

## Professionnalisation des ergonomes Du métier prescrit aux métiers réels

**Pierre RICHARD**

Cabinet-conseil ECART  
1470 Chemin Cantoperdric  
31 600 EAUNES

Le thème général du Congrès rappelle au fond que toute activité est structurée par des règles qui marquent son insertion dans un champ social :

- règles explicites ou implicites qui formalisent la place de chacun et permettent d'évaluer l'appartenance à un groupe orienté vers des actions collectives.
- règles indispensables à la construction de relations autant dans le champ de la réalité que de l'imaginaire individuel et collectif.
- règles comme point d'appui des écarts nécessaires à la prise en compte des aléas et de l'imprévisible constitutifs de l'activité elle-même.

Ces règles évoluent, se rigidifient ou deviennent impalpables, mais ont de toute façon un effet prescripteur qui modifie l'activité.

Cette approche générale apparaît comme une opportunité que je vais saisir pour m'interroger avec vous sur ce qui structure, construit la place des ergonomes dans le champ social et économique.

Interrogation qui n'est pas nouvelle : la réflexion sur le « métier » d'ergonome, sur la constitution d'un savoir et d'un savoir-faire est largement ouverte et il n'est pas pour moi question ni d'en faire une synthèse ni d'en avoir une approche définitive.

Interrogation persistante : sans doute parce que le développement modifie ce champ d'activité, l'enrichit et intègre des secteurs de connaissances et d'action à la fois nouveaux et imprévus.

Interrogation renforcée par des visions diverses qui tentent rapprochements ou distinctions entre des pratiques. A titre de symptôme, qui n'est pas sans poser de réelle question, le vocabulaire employé couramment pour désigner ceux qui travaillent « dans le champ de l'ergonomie » est varié :

- praticiens de l'ergonomie qui mettraient en œuvre l'ergonomie, en différenciation des chercheurs ou enseignants qui la « feraient » .
- professionnels de terrain par opposition à ceux qui sont professionnels de la recherche ou de l'enseignement.



- ergonomes, ceux qui exercent le même métier quelles qu'en soient les modalités diverses tant du point de vue du statut que des champs d'action mis en œuvre. Enseignants, chercheurs, intervenants, experts,... pourraient être tous ergonomes de métier.
- médecins du travail-ergonomes, ingénieurs-ergonomes, designers-ergonomes, préventeurs-ergonomes qui utiliseraient l'ergonomie comme un savoir-faire spécifique supplémentaire.

Ce rapide tableau laisse apparaître plusieurs dimensions de la place des ergonomes dans le champ social et économique :

- une dimension de constitution de ce que certains appelleront une discipline, d'autres un champ technologique ou d'action, ensemble constitué autour de principes de cohérence repérables,
- une dimension liée à la distance entre l'analyse des situations de travail et l'espace où se déroule l'activité principale de l'ergonome,
- une dimension de positionnement professionnel tant du point de vue du statut que du champ d'intervention.

Le discours généralement tenu actuellement est unifiant, sans doute en lien avec la difficulté de structurer le champ de l'ergonomie et des ergonomes, de le présenter à différents interlocuteurs, spécialement à ceux qui seront prescripteurs d'action ergonomique.

Il présente un ensemble homogène qui serait simplement diversifié dans des facettes d'actions : celles-ci sont simplement des modalités extérieures d'adaptation aux attentes des prescripteurs, aux spécificités des champs d'activités, aux collaborations expérimentées. Cette approche est renforcée en essayant de réfléchir l'évolution de la formation et de ses contenus principalement comme une réponse aux attentes et demandes sociales.

Et pourtant des indices laissent présager d'un autre aspect des choses plus tourné vers de la différenciation :

- création d'ARTEE comme validation d'une formation et d'une pratique actuelle d'ergonome «européen en exercice» ,
- création d'un syndicat professionnel de cabinets conseil en ergonomie,
- congrès sur l'usage et les usagers (ergonomie et informatique avancée),
- journées satellites Self sur l'ergonome en maîtrise d'œuvre.

D'où les orientations de la réflexion que je vous propose : au-delà de la vision d'un «métier-source» unique réfracté dans des facettes liées à des questions et des champs différents, il apparaît possible de concevoir l'idée d'un «métier—centre» autour duquel gravitent des métiers différenciés dont on esquissera les liens réciproques.

## UN MÉTIER : ERGONOME

### Le métier et son contenu

L'approche d'un métier fait converger plusieurs dimensions :

- l'objet du métier et les règles du métier liées à son contenu
- les connaissances nécessaires et mobilisées
- l'utilité sociale et sa visibilité
- les filières de formation initiale et continue,

Il ne s'agit pas ici de reprendre en détail les nombreuses réflexions et communications existantes<sup>1</sup> mais d'en extraire quelques éléments principaux qui pourraient constituer le cœur du métier :

- **L'Objet du métier** de l'ergonome, c'est le travail ou plutôt la promotion du point de vue du travail suivant une expression souvent employée par J Durrafourg.

