



44^{ème} congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française

ERGONOMIE ET ORGANISATION DU TRAVAIL



Toulouse, 22, 23 et 24 septembre 2009
<http://www.self2009.org>

APPEL À COMMUNICATIONS

L'ergonomie est marquée de façon récurrente par des débats concernant la façon dont l'organisation du travail interagit avec la sécurité, la santé et la satisfaction des opérateurs. L'organisation est un facteur important de réussite ou d'échec d'une intervention ergonomique. En permanence les nouvelles normes de production, la recherche de rentabilité accrue, les modifications dans la répartition des tâches, des rôles et des missions, l'introduction de nouvelles technologies transforment le travail et son organisation. Cette dernière agit au travers de la circulation des informations qui donne aux uns et aux autres les moyens d'apprendre, de comprendre et d'agir. Elle agit au travers des méthodes de travail prescrites, des procédures et de l'organisation temporelle du travail. En formalisant ce qui doit être fait, elle impacte ou potentialise l'activité de tous ceux qui vivent la réalité des situations.

Aujourd'hui, l'organisation du travail est reconnue comme un facteur de risques professionnels. Les indicateurs de santé au travail se dégradent (TMS, accidents de plain-pied, risques psychosociaux...). Les maladies professionnelles ont augmenté de 27 % de 2002 à 2007, et une part importante est due à des affections périarticulaires en prise directe avec l'organisation du travail. Nombre de travaux soulignent les effets néfastes de l'intensification du travail, de la précarité des contrats de travail, de la multiplication des informations à traiter, des horaires atypiques, des restructurations, des nouveaux outils de communications, des nouvelles technologies, de certaines formes de management...

Il n'existe pas toujours de relation de simple causalité entre les caractéristiques de l'organisation du travail et leurs effets pour l'entreprise et les salariés. L'analyse du travail reste la clef de voûte de cette compréhension. L'ergonome cherche à comprendre les multiples liens entre l'organisation du travail, la santé, la sécurité, la qualité et la production, la productivité et la fiabilité, les évolutions possibles des opérateurs, leurs attentes... Il analyse les activités qui se construisent avec et parfois en marge, voire contre l'organisation du travail. Les

constats accumulés au fil des interventions et des recherches permettent d'enrichir la compréhension des liens entre l'organisation du travail et les activités réelles. La force de ces constats est d'interroger théories, méthodes et pratiques face à la logique des opérateurs et aux arbitrages auxquels ils sont conduits. La prise en compte nécessaire de la singularité des situations reste une difficulté pour développer et capitaliser les connaissances.

L'ergonome intervient aujourd'hui dans le cadre d'évolutions considérables et permanentes du monde du travail liées à la transformation des réglementations, du marché, et à une organisation du travail extrêmement dynamique qui inscrivent les personnels dans des contextes de restructurations, d'incertitudes permanentes, de transformations profondes de leurs missions et de leurs statuts.

L'ergonome ne peut pas s'installer dans une position simplement critique: il est acteur de l'organisation du travail puisqu'il propose de nouvelles prescriptions, de nouveaux moyens pour accompagner le changement. Aussi variées soient-elles, ses actions transforment l'organisation que ce soit directement, ou par effets de bords associés à des changements techniques, architecturaux... Ou du regard du management sur le travail.

Le rôle de co-concepteur de l'ergonome le conduit à prendre en compte l'activité des salariés qui assurent le travail d'encadrement intermédiaire et de management. Il doit également analyser la genèse et la mise en œuvre de nouveaux dispositifs qui structurent le travail de chacun... Il a de plus en plus besoin de comprendre les logiques et les arbitrages des managers, de l'encadrement, car bien des questions rencontrées trouvent leur source au cœur des activités de management.

Le but de ce congrès est d'instruire les questions relatives aux liens entre activité et organisation, ainsi qu'à l'activité de ceux qui font l'organisation du travail sachant que les opérateurs y prennent toute leur part.

