



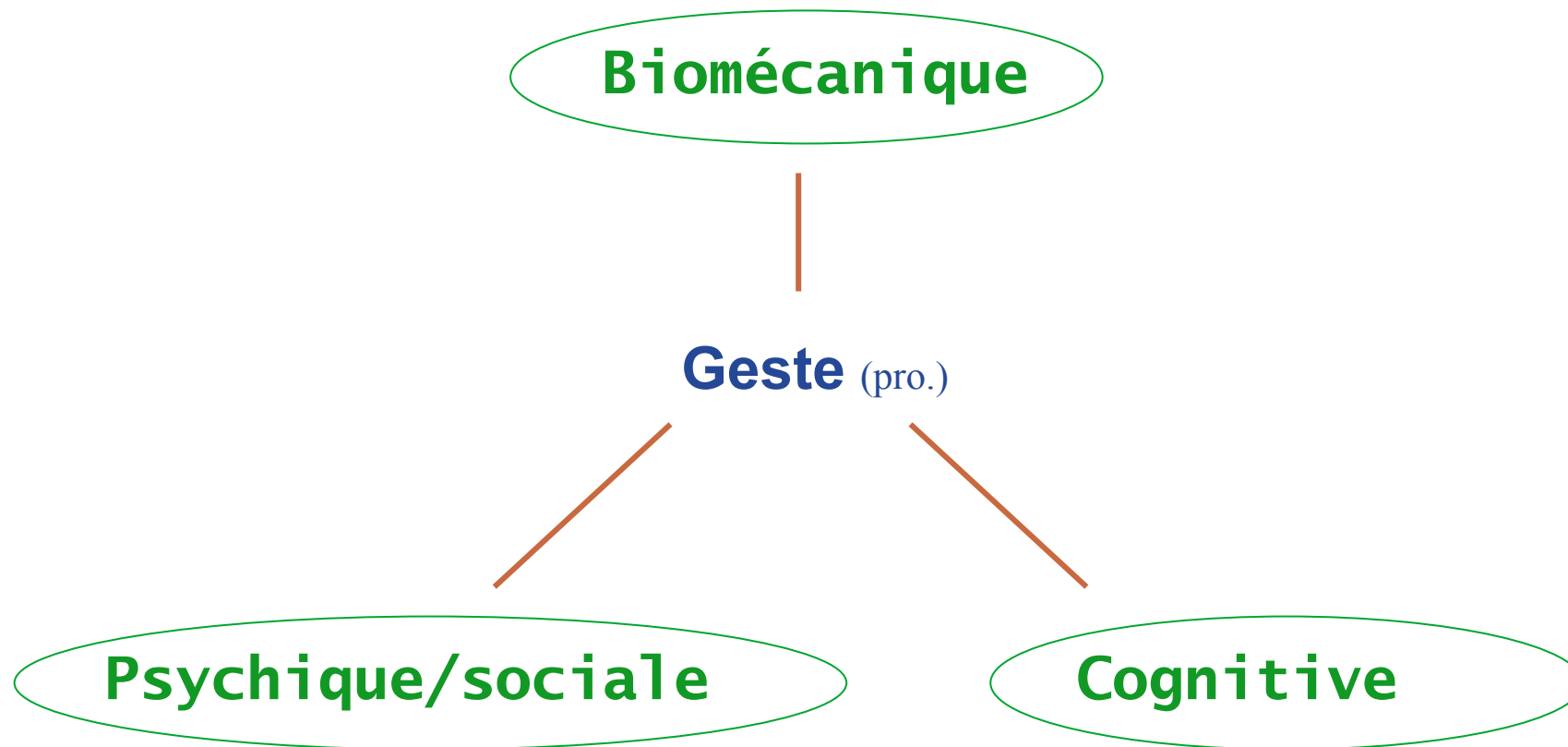
Quelques repères simples sur l'Homme au travail

Quatre propositions

- **Entre le prescrit et le réel, l'homme**, à partir de ses compétences et de ses moyens, agit pour obtenir les résultats demandés
- L'homme : un sujet, **un acteur du/au travail**, les trois dimensions du geste
- L'homme au travail **s'investit, s'attache à ce qu'il réalise...** et (des)**apprend** : boucles de régulation pour faire face aux variabilités.
- **Tout le travail ne se voit pas**, seuls les comportements et résultats de l'activité

L'homme un sujet, un acteur du/au travail

Les trois dimensions du geste



L'homme un sujet, un acteur du/au travail

Les trois dimensions du geste

Biomécanique

Geste (pro.)

