



**HAL**  
open science

## Ergonomie et psychodynamique du travail. La situation de la formation et la pratique professionnelle des deux approches en Argentine

Patricio Nussold, Mario Poy

► **To cite this version:**

Patricio Nussold, Mario Poy. Ergonomie et psychodynamique du travail. La situation de la formation et la pratique professionnelle des deux approches en Argentine. Travailler , 2015, n° 34 (2), pp.75-88. 10.3917/trav.034.0075 . hal-04486842

**HAL Id: hal-04486842**

**<https://univ-montpellier3-paul-valery.hal.science/hal-04486842>**

Submitted on 4 Mar 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **ERGONOMIE ET PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL. LA SITUATION DE LA FORMATION ET LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE DES DEUX APPROCHES EN ARGENTINE**

**Patricio Nusshold, Mario Poy**

**Martin Média** | « [Travailler](#) »

2015/2 n° 34 | pages 75 à 88

ISSN 1620-5340

Article disponible en ligne à l'adresse :

---

<http://www.cairn.info/revue-travailler-2015-2-page-75.htm>

---

!Pour citer cet article :

---

Patricio Nusshold, Mario Poy, « Ergonomie et psychodynamique du travail. La situation de la formation et la pratique professionnelle des deux approches en Argentine », *Travailler* 2015/2 (n° 34), p. 75-88.

DOI 10.3917/trav.034.0075

---

Distribution électronique Cairn.info pour Martin Média.

© Martin Média. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

# Ergonomie et psychodynamique du travail. La situation de la formation et la pratique professionnelle des deux approches en Argentine

---

Patricio NUSSHOLD  
Mario POY

**Résumé :** *Il semble souvent que l'ergonomie et la psychodynamique du travail présentent des caractéristiques extrêmement marquées qui empêchent la construction de relations de coopération entre ces deux disciplines, notamment dans la pratique professionnelle. Cependant, quand nous analysons leurs évolutions dans d'autres contextes, les faits paraissent contredire ce point de vue. Cet article a pour but d'exposer le développement historique et l'état actuel des relations qui se tissent entre l'ergonomie et la psychodynamique du travail en Argentine. La coopération dans ce pays entre ces disciplines, qui ont certains référents et des notions en commun, a permis que les deux approches sur le travail humain puissent mutuellement s'enrichir dans la compréhension de la relation entre santé et travail. Enfin sont partagées certaines expériences significatives entre des ergonomes et des psychodynamiciens du travail au cours de ces dernières années.*  
**Summary, p. 87. Resúmen, p. 87.**

**F**orce est de constater que l'ergonomie et la psychodynamique du travail (PDT) semblent montrer des liens de parenté. Ces deux disciplines partagent nombre de leurs référents théoriques et jouissent d'une histoire, en grande partie, commune, tant sur le plan épistémologique (Daniellou, 1996) qu'institutionnel. C'est à la fois en tant qu'ergonomes et que psychodynamiciens du travail que quelques universitaires et chercheurs prestigieux, même s'ils ne sont pas si nombreux à avoir cette double casquette, ont acquis leur reconnaissance, à

l'instar de Dominique Dessors en France ou de Laerte Sznelwar au Brésil. Néanmoins, cette relation étroite pourrait en amener certains à confondre de manière erronée ergonomie et psychodynamique du travail. D'autres pourraient penser qu'il s'agit de deux champs opposés. Les deux disciplines s'intéressent à la relation qui existe entre le travail et la santé et utilisent certains cadres conceptuels communs, par exemple, la distinction entre les dimensions prescrite et réelle du travail. À cela s'ajoute que nombre de leurs référents sont français, voire issus du même centre de recherche, à savoir le Conservatoire national des arts et métiers. Ces différences ne sont pas toujours claires ni visibles pour ceux qui s'intéressent à l'ergonomie ou à la PDT en Argentine. Peut-être serait-ce désormais le moment de réfléchir sur les écarts et la relation qui lie ces disciplines « cousines » ayant en commun une partie de leur histoire afin d'envisager quelle relation serait possible à l'avenir. En quoi se ressemblent-elles ? En quoi se différencient-elles ? Quelles sont les interactions possibles pour penser nos pratiques en Argentine ?

