

Dynamique de la triade travail, bien être et ergonomie
Dynamics of the work, well-being and ergonomics triad.

Tillou Lallouna

Ecole Supérieure de la Sécurité Sociale,tilloullouna@ahoo.fr

Reçu:06/ juin/2022 **Accepté:** 17/ juin/ 2022 **Publication** le 22 /juin/2022

Résumé:

Actuellement les organisations produisent dans un environnement et une culture marqués par une évolution extraordinaire de nouvelles technologies, elles sont imprégnées dans un environnement qui a façonné les procédures de travail ainsi que les valeurs et croyances des entreprises.

L'ère de la mondialisation et de la concurrence dans l'innovation et le développement technologique impacte régulièrement le milieu organisationnel, ainsi l'entreprise se trouve confrontée à de nouvelles stratégies de développement dans la réalisation de ses objectifs et ses projets par conséquent afin de réaliser un potentiel de succès économique, l'entreprise est amenée à ergonomiser l'environnement de travail en optimisant le bien-être de son personnel et la performance globale des systèmes en établissant une adéquation entre les exigences de l'environnement du travail et les exigences socio professionnels du salarié pour une meilleure maximisation de la production autrement dit articuler les trois notions importantes La triade travail, bien être et ergonomie pour maintenir et protéger la pérennité de l'entreprise.

Mots clés :

Travail, environnement du travail, ergonomie, bien être au travail, santé mentale.

Abstract:

Currently organizations produce in an environment and a culture marked by an extraordinary evolution of new technologies, they are impregnated in an environment which has shaped the working procedures as well as the values and beliefs of companies.

The era of globalization and competition in innovation and technological development regularly impacts the organizational environment, so the company is faced with new development strategies in the achievement of its objectives and its projects, therefore in order to realizing the potential for economic success, the company is required to make the work environment more ergonomic by optimizing the well-being of its staff and the overall performance of the systems by establishing a balance between the requirements of the work environment and the requirements socio-professionals of the employee for a better maximization of the production in other words to articulate the three important concepts The triad work, well-being and ergonomics to maintain and protect the perenniality of the company.

Key words:

Work, work environment, ergonomics, well-being at work, mental health.

1. INTRODUCTION

Dans le passé le travail était, un moyen pour subvenir à ses besoins ,sa perception et représentation sociale se limitait à un gagne-pain , mais les temps ont changé, le monde a beaucoup évolué ,nous assistons à un processus de mondialisation et numérisation technologique extra ordinaire, ce qui a conduit au changement de la perception du concept de travail qui actuellement est lié au sujet du bien être et confort .

Devenu un enjeu important dans le domaine du travail le bien être s'impose comme élément important dans l'épanouissement et l'émancipation de l'individu au travail , dans la productivité et le développement des compétences et performances , d'où recours des responsables à l'ergonomie afin d'assurer une meilleure implication et engagement psychologique et professionnel dans le post de travail.

le travail est désormais un vecteur d'épanouissement et confort ainsi la question de la qualité de vie au travail deviennent un sujet d'actualité et une thématique de recherche qui intéresse académiciens et professionnels dans différents domaines de recherches , c'est la science qui cherche à améliorer l'adaptation du travail à l'homme afin de l'accompagner « à la mise en œuvre de l'ensemble des connaissances scientifiques relatives et nécessaires pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs qui puissent être utilisés par le plus grand nombre avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité »(Alain Wisner.1972) .

2. Le Travail

2.1. Présentation et définitions du travail

Le concept du travail fut approché largement dans les sciences sociales, toutefois les économistes le présentent comme le facteur de l'utilisation des moyens physiques et mentaux de l'homme par conséquent il représente un processus de dynamique physique ou mentale ; « des études ont démontré que nous passons 60% de notre vie à travailler et 30% de notre vie à dormir», ainsi le travail domine plus notre temps et notre vie .C'est une activité humaine et sociale nécessaire pour la survie de l'individu et pour son épanouissement.

