



**HAL**  
open science

## Du développement durable au développement des individus, des collectifs et des organisations : activité, usages et valeurs

Chloé Le Bail, Leïla Boudra, Valérie Zara-Meylan

### ► To cite this version:

Chloé Le Bail, Leïla Boudra, Valérie Zara-Meylan. Du développement durable au développement des individus, des collectifs et des organisations : activité, usages et valeurs. 55e congrès de la SELF. L'activité et ses frontières – Penser et agir sur les transformations de nos sociétés, Revue @ctivités (SELF), Jan 2021, Paris (en ligne), France. pp.312-316. hal-03181324

**HAL Id: hal-03181324**

**<https://hal.science/hal-03181324>**

Submitted on 31 Mar 2021

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# Du développement durable au développement des individus, des collectifs et des organisations : activité, usages et valeurs

**Chloé Le Bail<sup>1</sup>, Leïla Boudra<sup>2</sup> et Valérie Zara-Meylan<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>AgroParisTech, UFR MIDEAL, UMR SayFood, [lebail.chloe@gmail.com](mailto:lebail.chloe@gmail.com)

<sup>2</sup>CNAM, CRTD (EA 4132), [leila.boudra@hotmail.fr](mailto:leila.boudra@hotmail.fr)

<sup>3</sup>CEET CNAM, CRTD, Gis CREAPT, [valerie.meylan@lecnam.net](mailto:valerie.meylan@lecnam.net)

**Résumé.** Cette communication propose une réflexion sur l'intervention à visée développementale mobilisée dans le cadre du développement durable. À partir de deux recherche-interventions – l'une pour la prévention des risques professionnels dans le secteur du tri des déchets ménagers ; l'autre pour la conception d'un espace d'habitat durable – nous discutons des valeurs investies dans l'activité des opérateurs ou des usagers, soutenant que ces valeurs peuvent être un vecteur de développement des sujets, des collectifs et des organisations, et un support au développement durable (économique, environnemental et social). Mais leur prise en compte suppose des débats collectifs et interroge l'échelle d'action pour la transformation. Nous discutons alors ce qu'impliquent les débats fondés sur les valeurs en parallèle des débats sur les autres dimensions de l'activité.

*Mots-clés : intervention développementale, développement durable, activité, valeurs*

## From Sustainable Development to the development of people, groups and organizations: activity, uses and values

**Abstract.** This paper proposes a discussion on developmental intervention mobilized within the context of Sustainable Development. Based on the description of two research-interventions – one concerns the prevention of occupational risks within the sector of household waste sorting; the other one concerns the design of a sustainable neighborhood – we discuss the values embedded in the operators (or users) activity. We argue that such values drive both the development of people, groups and organizations and the Sustainable Development (economic, environmental, social). But taking values into account involves collective debates and questions the scale of action to transform situations. We finally discuss what values-based debates imply in comparison with debates on other dimensions of activity.

*Keywords: developmental intervention, Sustainable Development, activity, values*

\*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Paris, les 16, 17 et 18 septembre 2020. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

Le Bail, C., Boudra, L. & Zara-Meylan, V. (2020). Du développement durable au développement des individus, des collectifs et des organisations : activité, usages et valeurs. Actes du 55ème Congrès de la SELF, L'activité et ses frontières. Penser et agir sur les transformations de nos sociétés. Paris, 16, 17 et 18 septembre 2020.

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page.

## INTRODUCTION

L'ergonomie et les ergonomes se saisissent de plus en plus des enjeux du développement durable, ce qui interroge les modèles théoriques et méthodologiques de la discipline (Guibourdenche, Cahour & Cerf, 2016 ; Guibourdenche & Cahour, 2019) ainsi que son éthique professionnelle (Bourmaud et al., 2019). Dans ce contexte, cette communication<sup>1</sup> vise à présenter et à articuler deux recherche-interventions qui soutiennent de manière conjointe le développement durable et le développement des individus, des collectifs et des organisations (Falzon, 2013 ; Barcellini, 2017). Les deux interventions sont de nature et de temporalité diverses. La première concerne la prévention des risques professionnels dans des centres de tri des déchets d'emballages ménagers. La seconde concerne l'anticipation d'un quartier durable, propice à une gestion partagée des ressources entre citoyens. Les résultats des deux études, ainsi que leur articulation, nous amènent à discuter l'intervention développementale lorsque celle-ci s'inscrit dans le contexte du développement durable. Notamment, nous montrons comment la question de la mise en débat des valeurs (relatives au développement durable et à la citoyenneté) constitue une dimension incontournable de l'intervention développementale.

