit autrement "l'expérience de l'expérience", contribue pleinement au développement conjoint de tous à "disparité de place et parité d'estime".

Mots-clés : Démarche ergologique, croisement des savoirs, savoir-pouvoir.

Abstract

The ergological approach contributes to the formalization of professional experience. This article proposes to describe the effects of this approach on the actors involved in terms of cooperation, posture or from an ethical point of view. The data mobilised comes from a system set up in Brazil by researchers with minor trade unionists. The cross-fertilization of knowledge between the actors, or in other words "experience of experience", contributes fully to the joint development of all to "disparity of place and parity of esteem".

Key-words : Ergological approach, cross-fertilization of knowledge, knowledge-power.

Introduction

L'expérience sociale éprouvée par les êtres humains dans les situations de travail se transforme radicalement dans toutes ses dimensions dans un moment historique associant globalisation économique, transformation de l'État-Nation, mutations organisationnelles et, restructurations de la production dues aux nouvelles technologies de communication notamment. Le fait que l'expérience du travail contemporain n'induit pas nécessairement une suppression de l'ordre capitaliste, de l'organisation scientifique du travail et de ses maléfices pour la santé, ne doit pas laisser de côté une évidence : même dans ces conditions, le travail est aussi producteur de richesse matérielles et culturelles. Le travail, si aliénant soit-il, produit aussi des valeurs et des savoirs qui peuvent rejaillir sur la vie économique, social et politique. Travailler, c'est aussi faire l'expérience sociale de son temps, de sa condition sociale et de ses capacités à agir. Interroger le travail comme donnant lieu à une expérience, rend possible d'élargir le concept même de travail ; il ne se réduit pas à un emploi déconnecté d'une vie collective et sociale.

En Amérique Latine, il existe une riche tradition de recherche initiées par des chercheurs dans des communautés populaires (P. Freire, 2005 ; M. Thiollent, 1988 ; Fals Borda, 1981 ; C.R. Brandão, 1981 ; D. Streck, 2014). Cependant, ces travaux sont rarement consacrés à l'expérience du travail. Dans cette contribution, nous présentons quelques repères européens dont les réflexions en commun avec les travailleurs se font autour de l'activité réelle dans les espaces professionnels. On constatera, que penser l'expérience du travail ouvre des perspectives pour penser le vivre ensemble dans différents champs de la société. Pour la suite, nous abordons dans un premier temps une expérience de formalisation de l'expérience en contexte industriel moderne. Oddone propose un dispositif d'analyse conjointe de l'activité par des travailleurs et des chercheurs. Dans un deuxième temps, nous nous focalisons plus précisément sur le courant de l'ergologie développé par Schwartz. Enfin, un troisième temps permet d'analyser et décrire les effets d'un dispositif mobilisant l'approche ergologique sur les acteurs et leur engagement au travail.

L'expérience du travail comme expérience humanisante

L'apprentissage social dans et sur le travail

Oddone a travaillé, en tant que médecin, pour les usines FIAT de Turin, dans les années 1960-1970, dans un contexte de forts conflits sociaux. Les années 1960 en Italie du Nord se caractérisaient par une forte croissance économique. Le plein-emploi et l'augmentation de la production se sont accompagnés d'une forte taylorisation de la production, d'une croissante déqualification et de souffrance psychique au travail. Cette situation a provoqué un fort rejet de l'organisation du travail et a été marquée par des luttes informelles : actes de sabotage, rébellions spontanées, etc. et par une affirmation du mouvement syndical comme agent social de transformation dans la société italienne de cette époque. Durant cette période, la « classe ouvrière élargit ses droits dans la production et s'affirme au centre de la vie sociale ».

Dans la deuxième moitié des années 1960, un groupe composé par des ouvriers, des syndicalistes, des étudiants et des scientifiques se réunissait à la Bourse du Travail de Turin. Ce groupe interrogeait les rôles traditionnels des acteurs et intervenait dans l'analyse de l'organisation du travail et des problèmes de souffrance dans l'usine. Pour la première fois, l'organisation syndicale revendiquait le droit d'analyser, d'une façon autonome, le milieu de travail et d'avancer des propositions d'amélioration de celui-ci. Elle revendiquait donc, le droit

d'interroger et de critiquer le milieu de travail. Un ensemble de médecins, de sociologues, de psychologues, d'étudiants, de travailleurs et de syndicalistes, ont alors formé des « communautés scientifiques élargies » sur tout le territoire italien. Dans le travail de ces « communautés », se confrontent les savoirs formels des chercheurs et les savoirs informels des travailleurs issus de leurs vécus et expériences professionnelles, ce qui permet d'élaborer une nouvelle conception de la recherche scientifique. Dans le cadre de cette expérience italienne, les acteurs sont coauteurs de la recherche, ils détiennent des savoirs spécifiques, en particulier des savoirs informels acquis tout au long de leur expérience professionnelle.

