

ERGO, PSYCHO, KEZAKO ?

OCTOBRE 2025

3 pages pour comprendre l'ergonomie
et la psychologie du travail

L'ergonomie se focalise sur le travail.
Ce qu'on doit faire, ce qu'on fait réellement,
ce qu'on ne fait pas et pourquoi.

Pour elle, le travail doit s'adapter à l'humain.

La psychologie du travail s'intéresse aux rapports
entre humains et travail.

Ce qui fait mal et ce qui fait ressource.

Pour elle, l'humain s'adapte sans cesse
au travail.



Méthodologie d'intervention ergonomique

Lancement de la démarche

› Poser des bases solides pour assurer l'adhésion à la démarche

1. Création d'un Comité de pilotage (Copil).
2. Sensibilisation des différents acteurs du Copil (direction, managers, référent HSE, représentants du personnel...) aux enjeux de la démarche.
3. Information de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

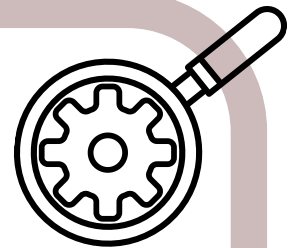


Cette dernière étape est cruciale pour que l'intervention soit comprise et acceptée !



Focus sur...

L'ergonomie organisationnelle



› L'ergonomie organisationnelle s'intéresse aux dynamiques à l'œuvre dans une entreprise, un service, voire même entre deux individus.

Elle s'attache à identifier quels facteurs humains opèrent dans une situation, tels que les liens hiérarchiques, l'organisation d'un open space, l'injustice organisationnelle, les différents types de reconnaissance, les conflits...

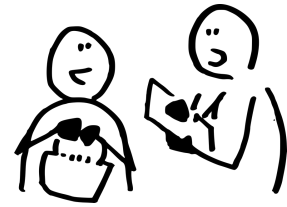
On entend souvent parler de cette ergonomie sous l'angle des risques psychosociaux (RPS).

C'est une ergonomie majoritairement curative et corrective (le problème est déjà là).

Le saviez-vous ? Les RPS peuvent être un facteur important dans les TMS.

Fiche outil psychologie du travail

Faire s'exprimer les individus - L'entretien individuel



2

› Vise à mieux comprendre le vécu d'un salarié

Entendre comment chacun vit une situation et agit en conséquence

Identifier des enjeux et des facteurs supplémentaires

Comprendre le travail réel

S'imprégner des dynamiques relationnelles à l'œuvre

Expliciter la démarche d'intervention plus en détails



Focus sur... Les jeux de rôles

› Plus souvent médiatisés comme un loisir, les jeux de rôles peuvent être des outils intéressants pour questionner les rôles dans une équipe et les réinventer.

Que se passe-t-il si le stagiaire assure la fonction de chef de groupe ?

Comment mieux comprendre le travail d'un autre service qu'en effectuant ses tâches ?

Quels sont les atouts invisibles d'un salarié qui seraient révélés dans un autre contexte ?

Et si une équipe décidait de tester une nouvelle organisation le temps d'un atelier ?

Est-ce que les arguments sont toujours les mêmes si les 2 parties du conflit doivent inverser les rôles ?

Pour en savoir plus