Cet article a donc pour but de contribuer à éclaircir quelques-unes de ces questions et d'en différencier les approches. En raison de son caractère introductif et de sa vocation comparative, cet article ne prétend pas constituer une analyse exhaustive de la théorie ni de la méthodologie, que ce soit en ergonomie ou en PDT. Au lieu de cela, nous nous proposons d'exposer à nos collègues d'autres pays la situation actuelle en Argentine et comment y cohabitent ergonomes et psychodynamiciens du travail.

## **Quelques constats concernant l'enseignement et la pratique des deux disciplines en Argentine**

En Argentine, où nous travaillons et où nous enseignons ces deux disciplines, nous constatons que le niveau de tension entre ergonomes et psychodynamiciens du travail est plus faible qu'ailleurs. Cela pourrait s'expliquer par le développement rapide de la première discipline et par la nouveauté de l'approche de la deuxième. Même si l'Argentine, depuis longtemps, est ouverte à la psychanalyse, la psychologie clinique et la psychopathologie, l'intérêt pour la PDT reste récent. En raison de leur mode de développement, dans notre contexte argentin, l'ergonomie et la PDT se concentrent d'abord sur la question de la santé. Bien évidemment, ne pas pouvoir réaliser les performances demandées ou souhaitées pour diverses raisons peut porter atteinte à la santé mentale et, dans ce sens, un intérêt pour la question de la performance est aussi présent. Cependant, il nous

semble que, dans d'autres contextes, l'ergonomie se concentre davantage sur des questions rapportées à la performance que dans notre pays, où la question de la santé semble plus prioritaire. Ce positionnement pourrait faciliter les échanges. De fait, il existe certaines recherches qui prennent la forme de collaborations entre l'ergonomie et la PDT (Neffa *et al.*, 2001 ; Cuenca & Nussold, 2012). En outre, dans notre pays, il n'existe qu'une formation d'ergonomes de cycles supérieurs au sein de la Faculté régionale de Buenos Aires de l'Université technologique nationale et cette formation propose un module de psychodynamique du travail pour enseigner aux futurs ergonomes la relation complexe entre travail et santé mentale.

En Argentine, la législation introduit l'ergonomie à partir du cadre juridique de la protection de la santé au travers de la résolution 295 du ministère du Travail. Cette législation a rendu visible l'ergonomie comme discipline dans le pays, contrairement à ce qui s'est passé au Brésil où le développement de l'ergonomie a été fragmenté depuis les années 1970 (Poy et Alt., 2007). Il y a fort à penser que cela constitue l'un des facteurs qui a conduit les ergonomes à développer une formation fortement orientée vers la santé, surdéterminé par le cadre légal vers les troubles musculo-squelettiques (TMS), et ce, particulièrement au niveau universitaire.

Le début du développement de la PDT en Argentine va de pair avec les cours de psychologie du travail, donnés dans le cadre de formations de psychologues dans plusieurs universités publiques nationales telles que l'*Universidad de Buenos Aires*, l'*Universidad Nacional de Cordoba*, et l'*Universidad Nacional de la Plata*, entre autres. Plusieurs textes de *Travail, usure mentale* font même désormais partie des programmes des cours de psychologie du travail depuis les années 1990. L'intérêt théorique pour la PDT est apparu il y a une vingtaine d'années dans notre pays et plusieurs livres et conférences de Dominique Dessors, Marie-Pierre Guiho Bailly (1998), Christophe Dejourn (1990, 2006, 2012, 2013) et Isabelle Gernet (2014) ont été organisés, traduits et publiés. Cependant, aucune équipe n'avait encore développé en profondeur la méthodologie de la PDT en Argentine. Quelques équipes, peu nombreuses, ont soutenu, depuis les années 1990 en Argentine (période où le discours néolibéral était présent à tout niveau), la question de la santé mentale au travail. C'est le cas de l'équipe dirigée par Myriam Wlosko (2008, 2009) et Cecilia Ros (2008), par exemple, à l'*Universidad de Buenos Aires* et à l'*Universidad Nacional de Lanús*, laquelle a créé le programme « Santé et Travail » et mené une recherche approfondie et soutenue sur la question de la santé mentale des travailleurs argentins, même durant les périodes où l'intérêt sur ces sujets a été faible. Dans leurs recherches, elles reprennent la théorie

de la PDT en dialogue avec d'autres disciplines telles que la sociologie et l'épidémiologie. Elles ont approfondi l'analyse du travail des employés des pompes funèbres, des infirmières ainsi que des activités de services telles que *les centres d'appel* (2008, 2009, 2010, 2012). Dans le cadre de la thèse de Patricio Nusshold, cette équipe a mené en 2013 une enquête en PDT dans un centre d'appels à Buenos Aires et pour la première fois en Argentine, respectant la méthodologie de la PDT.