Les observations d'Oddone (Oddone, Re et Briante, 1981) permettent de porter un regard aigu et critique sur le taylorisme et le savoir ouvrier à cette période. Il soutient que les travailleurs à la faveur de cette expérience taylorienne ont accumulé une masse de connaissances dont la valeur scientifique est indéniable : cette culture s'apparente donc à un patrimoine. Les apprentissages sociotechniques au travail sont constitués de savoirs développés dans les rencontres avec des collègues, dans le rapport à la hiérarchie, aux instruments et aux machines. Ce sont aussi des savoirs pour l'action syndicale et politique qui se développent dans l'effervescence turinoise des années 1960 (Oddone, Re et Briante, 1981, p. 17). Cette perspective d'un apprentissage social des ouvriers, en tant que collectif est également mise en lumière par l'historiographie anglo-saxonne de Thompson (1987) pour expliquer la formation de la classe ouvrière anglaise. Dans la même lignée, on retrouve ces analyses dans les recherches de Willis (1991) ainsi que dans les recherches de Weber (2001) consacrées à l'ethnographie du travail et de la vie des ouvriers chez Vallourec à Montbard.

Au début des années 1980, un dispositif d'Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail (APST) s'est inspiré des travaux d'Oddone. L'expérience du médecin de Turin et de son équipe avec les salariés nourrira l'idée du dispositif APST qui incorpore et développe le concept de communauté scientifique Élargie. Le collectif APST retient cette idée centrale pour sa portée scientifique, culturelle et politique. Cependant, Schwartz (1999), va émettre quelques réserves au sujet de la communauté scientifique élargie. Selon cet auteur, elle laisse sous silence les compétences spécifiques de chacun des partenaires et les difficultés suscitées par ce travail collectif. Au-delà de cette dynamique communautaire, chacun des partenaires doit mener sa propre bataille, dans son champ d'origine. Les universitaires ont à mener un combat au cœur de leur discipline pour faire avancer le questionnement des savoirs, à partir de cette expérience qui a fait émerger de nouvelles problématiques. Les professionnels quant à eux ont transformé le champ de leurs connaissances et de leurs activités en participant à cette Communauté Scientifique Élargie. Par ailleurs, comme le souligne Schwartz, l'expérience d'Oddone se caractérise par un partenariat privilégié avec les syndicats. Pour Schwartz, les partenaires ne doivent pas être seulement des militants ouvriers. Il importe de solliciter aussi des chômeurs, des professionnels de différents secteurs, des cadres, des consultants, des agents de service, des employés etc. Une communauté scientifique élargie est à la fois pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle.

Il est nécessaire de repenser les questions des acteurs de la communauté, de leur interconnaissance et de la coopération entre eux. Chaque acteur développe un ensemble de savoirs propres à son champ professionnel. Le travail en commun, entre les acteurs universitaires et professionnels, peut se caractériser par une « zone d'inculture ». L'apprentissage des savoirs s'accompagne d'une inculture normale et les acteurs doivent être attentifs à tout ce qui dans l'activité humaine recrée des savoirs, des valeurs, des histoires particulières que portent les expériences de ceux qui travaillent. Dans cette confrontation, les savoirs académiques et l'expérience professionnelle s'auto-référencent à partir de leur univers propre de valeurs et de savoirs. De cette façon, les savoirs pluriels dans cette communauté scientifique Élargie se distribuent différemment, de façon non linéaire, non disciplinaire et se trouvent ancrés dans des histoires et des situations concrètes de travail.

Un dispositif dynamique à trois pôles

Dans les années 1990, le « Dispositif Dynamique à trois Pôles » (DD3P) a été envisagé dans le département d'Ergologie pour formaliser l'expérience professionnelle. Il s'agit d'un dispositif collectif de production de savoirs à partir de l'analyse des situations réelles de travail. L'activité est traversée par des savoirs investis liés intrinsèquement à la situation (premier pôle du DD3P), et des savoirs plus académiques (les savoirs institués, deuxième pôle du DD3P). Pour analyser une situation professionnelle, le dialogue de ces savoirs, investis et institués, fait émerger un troisième pôle qui exige humilité et rigueur, en somme un mode coopératif (Schwartz, 2009). L'appréhension de cette analyse dans les champs académiques, remet partiellement en cause la compréhension de ces situations, les actualise, tout en permettant un meilleur accès aux situations de travail, pour mieux les transformer.

Le « Dispositif dynamique à trois pôles » est un lieu d'apprentissage mutuel. Et en tant que régime de production de savoirs, il génère une nouvelle posture dans la construction des connaissances, dans l'activité scientifique aussi bien que dans la gestion sociale des situations de travail. L'approche ergologique des situations de travail contribue à l'émergence d'une posture scientifique nouvelle, c'est-à-dire, d'une nouvelle discipline du penser à l'égard des situations de travail analysées. La démarche ergologique est donc celle qui permet une approche scientifique novatrice des activités humaines prenant en compte l'historicité des savoirs. Elle implique la confrontation de l'expérience, du concept, des exigences éthiques et épistémologiques, pour produire des savoirs et des connaissances nouvelles (troisième pôle du DD3P). L'approche ergologique se fonde sur un nouveau régime de production de savoirs dont les connaissances produites sont toujours renouvelées et à renouveler. Comme tout ce qui touche à l'humain et qui n'est jamais et ne peut être finalisé, c'est un processus continu et sans fin pouvant produire un « inconfort intellectuel » salutaire (Cunha, 2013).

