

Actas "XII Congreso Internacional de Ergonomía de la Sociedad Chilena de Ergonomía (SOCHERGO), Copiapó 2021: La intervención ergonómica para la transformación del trabajo"

AREA TEMÁTICA: ERGONOMÍA Y SINDICALISMO

P6-C02

"ERGONOMÍA Y SINDICALISMO: PERSPECTIVAS CRUZADAS SOBRE EL TRABAJO Y LA ACCIÓN DE TRANSFORMACIÓN"

AUTOR: MSc. Laurence Théry¹

1. Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Hauts de France, Francia

Correspondencia: l.thery@anact.fr

Palabras claves: Cooperación sindicalistas e investigadores, formación, investigación, intervención, ergonomía

La cooperación entre los sindicatos y la ergonomía forma parte de una historia en Francia que comenzó en los años 60 con el desarrollo de la producción en masa. Ha permitido comprender los perjuicios sin precedentes para la salud a través del trabajo que han sufrido los trabajadores y las trabajadoras, sobre todo en determinados sectores de actividad.

El punto de partida fue una solicitud de un sindicato de la CFDT para comprender el fenómeno de la "crisis nerviosa" de las obreras de la industria electrónica. Esta cooperación ha permitido profundizar en los modelos de comprensión de las características de la actividad de trabajo.

Los resultados obtenidos han incidido en el debate social y político cuestionando los enfoques higienistas de las políticas de prevención de riesgos profesionales.

En el plano legal, disposiciones que permitan hacer realidad la necesaria participación de los trabajadores, en las decisiones que les conciernen (creación de ANACT en 1973, CHSCT en 1982, etc.).

Dos acciones marcan el próximo período de la década de 2000

Con el desarrollo de la financierización de la economía real, nuevos problemas de salud laboral interpelan a los sindicalistas: los riesgos psicosociales hacen que los sindicatos vuelvan a

recurrir a los investigadores en ergonomía con el fin de comprender para actuar.

Dos programas de investigación-acción marcan este retorno a la cooperación entre sindicatos y ergónomos:

- Trabajo insostenible, resistir colectivamente a la intensificación del trabajo (CFDT 2004)
- Prevención de riesgos psicosociales (RPS) en la industria del automóvil (CGT 2008)

El contexto dificulta la práctica de los militantes sindicales. Necesitan comprender las nuevas "realidades" del trabajo: la mera denuncia de la intensificación, los RPS y las prácticas de gestión nocivas ya no es suficiente para frenar el fenómeno.

El desafío de estas investigaciones-acción es, por tanto:

- Hacer visibles los problemas de salud en el trabajo, eclipsados por las cuestiones del empleo, en un contexto de alto desempleo
- Comprender más allá de encuestas cualitativas qué abarcan las nociones de intensificación del trabajo, RSP, cómo esto se traduce en el detalle de la actividad para un cajero, trabajador de línea de montaje, teleoperadores, etc.
- Actuar desarrollando prácticas sindicales y
- Equipar a los dirigentes sindicales en un contexto de transformación del trabajo

La investigación-acción: una elección metodológica para producir conocimiento al servicio de la acción

La investigación acción permite la articulación entre aprendizaje, apropiación, investigación, acción. La formación (recíproca) en y por el análisis (crítico) del trabajo para y por la acción” genera nuevas prácticas para todos.

Una alternancia de 5 seminarios y encuestas de campo realizadas por sindicalistas durante un período de 18 meses. Estos equipos sindicales procedían de diversos sectores de actividad: agroalimentario, automoción, servicio público de proximidad, atención a personas, call center, producción agrícola, etc.

Divididos en pequeños grupos, fueron acompañados por un dirigente sindical y un investigador, desde la identificación de “situaciones de intensificación” hasta el desarrollo de la acción sindical para enfrentar el problema. Contribuciones teóricas y metodológicas han sido propuestas por investigadores en ergonomía.

Los elementos de información recopilados en este dispositivo fueron aportados por los dirigentes sindicales que cuestionaron las situaciones de trabajo a través de las entrevistas con empleados y las observaciones. Se trataba de partir de lo que era un problema para los empleados centrándose en los detalles del trabajo. Luego cruzar las miradas de los empleados, representantes del personal e investigadores sobre los problemas planteados durante los seminarios y construir un ida y vuelta entre lo microscópico y la definición de la estrategia de acción.