La psychologie de travail définit le travail comme «Effort individuel ou collectif ,physique ou intellectuel, conscient, délibéré ,professionnel ou non, dont le but est la concrétisation d'un projet, d'une idée ou d'un produit, et dont la rétribution peut être morale ou matérielle ».

Travailler c'est dépenser de l'énergie physique ou intellectuelle cela dit le salarié peut affronter à tout moment des situations anxiogènes tels que stress, perte du sens du travail, menace, perte de perte, conflit de rôle..., maladies cardio vasculaires, lombalgies, manque de sommeil, migraines, anxiété...etc.Par conséquent le travail n'est pas toujours favorable pour l'être humain, il peut être une source d'épanouissement et d'équilibre quand les conditions organisationnelles et le cadre de travail sont agréables comme il peut présenter une source d'inconfort et de mal être quand les conditions de travail sont défavorables et ne répondent pas aux besoins psychologiques, physiques et sociaux du salarié. Cette identification s'élargit chez Georges Friedmann qui révèle dans ses travaux que le travail est tout effort physique et mental dans le domaine de l'activité économique en vue d'acquisition de la richesse et des services. Il précise que le travail est considéré comme un trait spécifique de l'espèce humaine, il est ainsi un dénominateur commun et une condition de toute vie humaine en société. Si des formes de travail animal ont été répertoriées, tel celui des fourmis ou des abeilles, cette forme de travail s'apparenterait plutôt à un comportement instinctif dans un environnement déterminé. Lorsque l'on se trouve dans une situation imprévue qui nécessite une adaptation et la fabrication d'outils, par exemple, on se rapproche des conditions du travail humain. » (Friedmann et Navil, 2006).

Guy karnas , spécialiste de la psychologie du travail perçoit le travail « comme l'activité d'un homme ou d'une femme dans un cadre organisationnel et social définis, utilisant des outils particuliers, aux fins d'atteindre des productions données » (karnas. G, 2002).

En effet la prise en compte de l'aspect psychologique du travail humain comme source de bonheur et d'épanouissement psychosocial et professionnel est lié étroitement au sentiment du bien être que l'individu ressent au sein de son organisme de travail, d'où l'intérêt donné à cet aspect qui a été approché et mis en évidence par de nombreux chercheurs y compris dans la santé mentale.

2.2.Les dimensions du travail

Selon l'approche du poste de travail, le travail est caractérisé par quatre dimensions.

- **Dimension physiologique** : il s'agit de la dimension corpulence et structure physiologique qui représentent des exigences dans le choix et l'exercice de l'activité du travail.
- **Dimension morale** : l'activité professionnelle est déterminée par les différentes attitudes et comportements intellectuels et moraux qui influencent le sentiment de satisfaction.
- **Dimension technique** : le poste de travail est défini à partir des connaissances nécessaires pour accomplir les tâches d'un poste.
- **Dimension collective** : vu l'aspect social du travail il s'effectue au sein de l'entreprise dans un ou plusieurs groupes liés par des relations sociales et humaines et professionnelles.
- **Dimension structurelle** : il s'agit de la structure de l'entreprise en tant qu'unité économique et son mode de gestion.

La dynamique de ces dimensions mis en œuvre au sein de l'entreprise fait en sorte que l'individu travaille dans une ambiance naturellement agréable et adéquate à ses attentes de bien être, ce dernier qui souvent ne peut être instauré dans l'entreprise si les dirigeants ne prêtent pas attention à l'ergonomie au travail c'est-à-dire : « faire en sorte que le travail, quelque soit sa forme et les qualifications de celui qui le réalise, soit acceptable par l'organisme humain, physiquement et physiologiquement, qu'il n'entraîne aucune fatigue excessive, qu'il ne soit pas insidieusement dégradant, qu'il ne précipite pas le vieillissement normal de l'homme. » (H. Monod et B.Kapitaniak, op cit, p02.).