## DEVELOPPEMENT, DEVELOPPEMENT DURABLE ET PLACE DES VALEURS

### L'intervention développementale

Le développement peut être appréhendé de multiples façons en fonction de l'objet auquel il se réfère. D'une manière générale, on peut penser que le développement relève d'un processus dont les facteurs peuvent être endogènes ou exogènes. Nous appréhendons l'intervention développementale à travers son ambition de créer et de soutenir des espaces de débats sur le travail (ses critères, ses règles, ses normes et ses valeurs) ; dans le sens où, la discussion et la co-élaboration de solutions face aux conflits et difficultés rencontrés dans le travail, sont source de raisonnement, d'intercompréhension, d'apprentissages et donc de développement (Barcellini, 2017). Il s'agit ainsi de proposer des ressources visant à initier et produire des transformations favorables au vivre en santé des individus et des collectifs, en considérant l'activité comme socle et vecteur du développement (Prévo-Carpentier & Boudra, 2020). En ce sens, le développement s'entend comme une réalisation collective et concertée s'appuyant sur « un travail constant de ceux qui simultanément créent le monde et qui, dans et par ces actes créatifs de changement, se mettent eux-mêmes en existence » (Stetsenko, 2015, p.108, traduit par les auteures). Notre point de vue ici est de considérer le développement comme un enjeu

à la fois épistémique et transformatif, un double enjeu de production de connaissances sur l'activité et d'action transformatrice de celle-ci, idéologiquement, culturellement et socialement situé (Stetsenko, *op.cit.*).

### Le développement durable

Le développement durable s'entend comme « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs » (Brundtland, 1987, p.40). Il repose sur trois piliers fondamentaux : environnemental, social et économique (*ibid.*) et pour lesquels une contribution simultanée est attendue (Brunel, 2012).

Désormais institué comme cadre de réflexion mondial, le développement durable propose des valeurs et des normes génériques visant la durabilité des ressources (sociales, environnementales et économiques) que les individus peuvent mobiliser et entre lesquelles ils devront parfois arbitrer au niveau micro, tenant compte de leurs propres valeurs et des champs et possibilités d'action qu'ils peuvent ouvrir. Ces normes et valeurs émergent dans le domaine du travail, considéré comme un besoin fondamental par le rapport Brundtland (*op.cit.*) et qui constitue une dimension centrale de la durabilité sociale (Duarte et al., 2015), sans pour autant s'y limiter puisque le développement durable concerne l'ensemble des aspects de la vie quotidienne et notamment la citoyenneté. Celle-ci implique que les droits et les devoirs des citoyens sont guidés par des normes et des valeurs. Ainsi elle est « le produit de contradictions et de réglementations, de conflits et de consensus, de valeurs partagées et de confrontations d'idées d'autant plus intégratrices qu'elles s'opposent vigoureusement » (Le Pors, 2011, p.9). L'éco-citoyenneté quant à elle, intègre la pensée écologique dans ce débat sur les normes sociales, les règles, les obligations et les responsabilités des citoyens vis-à-vis de leurs environnements naturel, physique, social et organisationnel (Dean, 2001).

### Quel enjeu du débat sur les valeurs ?

De notre point de vue, l'un des enjeux est d'offrir la possibilité de débattre sur les besoins et attentes, les points de vue, les normes et les règles, et les systèmes de valeurs : non seulement les valeurs du travail, mais aussi les valeurs démocratiques et citoyennes relatives au développement durable. Ces deux « typologies » de valeurs devant même s'articuler pour un soutien conjoint du développement durable et du développement des individus, des collectifs et des organisations.