Qué acción sindical ante un trabajo insostenible, el ejemplo de los huevos de mimosa

En un comedor escolar de una gran administración pública, dos mujeres, una jefa de cocina y su segundo, viven una experiencia dolorosa en su relación con su jerarquía (arrebatos depresivos, ataques de llanto, miedo a la acción sindical). Sin embargo, aceptaron discutir con el representante sindical para comprender la situación de trabajo. La historia apunta a un incidente importante. La jefa de cocina se encarga sola de las comidas desde hace

dos semanas, ya que su segunda cocinera se ha ido a otra cocina para sustituirla. Nos encontramos en un contexto de importante absentismo. Hasta entonces se las había arreglado sola. Cuando llegó ese día, llamó a sus superiores para pedir un sustituto. Se ha negado, "puedes hacer perfectamente el puré de patatas y los huevos mimosa por tu cuenta". "Así que estaba desmoralizada", dice.

Esta respuesta negativa suena como una negación de su experiencia y profesionalismo. Por lo tanto, debemos tratar de comprender por qué no es posible preparar el menú del día en forma individual.

El cuidado que pone en su trabajo es evidente:

Ella dice: *"Para los huevos mimosa, puedes simplemente cortar los huevos por la mitad y poner una cucharada de mayonesa en cada mitad; pero yo saco las yemas, las mezclo con mayonesa y un poco de atún y relleno los huevos"*.

Esta cocinera **hace mejoras** en la receta prescrita por sus superiores. Ella enriquece, mejora, añade su toque personal. Se le pide que prepare una comida, no se limita a preparar la comida de acuerdo con el menú, sino que hace enriquecimientos por iniciativa propia que no son solicitados por la jerarquía.

Ella explica: *"Los niños deben comer, para algunos es la única comida completa del día"*. Su labor no es preparar las comidas, sino asegurarse de que los niños coman y ha notado que su receta es apreciada debido a que, le añade valor, *"me paseo al final de la comida para ver qué les ha gustado a los niños y qué han dejado"*.

Estas mejoras son fundamentales para dar sentido y propósito al propio trabajo. Sin embargo, esta contribución personal se ve amenazada por la visión de la jerarquía para la que el único objetivo es preparar las comidas, a tiempo.

Vemos a través de este ejemplo que los intentos de dar forma humana al propio trabajo se ven amenazados y frustrados por la presión para acelerar, la falta de personal, por lógicas gerenciales que ignoran la relación sensible con el trabajo.

Es a partir de los elementos de comprensión que hay que buscar en detalle que cabe considerar en la acción:

- El absentismo no es el resultado de que "los empleados estén enfermos una y otra vez", sino que está vinculado a una organización tensa que degrada las condiciones de trabajo y la relación con el trabajo y que aumenta el absentismo en un círculo vicioso;
- Aparece una presión particular sobre las mujeres, no calificadas, segundas, buenas para todo, suplentes....
- Esta experiencia destaca las diferencias de género: La encuesta sindical indagó en esta cuestión tratando de ver quién estaba en una posición de sufrimiento, ausentismo y qué vínculo podría tener esto con su trabajo, su empleo, su función;
- La encuesta sindical se basa en la contribución significativa del personal para el análisis, la formalización de los resultados que permite la discusión de los elementos recogidos de los empleados en una reunión más amplia.

Conocimientos producidos sobre la evolución del trabajo

Estas cooperaciones entre sindicalistas y ergónomos han permitido reunir un gran número de pequeñas historias de trabajo que, entretelas, revelan grandes tendencias sobre las formas de expresión de la intensificación del trabajo.

- El sufrimiento individual está ligado tanto a lo que los empleados dejan de hacer como a lo que realmente hacen;
- La resistencia a la intensificación del trabajo requiere un análisis, tanto desde el punto de vista individual como colectivo, de lo que significa estar impedido de hacer un "buen trabajo".
- Negación de la relación sensible con el trabajo. Algunas organizaciones desbaratan por completo lo que tiene sentido para estos empleados, que realizan un trabajo de calidad: comprender lo que ocurre, construir una solución con el cliente. No obstante, la calidad inducida por las nuevas organizaciones se define por el rendimiento comercial, el respeto

a la estandarización y una clientela estadísticamente satisfecha.

