

Pour une approche globale, intégrée et participative des questions d'«humanisation du travail»

D. Ramaciotti

Centre universitaire d'écologie du travail (ECOTRA)
13, av. Jules Crosnier, 1206 GENEVE

INTRODUCTION

Avec l'automatisation de la production et des services, la nature, les conditions et l'organisation du travail se modifient. Les risques professionnels se font plus insidieux. Si les maladies professionnelles traditionnellement reconnues comme telles ont tendance à régresser, on ne peut pas exclure d'emblée l'hypothèse que des facteurs de risques professionnels joueraient un rôle dans l'augmentation de l'incidence d'autres maladies. En outre, on peut se poser la question de savoir dans quelle mesure les comportements négatifs face au travail, qui ont tendance à augmenter, ne sont pas liés à une diminution de la qualité de la vie au travail. Pour répondre à ces questions, plusieurs états financent des programmes de recherche. En Suisse, c'est le PNR15, "Vie au travail : humanisation et développement technologique". Les experts proposent la définition suivante du "travail humain" :

"On peut qualifier d'"humain" un travail qui ne porte pas atteinte à la santé du travailleur, qui ne nuit pas à son bien-être - ou tout au plus passagèrement -, qui corresponde à ses aspirations, et qui laisse une marge d'influence collective et individuelle sur les conditions de travail, tout en contribuant à l'épanouissement de la personnalité du travailleur."

Pour atteindre un objectif aussi ambitieux, il convient de s'interroger sur la manière d'appliquer concrètement les connaissances scientifiques ponctuelles que nous avons sur l'homme au travail. La médecine, l'hygiène, la sécurité, la psychologie, et la sociologie du travail ont chacune leur problématique propre correspondant à une vision partielle de la question. L'ergonomie qui intègre les connaissances acquises dans ces diverses disciplines pour les appliquer à la recherche et à la mise en oeuvre de solutions pratiques n'arrive pas à s'imposer faute de pouvoir se présenter comme un véritable outil de gestion de l'entreprise, au même titre, par exemple, que l'organisation scientifique du travail ou l'analyse financière. Enfin, la notion de participation des intéressés à l'aménagement de leurs conditions de travail paraît incluse dans la définition du travail humain rappelée ci-dessus. Ces différentes raisons incitent à penser qu'une politique d'humanisation du travail devrait faire l'objet d'une approche à la fois globale, intégrée à la gestion technique et économique de l'entreprise et participative.

GLOBALE

On sait (1) que les individus intègrent, selon des règles qui sont mal connues, les contraintes de différente nature que leur travail fait peser sur eux. A la somme de ces contraintes

musculaires, sensorielles, mentales et psychosociales correspond chez le travailleur une astreinte, ou un "coût global". Humaniser le travail c'est réduire ce coût, d'où la nécessité de procéder à une évaluation de toutes les contraintes. On peut alors modifier le travail lui-même, plutôt que de vouloir agir sur les niveaux de motivation ou de satisfaction au travail (2).

INTEGREE A LA GESTION DE L'ENTREPRISE

On considère généralement les questions d'humanisation du travail parmi les problèmes "sociaux" que l'entreprise doit traiter. De ce fait, la comptabilité enregistre les dépenses effectuées pour améliorer les conditions de travail, mais ignore les bénéfices inhérents à ces investissements, car ils ne s'expriment pas en terme de flux monétaire direct. Il s'agit des effets de la diminution de l'absentéisme et de la rotation du personnel et de l'augmentation de la sécurité et de la fiabilité du travail et des processus. Tous ces facteurs sont à l'origine d'une augmentation de la productivité dont il faudrait tenir compte dans une analyse coût / bénéfices (3).

PARTICIPATIVE

En dehors de toutes considérations politiques ou humanitaires, les travaux de recherche sont toujours plus nombreux à signaler les différences considérables qui existent entre les procédés de travail prévus par l'organisation et ceux qui sont réellement mis en oeuvre par les ouvriers et les employés. Les ingénieurs chargés d'automatiser ou d'informatiser des processus découvrent souvent la complexité et la richesse des modes opératoires qui font les vrais métiers. Pour conclure, il ne faut pas oublier que, comme le constate une commission d'experts de l'OMSP : "Dans la société moderne, agnostique comme elle l'est, les affirmations des experts ne sont pas automatiquement acceptées." !

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- (1) CAZAMIAN P., leçons d'ergonomie industrielle, CUJAS, Paris 1973, (157p.)
- (2) ROUSTANG G., enquête sur la satisfaction au travail ou analyse directe des conditions de travail ?, Rev. int. du trav., vol. 115, no 3 mai-juin 1977, (pp. 295-310)
- (3) SAVALL H., reconstruire l'entreprise, analyse socio-économique des conditions de travail, Dunod, Paris 1979, (275pp.).