

UNE CONCEPTION INTERDISCIPLINAIRE DU TRAVAIL ISSUE DE LA RENCONTRE DE L'ERGONOMIE ET DE LA PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL

LOUIS TRUDEL, PH.D.

Département de réadaptation, Ergothérapie, Faculté de médecine, Université Laval, Québec,
Canada, G1K 7P4

Résumé

Une recherche théorique sur les concepts d'activité et d'organisation du travail, d'après l'ergonomie et la psychodynamique du travail, a permis de discerner des particularités et des convergences entre ces deux disciplines. En s'appuyant sur cet essai théorique et sur une recherche évaluant un programme de prévention des TMS à l'aide de l'analyse ergonomique de l'activité et de l'espace de discussion psychodynamique, il est apparu utile de modéliser l'interaction entre des dimensions invisibles du travail. L'élaboration d'un modèle conceptuel dit de *l'Idéal du travail* vise à traduire le caractère indissociable des dimensions observables, cognitives et socio-affectives du travail. La méthodologie d'analyse du travail qui découle de ce modèle englobe l'analyse de l'activité, l'espace de discussion en groupe et le travail des représentations en entretien individuel ou de groupe.

Mots clés : ergonomie, psychodynamique du travail, interdisciplinarité

AN INTERDISCIPLINARY CONCEPTION OF WORK ORIGINATING FROM THE “MEETING” OF ERGONOMICS AND THE PSYCHODYNAMICS OF WORK

Summary

A theoretical review of the literature about work activity and organization concepts, enlightened specific but convergent elements from the ergonomics and psychodynamics perspectives. Based on a theoretical essay and a research that evaluated a prevention program using ergonomic and psychodynamic methods, a need to formalize a model taking into account invisible realities of work, emerged. This model named *Work Ideal* was developed to enhance the links between observable, cognitive, social and affective aspects of work. This model leads to methodological concerns in order to analyse work accordingly.

Key words : ergonomics, work psychodynamics, interdisciplinary approach

INTRODUCTION

Pour Wisner (12), la différence entre l'analyse du travail en ergonomie et en psychodynamique réside dans l'objet des observations. Le pôle magnétique de l'ergonomie est l'analyse de l'activité, de la charge de travail, de la division du travail et des exigences du travail. C'est l'acteur observable qui est au rendez-vous. Quant à la psychodynamique du travail, c'est au cœur du sujet que la partie se joue. Il y est convoqué pour parler du senti et du vécu, de l'équilibre plaisir/souffrance dans le travail, de la reconnaissance qui contribue à son identité, de sa marge de manœuvre, des possibilités d'expression de soi qu'il a dans son organisation du travail.

Se dessine donc ici un jeu d'attention qui, tantôt se porte sur un acteur posant des gestes, effectuant des raisonnements ou prenant des décisions face à certaines contraintes, et tantôt sur un sujet investi dans son travail en y cherchant l'exercice de sa liberté et l'accomplissement de soi. Ce jeu d'attention entre deux pôles indissociables et incompréhensibles l'un sans l'autre : c'est la dialectique acteur/sujet (4) qui peut être considérée comme un postulat d'interdisciplinarité entre l'ergonomie et la psychodynamique du travail (Trudel, 11).

Pour maintenir le cap sur ce postulat d'interdisciplinarité, le cadre de référence des rationalités de l'activité communicationnelle de Habermas est très éclairant. Pour saisir la complexité du travail dans ses aspects observables, cognitifs, sociaux et affectifs, il importe de le modéliser comme objet d'étude de manière à tenir en conférence ces dimensions. C'est l'objectif de ce texte qui propose un modèle de l'*Idéal du travail* commandant une méthodologie d'analyse à multiples facettes. Le modèle proposé tend à donner du volume à l'invisible du travail, à sa partie idéelle.

LES RATIONALITÉS DE L'ACTIVITÉ COMMUNICATIONNELLE

Habermas (9) conçoit que l'agir humain se déploie simultanément dans un monde objectif, un monde social et un monde affectif. Dans le **monde** objectif (rationalité cognitive instrumentale), le travail est transformation de la matière, mesure de la production, enjeux économiques quantifiables et soumis à l'impératif des profits. Il est également physiologique, mécanique et cognitif en se traduisant dans les gestes, les efforts, les séquences d'action observables ou les raisonnements décelables dans la sphère matérielle.