On pourra étudier sans que la liste soit exhaustive :

THÈME 1 : FORMES ACTUELLES DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL : QUESTIONS POSÉES À L'ERGONOMIE

Des formes d'organisation se déploient dans les systèmes de production (juste à temps, « Lean manufacturing », organisations par projet, par processus...) et dans toute l'entreprise (sous-traitance et/ou délocalisation de certaines parties du processus...) au travers de nouvelles technologies, de nouveaux dispositifs de contrôle, de nouvelles conceptions du management.

Comment cela se traduit-il selon la taille de l'entreprise (TPE, PME...), le secteur d'activité, le statut privé/public ?

Quelle est l'influence des outils d'intégration de l'information et de gestion de la production ?

Quelles sont les conséquences sur les collectifs de travail et les coopérations au sein des équipes ?

Comment ces transformations interagissent-elles avec la question du handicap, de l'allongement de la durée de vie au travail... ?

Que peut développer l'ergonomie pour que l'activité de travail soit présente dans les critères qui accompagnent ces changements ?

THÈME 2 : LIENS ENTRE ORGANISATION DU TRAVAIL, SANTÉ ET PERFORMANCE.

L'organisation du travail détermine les conditions temporelles et spatiales du travail, la sécurité des personnes et des installations, la pénibilité ou le bien être, la reconnaissance des compétences, et le fonctionnement des collectifs. Au travers de ces éléments, elle agit à plus ou moins long terme, positivement ou négativement, sur la santé des personnes.

De la même façon l'organisation influence la performance, la fiabilité, les possibilités d'apprentissage, le caractère durable de l'entreprise...

Quels liens l'analyse ergonomique met-elle en évidence aujourd'hui ?

Quelles connaissances sont construites ?

Comment des opérateurs régulent-ils le cadre de ressources et de contraintes que constitue l'organisation du travail selon leurs caractéristiques telles que le vieillissement, le handicap, leurs compétences... ?

THÈME 3 : APPROCHES POUR COMPRENDRE LES RELATIONS ORGANISATION-ACTIVITÉ (S)

De quels modèles, méthodes et outils de représentation de l'organisation pouvons-nous disposer ?

Comment les démarches d'intervention, les outils et méthodes, les cadres conceptuels de l'ergonomie prennent-ils en compte la dimension organisationnelle dans l'activité ?

Comment l'analyse ergonomique saisit-elle la dimension de l'activité structurée par l'organisation du travail ?

Quelle place l'ergonomie donne-t-elle à l'organisation dans l'analyse des situations de travail ?

Comment mieux prendre en compte et anticiper les évolutions de l'organisation du travail ?

Comment anticiper les impacts en termes d'activité d'une organisation du travail en conception ?

THÈME 4 : COMPRENDRE LE TRAVAIL D'ENCADREMENT ET DE MANAGEMENT POUR L'ACTION DE L'ERGONOME

L'organisation du travail est le produit de l'activité d'un ensemble de décideurs, de managers, de membres de l'encadrement... qui définissent, mettent en place, font vivre, négocient ou imposent l'organisation tout en gérant leurs propres compromis. Il est incontournable de comprendre leur(s) activité(s), d'en faire l'objet de nos analyses pour se donner les moyens d'agir en amont des situations de travail, dès leur conception.

Comprendre leur travail est un moyen d'analyser les liens entre activités encadrées et activités des encadrants et de trouver des moyens d'action pour participer aux choix organisationnels qui sont faits.

Quelle est la place des ergonomes qui participent aux choix d'organisation ? Notamment, quelle est l'expérience des ergonomes impliqués dans les services de santé au travail ? Et celle des ergonomes impliqués dans la sûreté et la sécurité des installations ?

Comment la gestion de l'organisation redessine-t-elle les organisations imposées ?

Quel est l'impact sur l'organisation des outils comme les progiciels de gestion qui coordonnent les activités de l'entreprise autour d'un même outil ?

Comment les réalités de la pratique des acteurs font-elles évoluer l'organisation de travail ?

Des communications hors thème peuvent être également proposées et pourront être retenues du fait de leur caractère novateur ou de l'intérêt de leur actualité.

Les propositions de communication de 5 à 8 pages A4 devront être envoyées à l'adresse comite.programme@self2009.org avant le 2 mars 2009.

Plus de précisions sur le site du congrès <http://www.self2009.org>