- La intensificación dificulta la actividad de "cuidar" La intensificación socava este tipo de actividad laboral, que tiene como orientación la "preocupación por el trabajo bien hecho", la capacidad de percibir, anticipar, adaptar, cuidar, de modo que el trabajo no se piensa sólo en términos cuantitativos, en términos de productividad, sino mucho más en su dimensión cualitativa. La intensificación significa no detenerse en los detalles, pasando de una tarea a otra en una aceleración continua, en detrimento del detalle que muestra la atención y el compromiso del empleado. Además, el trabajo de las mujeres se limita masivamente a determinados sectores de actividad (asistencia personal, relaciones de servicio, etc.) en los que la actividad de cuidado es central. Considerando que la intensificación afecta de manera específica al trabajo de las mujeres, por encontrarse en sectores de actividad y en puestos de trabajo en los que la cuestión de los cuidados adquiere un matiz particular: esto interroga a la acción sindical.

Conocimiento producido sobre el trabajo sindical y las prácticas de transformación

¿Cuáles son los elementos clave de estas transformaciones de las prácticas y a qué niveles se producen? Al principio, los sindicalistas creían saber lo que hacían los empleados. Ir a reunirse con ellos para pedirles que hablen de su trabajo sin colocarse en la posición de experto no fue fácil porque iba en contra de las prácticas habituales en las que los dirigentes sindicales; proponen, dicen e informan. Y muchos de ellos tardaron varios meses en superar este obstáculo, con la sensación de que estaban lanzándose al vacío.

Por otra parte, a muchos empleados les sorprendió este enfoque, en el que los sindicalistas se interesaban de repente por su trabajo, por los detalles. *"Es un cambio del discurso habitual del sindicato"*.

La acción sindical permite entonces crear o recrear un colectivo de trabajo en el que los empleados se sienten aislados, en conflicto con los demás y

debilitados. Por lo tanto, la condición *sine qua non* sigue siendo la implicación de los trabajadores en todo el proceso, en particular a través de la retroalimentación de los análisis del trabajo realizados. Cuando no se hizo la restitución, algunos equipos se vieron despojados de sus resultados por parte de la dirección, que luego procedió a cambios discretos en la organización del trabajo para que los problemas desaparecieran, al menos a corto plazo. La retroalimentación sobre la investigación acción nos muestra que el reto para los sindicalistas es transformar el individuo en un colectivo, para pasar de una situación que desempodera a la empresa a un problema que reexamina la organización del trabajo, las opciones estratégicas y la gestión.

La investigación-acción sitúa a los trabajadores (sus palabras, su historia, su trabajo) en el centro de la reivindicación de transformación. Para ello, el uso del análisis del trabajo es central, no sólo para observar el trabajo de cerca, sino considerando el trabajo como una actividad (y no sólo como alienación). En esta perspectiva, el trabajador construye la situación. Los sindicalistas se han empeñado en destacar este aspecto positivo del trabajo, incluso cuando es perjudicial para la salud. El trabajador nunca es simplemente pasivo.

El trampolín para la acción transformadora (no sólo la acción sindical) reside en esta concepción de la salud laboral como una construcción, una dinámica, un desarrollo.

DISCUSIÓN

La intensificación compromete la capacidad de los trabajadores de hacer bien su trabajo, de cuidarse. El desafío para los sindicalistas se refiere al lugar que se le otorga a la mujer en el mundo del trabajo y la posibilidad de que el mundo del trabajo sea un espacio de aprendizaje, solidaridad y emancipación.

Para los ergónomos, esta cooperación con los sindicalistas muestra que las modalidades de producción de conocimientos tienen un vínculo directo con las posibilidades de transformación sobre el terreno.

REFERENCIAS

Chassaing, K. ; Daniellou, F. ; Davezies, P. ; Duraffourg, J. avec Y. Bongiorno ; S. Dufour ; F. Gâche ; J. Lusson, (2010). Recherche – action « Prévenir les risques psycho-sociaux dans l'industrie automobile : Elaboration d'une méthode d'action, Rapport final, tome 1. Paris, Emergences-CGT éd.

Gâche, F. ; Théry, L. (2014). « Un levier pour l'action des élus du personnel », Santé & Travail, dossier 86 (à paraître).

Teiger, C. ; Lacomblez, M. (2013). (Se) Former pour transformer le travail : Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail, Québec, PUL et Bruxelles, ETUI éd.

Teiger, C. ; Laville, A. (1991). « L'apprentissage de l'analyse ergonomique du travail, outil d'une formation pour l'action », Travail et Emploi, n° 47, 53-62.

