

Les évolutions du travail concernent aussi la manière dont on en discute, en particulier dans les entreprises ou administrations. Les changements législatifs récents ont de plus contribué à modifier le cadre des échanges.

Transformer le travail passe par sa mise en discussion au sein des organisations dans lesquelles nous intervenons. Pour cela, nous formalisons des analyses, des diagnostics, dont nous ne savons pas toujours comment les acteurs vont s'en saisir, comment ils vont leur donner une suite, ce qu'ils vont en retenir en termes de transformation des situations ou d'actions de prévention. Cela va dépendre en grande partie de la manière dont ils vont faire vivre les débats que nous avons initiés, de la lecture qu'ils vont faire des analyses que nous avons produites, souvent avec eux. Nous pouvons parfois construire, de manière conjointe, des dispositifs d'accompagnement mais nos propositions vont toujours devoir se confronter, parfois dans des contextes conflictuels, à d'autres logiques qui président au fonctionnement de l'organisation et aux choix stratégiques des différents acteurs.

C'est dans cet espace que le dialogue professionnel, au sein de la ligne managériale ou dans les collectifs de travail, et ce que l'on nomme « dialogue social », entendu comme les échanges plus ou moins formalisés entre l'employeur et les représentants des salariés, vont jouer un rôle important dans la détermination des actions possibles. Ceci est d'autant plus vrai quand il s'agit de sortir d'une situation de crise économique, d'un conflit social ou d'engager d'importants changements organisationnels ou techniques.

Une intervention en ergonomie sert bien sûr à transformer des situations de travail, à concevoir des produits, des objets, des organisations. Mais l'intervention sert aussi à initier des processus dans lesquels on cherche à donner une place aux salariés concernés, autrement dit une construction sociale qui correspond à la fois à une éthique professionnelle et à une vision de la performance d'une organisation. Dialogue professionnel et dialogue social font partie des manières possibles de faire vivre l'apport des ergonomes, de rendre opérantes leurs propositions. Leur développement peut, à ce titre, être une cible de l'intervention, et ce que nous dessinons à travers cet objectif, c'est aussi une vision de la démocratie dans les organisations, dans le cadre d'une approche pédagogique de nos interventions.

Dès lors, de nombreuses questions méritent d'être mises en discussion :

- Comment nous y prenons-nous, précisément, pour favoriser les débats sur le travail ?
- Comment le point de vue du travail contribue-t-il à nourrir les dialogues social et professionnel ?
- Comment articulons-nous, concrètement, dialogue social et dialogue professionnel et comment l'ergonome construit-il son positionnement vis-à-vis des différents acteurs ?
- Quelle est la place du dialogue social dans les interventions en ergonomie ? Est-il un simple élément contextuel, ou également un objet d'intervention, et donc de transformation ?

C'est ce que nous souhaitons partager lors de ces journées à partir d'expériences construites dans des interventions de natures très diverses.

Les inscriptions seront possibles en ligne courant novembre (<http://jdb-ergonomie.fr>). Si vous avez participé aux Journées 2026, vous recevrez automatiquement un message avec le lien vers le portail des Journées. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez communiquer votre adresse à :

Secrétariat Journées de Bordeaux 2027 - ADERA Service - CS 60040 33608 PESSAC Cedex
jdb@adera.fr

Le comité scientifique et le comité d'organisation se réjouissent de vous accueillir à Bordeaux pour ces 33^e Journées.