- ☛ chaînes articulaires en mouvement dans l'espace
- ☛ ce que l'on observe, ce sont les mouvements du geste « **c'est le visible** »
- ☛ ils sont « mesurables » vitesse, angulation, fréquence, durée, accélération ...)

L'homme un sujet, un acteur du/au travail

Les trois dimensions du geste

- Au delà du visible, le geste traduit l'activité du cerveau.
- Les mouvements sont le résultat d'une stratégie d'action « pensée » par le cerveau.
Il anticipe la « meilleure façon de faire » en s'appuyant sur la mémoire des actions passées, des connaissances acquises par la formation et l'expérience.
- Le geste résulte d'une intention et mobilise des habiletés sensori-motrices.

Geste (pro.)

Cognitive

L'homme un sujet, un acteur du/au travail

Les trois dimensions du geste

- Le geste participe à notre construction identitaire.
- Le geste est un acte d'expression de notre posture psychique et sociale.
 - le sens (utilité)
 - la reconnaissance
 - la coopération...
 - son inscription dans le collectif de travail

Psychique/sociale

L'homme un sujet, un acteur du/au travail

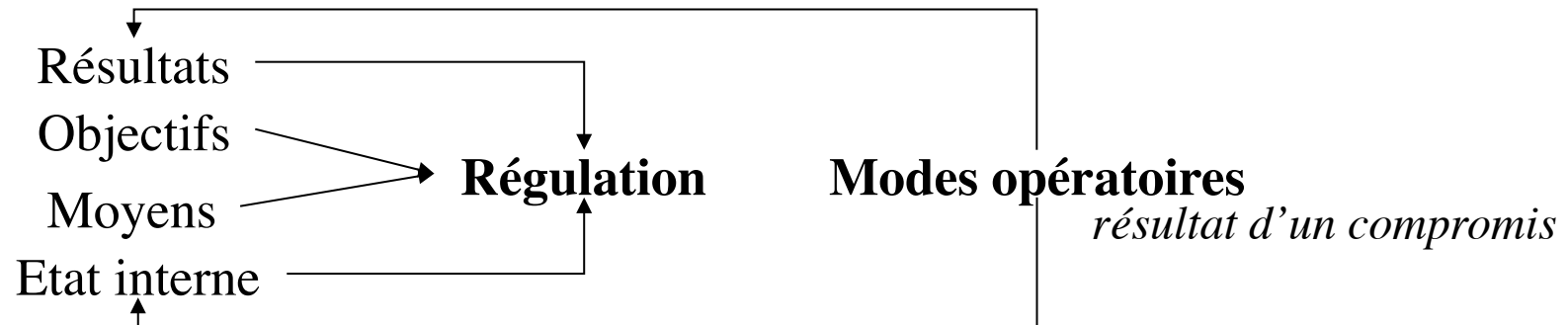
Les trois dimensions du geste : le tout

- Une autre dimension sous-jacente est **la dimension émotionnelle**
- **L'homme** est un **sujet empreint d'émotion et mû** par l'émotion (P. Davezies, Y Clot...)

L'homme s'investit, s'attache à ce qu'il réalise... et (dés)apprend

boucles de régulation face aux variabilités

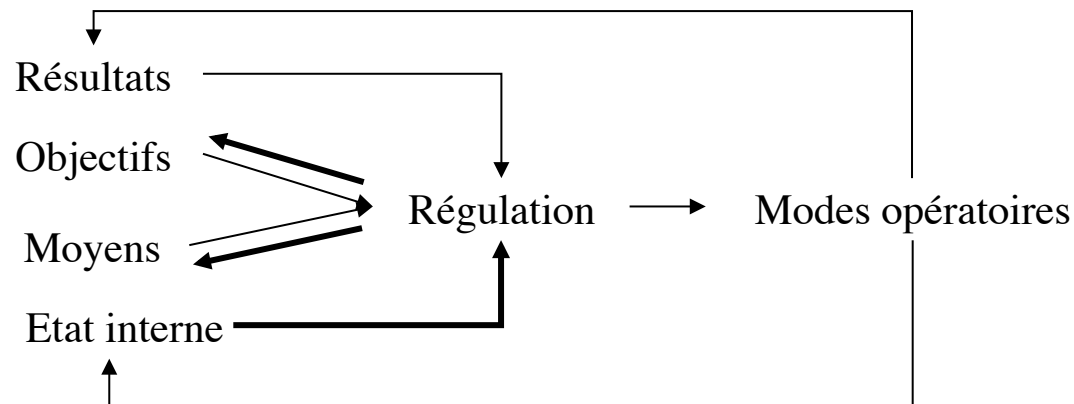
- Les objectifs, les moyens sont fixés mais le réel est en permanence variable
- l'opérateur doit réguler en cherchant un compromis entre modes opératoires (organisation) et son état interne pour obtenir les résultats attendus ou les plus proches