Néanmoins, les étudiants aussi bien que les différents acteurs associés à l'amélioration des conditions de travail peinent souvent à distinguer la différence entre ces deux disciplines.

## **Différences et similitudes théoriques. Le travail prescrit et le travail réel, point de départ commun de deux voies divergentes**

Aussi bien l'ergonomie que la PDT ont comme référent central commun les travaux de Wisner. Toutes deux partagent l'analyse de l'écart entre le travail prescrit et le travail réel (Daniellou, Laville et Teiger, 1983). Le décalage entre la tâche et l'activité constitue un point central dans les développements théoriques et méthodologiques de l'ergonomie et la PDT. La PDT approfondit l'analyse des stratégies individuelles et collectives pour tenir face à ce décalage. Néanmoins, lorsqu'on parle du prescrit ou du réel pour l'une ou l'autre des disciplines, se réfère-t-on à la même chose ? Pour les ergonomes, le point d'attention entre le prescrit et le réel se pose sur la distance entre ce que l'on demande de faire (tâche) et ce que l'opérateur effectue réellement (activité). En ce sens, en ergonomie, on cherche à comprendre cet écart, pour identifier en quelque sorte pourquoi les opérateurs s'éloignent du prescrit et, à partir de l'analyse de l'activité, chercher à transformer la manière dont s'organise le travail. L'objectif de cette transformation est double : améliorer, d'une part, les indicateurs de santé et, d'autre part, la productivité.

L'ergonomie met en évidence un certain nombre de questions : la première concerne le fait que, si l'on souhaite améliorer les conséquences aussi bien pour le travailleur qu'en termes de productivité, plutôt que de chercher à adapter l'homme au travail, il est nécessaire de se concentrer sur comment adapter le travail aux capacités de l'homme (Guérin *et al.* 2006). Du point de vue de l'ergonomie, ce qu'on recherche, ce n'est pas de déterminer quel travailleur serait capable de supporter un rythme donné

ou de commettre moins d'accidents sur une chaîne de production donnée, mais de mettre en place des chaînes de production limitant le nombre d'accidents, indépendamment de la personne qui occupe le poste.

Certaines approches ergonomiques ont développé de nombreux travaux (Falzon, 1991) sur les langages opératifs, en faisant référence, notamment, à l'analyse du langage et de son influence sur la prise de décision au travail. Cette analyse du langage met l'accent sur la possibilité de réduire l'impact de l'erreur humaine dans des études liées aux questions de fiabilité des systèmes de risque. En PDT, l'influence de la psychanalyse implique une étude du langage qui s'inscrit dans la tradition psychanalytique, des liens entre celui-ci et l'inconscient, voire sa logique de fonctionnement basée sur la métaphore et la métonymie. Les deux disciplines évoquent donc l'importance du langage, mais sans qu'il s'agisse pour autant du même langage de référence. L'analyse cognitive développée par les ergonomes vise plutôt à mettre en évidence des objets de pensée, des réseaux entre ces objets, ne s'inscrivant pas dans la même tradition épistémologique que celle des chercheurs qui se consacrent à la PDT.

D'autre part, ce qu'on nomme le réel en PDT ne fait pas uniquement référence à l'activité prise dans le sens de ce qui est réalisé par l'opérateur, mais le réel est également ce qui résiste à la maîtrise du sujet, ce qui fait que la manière dont le sujet travaillait habituellement est rendue inadaptée face aux nouveaux défis imposés par son travail. C'est en ce sens que le réel conduit au développement de l'intelligence, dans la mesure où le sujet se trouve confronté à la nécessité de développer de nouvelles manières de faire pour accomplir la tâche prescrite. C'est à partir de cela que Christophe Dejours définit l'expérience du travail comme une expérience pathique, émotionnelle, car le fait de travailler consiste essentiellement à échouer et à développer la capacité de se remettre de cet échec.