Cette manière de penser la catégorisation des concepts à partir des situations de travail au sein d'un dispositif s'associe aussi à un autre héritage de l'approche ergologique : l'épistémologie de Canguilhem et son mode de penser le travail des concepts. Dans l'interprétation de Schwartz, cette posture épistémologique, présente chez Canguilhem, invite à l'humilité en face du vrai usage de la faculté du concept. D'un côté, il faut l'apprentissage des logiques historiques de la vérification et d'un autre côté, l'apprentissage de ce que la vie propose et produit en se produisant.

Ce point de vue épistémologique de l'approche ergologique, est doublement justifié, à notre avis, dans le cadre d'un Dispositif dynamique à trois pôles, car il faut confronter en permanence, les savoirs investis dans les activités de travail et les patrimoines des disciplines scientifiques. Ce travail ayant son origine dans « l'inconfort intellectuel », découlant des limites naturelles des deux pôles impliqués dans l'usage des savoirs, à propos du travail : celui des travailleurs/opérateurs et celui des travailleurs du concept.

Une démarche ergologique plurielle pour faire dire et écouter le travail

À cette même époque, l'ergonomie de l'activité voit le jour aussi dans un travail collaboratif entre les chercheurs du laboratoire d'ergonomie du Cnam et le mouvement syndical français (Teiger, 2007, p. 36). La dynamique est aussi celle d'une recherche-action coopérative menée dans l'industrie, comprise comme une démarche d'innovation dans la mesure où elle doit répondre à une question posée par un acteur social à partir d'un problème réel. L'expérience émerge avec force dans la mesure où elle est vécue par les intervenants et les ergonomes qui rencontrent l'expérience des autres : les travailleurs du terrain dans des situations problématiques. L'expérience de la confrontation et de la rencontre vient fortement marquée l'approche du travail, en montrant un opérateur actif en rapport avec son milieu : « c'est la

personne tout entière, prise dans sa trajectoire de vie et dans ses rapports aux autres, qui est engagée dans l'activité par son corps, ses fonctions biologiques, son intelligence, son affectivité » (Teiger, 2007, p. 36). La portée heuristique de cette rencontre correspond à la reconnaissance de l'expérience des travailleurs, c'est-à-dire aux processus de production des situations de travail dans lesquelles ils sont impliqués. Ce point pose le problème théorique et méthodologique de l'approche et de la mise en valeur de ces expériences. L'analyse ergonomique du travail (Guérin, Laville, Daniellou, Durafourg et Kerguelen, 1997) permet de reconstituer le point de vue de l'activité dans diverses confrontations, entre prise en compte de l'expérience des opérateurs, verbalisations et croisement avec d'autres données empiriques disponibles (notamment la dimension historique).

Pour partir de l'expérience du travail dans les situations concrètes, l'ergonomie de l'activité vise à produire des échanges coopératifs entre l'opérateur et son milieu de travail au sujet de l'activité de travail réel, au-delà des prescriptions du travail en tant que tâche définie par l'organisation. Entre le travail prescrit et le travail réel, il y a l'activité des opérateurs. L'activité est prise ici d'après les contributions de la psychologie historique et culturelle, notamment de Leontiev. Cette notion aide à comprendre l'opérateur comme « un homme-acteur de sa situation », qui se mobilise pour construire des modes opératoires pertinents, et pour construire, dans les collectifs auxquels il appartient, d'autres normes d'interaction que celles qui résultent de l'organisation prescrite. Il est alors amené à se décrire lui-même comme un acteur de la transformation des situations de travail, qui intervient dans des processus d'interactions sociales.

Par quels mécanismes ces connaissances contribuent-elles à une transformation des situations de travail ? Cette notion permet de comprendre le travail comme une « prise d'initiative pour faire fonctionner le système, la gestion des aléas de tous ordres, l'anticipation, la gestion simultanée de plusieurs horizons temporels, à la fois activité individuelle et collective et, pour ce faire, communicationnelle » (Guérin et al., 1991, p. 281). L'expérience du travail est entendue ici comme une « mise en œuvre du corps, de l'intelligence, et de la personnalité de l'opérateur ou de l'opératrice, pour accomplir les tâches qui leur sont dévolues. Il n'est donc de l'activité que d'une personne particulière, à un moment particulier » (Daniellou, 1999, p. 2). Ces contributions majeures permettent de souligner l'infinie richesse de l'expérience faites par les êtres humains dans et par leur travail. Cette expérience complexe pose le problème irrésolu de son analyse en tant que réalité dans le cadre de nos recherches pour connaître le travail dans ses situations réelles.

L'approche ergologique du travail prend l'ergonomie et sa méthode comme propédeutique pour toute connaissance du travail. Par exemple, la construction pratico-conceptuelle du concept d'activité permet de combler l'écart entre le travail prescrit et le travail réel. Le travail prescrit est la tâche conçue, décomposée et consignée par l'instance qui commande l'exécution, bien en amont de son exécution. En ergologie, ce registre est celui des normes antécédentes. Il s'agit des règles, des objectifs, des résultats attendus, des divers critères de gestion du temps, des modes opératoires, des coûts opérationnels définis auparavant par les gestionnaires. Et comme c'est l'activité qui effectivement met en œuvre l'exécution de la tâche, elle ne peut pas être connue sinon comme une expérience vécue au singulier, tout en considérant les collectifs de travail en situation. Dans cette perspective, l'activité située des ergonomes nous apprend que le travail est aussi source de transformations permanentes par les micros décisions qu'elle prend en compte pour gérer les situations de travail. Nous disons qu'elle renormalise en intervenant entre les demandes productives, mais en compromis avec ses valeurs, et d'après les compétences et savoirs qui sont les siennes. Dans cet axe, c'est la vie individuelle et collective qui se joue en tant qu'expérience que font les êtres humains situés au milieu des dispositifs sociotechniques de production. C'est seulement en théorie qu'une telle dimension peut être

standardisée. Elle est avant tout lieu d'engendrement d'une expérience d'usage de soi en rapport aux autres au travail, aussi bien qu'aux normes préétablies *ex-ante*.