Dans le **monde social** (rationalité par rapport aux normes et aux valeurs), l'agir est dit moral-pratique parce qu'il concerne les affaires humaines qui passent par la délibération et la décision en lien avec le politique. Le terme pratique « *renvoie spécifiquement à l'ordre de la praxis c'est-à-dire de l'action résultant d'un choix moralement délibéré, face aux situations qui ne peuvent être maîtrisées théoriquement par les sciences expérimentales, parce qu'elles sont frappées de l'incertain, parfois de l'inédit, du changeant où se manifestent particulièrement les expressions de la liberté humaine.* » (7 : 81) Dans le monde social du travail, on peut se référer à toutes les dimensions des relations humaines qui ont trait au partage des tâches, aux liens hiérarchiques, aux règles de métier, aux aspects juridiques du travail, aux avantages sociaux et aux agréments et désagréments associés au travail et au non-travail.

Finalement, se greffe au **monde affectif** (rationalité de présentation de soi) un agir expressif ou dramaturgique. L'agir expressif se joue sur le théâtre du soi signifiant son être subjectif à

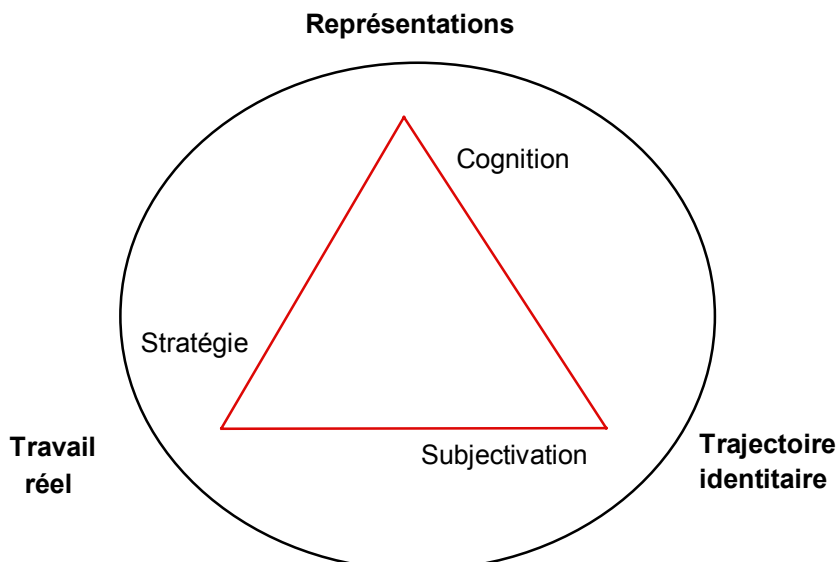
un autrui qui peut comprendre ou se méprendre sur ce qui est exprimé. L'interface avec le monde social y est donc très présente. L'agir expressif est lié à la dimension intersubjective inhérente à toute action. Au plan du travail, cet agir expressif interpelle la motivation, l'intérêt, le plaisir, la souffrance, la satisfaction, l'insatisfaction et ouvre sur le sens que porte toute action. C'est ce que Dejours (8) appelle la rationalité subjective.

Ce cadre de référence montre l'interpénétration de trois racines de l'activité humaine qu'il ne faut pas perdre de vue. Il convient alors de se doter d'une conception du travail englobant les diverses rationalités à l'œuvre dans l'activité et l'organisation du travail. C'est ce que propose le modèle de l'*Idéal du travail*.

L'IDÉEL DU TRAVAIL

Comment traduire sans recroqueviller l'interrelation de variables dont la prise en compte simultanée apparaît souhaitable ? Cela semble possible par un amalgame de champs de vision d'une même réalité. Trois champs de vision seraient à la fois constituants et constitués dans *L'idéal du travail*, tels que schématisés à la figure 1. La *trajectoire identitaire*, par le processus de subjectivation (se produire comme sujet) qu'elle sous-entend, serait une sorte de gouvernail. De ce côté, la dimension ressentie du travail abrite la part de construction du sens qui permet de relever le défi toujours renouvelé des difficultés, de la monotonie ou de la souffrance que peut engendrer une situation de travail. Si le sujet ne produisait pas un sens à ces difficultés, le travail pourrait-il se poursuivre ? Le *travail réel* réfère principalement aux stratégies de compromis et de régulation de tous ordres qui sont activées pour mener à bien une tâche, répondre aux exigences, faire avec les contraintes et les facilitateurs matériels, environnementaux ou psychosociaux du milieu. Elle inclut des stratégies d'anticipation des actions qui peuvent menacer la santé et des actions qui peuvent la protéger. Quant aux *représentations* elles sont vue ici comme un étage d'intégration cognitive de l'aspect stratégique du travail réel et de l'aspect subjectivation de la trajectoire identitaire. C'est d'ailleurs ce qui lui vaut le haut du palier dans le modèle parce que les représentations ont des caractères fonctionnel, opératif, dynamique, composite et de construction subjective (10). L'étude de ces caractères ouvre sur l'invisible ou l'idéal du travail. Les représentations sont aussi un étage de projection de la manière dont le travail peut ou doit être fait et de la manière dont il peut être transformé. À cet étage d'intégration et de projection cognitives peuvent s'insérer des projections d'amélioration du travail pour faire place aux dimensions préventives, pour prendre soin de soi. À la fois, le travail réel dans sa dimension stratégique