En quelque sorte, Yves Clot reprend sous un autre angle la question de l'échec, telle comme le fait, par ailleurs, la théorie de l'équilibration piagétienne. En ergonomie aussi le réel résiste et fait obstacle à l'activité. C'est même le fait d'essayer de dépasser ces obstacles qui est moteur dans le développement des compétences au sens le plus cognitif du terme. Cette idée est à la base de la théorie de l'équilibration de Piaget. Quand Yves Clot reprend les concepts définissant l'activité non seulement selon l'action qui s'impose, qui atteint son objectif, mais également selon toutes celles qui sont empêchées, avortées : ce qu'il nomme les activités empêchées, mais qui ne mènent pas forcément à des pathologies (Clot, 2010).

La PDT approfondira la compréhension des processus qui mènent aux décompensations psychopathologiques, ainsi que ceux qui prévalent dans le renforcement de la subjectivité (Dejours et Gernet, 2014). Tous ces processus dynamiques, de même que la santé mentale, sont invisibles. De ce fait apparaît ici une autre différence entre l'ergonomie et la PDT, dans la mesure où, dans toute recherche en ergonomie, c'est l'observation de ce que fait l'opérateur qui prévaut. Même lorsqu'en ergonomie, on cherche à réaliser des entretiens avec les opérateurs sur leur lieu de travail afin de comprendre les aspects cognitifs liés à la prise de décisions à des moments donnés et, ainsi, obtenir des données « non directement observables », on ne prend pas en compte les notions d'inconscient et de subjectivité qui appartiennent à un registre psychanalytique complètement différent. À cet égard, la PDT vient apporter à la psychanalyse un modèle dans lequel le processus de développement de la subjectivité et de construction de l'identité se fait non seulement dans le champ de la sexualité, mais également dans le champ du travail (Dejours, 2009 ; Ganem, 2013). L'ergonomie postule dès l'origine un point de vue scientifique objectif même si elle est amenée à prendre en compte le point de vue subjectif de l'individu alors que la psychodynamique du travail s'intéresse d'emblée à la mobilisation de la subjectivité dans son rapport au travail et au collectif de travail.

La notion de subjectivité nous fait prendre conscience du caractère unique du mode selon lequel chaque individu construit sa relation avec le monde, et, partant, avec le travail. Dès lors, cela nous amène à penser que l'opérateur, tel que le conçoit l'ergonomie, est sensiblement éloigné du sujet psychanalytique auquel fait référence la PDT.

## **Divergences et similitudes méthodologiques. L'analyse de l'activité, les recherches collectives, les questionnaires quantitatifs**

La PDT, placée sous l'influence de la psychanalyse, ne met pas principalement l'accent sur l'observation des situations de travail, mais sur la construction d'un regard sur l'expérience du « travailler » à partir d'une enquête collective.

La question de la méthodologie est complexe, d'autant plus que chaque démarche est différente. Chaque enquête, soit en PDT ou en ergonomie, constitue une histoire à part entière. Nous chercherons, toutefois, à en dégager certaines similitudes et divergences entre les méthodologies de deux disciplines.



## **L'analyse de la demande : un point commun entre les deux approches aux situations de travail**

Aussi bien en PDT (Ganem, 2013) qu'en ergonomie (Guérin *et al.*, 2006), la question de la demande est centrale. Les deux approches visent à aller au-delà de la demande initiale en la reformulant. La demande constitue le point de départ obligé et représente un véritable casse-tête pour les deux disciplines, suscitant de nombreux débats au moment de penser chaque intervention. À cet égard, on constate que, dans un grand nombre de recherches, la demande n'est pas suffisamment prise en compte, ce qui entraîne de nombreux problèmes, que ce soit en ergonomie ou en PDT.

En PDT, c'est à partir de cette formulation qu'on organisera une réunion présentant l'intervention au collectif de travailleurs et qu'on proposera à ceux qui le désirent de prendre part aux réunions. Une condition supplémentaire est la participation volontaire aux réunions entre niveaux hiérarchiques équivalents, de préférence sans subordonnés ni supérieurs hiérarchiques, chacun devant parler en son nom. Les réunions groupales sont conduites par deux chercheurs intervenant en même temps face au groupe. L'autre règle fondamentale de toute action en PDT réside dans l'existence d'une instance de supervision du travail des chercheurs. Le processus a pour résultat final l'élaboration d'un rapport. Est posée enfin comme condition *sine qua none* que le texte, rédigé par les professionnels – chercheurs, se doit d'être validé par les membres du groupe. Le but recherché n'est pas d'extraire le contenu des déclarations ou des représentations des travailleurs pour ensuite les catégoriser par thèmes. Le travail vise à mettre en place des conditions favorables pour l'ouverture d'un espace d'élaboration, de délibération (Dejours, 1990 ; Ganem ; 2013).