(D'après F. Daniellou)

L'homme s'investit, s'attache à ce qu'il réalise... et (dés)apprend boucle de régulation

Situation « non contrainte »



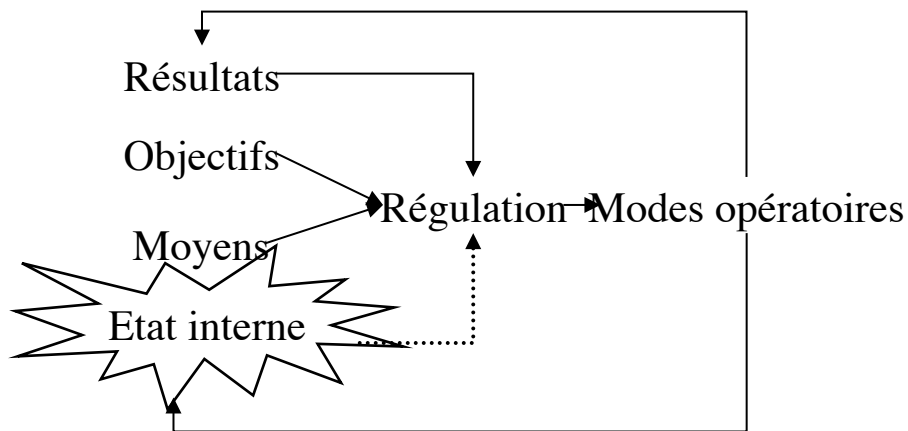
- Possibilité d'agir sur les objectifs (*repousser le délai...*) et/ou les moyens (*demander de l'aide...*) en fonction des variations de son état interne (*fatigue...*)
- Possibilité d'alterner les manières de travailler (*posture, ordre des opérations, temps passé...*)

L'opérateur dispose **de marges de manoeuvre** pour élaborer **des modes opératoires** afin d'atteindre les objectifs assignés sans effet défavorable sur son état propre.

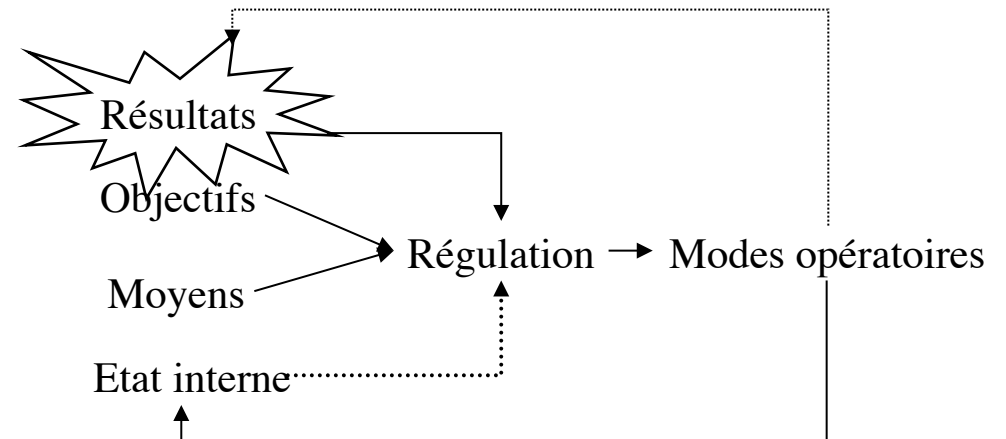
L'homme s'investit, s'attache à ce qu'il réalise... et (dés)apprend

boucle de régulation face aux variabilités

Situation « contrainte, invalidante »