3. Le bien être au travail

3.1 Définition du bien être

Actuellement dans la revue de la littérature la notion du bien être appelé notamment la promotion du bien être qui s'émane dans le bien être physique, mental et social; mais ce bien être peut être affecté par les tâches de travail lorsque elles sont contraignantes et incompatibles à l'individu, elles peuvent au fil du temps conduire à des problèmes de santé. (Bruchon Schweitzer, 1994).

La thématique de la santé au travail a produit un grand bruit dans le domaine de la recherche et c'est en 1964 que l'OMS définit La santé psychologique comme un état de bien-être total physique, social et mental de la personne. Ce n'est pas la simple absence de maladie ou d'infirmité » .

Née aux Etats-Unis en 1985, la psychologie de la santé étudie « les facteurs comportementaux et psychosociaux ayant un impact sur la santé » (Bruchon Schweitzer, 1994, p.13). Elle est constituée d'un « ensemble de savoirs fondamentaux appliqués à la compréhension de la santé et de la maladie ». Elle se propose d'apporter à la médecine « des fondements théoriques solides, des techniques de prise en charge des patients, des techniques d'évaluation et de mesure et des modèles réfutables » pour prédire les états de santé ou de maladie ultérieurs. Outre sa production dans le champ de la connaissance, elle poursuit également des objectifs d'applications pratiques constitués sur la base de ces savoirs fondamentaux: « la promotion des comportements et styles de vie sain ; la prévention et le traitement des maladies, l'amélioration de la prise en charge des patients »

Selon Ménard et Brunet la définition authentique du bien-être se centre sur la cohérence entre l'individu et le travail (la nature du travail, les tâches que le travail implique ou les relations que le travail entraîne). Le travail est source de bien-être lorsqu'il permet au travailleur d'agir en cohérence avec « ses valeurs, son éthique et plus largement sa nature profonde ».(NICOLAS,Ph. 2014).

Le bien être au travail est un sentiment qui se produit lorsqu'on adapte le travail à l'homme et on adapte l'homme au travail. Massé et al ont défini les dimensions du bien être au travail en cinq dimensions.

3.2. Les dimensions du bien être

- Le bonheur au travail mesure le degré avec lequel on aime son travail.
- L'équilibre : degré avec lequel les salariés accordent autant d'importance aux activités liées au travail qu'aux activités personnelles.
- La relation positive avec autrui ; degré avec lequel les salariés se sentent appréciés au travail par leurs collègues.
- Le désir d'aller de l'avant : degré avec lequel les salariés ont l'ambition et le désir de réaliser des projets.
- Le bien-être par rapport à soi : degré avec lequel les salariés sont bien dans leur peau.

D'autres dimensions ont été citées par rapport aux indicateurs psychologiques

3.3. Les indicateurs de santé psychologique au travail :

3.3.1. Les indicateurs organisationnels :

- demandes
- ressources

3.3.2. Les indicateurs psychosociaux :

- Climat de travail, climat et culture
- Justice organisationnelle
- Justice distributive
- Justice procédurale

3.3.3. Les indicateurs personnels :

- La résilience : résistance à des conditions difficiles
- L'optimisme : prendre les choses du bon côté
- La pro activité : être actif aller de l'avant

3.4. Les théories du bien-être psychologique

Selon la théorie Bottom-up : le bien-être provient du sentiment de vivre dans des conditions de vie agréables. Il résulte de la combinaison d'événements simples dans différents secteurs de la vie (revenus, états de santé, logement, relations harmonieuses).

La théorie top-down bien-être : le considère provenir de certaines propensions à considérer les circonstances de la vie d'une manière positive (malgré situation financière précaire, problèmes de santé,...). La personnalité des individus influencerait la perception du bien-être (nature optimiste et peu exigeante /la vie).

