

ergo
id

**Environnements capacitants,
organisations capacitantes :
les conditions du développement**

organisé par

Pierre Falzon (Cnam-CRTD)

et Christine Vidal-Gomel (U. de Nantes-CREN)

Ergonomie et développement

- Un objectif énoncé tôt
... mais un peu oublié

IEA : la déclaration initiale

“[...] The changing demands of modern industry, the increasing application of mechanization and automation and the concept of constructive medicine aiming not only at the prevention of disease and accidents, but also at the **realization of health** all focus attention on man as necessarily the central object of interest in the study of industrial performance.”

Ergonomie et développement

- Un objectif énoncé tôt
... mais un peu oublié
- Un objectif redécouvert

“Santé cognitive” ?

“[La santé cognitive] c’est être compétent, c’est-à-dire disposer de compétences qui permettent d’être embauché, **de réussir, de progresser.**

L’ignorance, les connaissances approchées ou “en mosaïque” peuvent conduire à une misère cognitive, source éventuellement de misère sociale.”

(M. de Montmollin, 1993)

Le travail soutenable

Sustainable Work Systems are based on the idea of regeneration of human and social resources.

In Sustainable Work Systems resources are not consumed, but allowed to grow. Employees are not confined to an intensive and meaningless work reality, instead **they are allowed to learn and develop**, to use their intelligence and creativity, to collaborate and participate.

Saltsa Research Group, 1999

Les conditions de vie au travail

- La qualité de l'environnement physique
- La qualité du contenu du travail
- La qualité de l'organisation du travail
- **Les possibilités de réalisation
et de développement professionnels**
- La qualité des relations sociales et de travail
- La conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Le travail soutenable

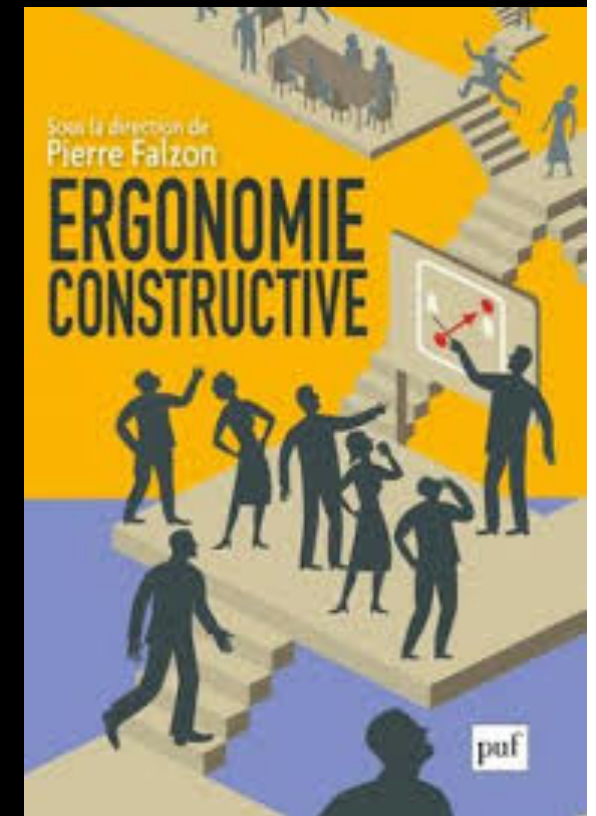
“Serait soutenable un système de travail satisfaisant aux critères suivants :

- “bio-compatible”, c’est-à-dire adapté aux propriétés fonctionnelles de l’organisme humain **et à leur évolution au fil de l’existence** ;
- “ergo-compatible”, donc propice à **l’élaboration de stratégies de travail efficaces** ;
- “socio-compatible”, donc favorable à **l’épanouissement** dans les sphères familiale et sociale, à la maîtrise d’un projet de vie.”

Ergonomie et développement

- Un objectif énoncé tôt
... mais un peu oublié
- Un objectif redécouvert
... et aujourd'hui manifeste

Séquence pub...