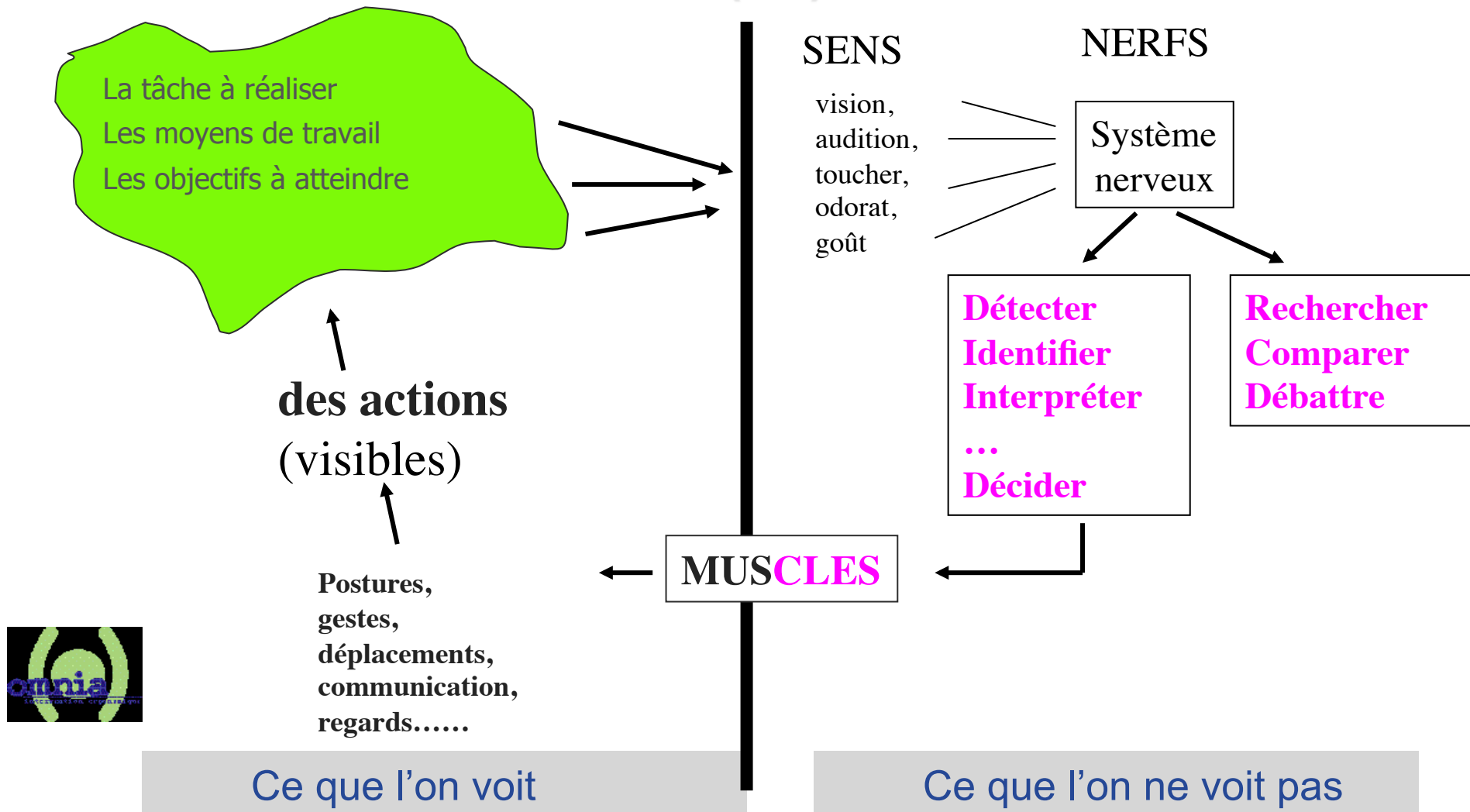
Situation de « débordement »



