

Textos Históricos

Análisis y estructura del trabajo de Jean-Marie Faverge [1]

Régis Ouvrier-Bonnaz

[1] Traducción del artículo realizada por Jesús Villena.

Groupe de recherche sur l'histoire du travail et de l'orientation
 Centre de Recherche sur le Travail et le Développement
 Conservatoire National des Arts et Métiers
 41, Rue Gay Lussac 75005
 Paris, France
regis.ouvrier_bonnaz@cnam.fr

Este primer texto de Jean-Marie Faverge (1912-1988) [1] presentado en la rúbrica “Textos Históricos” de la revista puede sorprender al lector de hoy en día por la aridez de su concisión crítica. Su primer mérito es el de ir a lo esencial en su forma de cuestionar un método analítico que, fragmentando el estudio del comportamiento humano en el trabajo, no permite tenerlo en cuenta. En esta breve presentación, partiremos del contexto de la época para comprender mejor y estudiar los problemas expuestos y hacer así una comparación con aquellos a los que nos enfrentamos hoy en día. Como dijo Clot (2008, p.2), director del Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD) del Conservatoire National des Arts et Métiers del que forma parte el Groupe de Recherche sur l'histoire du Travail et de l'Orientation (GRESHTO) que coordinamos, lo que nos interesa aquí, es “buscar en los antiguos cómo podemos medir los problemas modernos”.

Para Faverge, el método psicotécnico, cuando intenta aislar los elementos de su estructura de conjunto para explicitar el comportamiento del trabajador en situación de trabajo, no permite “dar cuenta del comportamiento real y no puede más que hacer nacer el verbalismo”. El propósito es categórico y por ser perfectamente comprensible necesita de una perspectiva histórica que considere la obra de Faverge y su inscripción institucional. Lo que interesa de esa obra para el análisis del trabajo está actualmente bien establecido, como muestran los textos publicados en el homenaje que le tributó la revista “Travail Humain” en 1982. En un texto con un título sugerente “La politique du regard” [la política de la mirada], de Keyser (1982, p. 95) precisa el carácter innovador de esta aportación: *“Las obras clásicas de psicología industrial que precedieron a Faverge o que no fueron influenciadas por él, sorprenden al lector por una característica doble: la ausencia de relieve y la influencia que intentan ejercer sobre los trabajadores... les falta la “distancia” que permite, a través del comportamiento, descubrir la actividad psicológica... él, de forma más o menos hábil, se preocupa más bien poco de plegar al individuo a los imperativos de la producción. Es la dinámica de las relaciones que éste mantiene con su medio de trabajo lo que le interesa, y sus eventuales perturbaciones”*. Y añade, rindiendo homenaje al respeto que Faverge tenía por el trabajo de los profesionales: *“nosotros no descubrimos nada,*

decía Faverge. Nosotros nunca descubrimos nada. Nosotros nos contentamos en dar luz a aquello que estaba en la sombra". Faverge relativiza la posición de especialista: los profesionales son los que están mejor colocados para hablar de su trabajo. Ellos pueden decir y explicar si les damos los medios.