La théorie du Bien-être social : estime le bien être comme résultat de perceptions et jugements, un fonctionnement dans la réalité sociale, intégration sociale, contribution sociale.

Théories téléologiques : mettent en avant la satisfaction d'un besoin pour atteindre le bien-être. Elles renvoient aux théories de la motivation basées sur la satisfaction des besoins.

La bonne santé physique et psychologique des individus au travail est une richesse et un capital sans prix d'où l'importance de la mise en œuvre des indicateurs des dimensions du bien être au travail représentant une valeur ajoutée permettant de protéger les employés contre les risques psychosociaux et autres pathologies physiques.

Le bien être au travail ouvre un horizon de bonne réalisation et une meilleure production optimale dans l'activité et la tâche, ce qui protège la pérennité de l'entreprise liée notamment au facteur disposition de bonnes conditions physiques du travail qui ne peut se réaliser et se concrétiser qu'à travers l'apport ergonomique ,ce qui nous conduit à présenter cette notion liée à la notion travail et bien être ,d'où ma proposition de dynamique de la triade travail ,bien être et ergonomie.

4. L'ergonomie au travail

4.1. Définitions de l'ergonomie

En réalité on entend rarement parler de la notion «ergonomie» dans le milieu du travail Algérien, plusieurs dirigeants ignorent le sens de ce concept si important, par conséquent nous allons apporter quelques définitions afin de mieux comprendre cette notion.

L'ergonomie trouve son origine en Europe. Etymologiquement, le terme est dérivé du grec ergon (travail) et nomos (règles) pour signifier la science du travail. .(P. Falzon.2004).

Le terme est pour la première fois imaginé et employé en 1857 par un professeur polonais : Wojciech Jastrzebowski, dans un écrit intitulé « Précis d'Ergonomie ou de la science du travail, fondé sur des vérités tirées des sciences de la nature, mais ce terme tombe dans les oubliettes, pour finalement réapparaître en 1949 à l'initiative du britannique Murrell.(M.Neboit).

l'ergonomie est une des branches des sciences et de la technologie qui incorpore ce qui est connu et conceptualisé des caractéristiques biologiques et comportementales de l'homme et qui peut être appliquée de façon valide à la spécification ,à la conception ,à l'évaluation ,à l'utilisation et à la maintenance des produits et systèmes afin d'en assurer la sécurité ,l'efficacité et l'usage satisfaisant par les opérateurs individuels des groupes et des organisations (Brangier,E,2019).

Visant l'amélioration des conditions de travail l'ergonomie peut être définie comme la science du travail ayant pour objet l'adaptation du travail à l'homme. Avoir comme objectif une meilleure adaptation du travail à l'homme implique (dans la mesure du possible) de considérer tous les aspects du travail : physiologiques, psychologiques, facteurs sociaux, facteurs objectifs et subjectifs.

L'ergonomie contribue à la prévention des dangers et risques professionnels et aspire pertinemment à conserver la santé des travailleurs à travers l'intérêt porté à tout ce

qui est lié aux aspects et caractéristiques physiologiques, cognitifs et psychologiques qui interviennent pendant l'activité professionnelle pour assurer une bonne santé et un bien être et un meilleur confort aux employés.

Les intérêts de l'ergonomie se penchent sur deux grands types de problématiques

-Problématique de l'adaptation de l'outil aux caractéristiques physiologiques et morphologiques de l'être humain ou d'une certaine population, c'est l'ergonomie physique

-Problématique de l'adaptation des outils au fonctionnement cognitif des utilisateurs, c'est l'ergonomie cognitive.

Dans ce contexte Jacques Leplat (1989) , estime que l'ergonomie est une technologie dont l'objet est l'aménagement des systèmes hommes-machines ou, plus largement, des conditions de travail, en fonction de critères dont les plus importants regardent le bien-être au travail (confort, satisfaction, santé, sécurité...) ce qui nous amène à parler de l'ergonomie et bien être au travail.