Mais, loin de s'enfermer dans une seule méthode pour approcher la réalité complexe du travail l'ergologie fait sienne la tradition de recherche coopérative d'Oddone et son *Dispositif Dynamique à Trois Pôles* (Schwartz, 2000). L'approche ergologique met au centre d'une telle collaboration, la connaissance du travail par l'écoute de l'activité de travail. Le chercheur doit ainsi apprendre de ces rencontres avec l'activité de travail, s'il veut comprendre ce qui est en jeu dans cette expérience.

Proposer des espaces de dialogue sur l'expérience du travail

L'approche ergologique favorise la rencontre de l'expérience malgré quelques difficultés pour la faire émerger ou l'observer. Des dispositifs sont alors élaborés pour relever le pari de se saisir de l'expérience.

Tout d'abord, chez Oddone, dans le cadre des Communautés Scientifiques Élargies il était nécessaire de forger l'instrument appelé : l'Instruction au Sosie (Clot, 2008), pour inviter le travailleur à parler de son expérience, d'un point de vue individuel et collectif. Cette parole est forgée dans des entretiens où les ouvriers sont amenés à parler de leur expérience tout en racontant, à leurs pairs, les stratégies plus fines et cachées réalisées pour faire son travail. Cette mise en mots indique une confiance dans la relation à l'autre et constitue le fruit d'un effort pour faire émerger des savoirs enfouis dans le corps ou des savoirs liés à des dynamiques locales (*i.e.*, rapports aux collègues, aux chefs directs, etc.).

Les points de vue singuliers des acteurs impliqués dans les situations demandent un travail de tous sur leurs vécus pour forger une expérience qui puisse être reconnue comme appartenant à ce collectif. Le collectif ne doit pas effacer les vécus singuliers, mais il est nécessaire pour catégoriser les points problématiques des situations. Dès lors, l'expérience peut se construire comme atout d'une double critique aux modèles de gestion du travail et aux théories scientifiques. La plaquette : *L'Ambiente di Lavoro*, concrétise l'expérience collective commune dans les usines. Elle se traduit par l'utilisation d'un langage commun entre les ouvriers pour réussir un système adéquat de facteurs de risques. Cette méthode laisse en suspens des problèmes épistémologiques majeurs entre expérience, prise de conscience et formalisation dans le langage, question largement ouverte actuellement.

Dans la même perspective, on peut retenir les entretiens en autoconfrontation simple ou croisée (développés notamment en clinique de l'activité, voir notamment Clot, Faïta, Fernandez et Scheller, 2000), dont l'objectif est de verbaliser le travail, en expliquant la relation dans les différentes interfaces avec lesquelles le travailleur entretient une relation (espace, temps, collègues, équipements, etc.). Il est important de souligner que dans la variation de l'autoconfrontation simple et croisée, il y a une intention de rendre explicite, au-delà de l'accompli, le réel de l'activité (activité latente, refoulée, etc. : possible non accompli, conflits vitaux).

Dans l'analyse ergonomique du travail, bien loin d'une approche collective du type communauté scientifique élargie, les entretiens permettent l'émergence des représentations des travailleurs sur leur activité. Les conversations portent sur la tâche et doivent identifier d'autres repères provenant d'autres sources de recherche (compléments d'enquête sur la situation de travail, recherches documentaires sur l'entreprise, etc.) et donner un avis sur ce qui se passe entre le prescrit et le réel. Ces verbalisations peuvent être recueillies dans le cadre de l'action, et/ou après l'exécution des tâches ou en dehors de l'environnement de travail, dans les recherches-interventions. Ce sont les conditions générales de la collecte qui déterminent le meilleur choix pour assurer la collaboration de la personne interrogée afin que la définition et l'instruction de la demande se fassent en stricte harmonie avec le point de vue de l'activité

analysée - dans un sens *bottom up*. Ces éléments garantissent de bonnes recommandations pour intervenir en transformant les situations analysées. Dans ce parcours, d'autres moments rendent possibles des verbalisations comme, par exemple, la restitution des entretiens de validation des travailleurs, ainsi que la restitution des analyses effectuées par l'ergonome - produit final du travail de ce spécialiste - et que nous pouvons aussi considérer comme des formes de coconfrontation. Dans ces collaborations entre ergonomes et travailleurs pour instruire les dossiers d'analyse des situations de travail qui sont les leurs, d'après les demandes des problèmes réels de travail, les verbalisations sont considérées comme une opportunité et une source de formation et de développement des travailleurs car elles portent des moments de circulation-confrontation entre la parole et l'activité réelle, entre théorie et pratique, entre les travailleurs eux-mêmes, entre travailleurs et cadres, entre travailleurs et analystes du travail, entre autres.