Dans les sociétés et les organisations humaines, les systèmes de valeurs constituent un socle normatif socialement et culturellement situé. Cela a donné naissance à différentes conceptions de principes et

<sup>1</sup> Il s'agit d'un prolongement des échanges qui ont été initiés dans la commission « Concevoir pour le Développement

Durable » d'ARPEGE (Association pour la Recherche en Psychologie Ergonomique et Ergonomie).

valeurs, qu'on appelle souvent « morales » ou « idéologies », *i.e.* un « système d'opinions qui, en se fondant sur un système de valeurs admis, détermine les attitudes et les comportements des hommes à l'égard des objectifs souhaités du développement de la société, du groupe social ou de l'individu » (Gerring, 1997, p.50). Ces valeurs orientent les choix et les actions. Elles sont hiérarchisées et classées par ordre de priorité, de manière partiellement subjective (Schwartz, 2006), et évolutive pour chacun avec l'âge et en particulier avec l'expérience (Pueyo & Zarc-Meylan, 2014).

## DEUX EXEMPLES DE RECHERCHE-INTERVENTION

### Recherche-intervention n°1 : Favoriser la durabilité des systèmes de travail de tri des déchets ménagers

La première intervention concerne la prévention des risques professionnels dans des centres de tri (CdT) des déchets d'emballages ménagers (Boudra, 2016). Les CdT reçoivent les déchets recyclables issus des collectes sélectives des habitants. Ces déchets sont ensuite séparés par matière et stockés sous forme de balles. Ils sont ensuite vendus à des valorisateurs et transformés en nouveaux produits.

Les CdT sont des organisations socioproductives inscrites dans leur territoire. En effet, les acteurs de la gouvernance territoriale définissent les consignes et les modalités de tri à l'échelle de leur territoire, organisent la collecte des déchets et dans notre configuration sont propriétaires des sites et des systèmes de production. L'exploitation de l'unité de production est confiée à un groupe privé. Les décisions de ces acteurs hétérogènes internes à l'entreprise de tri et externes à l'échelle du territoire influencent l'activité des opérateurs de tri des déchets (Boudra et al., 2019).

L'approche mobilisée relève d'un cadre participatif et à visée développementale (Falzon, 2013) déployé dans 5 CdT en France et s'appuie sur :

- Une analyse du travail à partir de la *coproduction* de la connaissance du travail réel et de l'activité de tri, et articule des observations *in situ*, des entretiens semi-directifs et des entretiens réflexifs avec des supports matériels et visuels (photos, vidéos, etc.).
- Une objectivation du travail discutée lors de réunions : a) avec les opérateurs/trices de tri et les encadrants de proximité et b) avec les décideurs (responsables de site, de production, encadrants de proximité et des décideurs des collectivités territoriales en charge de la gestion des déchets ménagers sur leur territoire).

D'abord, l'analyse du travail a montré que le tri des déchets ménagers, réalisé à la chaîne, suppose pour les travailleurs et travailleuses de construire et déployer des stratégies de régulation pour tenir les objectifs de production compte tenu de la diversité et de la

variabilité des déchets qui ne peuvent être absorbées par les systèmes techniques de tri des déchets. Il apparaît en effet un découplage entre les choix politiques et techniques pris sur le territoire et les possibilités techniques des systèmes de tri. Et malgré ces régulations, par exemple celles de jeter les déchets au sol sans les trier pour en récupérer un maximum sur le tapis de tri et les trier ensuite au moment des pauses, les critères de production (quantité/qualité) ne sont pas atteints et le travail se trouve intensifié.

Ensuite, lors de la phase d'objectivation du travail, les opérateurs/trices mobilisent fréquemment le registre du sensible, que nous avons documenté avec l'objectivation du travail. Il s'agit parfois de la crainte de la chute compte tenu de la présence de déchets au sol en nombre conséquent. Mais le plus souvent, ce sont les notions de saleté ou d'hygiène relatives au contact avec les déchets, allant parfois jusqu'à exprimer une « honte » d'exercer ce métier.

L'expression du rapport sensible au travail est aussi relative à la part « verte » de l'activité de tri. Et de ce point de vue, les opérateurs/trices de tri des déchets s'accordent pour attribuer des valeurs sociétales fortes à leur activité compte tenu de ses finalités environnementales et de la contribution sociale attendue (Boudra et al., 2019). Ces valeurs dépassent le cadre du travail et du temps de travail rémunéré puisqu'elles débordent dans la vie quotidienne et citoyenne des opérateurs/trices, notamment en « formant » leurs proches à un tri efficace de leurs déchets.