4.2. Ergonomie et bien être au travail

L'individu est le levier et le capital humain de toute entreprise par conséquent il est l'élément de base et le centre d'intérêt de l'organisation qui aspire à la réussite et l'expansion de ses activités et projets, toutefois cette réussite ne peut se réaliser qu'à travers l'amélioration des conditions physiques du travail ,ainsi l'entreprise s'oriente vers l'ergonomie qui solutionne les problèmes liés aux maladies professionnelles qui déclinent souvent de l'absence et le non respect des normes ergonomiques dans la perception et la conception des moyens et outils de travail indispensables pour les différents postes de travail.

4.3. Ergonomiser l'environnement de travail

Les pathologies musculo-squelettiques sont les plus répandues au travail, il en découle un mal être et inconfort au travail suite aux douleurs dorsales, de tendinites ou de problèmes vasculaires dans les jambes. Toutefois ce problème majeur de santé au travail pourrait être réduit et éliminé en se fixant sur les enjeux de l'ergonomie en adaptant et améliorant les conditions de travail selon les besoins de l'entreprise et des individus d'où l'importance de l'environnement du poste de travail pour le bien-être des employés. Cependant l'adaptation du poste de travail de façon ergonomique permet :

- La Préservation de la santé des salariés
- Réponse aux exigences de rentabilité
- Diminution du stress au travail
- Augmentation de la motivation des salariés
- Amélioration du confort des salariés
- Réduction des risques d'apparition de douleurs
- Diminution des coûts liés aux accidents du travail, maladies professionnelles, etc.
- Amélioration de la productivité
- Action pour le bien-être au travail

Plus l'ergonomie est intégrée tôt dans les projets de conception, moindre sont les coûts pour l'entreprise. (www.ergotech.fr/blog/post/26-ergonomie-enjeu-majeur-performance).

5. Conclusion :

La triade travail , bien être et ergonomie représente un levier de réussite d'une entreprise, c'est un facteur pertinent dans le développement et l'instauration d'une efficacité et une efficience et une performance au travail ,d'ailleurs le bien être protège les individus au travail des risques de pathologies professionnelles , des accidents de travail ;les encourage et motive à promouvoir la production et à améliorer

leur qualité, c'est un facteur important dans la diminution du taux d'absentéisme et de turn over .

Pour conserver et améliorer la santé mentale de l'individu au travail, l'ergonomie consiste à adapter l'outil de travail à caractéristiques physiologiques, morphologiques et cognitifs de l'individu dans un cadre professionnel confortable loin de la pénibilité des tâches en aboutissant à une satisfaction des salariés et une efficacité des conduites opératoires et un sentiment de bien être .

Bibliographie

- Brangier. E.(2019). Ergonomie dans Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés .
- Falzon.P.Nature, Objectif et Connaissances de l'ergonomie, (sous-direction de pierre Falzon, ergonom.
- Falzon, P.(2004). Nature, Objectif et Connaissances de l'ergonomie, (sous-direction de pierre Falzon, ergonomie), Edition Presses Universitaire De France, Paris.
- Laville. A. (2001). Repères Pour une histoire de l'ergonomie francophone, compte rendu du congrès self-ace, les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie,
- Proceedings of the SELF-ACE 2001 Conference – Ergonomics for changing work
- Neboit.M.Histoire de l'ergonomie, SELF, France, sd, p02.
- Nicolas, Ph.(2014). Bien-être au travail et la performance économique, Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, Rhône-Alpes.
- (www.ergotech.fr/blog/post/26-ergonomie-enjeu-majeur-performance)
- Société d'Ergonomie de Langue Française, Définitions, op cit, consulté le 14/04/2020, 11h15.
- Schweitzer.BR. Dantzer.M. (1994). Introduction à la psychologie de la santé.
- Paris: PUF ,1994.