C'est donc à partir du partage des expériences au cours des réunions qu'on proposera de construire un contenu. C'est-à-dire d'élaborer un discours commun, en faisant en sorte que les sujets qui participent au groupe, et plus tard les autres, puissent s'approprier du contenu, tout particulièrement parce que, malgré son caractère public, ce contenu leur appartient (Dejours et Molinier, 2004).

À cet égard, bien que ces règles soient communes à toutes les recherches, que ce soit en PDT ou en ergonomie, cette construction varie en fonction du processus. Dominique Dessors (2009), dans l'obsession de revenir sans cesse sur les travaux de terrain pour évaluer la rigueur méthodologique et la rigueur morale de l'action, réexaminait la méthodologie pour chacune de ses recherches de sorte qu'il n'y en avait pas deux semblables.

En ergonomie, en revanche, à partir de la reformulation de la demande, on a tendance à effectuer des observations générales des situations de travail et à interroger les différents acteurs pour comprendre le fonctionnement global de l'entreprise ou de l'organisation afin de parvenir à un prédiagnostic, en disposant de certaines hypothèses concernant les causes de l'apparition inattendue de phénomènes issus de l'activité. Au travers de l'analyse de l'activité, on cherchera à valider ou à réfuter ces hypothèses afin de parvenir à un diagnostic et, à partir de là, on effectuera des recommandations visant un changement. Le processus idéal implique que l'ergonome puisse accompagner ces transformations et ensuite comparer l'état initial à l'état final. Pour ce faire, les ergonomes disposent généralement d'un groupe de travail et d'un comité de pilotage (Guérin *et al.*, *op. cit.*).

La notion de la transformation est l'un des sujets les plus débattus entre ergonomes et psychodynamiciens du travail. Daniellou (2002a) a remis en cause la méthodologie de la PDT, considérant que la méthodologie de transformation s'avérait trop vague ou ne favorisait pas de transformation concrète et mesurable. L'une des controverses principales vise le concept de transformation du travail selon que l'on se situe en ergonomie ou en PDT. En ergonomie, on considère qu'il y a transformation du travail quand le mode de travail se transforme et qu'il entraîne une amélioration des problèmes de santé et/ou de meilleurs résultats de productivité. En PDT, la notion d'action recouvre un tout autre sens. L'action en psychodynamique du travail vise à inciter les travailleurs à penser collectivement. La délibération permet que des idées nouvelles sur l'aménagement de l'organisation du travail soient débattues. C'est pourquoi on peut être amené à soutenir l'idée que, dans la mesure où ce sont les travailleurs eux-mêmes qui pensent et inventent les solutions, cette dynamique peut s'inscrire dans un processus d'émancipation (Dejours, 2013). On opposera ici la pensée produite par les travailleurs eux-mêmes à partir de leurs expériences du terrain (c'est-à-dire du réel du travail) aux solutions pensées et recommandées par des experts.

L'un des problèmes majeur que posent les psychodynamiciens aux ergonomes, c'est qu'il faille dépasser les changements qui soient exclusivement d'ordre matériel ou liés aux conditions de travail. Le registre pratique de nombreuses interventions en ergonomie ne permet pas de dévoiler des niveaux de problématiques plus complexes qui, malgré l'amélioration d'un grand nombre de conditions de travail au cours des dernières décennies, ont entraîné une augmentation des maladies mentales d'origine professionnelle, voire ont conduit au suicide. Les ergonomes pourront dire alors que

la nature du travail a profondément changé au cours de l'histoire et que l'ergonomie s'est constituée, en tant que discipline, avec les problèmes que lui posaient les évolutions continues du travail.

Ces critiques ont été alimentées par le fait que certains ergonomes se sont dirigés vers une ergonomie cherchant à évaluer les questions de santé au travail par des méthodologies de type quantitatif à partir d'échelles ou de questionnaires, entre autres instruments. De nombreux sociologues, mais également des épidémiologistes, des spécialistes en hygiène et sécurité, voire des économistes, ont suivi cette voie en adoptant le concept de risques psychosociaux. Cette tendance s'est renforcée, accentuant la distance et les divergences théoriques et méthodologiques. Certains ergonomes se sont tant intéressés à ce type de méthodologie que plusieurs ergonomes ont été amenés à contester ce mésusage à l'intérieur des entreprises. En Argentine en tout cas, il existe une forte pression pour que les ergonomes s'occupent exclusivement de faire passer des questionnaires « prêt à porter » pour l'évaluation, par exemple, des TMS. Les psychodynamiciens du travail peuvent aussi se retrouver pris par ce type de demande et poussés à administrer des questionnaires sur les risques psychosociaux sans proposition d'espaces de discussion ou de restitution de résultats.