Si bien que pour l'ergologie, l'ergonomie est une propédeutique avec sa façon d'approcher le travail. Schwartz (2000) justifie la construction des dispositifs à trois pôles par le besoin de maintenir un espace de circulation libre de la parole des travailleurs sur ce qui se passe dans ou traverse leur expérience. L'ergologie ne se fixe donc pas un chemin unique valable pour rencontrer les éléments dramatiques et critiques de l'activité et de l'expérience. Elle favorise la circulation de la parole en collaboration avec d'autres pairs. Les chercheurs et les testeurs peuvent poser des questions sans fin.

Dans notre expérience brésilienne avec des mineurs mobilisant un dispositif Dynamique à Trois Pôles (DD3P) (Schwartz, 2000), nous sommes confrontés à des perspectives interprofessionnelles et interdisciplinaires complexes. En effet, l'analyse du travail varie selon les dispositions éthiques et épistémologiques des participants à se partager et à collaborer dans la construction de la connaissance sur le travail. C'est précisément cette expérience qui sera relatée maintenant.

Mines des savoirs et des valeurs

Une dynamique ouverte et spiralée sur ce qui importe de savoir

Les données mobilisées pour cette recherche proviennent d'un projet intitulé « Conexões de Saberes sobre Trabalho/UFMG ». Pendant près de dix ans, l'auteure principale a contribué à cette recherche en tant que chercheuse. Les échanges avec les syndicalistes mineurs ont fonctionné comme une recherche ouverte en termes de contenu et multimodale en termes d'activités développées collectivement. La dynamique ouverte et spiralée ne procède pas selon un plan prédéfini. Le collectif élabore des lignes directrices de discussion pour chaque module qui ont été définies par des débats établis dans le module précédent (*i.e.* santé et sécurité au travail, analyse d'accidents du travail et droit de retrait, évaluation du déroulement du projet, etc.).

Ainsi, les thèmes choisis dans chaque module ont été agencés entre eux, construisant une spirale autour de l'axe central de la santé et de la sécurité au travail. L'enchaînement et l'articulation des thèmes ont permis d'élargir les marges de réflexion et d'élaborer de nouvelles connaissances. Cette dynamique ressemble à celle de l'Éducation Populaire de Paulo Freire dont l'étude de la réalité part des « thèmes générateurs » présents dans l'expérience de l'apprenant et mise en confrontation avec la connaissance des différents champs disciplinaires. Les « thèmes générateurs » sont des sujets émergeant *par* et *dans* le dialogue, produisant des expériences vécues et qui méritent un traitement problématisant par tous les participants de la conversation. Les activités menées dans les modules pour débattre des thèmes susmentionnés

ont consisté en des discussions et des débats dans le cadre de classes de dialogue, d'ateliers de production de connaissances, de présentations systématiques basées sur les connaissances universitaires et les expériences des travailleurs dans la gestion quotidienne des situations de travail. Les thèmes de réflexion définis en commun ont souvent exigé des éclaircissements en temps réel au cours des modules de formation et ont fait l'objet d'une négociation et d'une replanification constante des travaux à suivre. Cette dynamique exige une construction souple et continue des points à privilégier dans l'œuvre commune. Les bilans collectifs, effectués à la fin de chaque section permettent d'engager la planification conjointe de la prochaine rencontre. Il est alors possible d'évoquer une culture de bilan processuel qui favorise la conduite du projet, et facilite la systématisation des acquis du collectif. L'obligation de fabriquer quelques produits (productions de deux livres racontant l'expérience, d'un documentaire, d'un entretien avec Yves Schwartz, etc.) à la fin, oblige à systématiser, petit à petit, l'ensemble des travaux en commun.

L'incontournable rôle du chercheur

Le chercheur prend un double rôle fondamental dans la construction du processus dialogique dans ce contexte. Il est celui qui doit apprendre de l'expérience et s'imprégner des vécus des situations de vie et de travail dont les travailleurs sont porteurs. Mais il est aussi celui qui doit offrir des occasions de confrontation permanente entre les deux types de savoirs, par l'intermédiaire de son domaine de connaissance. Dans ce genre de dispositif, nous sommes tous des sujets de valeurs et de savoirs sur les questions en débat. Et c'est dans ce sauvetage du savoir de l'expérience et dans sa confrontation avec les savoirs épistémiques, qu'un nouveau type de savoir peut émerger, que des savoirs divers peuvent être mobilisés et mobilisateurs de transformations d'une situation donnée.

Le chercheur désire parfois travailler des thématiques connues et selon des procédures spécifiques. Parfois, il est disposé à écouter les participants pour intervenir en situation de dialogue en identifiant les niveaux de compréhension de l'histoire. Apporter les réponses disponibles dans notre patrimoine scientifique constitue un niveau de collaboration nécessaire : dans ce sens, il y a diffusion des savoirs universitaires. Et, pour nous chercheurs, poser les réponses au juste moment où les questions surviennent est un régal, pas « d'inconfort intellectuel » (Schwartz, 2000). Se laisser interpellé et faire des objections aux travailleurs et aux collègues chercheurs est plus rare. Et pourtant, la collaboration dans des dispositifs comme celui-ci, nous met davantage face à des « obstacles épistémologiques » ou des défis politiques qui émergent des histoires du travail racontées par les travailleurs, en temps réel. C'est alors que cela suscite des tensions et pose des questions politico-épistémologiques difficiles à traiter notamment liés aux enjeux de pouvoir et aux compétences de chacun dans le fonctionnement collectif. L'activité du chercheur n'est pas neutre dans ces échanges et ces confrontations. Cela fait partie du paradoxe.