Les environnements capacitants

- 3 points de vue

- préventif

- universel

- développemental

*des objectifs
classiques de
l'ergonomie*

Les environnements capacitants

Point de vue développemental

- Un environnement qui permette
 - d'être efficace, de réussir
 - d'élargir
 - ses possibilités d'action
 - son degré d'autonomie
 - de développer de nouveaux savoirs et de nouvelles compétences
- Un environnement d'apprentissage pour l'individu, le collectif et l'organisation

Pour une ergonomie constructive

- Le développement comme un fait
 - Activité productive et activité constructive
 - Activité fonctionnelle et méta-fonctionnelle
- Le développement comme un objectif
 - Une finalité de l'action ergonomique
 - Conditions et entraves au développement
- Le développement comme un moyen
 - Un outil de l'action ergonomique

Développement tout au long de la vie

Baltes, 1986

- Un processus déterminé par des facteurs biologiques, environnementaux, socio-historiques
- Un processus
 - fait de continuités et de discontinuités
 - multidimensionnel et multidirectionnel
- Des différences inter-individuelles, notamment :
 - les conditions de vie (... *et de travail*)
 - les expériences (... *professionnelles*)

Un cadre général qui permet d'appréhender

- développement de l'adulte
- aspects multidimensionnels

- le travail, l'activité de travail
 - interagissent avec ce processus
 - l'influencent

Le développement professionnel ?

- « Le développement professionnel consiste pour l'essentiel dans **la construction de compétences et les transformations identitaires** dans les situations de travail en cours de carrière.
- Le concept de développement professionnel renvoie donc principalement à ce **processus individuel d'apprentissage de connaissances, d'habiletés, d'attitudes...** et de leur mobilisation sous forme de compétences pour faire face efficacement à des situations professionnelles ;
- il s'agit fondamentalement du processus du sujet au travail qui apprend par le travail pour son travail »

Pacquay, 2010, p. 10

Des limites de ce point de vue ?

- Construction de compétences et transformations identitaires ?
 - Santé au travail
 - Vieillesse au travail
 - Parcours professionnel
- Processus individuel d'apprentissage ?
 - Individuel, collectif, organisationnel

Des apports de l'ergonomie et de la didactique professionnelle

- Concevoir des environnements capacitants pour favoriser des genèses :
 - Pour les individus et les collectifs
 - instrumentales
 - conceptuelles
 - identitaires
 - Pour l'organisation
 - favoriser le « travail d'organisation »
 - transformer le travail et les représentations du travail
- ➔ Des genèses organisationnelles

- Elaborer des « situations potentielles de développement » (Mayen, 1999)
 - permettent d'« engager puis étayer le processus de développement »
 - Médiation par les situations qui peuvent comprendre, des médiations
 - Humaines
 - Instrumentales

Concevoir des environnements capacitants pour...

- Favoriser des genèses

- Développer des capacités

Des compétences, des instruments, différents types de ressources...

⇒ Des potentialités

- Développer le pouvoir d'agir

- transformer ces potentialités en pouvoir d'agir effectif

⇒ Agir « sur », « avec » les facteurs de conversion

Environnement capacitant : intérêt et limite

- Un concept intuitif et séduisant
... mais ambigu ?
- Dangers d'une vision...
 - limitée : à l'espace physique, aux outils, au poste, à l'environnement social
 - statique : l'état des conditions d'exercice de l'activité
 - définitionnelle : recherche de critères normatifs du "bon" environnement

Environnement capacitant, organisation capacitante

- Un EC ne reste capacitant que s'il est adaptable, si on peut le mettre à sa main
→ de l'EC à l'OC
- L'EC comme système qui permet de réussir et d'apprendre
- L'OC comme dispositif qui permet aux acteurs de (re)concevoir les règles de l'organisation, de conduire un travail d'organisation et de produire... un EC

- Des environnements capacitants...
... aux organisations capacitantes
- De l'ergonomie de l'activité...
... à l'ergonomie constructive

Un programme pluridisciplinaire

- **10h00-10h45 Organisations : l'apprentissage au prisme de l'approche par les capacités**
Solveig Oudet (U. Paris Ouest Nanterre)
- ***10h45-11h00 Pause***
- **11h00-11h45 Concevoir des organisations capacitantes : une réflexion sur l'intervention**
Justine Arnoud (LEST)
- **11h45-12h30 Quel système de management pour créer un environnement capacitant favorable au bien-être d'opérateurs en centres d'appels ?**
Alexandre Benion (Université de Bretagne Occidentale)
- ***12h30-14h00 Pause déjeuner***

- **14h00-14h45 Penser l'environnement capacitant au travers de la capacité d'adaptation des salariés**
Clara Frantin (SECAFI & Cnam)
- **14h45-15h30 Environnement capacitant : quels apports pour la conception de formation ?**
Christine Vidal-Gomel (U. de Nantes)
- **15h30-15h45 *Pause***
- **15h45-16h30 Fil rouge**
Laurent Van Belleghem (Cnam)

