Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 66 (1974)
Heft: 6-7

Artikel: L'humanisation du milieu de travail
Autor: Tarabusi, Agostino
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385736

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Organe mensuel de l'Union syndicale suisse

Revue syndicale suisse

N° 6/7 Juin/Juillet 1974 66e année

L'humanisation du milieu de travail

Par Agostino Tarabusi

Depuis des millénaires, l'homme transforme son environnement pour exister. Le progrès technologique, la division du travail, la rationalisation et l'automation ont profondément modifié les méthodes de travail. Leur évolution se poursuit. Elle vise à atteindre le rendement le plus élevé.

Cette conception apparaît à maints égards incompatible avec l'humanisation du travail pour laquelle luttent les syndicats. On peut affirmer, sans qu'il soit besoin de le démontrer, que les objectifs du syndicalisme et ceux de l'économie capitaliste ne coïncident que rarement. Ceux des entreprises ont la priorité. Le travail est organisé au premier chef en fonction du profit et non pas en fonction de l'homme. Trop souvent encore, c'est le travailleur qui doit s'adapter à la machine alors que l'humanisation du travail exige l'inverse. Ces réalités, encore écrasantes malgré les efforts faits en matière d'ergonomie, ont provoqué – et continuent à déclencher de nombreux conflits. On songe ici à ceux qui ont éclaté récemment à la Fiat/Turin, en Allemagne du Sud et ailleurs pour imposer une organisation plus humaine du travail.

Le progrès scientifique et technique, quand il n'est pas contrôlé, dégrade l'environnement, menace l'existence même de l'homme. Le problème de la protection de l'espace vital et de l'individu est à l'ordre du jour. Mais on ne peut se défendre du sentiment que les menaces qui pèsent sur les travailleurs occupés dans les entreprises sont encore trop négligés.

Le mouvement syndical s'en préoccupe attentivement. Il met toujours plus fortement l'accent sur l'organisation du travail parce que l'homme passe la plus grande partie de sa vie consciente dans l'entreprise.

Il est incontestable que l'on est très loin d'être au bout de l'effort visant à protéger le travailleur contre le bruit, les substances toxiques, la pollution de l'air, le surmenage nerveux et qu'il y a encore beaucoup à faire pour que l'hygiène industrielle réponde aux exigences que requiert une protection efficace de l'homme qui

travaille. Les risques d'accidents et de maladies professionnels restent trop nombreux.
Les syndicats intensifient leur action dans ce domaine: par le biais de la législation et dans l'entreprise (élargissement des attributions des commissions du personnel, institution de comités de sécurité, etc.).

L'humanisation du travail

doit concourir tout ensemble à garantir la dignité du travailleur et à protéger sa santé – physique et psychique. Une attention toute particulière doit être vouée à l'organisation du travail (cadences, normes, primes au rendement, contrôles, monotonie des gestes répétitifs, diversification, etc.). La médecine du travail doit être développée et le nombre des médecins d'entreprises augmenté.
Le mouvement syndical a mis au point des thèses de l'humanisation du milieu de travail.[1] La place nous manque pour entrer dans les détails. Ce qui importe ici, c'est d'éclairer succinctement les relations entre l'homme et le travail. Mais avant de poursuivre, il convient de se demander: qu'est-ce que le travail? Par ce terme, on entend toute activité déployée en vue d'atteindre un but déterminé. L'ensemble de ces activités assure la satisfaction des besoins: matériels et spirituels. Le travail étant indispensable à l'homme, le droit au travail figure, eo ipso, parmi les droits fondamentaux.

La conception économique du travail

Selon l'économie classique, le travail est l'un des trois facteurs de la production avec le sol et le capital. En 1807, l'économiste anglais Ricardo a conféré au travail la priorité sur les deux autres facteurs. Ultérieurement, Marx a affirmé que le travail est à l'origine de toutes les richesses. Les encycliques «Rerum Novarum» et «Quadragesimo Anno» ont confirmé la constatation de Marx.

Le travail dans l'optique de l'entreprise

Dans cette optique, le travail est l'ensemble des activités déployées pour permettre à l'entreprise d'atteindre ses objectifs. Leur éventail est large: direction, planification, administration, exécution, contrôle, etc.
Le tandem «homme–machine» est aujourd'hui le symbole d'innombrables activités. L'entreprise vise à réaliser le profit le plus élevé possible. A cet effet, elle exige du travailleur un rendement maximal.