Figure 1. L'idéal du travail



et les représentations dans leur dimension cognitive vibrent au rythme de la vie psychique du sujet humain dans sa trajectoire identitaire. Chacun de ces champs de vision interreliés peut aider à saisir les vecteurs d'influence de la production du sens de l'action et de la production de l'action.

Une dialectique de fond est que ce qui est observable ou rapportable dans le travail repose sur un sens situé dont les racines plongent dans l'invisible de la cognition, de la subjectivation et de la stratégie. Dans ce modèle, le schème d'intelligibilité de la dialectique acteur/sujet prend de la force pour aller vers la compréhension de l'action et projeter des voies de conception ou de transformation du travail.

La dynamique de l'idéal du travail en serait une d'équilibration entre les rationalités pour éviter qu'une ne prenne le dessus sur les autres. En d'autres mots, l'acteur n'a pas avantage à agir au détriment du sujet et inversement, le sujet n'a pas avantage à se mettre dans des situations d'échec ou à coincer l'acteur.

Ce modèle pose donc implicitement que le rapport acteur/sujet participe au processus d'équilibration entre d'une part, différentes rationalités et d'autre part, entre une réalité extérieure observable, soit celle de l'acteur, et une réalité intérieure réflexive, soit celle du sujet. Cette équilibration équivaut à une quête de sens sans cesse renouvelée, voire même à trouver le sensé au-delà de l'absurde parfois. C'est dans cette quête de sens que la souffrance, les conflits, les problèmes ou les énigmes surmontés peuvent entretenir la mobilisation subjective ou au contraire, si ces difficultés n'ont plus de sens, amener un retrait psychique ou concret du travail.

Le dialogue acteur/sujet pourrait être qualifié de *syntonique* ou de *dystonique*. Lorsque les difficultés et les solutions se dynamisent pour faire avancer le travail et contribuer à la trajectoire identitaire, le rapport au travail serait syntonique. À *contrario*, là où la souffrance, les conflits et les problèmes déborderaient les moyens de pouvoir y faire face dans un

environnement où la production de sens est figée et la trajectoire identitaire menacée, le rapport au travail serait dystonique. La syntonie serait structurante pour la vie psychique et la dystonie serait plutôt déstructurante, comme Dejours (5,7,8) le soutient en d'autres termes.

COMPLICITÉ MÉTHODOLOGIQUE

Pour cerner globalement le déploiement de l'activité de travail dans trois mondes, l'ergonomie et la psychodynamique du travail offre des méthodologies complices. Elles peuvent se résumer à l'analyse de l'activité par ses traces observables, au travail des représentations par des entretiens individuels ou de groupe et à l'espace collectif de discussion libre sur les dimensions socio-affectives du travail. En ergonomie, les entretiens individuels et collectifs permettent de mettre au jour des représentations du travail et d'en faire une étude approfondie préalable à la transformation ou à la formalisation du travail. En psychodynamique les entretiens sont essentiellement collectifs pour décrypter le vécu subjectif des travailleurs dans ses ramifications socio-affectives. La combinaison de ces méthodes permet de réfléchir sur le travail selon la dialectique acteur/sujet et d'en faire émaner la part idéale. Évincer l'acteur au profit du sujet et inversement revient à opérer une réduction du travail.

Une évaluation d'un programme de formation à visées préventives (Trudel, 1999), reposant sur la combinaison de l'analyse ergonomique et psychodynamique du travail, de même que d'autres études portant sur des objets de recherche différents mais ayant suivi un parcours méthodologique semblable (1,2,4), renforce l'utilité de mettre en évidence l'interrelation des dimensions observables, cognitives, sociales et affectives du travail. Ces études ont déjà démontré des possibilités de complémentarité fructueuses des méthodologies de ces deux champs d'intervention et de recherche.