La place importante du rapport sensible au travail et des valeurs dans les discours des opérateurs/trices de tri révèle une mise en tension entre le *ponos* (le travail au sens de la peine) et l'*ergon* (le travail au sens de l'œuvre) (Boudra, 2020) et traduit des formes de souffrance qui se nouent dans le rapport à l'objet travaillé, à soi et aux autres.

Enfin, ces résultats d'analyse et d'objectivation indiquent à notre sens un déséquilibre entre les trois piliers du développement durable (économique, environnemental et social). Or, un développement durable à l'échelle de ce secteur repose sur une stratégie à triple dividende (Brunel, 2012), *i.e.* une mise en synergie de ces trois variables. Plus particulièrement, il semble que ce soit la durabilité sociale et du travail qui soit peu intégrée aux processus décisionnels, une dimension sur lequel repose le développement humain au sens de Stetsenko (2015).

Nous avons mis en débat ce déséquilibre avec les décideurs internes et externes (responsables de production, de site, managers et responsable de la collectivité territoriale) à l'occasion des restitutions. Le contenu proposé par la chercheuse s'appuie sur les résultats de l'analyse et de l'objectivation du travail et avait été discuté lors d'une première réunion avec les équipes de tri et les managers pour affiner les résultats présentés aux décideurs. Au cours de ces restitutions,

les échanges entre décideurs ont permis d'initier une convergence des buts poursuivis entre ces acteurs hétérogènes pour favoriser une durabilité sociale, économique et environnementale. Par exemple, dans certains CdT, les débats ont permis d'envisager de nouvelles solutions pour améliorer la qualité des déchets recyclables (communication auprès des habitants et des commerçants, évolution des aménagements pour la collecte, etc.). De ce point de vue, la mise en discussion avec les acteurs décisionnaires des résultats d'une analyse de l'activité attentive aux valeurs engagées par les opérateurs et au rapport sensible au travail (Petit & Dugué, 2011), peut être un support de la transformation des organisations socioproductives et un vecteur pour un couplage entre le CdT et son territoire.

### Recherche-intervention n°2 : Anticiper l'organisation d'un quartier durable

La deuxième intervention concerne l'anticipation d'un quartier durable propice à une gestion partagée des ressources énergétiques, matérielles (voitures, laveries) et immatérielles (services, connaissances) entre citoyens (Le Bail, 2018). L'objectif principal était d'anticiper l'acceptabilité et le développement d'un tel mode de vie. Il s'agissait de concevoir un outil de simulation favorable à : 1) l'expression des points de vue des usagers ; 2) la construction des règles (de consommation, de prise de décision collective) du système sociotechnique. Ce type d'objet d'étude suppose des processus démocratiques différents de ceux qui existent dans les situations de travail. Notamment cela implique de "nouveaux" publics (citoyens, politiques publiques) et de "nouvelles" formes de débat en conception.

L'approche mobilisée combine une démarche prospective (Brangier & Robert, 2014) pour imaginer et construire des scénarios probables d'usage, ainsi qu'une démarche développementale visant à intégrer ces scénarios dans une simulation organisationnelle à la fois productive (production et évaluation des scénarios), constructive (construction collaborative de la future situation, évolution des scénarios) et participative (Van Belleghem, 2012). Un jeu de rôle a été proposé comme outil répondant à ces exigences. Il a été conçu à partir de données théoriques et empiriques. Un jeu de rôle est une activité collective qui pousse à communiquer et qui peut être utilisé pour simuler un projet collaboratif ou pour impliquer les participants dans une activité de résolution de problème ou de conflit (Marais, 2012).

D'abord, l'examen de la littérature sur la gestion collective et écologique des ressources a montré que les comportements pro-environnementaux impliquent des motivations d'ordre rationnelles (économiques), altruistes, idéologiques ou encore sociales (Hines, Hungerford & Tomera 1986) ; et des facteurs organisationnels (Lo et al., 2012). Par ailleurs, des études plus récentes sur la consommation collaborative – démarche voulant soutenir la crise

écologique *via* les valeurs de partage et d'équité sociale – montrent qu'elle implique aussi des motivations diverses et des conflits de valeurs (Hamari, Sjöklint & Ukkonen, 2015). Ensuite, deux études empiriques ont permis de concevoir le jeu de rôle. Elles ont aussi montré comment les conflits de valeurs constituent une dimension qui agit sur la capacité des groupes à s'organiser, à coopérer et à collaborer.