Les chercheurs ont un rôle actif dans l'évaluation générale des demandes (quels problèmes ? quelles actions ?), aussi bien que dans l'accompagnement et l'évaluation des solutions rencontrées. Les exigences de rigueur sont liées aux définitions des problèmes, aux actions stratégiques, aux objectifs à atteindre et aux obstacles à dépasser. La production de connaissance se lie étroitement à la quête de solutions pour les situations problématiques à résoudre. La prise de conscience et la production des connaissances sont alors associées à la résolution des problèmes. La connaissance-action vient s'ancrer dans la science-savoir populaire. Dès le départ elle se veut participation, réflexion et investigation collective (formulation des objectifs, définition des thèmes et problèmes à investiguer, récolte, analyse et interprétation des données, formulation des priorités, identification des ressources disponibles et

programmation des actions, aussi bien que de nouvelles exigences d'information, de formation et d'action³⁴), et c'est dans cette perspective qu'elle porte des potentialités éducatives vers une nouvelle hégémonie culturelle.

La portée des microhistoires

L'expérience avec les mineurs lors du projet « Conexões de Saberes sobre Trabalho/UFMG » a été toujours le lieu de petites histoires pleines de sens sur les questions de santé, de sécurité et des modes autoritaires de gouvernance interprofessionnelle dans leurs situations de travail minières :

Les anciens de la mine agissaient comme un ange gardien pour les plus jeunes. Parce que les risques, les anciens les connaissent. Souvent, l'opérateur se bat avec le patron ou le directeur de production, pour faire un arrêt pour la maintenance. Il parle : « ça va exploser ici » et le patron dit : « non, travaillez quand même. » L'opérateur répond : je vous préviens ! Et après l'accident, il dit : "Je vous l'avais dit, n'est-ce pas ? Vous ne m'avez pas entendu, j'avais raison. » Cela arrive souvent dans la production. Le problème grave est que l'ingénieur veut atteindre la production, mais c'est le pion [en référence au jeu d'échecs, travailleur le moins qualifié et situé en « bas de l'échelle » dans l'organisation du travail] qui sait quand l'équipement va se casser. L'opérateur essaie de parler, essaie d'avertir, mais comme ce n'est pas lui qui a le pouvoir de décision... (João Trevisan, syndicaliste mineur, traduction libre).

Dans le fil de la conversation, il est possible de remarquer combien des microhistoires comme celle-ci étaient courantes pour les ouvriers participants à notre projet. Même si celle-ci émerge d'un vécu singulier, le collectif de mineurs se reconnaît dans les conflits de rapports de force et dans le processus de production. Ces histoires sont des événements sur l'exercice du pouvoir des cadres supérieurs. Elles sont des histoires de violence générées dans un contexte de non-reconnaissance des savoirs pluriels nécessaires dans la réalisation du travail dans les mines. Elles nous invitent à réfléchir sur les normes de sécurité normalisées dans les planifications et dans les procédures opérationnelles, souvent insuffisantes pour prévoir les risques en jeu dans l'inédit des situations. Dans ce contexte autoritaire, une quelconque analyse objective du risque professionnel reste insuffisante. Il est nécessaire d'analyser les situations, les pratiques, les conditions et les formes d'organisation de travail, qui nous informent sur la complexité dramatique - individuelles et collectives - locales (Schwartz, 2014) pour comprendre ce qui est en jeu. Ce travail d'analyse systémique favorise la prévention autogérée des individus et des collectifs dans ces circonstances de travail.

Des histoires comme celles-ci nous ont amenés à penser l'efficacité des normes brésiliennes pour le « droit de retrait » dans des situations à risque. Le droit de retrait dans les mines correspond au retrait physique des mineurs en cas de risques identifiés. Une recherche de doctorat en cours (Calvo, 2020) est partie de ces histoires à risque professionnel en rapport à la problématique du « droit de retrait » et constate qu'une certaine littérature sur les risques professionnels corrobore le point de vue du mineur : la seule manière de manager ces problèmes est en prenant en compte les discordances de perception du risque par les parties intéressées et engagées dans les situations de travail (Zhao, McCoy, Kleiner, Mills & Lingard, 2016).