Le modèle de l'idéal du travail peut servir de pont théorique entre le cadre de références des rationalités de l'activité communicationnelle et le travail de terrain visant la compréhension et la transformation du travail. Dans ce modèle de l'idéal du travail, la connaissance sur le travail et son auteur, le travailleur, ne pourrait naître que de multiples points de vue, tout comme la transformation du travail ne pourrait être stimulée qu'en jouant sur plusieurs fronts. D'une manière bien succincte, l'analyse ergonomique de l'activité pour mettre en évidence les stratégies des travailleurs, les entretiens individuels et collectifs permettant le travail des représentations et l'espace de discussion collectif libre sur les difficultés rencontrées dans le travail composent une boîte d'outils déjà existants mais dont l'utilisation concomitante est porteuse d'une vision grand angle pour l'analyse du travail. Mais comme on ne peut porter tous les chapeaux, l'utilisation de cette boîte à outils est une affaire d'équipe interdisciplinaire respectant chacune des dimensions idéelles du travail.

CONCLUSION

Pour projeter une approche de la réalité du travail mettant sur un pied d'égalité la production de sens et la production matérielle, il apparaît nécessaire d'explorer un lieu idéal où se côtoient des visions subtiles d'une même réalité.

L'étude de la convergence de différentes visions représente un questionnement interdisciplinaire pour la compréhension des multiples facettes du travail dans des contextes de travail caractérisés par une constante : le changement.

Le modèle de l'idéal du travail offre des repères théoriques et méthodologiques pour étayer la compréhension de la transformation du travail dans le monde objectif, cognitif et socio-affectif du travail en invitant à l'interdisciplinarité entre l'ergonomie et la psychodynamique du travail.

RÉFÉRENCES

- (1) Bellemare M. (1994) *Action ergonomique et projets industriels — De la coopération dans le travail à la coopération pour la transformation du travail — Le cas du travail à la chaîne*. Thèse de doctorat d'ergonomie, Paris : Conservatoire national des Arts et Métiers.
- (2) Brun, J.-P. (1992) *Les hommes de lignes : analyse des phénomènes sociaux et subjectifs dans l'activité de travail des monteurs de lignes électriques*. Thèse de doctorat d'ergonomie, Paris : École pratique des hautes études, Laboratoire d'ergonomie physiologique et cognitive.
- (3) Carpentier-Roy M.-C. (1995) " Anomie sociale et recrudescence des problèmes de santé mentale au travail ", *Santé mentale au Québec*, XX(2), pp 119-138.
- (4) Carpentier-Roy, M.-C., Chanlat, J.-F., Lanoie, P. & Patry, L. (1997) *Ergonomie participative, mode de gestion et performance en prévention des accidents du travail — Le cas de la SAQ*. Rapport de recherche, Montréal, IRSST, R-157
- (5) Dejours, C. (1998) *Souffrance en France — La banalisation de l'injustice sociale*. Paris : Éditions du Seuil.
- (6) Dejours, C. (1995) " Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail ". *Le travail humain*, 58 (1) : 1-16.
- (7) Dejours, C. (1995) *Le facteur humain*. Paris : Presses Universitaires de France (Que sais-je).
- (8) Dejours, C. (1993) *Travail usure mentale — Nouvelle édition augmentée — De la psychopathologie du travail à la psychodynamique du travail*. Paris : Bayard Éditions.
- (9) Habermas, J. (1987) *Théorie de l'agir communicationnel*, Tome I. Paris : Fayard.
- (10) Teiger, C. (1993) Représentation du travail, travail de la représentation. In : A. Weill-Fassina, P. Rabardel & D. Dubois. *Représentations pour l'action*. Toulouse, Octares, pp. 311-344.
- (11) Trudel, L. (1999) *Évaluation interdisciplinaire d'un programme de formation à visées préventives dispensé à des travailleurs avec ordinateur – Analyse ergonomique et psychodynamique du travail*. Thèse de doctorat en sciences humaines appliquées, Université de Montréal.
- (12) Wisner, A. (1989) Ergonomie et psychopathologie du travail". In : Premières journées de psychologie du travail, ergonomie et psychopathologie du travail : Contributions écrites. Paris : PIRTTEM- CNRS, section V : pp. 1-13