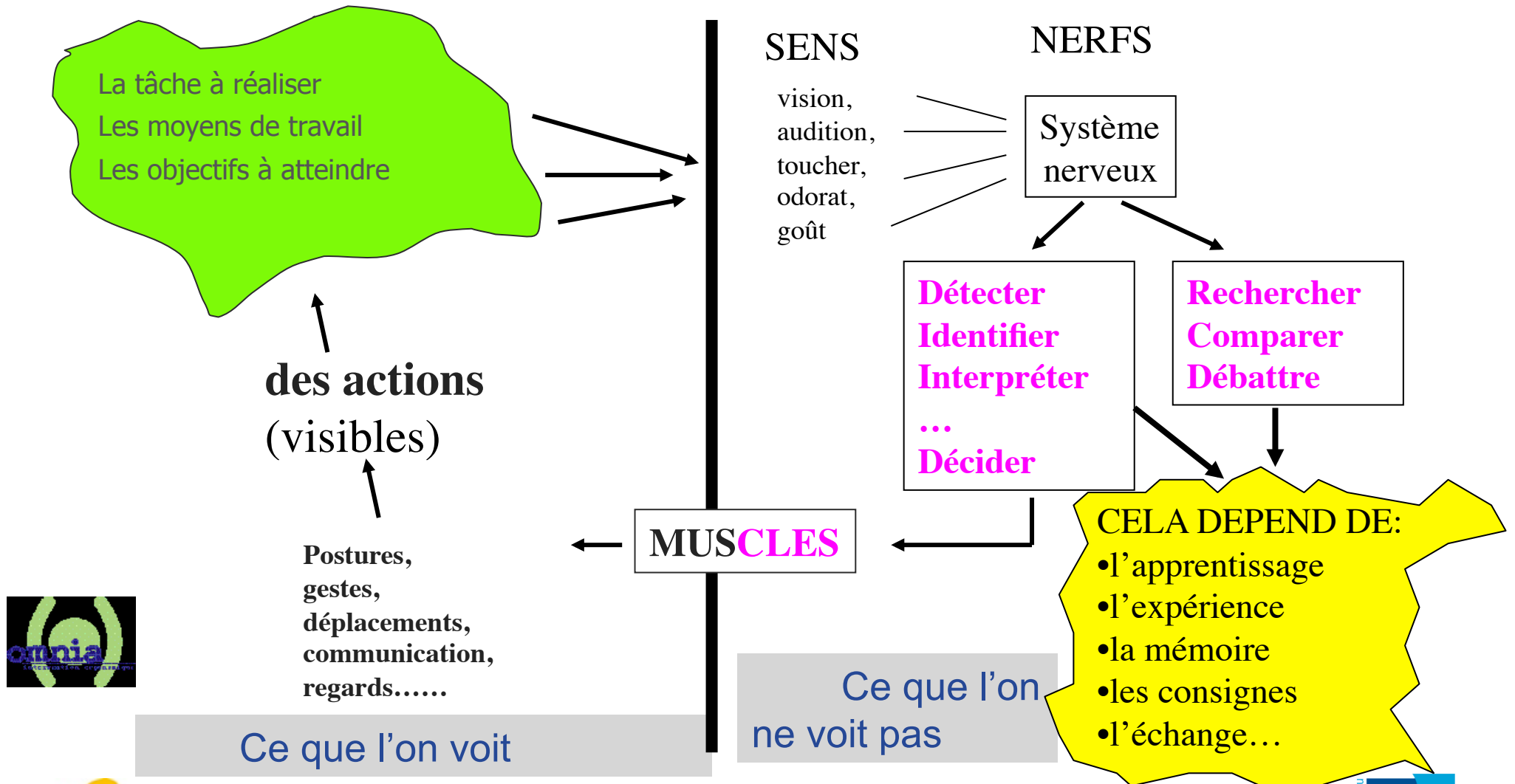
- Modification impossible des objectifs ou des moyens , résultats atteints au prix de modifications de l'état interne (atteintes à la santé à terme)
- Diminution du nombre de modes opératoires possibles

- Non atteinte des objectifs assignés quels que soient les modes opératoires mis en oeuvre

