



Les ergonomes sont-ils de grands intégrateurs ?



L'ergonomie, une construction en opposition à l'accaparement du savoir des travailleurs

- **Des syndicalistes qui ont des difficultés pour comprendre les plaintes des travailleuses**
- **Des « physiologistes » à l'écoute mais démunis pour comprendre les relations entre le travail et la santé**
 - **Déficit de méthodes**
 - **Sortir du laboratoire**
- **Les connaissances produites deviennent un outil pour l'action**
 - **Une mise en cause des méthodes de conception du travail et de son organisation**
- **Le soutien des organisations syndicales et une multiplication de demandes**
 - **La résistance des directions d'entreprises**
 - **La réserve des milieux scientifiques « classiques »**



L'ergonome, un observateur de la capacité d'intégration de l'activité professionnelle

- **La réalisation du travail intègre dynamiquement un ensemble de variables relatives**
 - **Aux objectifs fixés par l'entreprise**
 - **Aux objectifs que se fixent les salariés**
- **La réalisation de cette activité produit des résultats**
 - **Pour l'entreprise**
 - **Pour les salariés eux-mêmes**
- **L'ergonome est le révélateur imparfait des modalités de cette intégration et de ses effets**
 - **S'il s'est doté d'outils robustes quant aux effets sur la santé et sur la production il a peu investi le domaine de l'économie et de la gestion**



Des rationalités divergentes, quelle conséquence pour une pratique ?

- **Du côté de l'entreprise, des logiques qui déterminent sa stratégie, ses choix pour y répondre et la définition de règles et de procédures**
- **Du côté des salariés et de leurs représentants, des attentes, des revendications**
- **Au regard du lien de subordination, c'est la question du pouvoir d'agir des travailleurs dans leur travail qui est posée**
- **Quel rôle des ergonomes dans les processus de décision et de négociation ?**

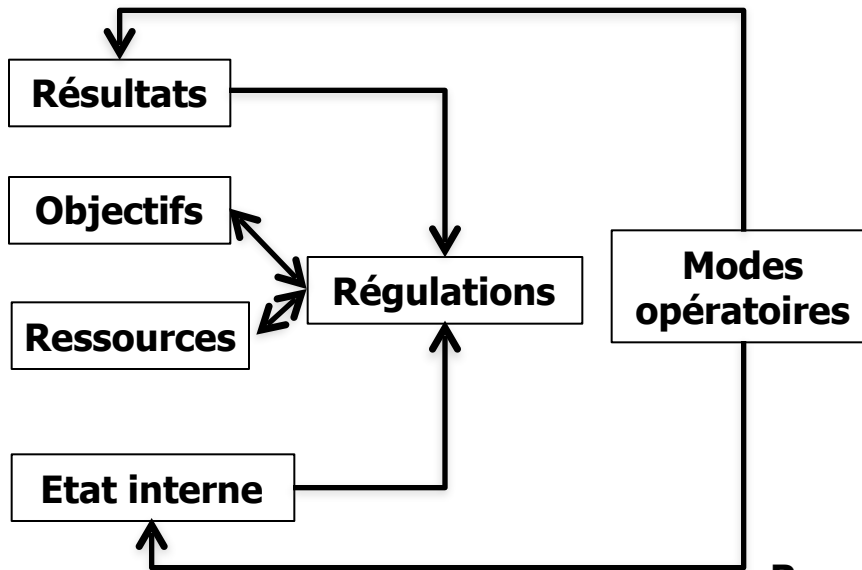


La pratique de l'ergonomie en tension

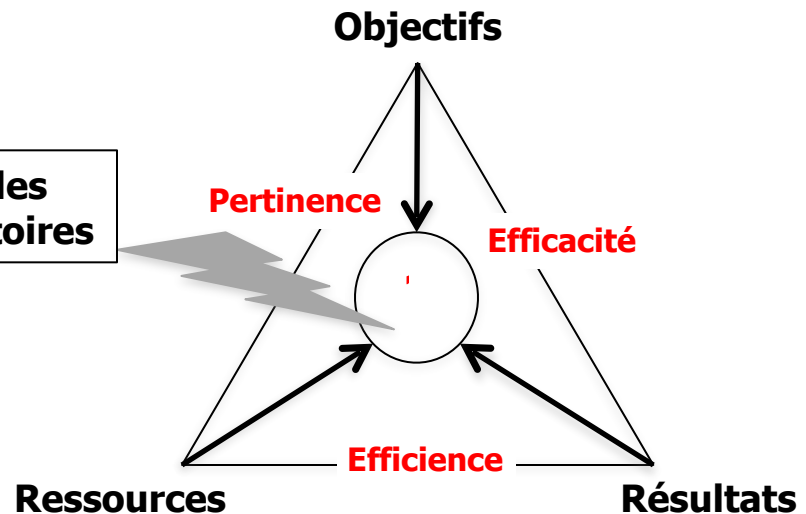
- **Réduire la situation analysée à un visible mesurable et objectivable dans un cadre disciplinaire réducteur favorable à l'expression d'un « point de vue scientifique incontestable »**
 - **Des marges de manœuvre pour un champ d'actions limité**
- **Appréhender la situation dans sa complexité au risque de « l'inaction », du fait d'un déficit d'expertise et d'un point de vue considéré comme illégitime par les différents acteurs**
 - **Un champ d'actions plus large mais une prise de risque**

L'ergonome face au modèle gestionnaire

Matériel, organisation, ressources humaines
Possibilités d'agir de la part des travailleurs
(combinaison des ressources au regard des marges de manœuvre)



Respect du budget, qualité du service,
volume de l'emploi, etc.
Faire face à l'instabilité du système



Qualité du service, sécurité,
productivité, conflictualité
Reflet des compétences à faire face



Quel dialogue social pour une confrontation sur le travail et ses perspectives de transformation ?

- **Des résistances au changement de la part de l'ensemble des acteurs**
- **Absence d'un lieu de débat et de négociation sur la performance intégrant critères de qualité du travail, de santé et rentabilité**
 - **D'un côté, le comité de direction, où l'on discute finance, emploi, efficacité, performance**
 - **De l'autre, le CHSCT où l'on discute santé, prévention**
 - **Passer de négociations basées sur les positions des acteurs à des négociations basées sur les intérêts**