Néanmoins, dans notre pays, comme nous l'avons déjà mentionné, la collaboration entre ergonomes et spécialistes en psychodynamique du travail est fréquente et il existe quelques travaux de recherche communs (Cuenca & Nussold, 2012). En Argentine, la seule spécialisation universitaire qui existe en ergonomie comprend un module d'introduction à la PDT et les universités, où, depuis 2012, on propose les premiers séminaires universitaires de cycle supérieur en psychodynamique du travail, diffusaient et étudiaient déjà les textes d'ergonomie dans leurs cursus. On ne serait pas surpris de voir s'ouvrir une formation universitaire en PDT comprenant des cours d'ergonomie. Et inversement, compte tenu de notre manière de travailler, on aurait même tendance à trouver étrange que ces cours en soient exclus.

## **Les voies possibles pour travailler ensemble**

Aussi bien l'ergonomie que la PDT cherchent à aborder le travail sous des angles différents. Tandis que les ergonomes cherchent à améliorer les conditions de travail principalement à partir des changements matériels, en s'appuyant sur les informations obtenues au travers d'entretiens et de l'observation fine de l'activité, les psychodynamiciens du travail mettent

en avant les aspects que les travailleurs eux-mêmes souhaiteraient partager, dans des processus d'appropriation du travail par le biais de recherches collectives. L'objectif des ergonomes sera de modifier le travail en vue d'améliorer les résultats et la santé. Celui des psychodynamiciens sera de comprendre la relation entre le travail et la santé, et particulièrement la santé mentale, afin que les travailleurs puissent eux-mêmes s'approprier les enjeux en mettant en lumière les aspects du travail les plus problématiques. Les deux disciplines impliquent donc un certain questionnement et positionnement politique plus ou moins assumé.

Si nous considérons le mode selon lequel se joue la tension entre les deux disciplines en Argentine, force est de constater que, bien que la psychologie locale soit fortement marquée par la psychanalyse et que, d'une manière générale, notre culture tout entière soit fortement teintée par celle-ci, la psychodynamique du travail ne suscite pas l'adhésion qui pourrait être attendue du fait de la diffusion et de la pénétration de la psychanalyse dans le champ social. Il est aussi probable que cet écart entre la diffusion de la psychanalyse et celle de la psychodynamique du travail soit dû à ce que, dans notre pays, on ne considère pas le travail comme étant au centre de la construction de la santé, de l'identité et des relations sociales.

En Argentine, une série d'événements historiques, notamment après 1950 quand surgissent l'ergonomie et plus tard vers 1980 la psychopathologie du travail, ont certainement empêché l'ouverture d'un débat public sur le travail (Poy *et al.*, *op. cit.*). L'héritage des gouvernements militaires et le démantèlement de l'université, outre les aléas de l'industrie, n'ont pas encore permis de débattre sur un grand nombre d'aspects liés au travail ni d'identifier le travail comme étant au centre du débat public, et, partant, ont annihilé toute possibilité d'ouvrir de nouvelles voies de transformation. Cela explique le peu de demandes que nous, les ergonomes et psychodynamiciens du travail, sommes amenés à recevoir. Cette problématique représente un défi commun. Les demandes reçues par les ergonomes sont extrêmement délimitées et concernent la résolution de problèmes d'ordre technique, ce qui ne permet pas de penser le travail d'une manière plus ample et plus riche. Les demandes reçues par les psychodynamiciens se limitent principalement à la psychopathologie du travail et ne permettent pas toujours de développer une recherche collective sur le travail.

