

Organiser la transition écologique – une ressource pour le travail et les travailleurs

transition écologique

transformations

ergonomie

organisation du travail

managers

Juliette
Tran



Laboratoire IMS Bordeaux,
Laboratoire PACTE Grenoble

@ Me contacter :

juliettesandramarie@gmail.com

En codirection avec Sandrine CAROLY
En co-encadrement avec Karine CHASSAING



Et si on regardait la transition écologique sous l'angle de ceux qui la vivent et la font vivre?

Le constat est clair : œuvrer pour la transition écologique en **révisant nos manières de produire, consommer et travailler** devient une nécessité pour tenir compte des limites planétaires de notre nature. *Mais peut-on concevoir de grandes œuvres sans ouvriers ?* Par ce travail de thèse de doctorat, nous défendons le point de vue suivant : de la même manière que la transition écologique ne peut pas fonctionner sans transition sociale, elle ne le peut pas non plus sans transition du travail. L'ergonomie est une discipline qui permet de regarder comment les acteurs effectuent leur travail et comment les accompagner pour que celui-ci soit plus facilement réalisable.

Notre recherche repose sur l'**analyse du travail** (comprendre les tâches, les moyens, les manières de faire et de penser, les stratégies, les marges de manœuvre, les résultats, les effets, etc.) de **managers et agents de terrain** d'une collectivité territoriale (jardiniers, agents de propreté, chefs d'équipes, etc.).

Nous montrons la complexité à laquelle font face les acteurs pour agir en faveur de la transition écologique. Cette **complexité du réel est à prendre en compte**, car la transition écologique **ne saurait reposer sur la simple application des règles**. Par des études empiriques, nous montrons que cette transition fait intervenir un **système d'acteurs hétérogènes** (élus, usagers, managers stratégiques, managers de proximité, agents de terrain, fonctions ressources, etc.). Cela **transforme le travail à tous les niveaux de la ligne hiérarchique** et amène donc à le repenser. Au quotidien, les managers et agents de terrain **régulent et gèrent des contradictions** pour faire en sorte que les nouvelles règles liées à la transition écologique soient effectives. Cette gestion s'appuie sur la **recherche de compromis** entre différentes visions (du travail, de la santé des acteurs, de l'économie, de la politique, de la performance, de l'écologie, etc.) que nous appelons conflits de critères. Comprendre et s'appuyer sur le travail des acteurs qui œuvrent pour la transition écologique, permet de trouver les **leviers qui facilitent les changements**.

Ce qu'il faut retenir :

Faciliter le travail : c'est faciliter la mise en œuvre de la transition écologique.

Afin d'avancer dans cette voie de manière durable pour la nature et les acteurs, cela nécessite : (1) un **cadre** permettant d'accompagner les décisions, (2) de **repenser le travail** en prenant en compte les réalités de terrain et en donnant la possibilité de réguler aux agents et managers et (3) **d'espaces de débat** pour gérer des conflits de critères. Cela implique donc la transformation des manières de faire et de penser à tous les niveaux hiérarchiques, autrement dit, **une culture de la transition écologique**.



Transition écologique : y a qu'à, faut qu'on ?