Le point de vue de l'activité de travail n'a pas de traduction structurée immédiate qui serait donnée soit par l'ergonome (alors en position d'expert), soit par l'opérateur (l'ergonome n'est pas son porte parole) , soit par les responsables. Il est un construit social.

La production de ce construit et son utilisation s'appuie sur les règles communes du métier :

- analyser et comprendre l'activité de travail représentée par le «schéma à 5 carrés» : la construction de l'activité individuelle et collective est au carrefour des déterminants de la situation de travail et des résultats et effets produits. L'opérateur construit son action et son sens (santé et efficacité) en gérant variabilités et aléas, en modifiant les éléments constitutifs de son activité. L'ergonome est en posture de découverte. Il s'appuie sur des démarches

1 - Dont principalement celles du Congrès de la Self, des Journées sur la Pratique de Bordeaux, du Séminaire Paris 1

qui positionnent la manière dont se réalise cette compréhension (quels outils, avec qui, pour qui, avec quelle visée).

- produire des données partagées sur le travail réel entre différentes logiques d'acteurs qui n'ont ni même angle de lecture, ni mêmes ressources, ni mêmes intérêts : comme le dit F. Hubault, il s'agit de faire tenir ensemble des choses qui ne vont pas ensemble. D'où la nécessité de méthodologies d'intervention permettant l'émergence de règles collectives garantes de la capacité de négociation concernant le propre espace d'action de chaque acteur.
- produire une action qui n'est pas uniquement la réduction de l'écart formel-réel mais la transformation d'une situation pour laisser le plus de mobilité possible aux stratégies d'action et de régulation constitutives de l'activité de travail de l'opérateur : il s'agit de transformer ou de concevoir, de structurer les processus de transformation et de conception, hors logiques ou plutôt dans une logique autre que celles déjà constituées.

Le métier d'ergonome, métier d'action, conjugué connaissances et savoir-faire. Comme tout métier, il construit une réduction qui ne peut pas prendre en compte tous les éléments de la réalité et qui laisse des choses de côté puisque l'on passe à l'action. D'où l'importance d'être soutenu par une éthique positionnant l'activité de travail comme constructrice de l'identité et de la santé des personnes qui la réalise au sein d'un collectif visant l'atteinte d'objectifs de production ou de service.

Les règles pratiques qui réfèrent à cette réflexion éthique relèvent de repères déontologiques structurant une réelle professionnalisation<sup>2</sup> : toute manipulation de l'information, irrespect de la confidentialité des sources, mise en danger des personnes et des collectifs, toute action, conseil contraires à cette éthique met en péril le métier tant du point de vue technique et méthodologique que du point de vue de la conception de l'activité humaine.

### • Les connaissances nécessaires et mobilisées

Le métier d'ergonome, savoirs et savoir-faire pour l'action, s'appuie sur l'articulation de différents domaines de connaissances construisant un champ spécifique orienté vers la transformation ou la conception de situations de travail, l'ergonomie.

Je ne reprendrai pas ici l'examen du débat sur

l'existence ou non d'une discipline spécifique, débat surdéterminé par la nécessité d'une reconnaissance universitaire qui passe principalement par la visualisation d'un champ théorique légitimé : l'ergonomie, comme d'autres « technologies » construites sur une articulation complexe et tournées vers l'action, a de la peine à apparaître en tant que telle au niveau universitaire, à institutionnaliser des lieux de formation et de recherche spécifiques. Ce qui renvoie à la question de la construction des filières de formation. Ce qui oblige à cohabiter avec des disciplines reconnues, inscrites dans l'histoire de l'ergonomie, mais toujours soupçonnées, parfois à juste titre, de tirer l'ergonomie vers elles (psychologie, sociologie, physiologie, sciences cognitives, ...) parfois relookées en psychologie ergonomique, par exemple.

Je m'en tiendrai à une position largement partagée qui voit dans l'ergonomie, ou plutôt dans l'intervention ergonomique, l'articulation de domaines de connaissances sur l'homme au travail dans toutes ses dimensions (physiologiques, psychophysiologiques, cognitives, sociales et psychosociales, psychiques, politiques, ...) de domaines liés à l'intervention et à la transformation des situations de travail et d'activité (sociologie des organisations, de la création institutionnelle, gestion, droit, psychosociologie et psychologie sociale, ...).

Ces champs évoluent, se maillent entre eux, se complexifient, ouvrant à l'analyse de l'activité de travail de nouvelles épaisseurs. De ce fait, la fonction de veille du métier est à la fois tournée vers la sauvegarde de la cohérence et vers l'intégration de nouvelles perspectives d'analyse et d'action.