Este texto no se puede comprender en su totalidad si nos abstraemos de su medio de publicación y del organismo que asegura su soporte de difusión. Aparece roneotipado en el primer número del Bulletin du Centre d'Etudes et de Recherches Psychotechniques (CERP) creado en 1946. Ombredane (1898-1958) fue nombrado director de este centro y recluta en 1947 a un profesor de matemáticas, Jean-Marie Faverge, a quien le confía la dirección de un servicio de tratamiento estadístico. En ese año de 1946, tiene que formarse con urgencia mano-de-obra cualificada, susceptible de ayudar en la reconstrucción de un país duramente afectado por cinco años de guerra. El CERP se ubica bajo la tutela, compartida, del Ministère du Travail y de un organismo, la Association pour la formation rationnelle de la main-d'oeuvre (AFRMO) du centre scientifique de la main d'oeuvre (CSMO) creado en 1938 bajo la responsabilidad científica de J.-M. Lahy (1872-1945). La misión de AFRMO es la de asumir la iniciativa de todos los estudios relativos a las condiciones fisiológicas y psicotécnicas del trabajo, de elaborar los métodos de selección y de formación profesional, de proceder a la formación de los seleccionadores y de los monitores de los centros de formación profesional. Dos concepciones de la psicotécnica, de la formación de psicotécnicos y de los métodos a utilizar para la selección profesional se oponen, la de la Direction de l'Enseignement Technique do Ministère de l'Education Nationale, y la preconizada por la Direction de la main d'oeuvre du Ministère du Travail apoyada por el Institut National de Formation des Cadres (INFCP) que privilegia un método de selección, llamado "método Carrard" (1953), nombre de un ingeniero suizo fundador en 1927 de la «Fondation suisse pour la psychotechnique». Las razones de esa elección, probablemente ligadas, en parte, a un encuentro tardío entre el Ministerio de Trabajo y de la Psicotécnica, parecen bastante obscuras. El "método Carrard" se construye teniendo por base una descomposición analítica de los gestos profesionales susceptibles de permitir la articulación entre los métodos de selección y aprendizaje, lo que lo aleja de las preocupaciones de la escuela francesa de psicotécnica ^[2]. Faverge denuncia los procedimientos de selección basados exclusivamente en la observación del "comportamiento aparente" asociándose así a la posición expresada desde 1931 por Lahy: *"cuando determinamos las aptitudes mentales y motrices del sujeto mientras ejecuta su trabajo, tenemos que expresarlo en lenguaje psicológico. No hay correspondencia rigurosa entre cada una de esas aptitudes y las "funciones" que, siguiendo los datos de la psicología clásica, fragmentan al individuo. Cuando creemos descubrir, por ejemplo, que la atención interviene en un trabajo, nosotros sentimos sin embargo que los test habituales de atención concentrada y atención difusa no llegarán a alcanzar la función – muy compleja – que se utiliza en realidad"* (Lahy & Korngold, 1931, p. 133). La crítica de Faverge es incontestable y se realiza tras un estudio riguroso del método Carrard durante 1947, por

encargo de Ombredane. Construida a partir de una evaluación estadística rigurosa, se inscribe en la crítica llevada a cabo en el marco más general de la teoría de las aptitudes. Como precisa Jacques Leplat, quien sucede a Faverge en la dirección del servicio de investigación del CERP en 1958: *"la relectura de las discusiones que apasionaron a los psicólogos de esa época puede ayudar a comprender mejor los conceptos más en moda hoy en día, pero cuya naturaleza no siempre está claramente definida"* (1991, p. 265). El análisis de Faverge conserva toda su pertinencia en un momento en que la noción de aptitud reaparece sin gran criterio, escondiéndose a veces bajo la vestimenta moderna de competencia ^[3].

Su cuestionamiento está completamente descrita en el artículo presentado y se apoya en una primera parte en una crítica a los métodos utilizados en el marco de la racionalización del trabajo por el análisis de los tiempos en el trabajo resultantes del taylorismo y fordismo de la primera mitad del siglo XX y más particularmente sobre el "Methods-Time Measurement" (MTM). Este método descompone cada gesto realizado por un ejecutante y lo codifica atribuyéndole una letra, por ejemplo la letra R para la acción que consiste en "alcanzar" (se utilizan así 19 códigos). Para Faverge, «Un elemento, tal como esperar o volverse, tienen un significado y se corre el riesgo de hacer una mala separación si aislamos el gesto de su objeto». La acción no nace de la nada. Este punto de vista implica una distinción conceptual: el objeto de la operación y el objeto de la acción no se superponen. No hay acción sin intención, sin representación consciente del resultado a alcanzar. Parte de este punto de vista para desarrollar su crítica de la noción de aptitud. Censura el "método Carrard", su definición imprecisa de aptitud y la descomposición arbitraria de la actividad a la que conduce. Apoya su crítica en el ejemplo del perfil-tipo de la modista de camisas de hombre (perfil dado en el artículo): "No vamos a parar para sonreír por la preocupación de precisión en los grados de aptitud, no insistiremos en conocer la población de referencia para la que los porcentajes son válidos, ni cuestionaremos si las variables son cuantitativas y apreciables en grados, etc... examinaremos simplemente las dos rubricas "vistazo" y "precisión gestual" que el autor considera como particularmente importantes para este puesto de trabajo".