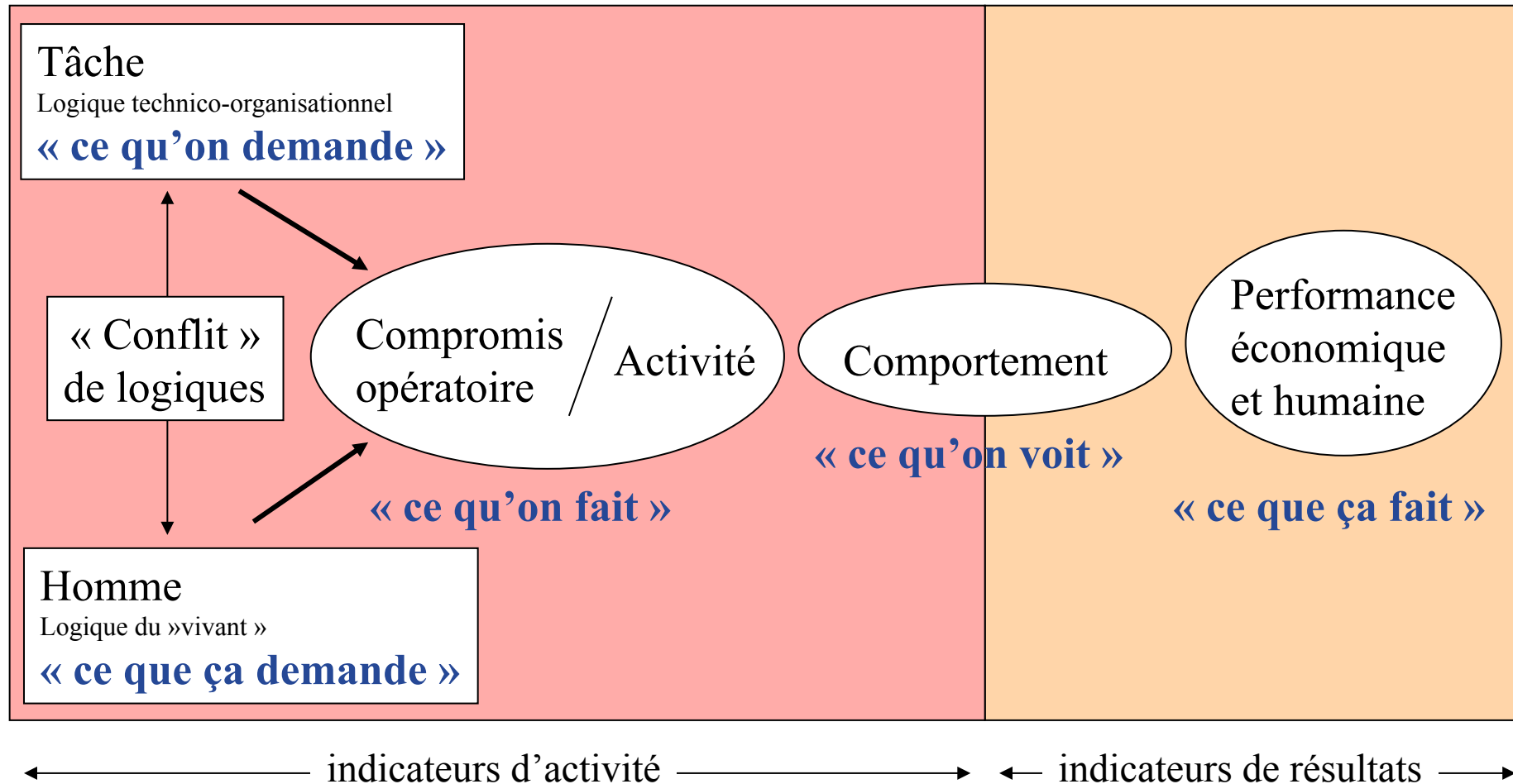
Tout le travail ne se voit pas, seuls les comportements et les résultats de l'activité (1/3)



Tout le travail ne se voit pas, seuls les comportements et les résultats de l'activité (2/3)



Tout le travail ne se voit pas, seuls les comportements et les résultats de l'activité (3/3)



Source : F Hubault, dans traité d'ergonomie, Ed Octarés, 96

Fonctionnement humain au travail

10 repères pour instruire un projet

1. Les personnes sont différentes,
2. Le confort gestuel et postural suppose régulation, variation, changement
3. Le travail est : mental, physique et psychique
4. Le travail théorique ne suffit pas pour comprendre le travail
5. Le travail dont on parle ne représente pas tout le travail que l'on fait
6. Voir et entendre dépend de la mission professionnelle que l'on a
7. On juge trop souvent à partir des comportements sans comprendre les raisons : toute conduite humaine a un sens
8. Il est nécessaire de comprendre le travail avant de vouloir le transformer
9. Il s'agit de comprendre l'avis des personnes et pas seulement de prendre leur avis
10. Il faut inventer des marges de manœuvre, des possibilités de régulation pour prendre en compte les variabilités.

D'après Michel Mérit Consultants