Il existe des divergences théoriques et des divergences méthodologiques, illustrées en partie par cet article. Il n'en reste pas moins qu'un grand nombre de divergences découlent du positionnement politique et subjectif de chaque chercheur, selon le terrain qu'il aborde dans chacune de

ses interventions. Il ne s'agit pas, dès lors, que d'un débat entre disciplines, mais aussi d'un débat entre les chercheurs, indépendamment du fait qu'ils soient ergonomes ou psychodynamiciens du travail, à partir de leur engagement envers la santé des travailleurs. Comme le proposait Dominique Dessors, nous avons à cœur de remettre sans cesse l'accent sur le terrain, sur les nécessités des travailleurs et sur ce qu'ils attendent de nous autres spécialistes du travail. Ainsi, chacun selon ses convictions sera amené à penser comment chaque ergonomiste et chaque psychodynamicien du travail pourraient canaliser la voix des travailleurs en vue de la transformation du monde du travail. À mesure qu'il nous sera donné d'avancer sur la voie de cette transformation, nous pourrions continuer à transformer nos propres disciplines et à nous transformer nous-mêmes.

Patricio Nussold

*Universidad de Buenos Aires, Argentine et CRTD,*

*CNAM, France,*

*nussoldpatricio@psi.uba.ar*

Mario Poy

*Icsi, Centro de Investigaciones para una Cultura de Seguridad,*

*Universidad de San Andrés/Universidad de Palermo,*

*mpoy@udesa.edu.ar*

## Bibliographie

- CLOT Y., 2010, *Le Travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte, 192 p.
- CUENCA G. & NUSSOLD P., 2012, « Ergonomic analysis for elementary school teachers. Preliminary trial for elementary schools in the province of Buenos Aires » *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation, Work 41 (2012)*: 3685-3692, DOI : 10.3233/WOR-2012-0010-3685, IOS Press, p. 3685-3691.
- DANIELLOU F., LAVILLE A., et TEIGER C., 1983, *Fiction et réalité du travail ouvrier. Cahiers français*, 209 : 39-45.
- DANIELLOU F., 1996, *L'Ergonomie en quête de ses principes*, Octarès Éditions.
- DANIELLOU F., 2002, « L'action en psychodynamique du travail : Interrogations d'un ergonomiste », *Revue Travailler*, ISSN 1620-5340.
- DEJOURS C., 1990, *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Facultad de Psicología de la Uba, Humanitas, 242 pages.
- DEJOURS C., 2006, *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires, Topía Editora.
- DEJOURS C., 2009, *Travail Vivant. 1 : Travail et sexualité*, Paris, Payot.

- DEJOURS C., 2012, *Trabajo Vivo, tomo 1*, Editorial Topía, Buenos Aires.
- DEJOURS C., 2013, *Trabajo Vivo, tomo 2*, Editorial Topía, Buenos Aires.
- DEJOURS C., MOLINIER P., 2004, « O trabalho como enigma », In Lancman S., Sznelwar L.I., organizadores. *Christophe Dejourns: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*, Brasília, Rio de Janeiro : Paralelo15/Fiocruz, p. 129-141.
- DEJOURS C., GERNET I., 2011, « Trabalho, subjetividade e confiança » in Sznelwar, L.I. (org), *Saúde dos Bancários*, São Paulo, Publisher Brasil, p. 33-43.
- DEJOURS C., GERNET I., 2014, *Psicopatología del trabajo. Miño y Dávila Editores*, Buenos Aires.
- DESSORS D. et GUIHO-BAILLY M.-P., 1998, *Organización del Trabajo y Salud, De la psicopatología a la Psicodinámica del Trabajo*, Piette (Conicet) Editorial Lumen, Buenos Aires.
- DESSORS D., 2009, *De l'ergonomie à la psychodynamique du travail. Méthodologie de l'action*, Érès éditions.
- FALZON P., 1991, « Les activités verbales dans le travail », In R. Amalberti, M. De MontmoTheureau (Eds.), *Modèles en analyse du travail*, Bruxelles, Mardaga, p. 229-252.
- GANEM V., 2013, « Clínica y transformacion de las situaciones de trabajo » et « Organización del trabajo y procesos de subjetivación », Chapitres du livre *Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos*, Édité par Niiot-Unc.
- GUERIN F., LAVILLE A., DANIELLOU F., DURAFFOURG J., KERGUELEN A., 2006, *Comprender el trabajo para transformarlo*, Madrid, Modus Laborandi.
- NEFFA J. C., GIRAUDO E., KORINFELD S., MENDIZABAL N., POY M. & VERA PINTO V., 2001, *Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores*. Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad, Ceil-Piette Conicet Foeesitra.
- POY M. et al., 2007, « L'analyse de l'activité : expériences sud-américaines. Les cas de l'Argentine et du Brésil », In *L'Analyse du travail en perspectives : Influences et évolutions*, Valléry, G. et Amalberti R., Octarès Éditions, p. 9-96.
- SZNELWAR L., NUSSHOLD P., UCHIDA S., LANCMAN S., 2013, « Por qué ocupar el rol del experto es el mejor modo de que nada cambie. La acción en Psicodinámica del Trabajo », in Pujol A. et al., « *Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos.* », édité par Niiot-Unc.
- WLOSKO M., 2008, *Violencia Laboral y Organización del Trabajo: Reflexiones en torno al caso del Personal de Enfermería*. Trabajo presentado en v Jornadas Universitarias y II Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo Uba. 25, 26 y 27 de septiembre, Buenos Aires, Publicado en Memorias del Congreso.
- WLOSKO M., 2009, « La construcción de la violencia y el acoso laboral: artefactos conceptuales y dispositivos ideológicos » En T. Wittke & P. Melogno (Eds.), *Producción de la Subjetividad en la organización del Trabajo* (pp. 337-352), Montevideo, Psicolibros Universitario.
- WLOSKO M., & ROS C., 2008, « Violencia Laboral y Organización del Trabajo en Personal de Enfermería » En L. Leopold & Otros (Eds.), *Crítica de la Cultura Organizacional: claves para cambiar la Organización del Trabajo*. Montevideo, Psicolibros Universitario.