Faverge pregunta: "Qué se entiende por golpe de vista". Esta interrogación es retomada prácticamente palabra por palabra en el capítulo V del libro escrito con Ombredane publicado en 1955 "El Análisis del Trabajo". Se interroga a partir del aprendizaje de la operación de enladrillado que él mismo condujo, como aparece en el artículo, precisando así, sin exagerar, la importancia del aprendizaje de la profesión o de ciertos gestos de la profesión en situación para el psicólogo del trabajo. Faverge es lúcido, desconfía del dogma de la experiencia inmediata, «nuestras primeras observaciones, cuando aprendemos una profesión para comprenderla, son poco importantes con frecuencia, cualquiera que sea el interés que ponemos en su observación, porque la naturaleza del trabajo cambia a continuación y corresponden sólo a un momento del aprendizaje rápidamente borrado». Esto es válida para la tarea que consiste en hacer un muro de ladrillos: «un buen día... constatamos que posicionamos bien y

rápidamente los ladrillos, que nos alejamos de las recomendaciones, limitándonos a colocar nuestros ladrillos sin dudas, orientándolo por un vistazo al canto de la derecha, formado por la arista vertical de nuestros ladrillos y la arista horizontal de los ladrillos de la fila de abajo. Faverge deduce que el éxito de la actividad descrita no está relacionada con la posesión de una aptitud específica, sino por una competencia adquirida progresivamente, que consiste en colocar el ojo en el lugar adecuado. Para él, «estamos lejos de las capacidades ligadas a los mecanismos del espíritu: juicio, raciocinio, atención» tales como fueron definidas por el “método Carrard”. En la misma lógica da, al final del artículo, el ejemplo de una tarea de soldadura para mostrar los peligros de un análisis sumario, que conduciría a una identificación equivocada de la dificultad crítica de la actividad. Para él, como indica en la conclusión a partir de este ejemplo, «aptitud... no representa nada sin el significado de la tarea propuesta». Como buen matemático, Faverge atribuye al análisis factorial el mérito de permitir reagrupar las tareas en función de su significado. Para Clot y Leplat (2005, p. 296), Faverge parece haber sido uno de los primeros en ver «el interés del método clínico en el análisis de la forma de adquisición de la experiencia y en el análisis de las competencias tácitas o incorporadas». Al tener en cuenta este significado, ligado a la resolución de la tarea, Faverge hará una constatación: ninguna actividad se parece a otra. Esta diversidad lleva a la elección del eje de observación y de su planteamiento metodológico. Este texto “Estructura y análisis del trabajo”, publicado en 1952, anuncia el arranque del movimiento de ergonomía de lengua francesa. Su gran mérito es el de introducir un problema de fondo que no para de interrogar a la psicología en general y a la psicología del trabajo en particular, relativo a la relación entre lo singular, asociado a la variabilidad de conductas observadas en situación y a la generalización, necesaria en el procedimiento científico. De este modo, el análisis de Faverge sigue siendo actual.

[1] Puede reportarse a la biografía de este autor editada en el Bulletin de SELF, nº 149, Marzo 2008, 12-19.

[2] Sobre la historia de la escuela francesa de psicotécnica y la aportación de J.-M. Lahy, puede reportarse al artículo editado en la revista: Ouvrier-Bonnaz, R. (2007). La psicología en Francia de 1870 a 1840, de una ciencia aplicada a una asignatura universitaria. *Laboreal*, 3, (1), 57-63.

<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471122987295752361>

[3] El texto de propuestas de recomendación del parlamento europeo sobre las competencias-clave para la educación y la formación a lo largo de la vida (Comisión de las Comunidades Europea, Bruselas, 2005/0221) define de esta forma sin análisis crítico la competencia como “un conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes” retomando casi de forma idéntica la definición de Carrard (1953, p. 32) de “hombre inteligente”.

Referencias Bibliográficas

- Carrard, A. (1953). *Psychologie de l'homme au travail*. Berne et Paris: Delachaux et Niestlé.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF.
- Clot, Y. & Leplat, J. (2005). La méthode clinique en ergonomie et en psychologie du travail. *Le Travail Humain*, Vol. 68, 4, 289-316.
- De Keyser, V. (1982). La politique du regard. In Hommage à Jean-Marie Faverge. *Le Travail Humain*, Vol. 45, 1, 94-100.
- Lahy, J.-M. & Korngold, S. (1931). Sélection des opératrices de machines comptables. *L'Année psychologique*, 32, 131-149.
- Leplat, J. (1991). Compétence et ergonomie. In R. Amalberti, M. de Montmolin & J. Theureau (dir.). *Modèles en analyse du travail* [pp.263-278]. Liège: Mardaga.
- Ombredanne, A. & Faverge, J.-M. (1955). *L'analyse du travail*. Paris: PUF.

Análise e estrutura do trabalho de Jean-Marie Faverge

Analyse et structure du travail de Jean-Marie Faverge

Analysis and structure of the work of Jean-Marie Faverge

Como referenciar este artículo?

Ouvrier-Bonnaz, R. (2009/1952). Análise e estrutura do trabalho de Jean-Marie Faverge. *Laboreal*, 5, (2), 80-82.

<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112372266:813831>