La première étude explore le cas de l'habitat participatif comme système sociotechnique de référence. C'est un mode de logement collectif qui favorise la diminution du gaspillage et la collaboration entre habitants. Les voisins partagent des espaces, des services, des objets et des installations tels que des équipements électroménagers, de la nourriture et des voitures (Vestbro, 2012). Des entretiens avec des habitants, ainsi que des observations de réunions de conception d'un projet d'habitat participatif en cours de construction ont été réalisés. Les résultats ont montré que les valeurs en lien avec ce mode de vie concernaient la communauté elle-même (par ex., sa composition, qui peut être membre ou non), son système de prise de décision (consensus) et l'artefact de conception (architecture des bâtiments, ressources partagées et règles d'usage). L'ensemble évolue conjointement *via* les échanges et le débat (Détienne, Baker & Le Bail, 2019). Le système de valeurs partagées peut lui-même devenir un objet de négociation lorsque des problèmes émergent (ex : des conflits entre habitants au sujet du moyen de chauffage reflétant une divergence de points de vue sur la consommation d'énergie).

La deuxième étude est un atelier de conception par équipe pluridisciplinaire. Chaque équipe (de 3 ou 4 participants) devait imaginer un modèle de quartier durable sur la base de thèmes issus de l'étude sur l'habitat participatif : alimentation en électricité ; ressources partageables et non partageables ; lieux collaboratifs ; types et formes d'habitations ; systèmes d'échange ; modalités de prise de décision ; outils numériques pour aider la gestion du quartier. Une analyse des interactions entre les participants a été réalisée. Elle rend compte, d'une part du type d'argumentation (coopérative vs. conflictuelle) mis en jeu dans les échanges ; d'autre part du type de connaissances (techniques et organisationnelles vs. valeurs) mobilisées dans l'activité argumentative. Les résultats ont montré que, pour l'ensemble des groupes, l'argumentation était davantage coopérative (70% de solutions) que conflictuelle (30% de solutions). Cependant, les conflits impliquaient quasiment toujours des valeurs, ce qui n'était pas le cas des discussions "coopératives". Les valeurs les plus débattues étaient, dans l'ordre, les valeurs relatives à l'engagement dans un tel mode de vie (ex : respect des libertés individuelles), les valeurs relatives aux relations sociales (jugement, confiance) et les valeurs relatives à la préservation de l'environnement. Par ailleurs, les participants n'ont pas uniquement négocié des solutions de conception, ils ont aussi négocié le sens des valeurs que pouvaient véhiculer ces solutions

(ex : partager un puits commun au centre du quartier interroge les valeurs d'équité, la liberté de consommer autant qu'on le souhaite et la pression par les pairs). Les débats ont fait évoluer les solutions, ou se sont conclus par l'approbation d'une partie de l'équipe seulement ou par l'abandon de solutions.