- WLOSKO M., & ROS C., 2009, Violencia Laboral: hipótesis y niveles explicativos a la luz del caso del personal de enfermería del sector público. Trabajo presentado en XXVII Congreso ALAS 2009. 31 de Agosto al 4 de Septiembre. Facultad de Ciencias Sociales-UBA, Buenos Aires, Publicado en Memorias del Congreso.
- WLOSKO M., & ROS C., 2010, « La organización de trabajo como generadora de violencia laboral en la enfermería », En A. M. Mendes (Ed.), *Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica* (pp. 173-198). São Paulo, Editora Mackenzie.
- WLOSKO M., & ROS C., 2012, « Violencia Laboral en el sector salud: Abordajes conceptuales y resultados de investigación en personal de enfermería en la Argentina », En E. Ansoleaga, O. Artaza & J. Suarez (Eds.), *Personas Cuidando Personas: Dimensión Humana y Trabajo en salud* (pp. 211-230). Santiago de Chile, Representación OPS/OMS Chile/Facultad de Psicología Universidad Diego Portales.

**Mots clés :** *Psychodynamique du travail ; ergonomie ; pratiques professionnelles ; contexte socioculturel, Argentine.*

**Abstract :** *It often seems that the fields of ergonomics and work psychodynamics present characteristics that are so extremely distinct that they prevent the possibility of building cooperative relationships between these disciplines, particularly in professional practice. However, when their evolution is analysed in other socio-cultural contexts, facts seem to contradict this perception. The aim of this article is to present the historical development and current situation of the relationships built between ergonomics and work psychodynamics in Argentina. The cooperation in this country between these disciplines, which seem to share some models and concepts, has allowed them to improve each other in understanding the relationship between health and work. Finally, this article also highlights some of the significant experiences of ergonomics and work psychodynamics practitioners in the last few years.*

**Keywords :** *Work psychodynamics; ergonomics; work practices; socio cultural environment; Argentina.*

**Resumen :** *A menudo pareciera que la ergonomía y la psicodinámica del trabajo presentan características sumamente marcadas que impiden trazar relaciones de cooperación, sobre todo en la práctica profesional. Sin embargo, cuando se analizan sus evoluciones en otros contextos socio culturales, los hechos parecieran contradecir dicha percepción. Este artículo tiene como objetivo exponer el desarrollo histórico y la situación actual en Argentina de las*



*relaciones que se entretajan entre ergonomía y psicodinámica del trabajo. La cooperación en este país entre ambas disciplinas, que parecen compartir algunos referentes y conceptos comunes, ha permitido que ambos enfoques del trabajo humano se enriquezcan mutuamente en la comprensión de la relación entre salud y trabajo. Finalmente, se comparten algunas experiencias significativas entre ergónomos y psicodinámicos del trabajo a lo largo de los últimos años.*

**Palabras clave :** *Psicodinámica del trabajo, ergonomía, prácticas profesionales, contexto socio cultural, Argentina.*