



UNIVERSITÉ
DE LORRAINE

7.

Quelle posture pour l'intervenant ?

domaines des interventions en psychologie du travail et en ergonomie

• Domaines abordés

- Différences individuelles
- Apprentissages, qualifications
- Perception, sensorimotricité
- Cognition, décision
- Vigilance, rythme
- Communication, groupe
- Organisation, changement organisationnel
- Mobilité professionnelle
- Vieillesse
- Usure, souffrance, santé, etc.

Champs d'intervention

Recrutement, mobilité

Formation

Ergonomie physique

Ergonomie cognitive, ergonomie des logiciels

Aménagement du temps de travail

Psychologie sociale des groupes

Psychosociologie des organisations et ergonomie des systèmes

Gestion du personnel

Démographie d'entreprise, gestion prévisionnelle des emplois et compétences, et ergonomie

Psychopathologie du travail, etc..

Position de l'intervenant en analyse du travail

- Autonomie relative
- Capacité à résister à la commande
- Capacité à ne pas répondre immédiatement à la sollicitation du chef d'entreprise
- Capacité à ne pas prendre parti
- Se distancier
- Capacité à mettre en perspective plusieurs points de vues sur le travail
- Définir un cadre clair pour tous les acteurs

Position : nécessité d'analyser la demande

- Explorer les multiples raisons à l'origine de la demande
- Identifier les enjeux de la demande pour les demandeurs
- Aider l'entreprise à entrer dans un type de questionnement auquel elle n'est pas habituée
- Inventer une réponse adaptée à la demande
- Avoir recours à l'expérience et à la « théorie »
- Arriver à la définition du problème à analyser (validation)

Déontologie de l'intervenant

- Informations préalables
 - Sur les buts et moyens de l'étude
 - Aux personnes et CE, CHSCT
- Liberté d'investigation
- Participation active des personnes
- Restitution et discussion des résultats
 - Aux personnes, directions, CE et CHSCT
- Codes déontologiques des psychologues (sfp) et des ergonomes (self/artee)

Élaboration d'une approche du travail

- Construire une démarche qui doit permettre:
 - De transformer le travail et ses conditions de réalisation
 - De révéler les enjeux de l'analyse
 - D'anticiper les conséquences des décisions
 - Aux acteurs d'agir
- Cette transformation ne peut être opérée que grâce à:
 - L'évolution des représentations
 - L'acceptation des différences de points de vues divers et légitimes
 - L'appropriation des résultats par les acteurs

Repères pour l'intervenant en analyse du travail

- Connaître le cadre général de l'intervention
 - Déterminer la durée de l'analyse
 - Définir les moyens possibles
 - Identifier les enjeux et les buts de l'analyse
- Identifier les marges de manœuvre utilisables
 - Pour recueillir les données
 - Pour concevoir de nouvelles modalités de fonctionnement
 - Pour mettre en œuvre ces modalités

Repères pour l'intervenant en analyse du travail

- Exercer une expertise sur le travail
 - Sur les relations entre le travail et la population étudiée
 - Son fonctionnement psychophysiologique, psychologique, psychosocial, sociologique
 - Sur les manières d'envisager les solutions
 - L'élaboration de l'activité future probable
 - L'élaboration de compromis
 - Permettre à « d'autres expertises » de s'exprimer
 - Salariés et représentants
 - Médecins du travail, juristes, ingénieurs, architectes

Repères pour l'intervenant en analyse du travail

- Impliquer l'entreprise dans la réflexion sur ses pratiques
 - Permettre l'appropriation des connaissances
 - Permettre la construction de la représentation du problème
- Définir et négocier des repères pour le changement
 - Identifier la décision de changement et les acteurs
 - Innovant, gestionnaires, résistants, décideurs
 - Structurer les modes de pilotage des actions (ascendant/descendant)

Code professionnel

- SFP, code déontologique
- SELF, ARTEE