Cette question de point de vue est finalement une question de rapport au savoir-pouvoir qui traverse les situations de travail. Cet extrait illustre bien cette logique dans une autre situation :

³⁴ Gianotten et Wit, in Brandão, 170

Je l'ai fait et c'est tout, parce qu'il fallait le faire. Il [l'ingénieur] donnera l'ordre : faites-le ici. Mais il ne vous demandera pas s'il soude deux millimètres de trop, vous le faites comme ça, s'il rétrécit de deux millimètres, vous le faites au four. Si le tube faisait 15 cm de long, au moment où vous l'avez soudé, comme beaucoup de soudures, l'une contre l'autre, la plaque, elle se rétrécit, non ? Lorsqu'elle se rétrécit, elle change à chaque fois que vous le faites. Seulement, dans le dessin de l'ingénieur, il ne se souvient pas de ce détail. Il y a un ingénieur qui ne peut même pas l'imaginer. Ensuite, il ne le voit pas venir, et quand vous le faites, elle rétrécit, et c'est comme ça que vous le faites ? Il n'y a aucun moyen de la remettre en place, puisqu'elle est partie, c'est tout. C'est donc le différend avec l'ingénieur. Il s'agit d'un véritable conflit de savoirs. (João Trevisan, syndicaliste mineur, traduction libre).

Signe d'une démocratisation faible des rapports sociaux qui traversent l'ensemble de l'expérience de travail de ces mineurs, les conflits de savoirs-pouvoirs entre les cadres ingénieurs et les ouvriers sont une variable structurant des rapports de force dans les situations de travail dans les mines. Dans ces deux microhistoires, la question est de savoir prévoir des arrêts pour la maintenance des équipements, une manière d'anticiper des pannes. Mais ces deux microhistoires nous amènent aussi à discuter des méthodes pour analyser des accidents. En général, la discussion des critères techniques d'évaluation est chargée de valeurs « patronales » et les modes de régulation des normes de protection sont faibles. L'évaluation du problème aux seules erreurs humaines questionne. La discussion sur les objectifs techniques de tout dispositif d'évaluation des accidents nous permet d'aboutir à une critique des usages faits dans les rapports sociaux dans les entreprises minières par l'évaluation des dispositifs de santé-sécurité par leur modèle d'homme sous-entendu.

Cependant, notre DD3P « Conexões de Saberes sobre Trabalho/UFMG » n'est pas arrivé à des interventions sur des situations ou des problèmes précis. Il a été avant tout un lieu d'apprentissage mutuel sur les thèmes émergents dans les expériences de travail. Des projets d'intervention ont été planifiés mais n'ont débouché que sur des séminaires interprofessionnels portant sur des questions de santé-sécurité ouverts au public. Cette activité est cruciale du point de vue de la collaboration avec les acteurs et des activités de diffusion scientifique.

Ce parcours de partage d'expériences a contribué à un diagnostic préliminaire des conditions de travail et d'emploi dans le secteur minier au Brésil. Ce diagnostic est unique dans la cartographie des problèmes d'un secteur productif vaste géographiquement, diversifié en termes de minéraux, de taille d'entreprise et représentant une partie stratégique dans l'économie brésilienne. L'histoire du secteur se confond largement avec l'histoire économique et sociale du pays. Du point de vue de la démocratie sociale, il était temps d'entendre la voix de ces travailleurs sur les transformations en cours. À plusieurs reprises, ils expriment des signes d'inquiétude dus au fait que, dans ces entreprises, un accident de travail peut rapidement devenir une catastrophe naturelle et environnementale. Il n'est cependant pas possible de se passer de l'exploitation minière au Brésil. Pour autant, des questions se posent sur les destins de nos ressources naturelles. Les mineurs sont de fins connaisseurs des engrenages de la production minière. Ils subissent au jour le jour les logiques comptable, technique, gestionnaire et spéculative des entreprises minières. Recueillir leur parole contribue pleinement aux actions d'intervention dans leurs situations de travail et activité syndicale. Mais, ce diagnostic nous a orientés aussi dans notre travail scientifique, en tant que chercheurs, à repositionner des questions et relancer le débat autour d'anciens problèmes ou de problèmes liés à l'organisation du travail par exemple. Ces problèmes restent récurrents ; ils ne sont toujours pas réglés à l'heure actuelle malgré de nouvelles méthodes pour penser la prévention des risques professionnels dans les mines brésiliennes.

À la fin de ce projet, nous pouvons constater l'intérêt pour la formation de tous les acteurs. Tout d'abord, ce dispositif contribue à l'apprentissage par l'expérience et la réalité des rapports sociaux à l'intérieur des mines (formation politique). Cette expérience est celle de l'apprentissage d'un métier, des rapports aux collègues et à la hiérarchie, des stratégies et modes d'agir autrement que par le prescrit. L'espace de travail est traversé par un jeu de savoir-pouvoir permanent, avec en arrière-fond les valeurs qui y circulent. On apprend aussi sur les stratégies de gouvernance des cadres et des chefs d'entreprise, sur leurs modes de gestion et leurs priorités budgétaires parmi d'autres aspects. Même si les histoires sont vécues au singulier, elles sont partagées par tous et donnent l'occasion à une reprise de l'histoire de chacun. Le dispositif est dans ce sens éducatif, et dans le sens d'un *empowerment* de tous les participants.

D'une certaine manière, plus que les thématiques prises en compte dans nos discussions, cette expérience nous (r)enseigne sur le processus même de réflexion avec des êtres humains. Elle permet de donner à voir sur les possibilités de développement des participants en termes des compétences et de faire face à leur vécu dans ces situations concernées. La capacité critique et le pouvoir d'argumentation sont développés. La reconnaissance de soi renforce le sujet de l'expérience. Le collectif de travailleurs se trouve renforcé à la faveur d'une plus grande auto-estimation et d'une solidarité nouvelle, générée par un processus de reconnaissance réciproque entre tous les acteurs. Cette expérience constitue à certains égards un « commun » (Bollier, 2014) même si la connaissance produite par cette expérience n'est pas vouée à durer sous de nouvelles formes.