Théry, L. (dir.) (2006). Le travail intenable – Résister collectivement à l'intensification du travail, Paris, La Découverte

Actas “XII Congreso Internacional de Ergonomía de la Sociedad Chilena de Ergonomía (SOCHERGO), Copiapó 2021: La intervención ergonómica para la transformación del trabajo”

(VERSIÓN ORIGINAL/ VERSION ORIGINALE)

AREA TEMÁTICA: ERGONOMÍA Y SINDICALISMO

P6-C02

“ERGONOMIE ET SYNDICALISME : REGARDS CROISÉS SUR LE TRAVAIL ET L’ACTION DE TRANSFORMATION”

AUTEUR: MSc. Laurence Théry¹

1. Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Hauts de France, Francia

Correspondance: l.thery@anact.fr

Mots clés : Coopération syndicalistes et chercheurs, formation, recherche, intervention, ergonomie

La coopération entre syndicalisme et ergonomie s'inscrit en France, dans une histoire qui a débuté dans les années 60, avec le développement de la production de masse. Elle a permis de comprendre les atteintes inédites à la santé par le travail que subissaient les ouvriers et les ouvrières notamment dans certains secteurs d'activité. Le point de départ est la sollicitation d'un syndicat CFDT pour comprendre le phénomène de « crise de nerf » des ouvrières de l'électronique. Cette coopération a permis d'approfondir les modèles de compréhension sur les caractéristiques de l'activité de travail.

Les résultats produits ont pesé dans le débat social et politique questionnant les approches hygiénistes des politiques de prévention des risques professionnels. Sur le plan juridique, des dispositions permettant de donner une réalité à la nécessaire participation des salariés, aux décisions qui les concernent (création de l'Anact en 1973, des CHSCT en 1982...). Dans les années 90, se développe la formation à l'analyse de l'activité de travail pour les syndicalistes.

Deux actions marquent la période suivante des années 2000

Avec le développement de la financiarisation de l'économie réelle, de nouvelles problématiques de santé au travail interpellent les syndicalistes : les risques psychosociaux conduisent les syndicats à

retourner voir les chercheurs en ergonomie dans le but de comprendre pour agir.

Deux dispositifs de recherches-action marquent ce retour de la coopération entre syndicalisme et ergonomes:

- Le travail intenable, résister collectivement à l'intensification du travail (CFDT 2004)
- Prévenir les risques psychosociaux dans l'industrie automobile (CGT 2008)

Le contexte met les militants syndicaux en difficulté dans leurs pratiques. Ils ont besoin d'éclairage pour comprendre les nouvelles « réalités » du travail : la seule dénonciation de l'intensification, des RPS et des pratiques de management délétères ne suffisant plus à enrayer le phénomène.

L'enjeu de ces recherches-action est donc:

- de rendre visible les problématiques de santé au travail, éclipsées par les questions d'emploi, dans un contexte de fort chômage
- de comprendre au-delà des enquêtes qualitatives ce que recouvrent les notions d'intensification du travail, de RPS, comment cela se traduit dans le détail de l'activité pour une caissière, ouvrier à la chaîne, téléopérateurs...
- de d'agir en développant les pratiques syndicales et

- d'outiller les militants dans un contexte de transformation du travail

La recherche-action : un choix méthodologique pour produire des connaissances au service de l'action

La recherche-action permet l'articulation entre apprentissage, appropriation, recherche, action. La formation (réciproque) à et par l'analyse (critique) du travail pour et par l'action » génère de nouvelles pratiques pour tous.

Une alternance de 5 séminaires et d'enquête de terrain conduite par les syndicalistes sur une période de 18 mois.

Ces équipes syndicales étaient issues de secteurs d'activité diversifiés : agroalimentaire, automobile, fonction publique territoriale, service à personne, centre d'appel, production agricole, ...

Divisées en petits groupes, elles ont été accompagnées par un animateur syndical et un chercheur, de l'identification de « situations d'intensification » à l'élaboration d'une action syndicale de prise en charge du problème.

Des apports théoriques et méthodologiques ont été proposés par les chercheurs en ergonomie

Les éléments d'informations recueillis dans ce dispositif ont été apportés par les militants syndicaux qui ont interrogé les situations de travail à travers des entretiens avec les salariés et des observations.

Il s'agissait de partir de ce qui faisait problème pour les salariés en s'attachant aux détails du travail. Puis croiser les regards des salariés, des représentants du personnel et des chercheurs sur les problèmes évoqués lors des séminaires et pour construire un va et vient entre le microscopique et la définition de stratégie d'action.