D'après ces deux études préliminaires, le débat sur les valeurs constitue une caractéristique (un critère de conception) à intégrer dans le dispositif de simulation organisationnelle. Le jeu de rôle a donc été conçu dans ce sens. Il est constitué d'un plateau de jeu matérialisant des solutions techniques, architecturales (versant projectif) qui peuvent être modifiées tout au long de la session (versant constructif). Les rôles à jouer sont au nombre de cinq et représentent une diversité de valeurs et de points de vue vis-à-vis d'un quartier collaboratif et durable (pour ou contre l'écologie, le partage, le numérique dans la ville, etc.). Tour à tour, les joueurs défendent un scénario conçu spécialement pour leurs rôles et construisent avec les autres les règles organisationnelles qui en découlent (versant collaboratif). Par exemple, lorsque le joueur "technophile" a défendu sa monnaie locale électronique, cela a permis de mettre en débat : 1) des critères techniques et organisationnels (système de points, règle du nombre de points gagnés pour chaque action collaborative) ; et 2) des valeurs sous-jacentes (spéculation, collaboration vs. entraide). Le débat sur les deux dimensions a fait évoluer la solution deux fois jusqu'à acceptation commune d'une monnaie locale, sous forme de points, pour utiliser des biens, des services et des espaces partagés, avec la solidarité entre voisins qui favorise le gain de points. Les résultats statistiques globaux montrent que le jeu de rôle a permis de générer du débat à 50/50 sur des enjeux sociotechniques et sur des valeurs. En outre, l'outil a permis à chacun de participer dans les mêmes proportions. En conclusion, le jeu de rôle propose un espace de discussion pour co-élaborer les règles et pour débattre sur les valeurs (Le Bail, Détienné & Baker, 2018). La limite du dispositif réside dans la validité qu'un individu joue peut-être des valeurs différentes des siennes, bien que nous ayons laissé les joueurs choisir leur rôle, et qu'ils étaient libres de les faire évoluer. Néanmoins, le jeu de rôle, comme la méthode des personas (Bornet & Brangier, 2013), peut constituer un premier outil prospectif d'analyse des usages lorsque les utilisateurs finaux ne sont pas encore identifiés, ou lorsqu'il est difficile de les recruter. Il permet d'évoquer ce qui peut influencer l'acceptabilité collective des futures règles d'usage et d'organisation dans le quartier. Ensuite, le plateau de jeu et les scénarios peuvent être ré-évalués et réutilisés avec des usagers qui pourront mettre en débat leurs propres valeurs.

## DISCUSSION CONCLUSION

L'activité humaine telle que nous l'appréhendons en ergonomie relève toujours d'un engagement singulier.

Comme le rappelait Teiger : « c'est la personne tout entière, prise dans le déroulement de son histoire et dans ses rapports aux autres, qui est engagée dans l'activité par tout son corps : ses fonctions biologiques, son intelligence, son affectivité » (2007, p.36). Pourtant, cet engagement singulier et les valeurs sur lesquelles il repose n'en restent pas moins complexes à appréhender comme objet d'analyse, de dialogue et/ou de développement. Comment construire des connaissances sur l'activité tout en tenant compte des systèmes de valeurs sous-jacents et les mettre en discussion de manière collective ? En effet, appréhender les valeurs investies dans l'activité, dans les projets organisationnels et dans les fonctions décisionnelles au regard du développement durable suppose une articulation entre des échelles macro et micro durant la temporalité de l'intervention. À défaut, le risque est de faire peser sur les opérateurs des arbitrages en lien avec des débats de normes et de valeurs qui affectent leur santé, intensifient le travail et laissent apparaître des formes de souffrance qui ne trouvent pas de voie d'expression légitimée comme l'ont révélé les analyses du travail dans la 1<sup>ère</sup> recherche-intervention (Boudra, 2020).

Le 1<sup>er</sup> exemple a mobilisé des outils réflexifs individuels et collectifs qui ont permis de faire émerger le rapport sensible au travail et l'expression des valeurs engagées dans l'activité. Ces résultats ont été discutés collectivement puis ont été proposés comme support de débat entre des acteurs décisionnaires hétérogènes. Mais le format de l'intervention n'a pas permis d'associer simultanément opérateurs et décideurs au cours d'une réunion, ce qui aurait pu constituer un soutien au développement de l'activité et au développement durable. Le 2<sup>ème</sup> exemple a proposé le jeu de rôle comme moyen de mettre en débat les valeurs. Ce dispositif peut, dans un premier temps, contourner les difficultés liées au caractère intime des valeurs. D'autres études montrent qu'il faut parfois aider les participants à prendre conscience que le débat se situe au niveau des valeurs. En ce sens, certains participants jouent parfois spontanément le rôle de modérateur et arrivent à faire avancer le débat en conception collaborative (Le Bail, Baker & Détienné, à paraître). D'ailleurs, de tels rôles existent dans les communautés qui militent pour le développement durable (par exemple, les habitats participatifs) et des transpositions pour l'intervention ergonomique développementale restent à envisager.