[1] «Menschengerechte Arbeitsgestaltung» (en allemand seulement), disponible auprès de l'USS, au prix de fr. 1.80.

Le travail dans l'optique de l'ergonomie

En termes d'ergonomie, le travail est la somme d'information et d'effort investie dans une activité. L'ergonomie – la science du travail humain – repose sur l'analyse des qualités et capacités de l'organisme. Ces recherches sont la condition de l'adaptation du travail à l'homme, et inversement. L'application de leurs résultats concourt à humaniser le travail. (Consulter à ce propos l'étude «Menschengerechte Arbeitsgestaltung», publiée en commun, en 1972, par les Unions syndicales de Suisse, d'Allemagne et d'Autriche).

Le travail dans l'optique sociale

La fonction du travail n'est pas économique seulement: elle est sociale aussi – et prioritairement. Le travail doit mettre l'homme pleinement en mesure de vivre dans des conditions de dignité. La dignité implique le droit de participer de la manière la plus équitable à l'accroissement de la prospérité générale. Elle implique aussi la satisfaction dans le travail; celle-ci suppose à son tour l'épanouissement de la personne, l'exercice de responsabilités, des possibilités de promotion conformes à l'effort fourni et aux qualifications.

Le travail dans l'optique de la profession

L'activité professionnelle n'a pas pour seul but d'assurer un gain. Elle doit aussi, nous insistons sur ce point, donner du contentement. C'est essentiel, l'homme lui consacrant la majeure partie de son existence et, chaque jour, plus de la moitié de sa vie consciente. L'évolution de la technologie transforme constamment les activités de l'homme. Des professions disparaissent, d'autres apparaissent. Le déroulement du travail se modifie. On exige de l'homme une capacité d'adaptation et une mobilité toujours plus grandes. Personne n'est plus assuré de pouvoir exercer sa vie durant la même activité. Perfectionnement, réadaptation, recyclage sont d'inéluctables impératifs.

Le travail: élément de l'épanouissement de la personne

Le souci majeur de l'homme – dans la vie du travail également – c'est son épanouissement. Il ne fait preuve d'initiative, il n'intensifiera volontairement son effort que dans la mesure où il a le sentiment que l'organisation du travail est conçue de manière à concourir à cet épanouissement. On a reconnu depuis longtemps que la satisfaction dans le travail est un élément de la santé physique et psychique, un stimulant. Inversement, les conséquences psychosomatiques négatives de l'évolution technologique et d'une organi-

sation inhumaine du travail sont pesantes, et même dramatiques pour l'individu – sans parler de leurs répercussions sur la productivité. Trop d'employeurs négligent encore ces réalités.

Formes nouvelles de l'organisation du travail

Pour corriger ces conséquences, on multiplie les études – on songe en passant à celle de l'OIT – pour organiser le travail de manière que l'homme y trouve satisfaction. Les expériences en cours visent à plusieurs objectifs. On cherche, en particulier, à rompre la monotonie de certains travaux par un «enrichissement des tâches», à remplacer le travail à la chaîne par d'autres formules d'organisation qui permettraient au travailleur d'être associé à chacune des étapes du processus de production au lieu d'effectuer une opération partielle seulement. Ces innovations doivent mettre fin au régime que Friedmann qualifie de «travail en miettes». Ces réformes doivent permettre de restaurer le sens des responsabilités et l'initiative: éléments de la joie au travail. Ces méthodes impliquent la constitution d'équipes autonomes assumant certaines tâches en régie. La place nous manque pour exposer la diversité des expériences qui ont été annoncées; elles ont déjà fait l'objet d'une abondante littérature.
Les employeurs suivent avec attention ces recherches. Confrontés à une pénurie de main-d'œuvre ils ont intérêt à de nouvelles formules d'organisation du travail propres à diminuer l'absentéisme ou les mutations. Les syndicats vouent également grande attention à ces nouvelles formules – mais dans une autre optique. Tandis que le patronat voit avant tout dans ces réformes du processus de production une possibilité d'augmenter la productivité, les syndicats y voient un moyen d'humaniser le travail, de modifier la condition du travailleur dans l'entreprise, de répondre aux exigences de la dignité – que l'industrie a trop fortement négligées jusqu'à maintenant. L'amélioration de la formation – générale et professionnelle – l'institution d'un régime de participation figurent parmi les conditions d'une véritable humanisation du travail, avec tout ce qu'elle implique – dans l'intérêt de la société tout entière – de créativité, de satisfaction personnelle et d'épanouissement.