Quelle action syndicale face au travail intenable, l'exemple les œufs mimosa

Dans une cantine scolaire d'une grosse collectivité publique, deux femmes, une cheffe cuisinière et sa seconde, ont un vécu douloureux des relations qu'elles ont avec leur hiérarchie (manifestation dépressive, crises de larmes, frayeur à l'idée d'une

action syndicale). Elles sont néanmoins d'accord pour discuter avec la permanente syndicale afin de comprendre la situation de travail. Le récit pointe un incident significatif. La cheffe cuisinière assume seule les repas depuis 15 jours, sa seconde étant partie dans une autre cuisine en remplacement. Nous sommes dans un contexte d'absentéisme important. Elle s'est débrouillée seule jusque-là. A son arrivée, ce jour-là, elle appelle sa hiérarchie pour avoir une personne en renfort. Elle refuse « vous pouvez parfaitement assumer seule la purée et les œufs mimosa ». « Alors là, j'étais découragée. » livre-t-elle.

Cette réponse négative sonne comme un désaveu de son expérience, de son professionnalisme. Il faut donc chercher à comprendre pourquoi ce n'est pas possible de réaliser seule le menu du jour.

Apparaît le soin qu'elle apporte au travail :

Elle raconte : « pour les œufs mimosa, on peut se contenter de couper les œufs en deux et de mettre sur chaque moitié une cuillère de mayonnaise ; mais moi j'enlève les jaunes, je les mélange avec de la mayonnaise et un peu de thon et je regarnis les œufs. »

Cette cuisinière fait des améliorations par rapport à la recette prescrite de sa hiérarchie. Elle enrichit, elle améliore, elle apporte sa touche personnelle. On lui demande de préparer un repas, elle ne se contente pas de préparer le repas conformément au menu, elle fait de sa propre initiative des enrichissements non demandés par la hiérarchie. Elle explique : « il faut que les enfants mangent, pour certains, c'est leur seul repas complet de la journée ». Son métier, ce n'est pas de préparer des repas, mais de faire en sorte que les enfants mangent et elle a remarqué que sa recette était appréciée car ajoute-t-elle « je passe en fin de repas voir ce que les enfants ont aimé et ce qu'ils ont laissé. »

Ces améliorations sont fondamentales pour donner sens et utilité à son travail. Or cette contribution personnelle est menacée par la vision de la hiérarchie pour qui le seul objectif est de préparer des repas, dans les temps.

On voit à travers cet exemple que les tentatives pour donner forme humaine à son travail sont menacées et contrariées par la pression à l'accélération, le manque de personnel, par les logiques gestionnaires qui méconnaissent le rapport sensible au travail.

C'est à partir d'éléments de compréhension qui sont à chercher dans le détail qu'on peut envisager l'action :

- L'absentéisme n'est pas le fait de « salariés encore et toujours malades », mais est mis en relation avec une organisation tendue qui dégrade les conditions de travail et le rapport au travail et qui augmente l'absentéisme en cercle vicieux ;
- Apparaît une pression particulière sur les femmes, non diplômées, secondes, bonnes à tout faire, remplaçantes....
- Cette expérience met en évidence des différences de genre : L'enquête syndicale a creusé cette question en essayant de voir qui était en position de souffrance, d'absentéisme et quel lien cela pouvait avoir avec leur travail, leur emploi, leur fonction ;
- L'enquête syndicale s'appuie sur la contribution importante du personnel à l'analyse, la formalisation des résultats permettant la mise en discussion des éléments recueillis auprès des salariés en réunion plus large.

Des connaissances produites sur les évolutions du travail

Ces coopérations entre syndicalistes et ergonomes ont permis d'amasser un grand nombre de petites histoires de travail qui, tissées entre elles, dégagent des tendances lourdes concernant les modes d'expression de l'intensification.

- Une souffrance individuelle liée autant à ce que les salariés ne parviennent pas à faire, qu'à ce qu'ils font réellement ;
- La résistance à l'intensification du travail passe par l'analyse, tant d'un point de vue

individuelle que collectif, de ce qu'est être empêché de faire du « bon travail ».