Toutefois, partager ses valeurs avec autrui ne va pas de soi en particulier lorsque les relations sont marquées par des rapports de subordination et de pouvoir. Et cela peut constituer un écueil pour l'approche développementale dans le cadre du développement durable, qui incite à ce que ces valeurs soient mises en discussion au niveau collectif et décisionnel. D'autant plus que, contrairement à d'autres dimensions du changement (ex : techniques, organisationnelles), il est difficile pour chacun de faire des compromis sur ses valeurs. Dans l'atelier de conception de la 2<sup>ème</sup>

recherche-intervention, un groupe s'est démarqué des trois autres, avec un conflit autour des valeurs relatives à l'économie (épargne individuelle, héritage familial vs. monnaie locale, collective) qui est revenu plusieurs fois durant la session. Les participants ont mis en œuvre diverses stratégies pour contourner ce conflit : ramener le débat sur des considérations pratiques, abandonner le débat, trouver une solution qui convienne à la majorité seulement, etc. Aussi, les valeurs peuvent constituer un frein à la mise en œuvre et à la continuité d'une intervention : comment être « constructif » si les gens ne se retrouvent pas dans les valeurs qui sont véhiculées, voire même entrent en conflit les uns avec les autres ?

Cependant, les deux dispositifs analysés montrent l'intérêt de proposer une approche et des méthodologies qui permettent de contourner et même dépasser les difficultés liées au caractère intime des valeurs et aux limitations des débats qui peuvent survenir dans un cadre d'intervention sur l'activité. Ils ont permis, dans un cas une certaine convergence des buts poursuivis entre des acteurs aux logiques hétérogènes, et dans l'autre cas l'émergence de participants modérateurs qui permettent de faire avancer le débat. Dans un objectif de durabilité des ressources, et soutenant que les valeurs de développement durable peuvent être un vecteur de développement des sujets, des collectifs et des organisations, cela ouvre à de nouvelles voies de réflexions pour l'intervention développementale engagée dans le développement durable.