Nous nous reconnaissons tous - chercheurs et travailleurs - comme sujets de savoirs, porteurs d'une éthique et agents politiques même si les chemins de nos histoires respectives restent singuliers. Ce dispositif permet de construire ensemble un socle de problèmes à penser, à rechercher et à approfondir avec une pluralité de méthodes scientifiques. Il contribue également à penser l'action par la production d'idées d'intervention en vue de transformer les forces productives et les situations de travail. Dans un tel scénario, on peut parler de l'engagement éthico-politique des chercheurs cohabitant avec leur projet scientifique.

Bibliographie

- Bollier, D. 2014. *La renaissance des communs : Pour une société de coopération et de partage*, Paris, Charles Léopold Mayer éditions.
- Brandao, C.-R. *Repensando a pesquisa participante* (org.) SP, Brasiliense.
- Calvo, D.-C. 2020. *Direito de Recusa a trabalho perigoso/riscos graves e eminentes : paradoxos, obstaculos e apropriações em um Centro Cirurgico hospitalar*. Rio de Janeiro, Universidade do Estado do rio de Janeiro. (Tese de Doutorado).
- Clot, Y. 2008. *Élaborer l'expérience : l'instruction au sosie*. Dans Y. Clot (Dir.), *Travail et pouvoir d'agir* (p. 179-202). Paris, Presses Universitaires de France.
- Clot, Y.; Faita, D.; Fernandez, G.; Scheller, L. 2000. *Entretiens en autoconfrontation croisée : une méthode en clinique de l'activité*. Pistes, 2(1), 1-7.
- Cunha, D.-M. 2013. *L'ergologie et la psychosociologie du travail : inconfort intellectuel, intersections conceptuelles et travail en commun*. Nouvelle revue de psychosociologie, 15(1), 77-90.
- Cunha, D.-M. 2007. *Trabalho : minas de saberes e valores*. BehoHorizonte: UFMG.
- Daniellou, F. 1999. *Nouvelles formes d'organisation et santé mentale : le point de vue d'un ergonome*. Archives des maladies professionnelles et de médecine du travail, 60, 6, p. 529-533.

- Fals, B. 1981. *Aspectos teóricos da pesquisa participante : considerações sobre o significado e o papel da ciência na participação popular*. In Brandao, C.-R. Pesquisa Participante. SP, Brasiliense.
- Freire, P. 2005. *Pedagogia do Oprimido*. 46ª édition. São Paulo, Paz e Terra.
- Gramsci, A. 1977. *Gramsci dans le texte*. Paris, Éditions Sociales.
- Guerin, F.; Laville, A.; Daniellou, F.; Duraffourg, J.; Kerguelen, A. 1991. *Comprendre le travail pour le transformer : la pratique de l'ergonomie*. ANACT, Lyon-Montrouge.
- Oddone, I. ; Re, A. ; Briante, G. 1981. *Redécouvrir l'expérience ouvrière*. Vers une autre psychologie du travail. Paris, Éditions Sociales.
- Schwartz, Y. 2014. *O enigma do trabalho: riscos profissionais e riscos do trabalho*. In Mônica Bianco (dir.). *Competências e gestão: dialogando com trabalho e decifrando suas conexões*. Vitória, Universidade Federal do Espírito Santo, PROEX/UFES.
- Schwartz, Y. 2000. *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*. Toulouse, Octarès Editions.
- Schwartz, Y. 1988. *Expérience et Connaissance*. Paris, Editions Sociales.
- Schwartz, Y.; Faïta, D. (dir.). 1985. *L'Homme Producteur – autour des mutations du travail et des savoirs*. Paris, Messidor/Éditions Sociales.
- Streck,; Sabotta, E. ; Eggert, E. (dir.). 2014. *Conhecer e transformar : pesquisa-ação e pesquisa participante em diálogo internacional*. Curitiba, CRV.
- Manifeste convivialiste. 2015. Déclaration d'Interdependance. Paris, Le Bord de l'Eau.
- Morin, E. 1990. *Introduction à la pensée complexe*. Paris, ESF Éditeur.
- Teiger, C. 2007. *De l'irruption de l'intervention dans la recherche en ergonomie*. *Éducation Permanente*, n°170, 35-49.
- Thiollent, M. 2000. *Metodologia da Pesquisa-ação*. 14a. Edição. SP, Cortez Editora.
- Thompson, E.-P. 1987. *A formação da classe operária inglesa*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- Weber, F. 2001. *Le travail à côté - Étude d'ethnographie ouvrière*. Paris, Éditions de l'EHSS.
- Willis, P. 1991. *Aprendendo a ser trabalhador: escola, resistência e reprodução social*. Porto Alegre, Artes Médicas.
- Zhao, D.; McCoy, A.; Kleiner, B.-M.; Mills, T.-H.; Lingard. 2016. *Stakeholder Perceptions of Risk in Construction*. *Saf Sci*. 2016;82:111-119.