- Négation du rapport sensible au travail
- Certaines organisations bousculent complètement ce qui fait sens pour ces salariés, faire un travail de qualité : comprendre ce qui se passe, construire une solution avec le client. Or, la qualité induite par les nouvelles organisations se définit par la performance commerciale, le respect de la standardisation, un nombre de clients statistiquement satisfaits.
- L'intensification entrave l'activité du « prendre soin »
- L'intensification malmène ce type d'activité de travail qui a comme orientation le « souci du travail bien fait », la capacité à percevoir, anticiper, adapter, prendre soin, de sorte que le travail ne soit pas seulement pensé en termes quantitatif, de productivité, mais bien plus dans sa dimension qualitative. L'intensification impose de ne pas s'appesantir sur les détails, de passer d'une tâche à une autre, dans une accélération continue, au détriment du détail qui manifeste l'attention et l'engagement du salarié.
- Par ailleurs, le travail des femmes est massivement cantonné à certains secteurs d'activité (aide à la personne, relation de service...) où l'activité du prendre soin d'activité est centrale.
- Considérer que l'intensification percutent le travail des femmes selon des modalités spécifiques, du fait qu'elles sont dans des secteurs d'activité et à des postes de travail où la question du prendre soin prend une tonalité particulière : cela a interrogé l'action syndicale.

Des connaissances produites sur le travail syndical et les pratiques de transformation

Quels sont les éléments clef de ces transformations de pratiques et à quels niveaux elles se jouent ? Au départ, les militants croyaient savoir ce que faisaient les salariés. Aller à leur rencontre pour leur demander de parler de leur travail sans se placer en position d'expert n'a pas été facile car

cela allait à l'encontre des pratiques habituelles où les militants proposent, disent, informent. Et beaucoup ont mis plusieurs mois à passer ce cap avec le sentiment de se jeter dans le vide.

De l'autre côté, de nombreux salariés ont été surpris par cette démarche où les syndicalistes s'intéressaient soudainement à leur travail, dans les détails « Ça change du discours habituel du syndicat ».

L'action syndicale permet alors de créer ou de recréer du collectif de travail là où les salariés se sentent isolés, en conflit avec les autres, fragilisés.

La condition sine qua non reste donc l'association des salariés à l'ensemble de la démarche, notamment par la restitution des analyses du travail menées.

Quand la restitution ne s'est pas faite, certaines équipes se sont vues dépossédées de leurs résultats par des directions qui ont alors procédé à des modifications de l'organisation du travail discrètes pour que les problèmes disparaissent, au moins à court terme

Le retour d'expérience sur la recherche action nous montre que l'enjeu pour les militants syndicaux est bien de transformer l'individuel en collectif, de passer d'une situation qui déresponsabilise l'entreprise, à un problème qui réinterroge l'organisation du travail, les choix stratégiques et de management.

La recherche action place les travailleurs (leur parole, leur histoire, leur travail) au coeur de la revendication de transformation.

Pour ce faire, le recours à l'analyse du travail est central, pas seulement pour regarder le travail de près, mais en considérant le travail comme activité (et pas uniquement comme aliénation). Dans cette perspective, le travailleur construit la situation.

Les syndicalistes se sont attachés à mettre en avant cette positivité du travail, y compris lorsqu'il porte atteinte à la santé.

Le travailleur n'est jamais uniquement passif.

Le ressort de l'action de transformation (pas uniquement syndical) réside dans cette conception de la santé au travail comme une construction, une dynamique, un développement..

En discussion

L'intensification compromet la possibilité pour les travailleur(se)s de bien faire leur travail, de prendre soin. L'enjeu pour les syndicalistes porte sur la place faite aux femmes dans le monde du travail et la possibilité pour le monde du travail d'être un espace où apprendre, la solidarité, l'émancipation.

Pour les ergonomes, cette coopération avec les syndicalistes montre que les modalités de production de connaissances ont un lien direct avec les possibilités de transformation sur le terrain.

RÉFÉRENCES

Chassaing, K. ; Daniellou, F. ; Davezies, P. ; Duraffourg, J. avec Y. Bongiorno ; S. Dufour ; F. Gâche ; J. Lussion, (2010). Recherche – action « Prévenir les risques psycho-sociaux dans l'industrie automobile : Elaboration d'une méthode d'action, Rapport final, tome 1. Paris, Emergences-CGT éd.

Gâche, F. ; Théry, L. (2014). « Un levier pour l'action des élus du personnel », Santé & Travail, dossier 86 (à paraître).

Teiger, C. ; Lacomblez, M. (2013). (Se) Former pour transformer le travail : Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail, Québec, PUL et Bruxelles, ETUI éd.

Teiger, C. ; Laville, A. (1991). « L'apprentissage de l'analyse ergonomique du travail, outil d'une formation pour l'action », Travail et Emploi, n° 47, 53-62.

Théry, L. (dir.) (2006). Le travail intenable – Résister collectivement à l'intensification du travail, Paris, La Découverte