## BIBLIOGRAPHIE

- Barcellini, F. (2017). Intervention Ergonomique Capacitante : bilan des connaissances actuelles et perspectives de développement. *Activités*, 14(2), 1-24.
- Bornet, C., & Brangier, E. (2013). La méthode des personas : principes, intérêts et limites. *Bulletin de psychologie*, 524, 115-134.
- Boudra, L. (2016). *Durabilité du travail et prévention en adhérence. Le cas de la dimension territoriale des déchets dans l'activité de tri des emballages ménagers* (Thèse de doctorat en ergonomie). Lyon : Université Lumière Lyon 2.
- Boudra, L. (2020). Le tri des déchets ménagers. Inégalités de genre et santé au travail. *Travail, Genre et Sociétés*, 43, 67-83.
- Boudra, L., Béguin, P., Delecroix, B., & Pueyo, V. (2019). Prendre en compte le territoire dans la prévention des risques professionnels. Le cas du travail de tri des emballages ménagers. *Le travail humain*, 82(2), 99-128.
- Bourmaud, G., Zara-Meylan, V., Le Bail, C., Boudra, L., Masson, A., Retaux, X., Lacomblez, M., & Nascimento, A. (2019). L'ergonomie au prisme du développement durable : valeurs, éthique et enjeux pour la formation et la pratique. *Actes du 54ème Congrès de la SELF*, Tours, 25-27/09/19.
- Brangier, É., & Robert, J.-M. (2014). L'ergonomie prospective : fondements et enjeux. *Le travail humain*, 77(1), 1-20.
- Brundtland, G. H. (1987). *Notre Avenir à Tous, rapport de la commission mondiale sur l'Environnement et le Développement* (traduction de Our Common Future). Paris : Les Editions du Fleuve.
- Brunel, S. (2012). *Le développement durable*. Paris : PUF.
- Dean, H. (2001). Green citizenship. *Social policy and administration*, 35(3), 490-505.
- Détienne, F., Baker, M., & Le Bail, C. (2019). Ideologically-Embedded Design: Community, collaboration and artefact. *International Journal of Human-Computer Studies*, 131, 72-80.
- Duarte, F., Béguin, P., Pueyo, V., & Lima, F. (2015). Work activities within sustainable development. *Production*, 25(2), 257-265.
- Falzon, P. (2013). *Ergonomie Constructive*. Paris : PUF.
- Gering, J. (1997). Ideology: A definitional Analysis. *Political Research Quarterly*, 50(4), 957-994.
- Guibourdenche, J., Cahour, B., & Cerf, M. (2016). Développement durable : quelles évolutions et contributions de l'ergonomie ? *Actes du 51ème Congrès de la SELF*, Marseille, 21-23/09/16.
- Guibourdenche, J., & Cahour, B. (2019). Développement durable : nouvelles perspectives en psychologie ergonomique et ergonomie. *Psychologie Française*, 64(2), 115-118.
- Hamari, J., Sjöklint, M., & Ukkonen, A. (2016). The sharing economy: Why people participate in collaborative consumption. *Journal of the association for information science and technology*, 67(9), 2047-2059.
- Hines, J.M., Hungerford, H.R., & Tomera, A.N. (1986). Analysis and synthesis of research on responsible environmental behavior: a meta-analysis. *Journal of Environmental Education*, 18(2), 1-8.
- Le Bail, C. (2018). *La dimension idéologique en conception collaborative. Anticiper un système sociotechnique citoyen innovant pour une gestion durable et partagée des ressources* (Thèse de doctorat en Psychologie Ergonomique). Paris : Télécom ParisTech.
- Le Bail, C., Baker, M., & Détienne, F. (à paraître). Values and argumentation in collaborative design. *CoDesign, International Journal of CoCreation in Design and the Arts*.
- Le Bail, C., Détienne, F., & Baker, M. (2018). A role-playing simulation to support assessment of sustainable sociotechnical systems for and by citizens. In *Proceedings of the European Conference on Cognitive Ergonomics* (pp. 1-9).
- Le Pors, A. (2011). *La citoyenneté*. Paris : PUF.
- Lo, S.H., Peters, G.-J.Y., & Kok, G. (2012). A review of determinants of and interventions for proenvironmental behaviors in organizations. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(12), 2933-2967.
- Mariais, C. (2012). *Modèles pour la conception de Learning Role-Playing Games en formation professionnelle* (Thèse de Doctorat en Ingénierie de la Cognition, de l'interaction, de l'Apprentissage et de la création). Grenoble : Université de Grenoble.
- Petit, J., & Dugué, B. (2011). L'intervention ergonomique sur les risques psychosociaux dans les organisations : enjeux théoriques et méthodologiques. *Le travail humain*, 74(4), 391-409.
- Prévo-Carpentier, M., & Boudra, L. (2020). Déplacer les frontières disciplinaires pour intervenir sur le travail humain. In J. Bernard, C. Edey-Gamassou, A. Mias & E. Renault (Eds.), *L'interdisciplinarité au travail. Du travail interdisciplinaire à la transformation du travail* (pp. 127-144). Nanterre : Presses de l'Université Paris Nanterre.
- Pueyo, V. & Zara-Meylan, V. (2014). Une approche ergonomique du vieillissement au travail. In A. Jolivet, A.-F. Molinié & S. Volkoff (Eds.) *Le travail avant la retraite Emploi, travail et savoirs professionnels des seniors* (pp. 97-117). Paris : Liaisons Sociales.
- Schwartz, S.H. (2006). Les valeurs de base de la personne : théorie, mesures et applications. *Revue française de sociologie*, 47(4), 929-968.
- Stetsenko, A. (2015). Theory for and as social practice of realizing the future: Implications from a transformative activist stance. In J. Martin, J. Sugarman & K.L. Slaney (Eds.), *The Wiley handbook of theoretical and philosophical psychology: Methods, approaches, and new directions for social sciences* (pp. 102-116). New York: Wiley.
- Teiger, C. (2007). De l'irruption de l'intervention dans la recherche en ergonomie. *Éducation permanente*, 170(1), 35-49.
- Van Belleghem L. (2012). Simulation organisationnelle : innovation ergonomique pour innovation sociale. In M.-F. Dessaigne, V. Pueyo et P. Béguin (s/d.), *Innovation et Travail : Sens et valeurs du changement. Actes du 42ème congrès de la SELF* (pp. 143-152). Lyon, France.
- Vestbro, D.U. (2012). Saving by Sharing Collective Housing for Sustainable Lifestyles in the Swedish Context. *3rd International Conference on Degrowth for Ecological Sustainability and Social Equity*, Venice, 19-23 September.