Un repérage minimal des champs de connaissances nécessaires à une approche ergonomique de l'activité de travail a été balisé au niveau européen dans les critères de formation HETPEP qui sont, du point de vue du métier, prescriptifs.

- **l'utilité sociale et sa visibilité** : décrire un métier, c'est non seulement décrire ses activités de base, ses savoirs et ses savoir-faire mais c'est aussi toujours d'une certaine façon aborder la question de son utilité sociale et la façon dont cette utilité est évaluée et reconnue (ou non) par ceux qui en sont les bénéficiaires potentiels ou encore par les institutions chargées de qualifier à la fois les travaux et les individus.

Se trouvent en fait évoqués plusieurs aspects :

- celui des règles du métier qui valident

2 - Code déontologie de l'ergonome européen, des conseils (Chambre des Ingénieurs Conseils de France),...

une capacité à réaliser des interventions ergonomiques : utilité sociale directe à améliorer des conditions de réalisation du travail et l'efficacité productive.

- celui de phénomènes observables mais actuellement peu objectivés (recrutement d'ergonomes, appel d'offres ciblés sur les ergonomes ou faisant appel à eux dans une équipe plus large, demandes d'intervention directes), indicateurs au moins indirects de la visibilité et de l'utilité du métier.
- celui des règles construites par des organismes divers pour canaliser le recrutement ou l'appel à des consultants ergonomes qui se traduisent par des chartes, des conventions sur appels d'offre très directifs, traduisant l'intérêt et donc sans doute l'utilité d'un métier dont on cherche à modifier les règles et les pratiques. L'enjeu pour le métier est bien la cohérence des exigences exprimées avec les règles de métier, spécialement celles qui touchent aux modes d'intervention (l'ergonome n'est pas un relais direct du prescripteur) mais aussi aux méthodologies employées (temps et conditions d'observation par exemple).

### • les filières de formation initiale et continue

#### • *Constats*

Au regard des essais de présentation des formations existantes en France (celui présent sur le site de la Self par exemple), plusieurs constats peuvent être faits :

- l'existence de polarités fortes autour de disciplines universitaires constituées (physiologie, psychologie, psychologie et science cognitives, psychologie du travail, pathologie du travail, ...) produisant une approche plus ou moins élargie de l'analyse du travail, de la situation de travail et des actions de conception et de transformation.
- l'existence de polarités marquées autour de champs d'action : ressources humaines et management, hygiène et sécurité, santé au travail, traitement de l'information, intervention en conception de systèmes de production, conception architecturale, conduite de projet, conception d'équipements ou de produits.
- l'existence d'une tendance forte à l'introduction du champ de l'ergonomie en fin ou la suite de la formation initiale, la formation d'ergonome du Cnam restant un cas d'espèce :
  - après la maîtrise : DESS divers au niveau de leurs intitulés, marqués par les cliva-

ges universitaires et visant plus ou moins explicitement à produire des professionnels de l'ergonomie (conseil, intervenant, ergonome interne, ...).

- les DU permettant l'accès à des étudiants ou des professionnels de formation et d'expérience professionnelles diverses.
- La formation continue (qu'on trouve à des niveaux divers intégrée aux DU par exemple) fonctionne depuis longtemps dans le domaine de l'approche ergonomique.

D'une part parce que ce champ se constituait par adjonction de connaissances à un domaine de formation de base (psychologie, médecine, ...). D'autre part parce que la formation continue (construite ponctuellement avec des ergonomes professionnels) était un lieu de complémentarité et de confrontation entre des connaissances, des pratiques de l'ergonomie et les conceptions, les pratiques de professionnels dans les entreprises (médecins du travail, ingénieurs conception production, représentants du personnel, ...). Deux projets différents s'expriment dans ces formations : une réorientation professionnelle vers des métiers de conseil, ou d'ergonome interne par exemple, un enrichissement de la pratique professionnelle exercée et donc la possibilité d'être des relais d'actions intégrant l'approche ergonomique.

- l'existence d'une MST à partir du Deug et l'émergence de formations en ergonomie réellement initiale (IUP Albi, Amiens à partir de Bac +1).

#### • *Questions*

Ces aspects institutionnels complexes de la formation soulèvent plusieurs questions par rapport à la construction du métier :

- le développement d'une contradiction : il y a nécessité de développer des formations stables et durables. L'expérience a montré que certains lieux productifs associant enseignants et professionnels de terrain ont disparu à cause de dysfonctionnements pseudo-universitaires (DIECT à Toulouse). Elle montre aussi qu'une relative stabilité est liée à une institutionnalisation de type universitaire, avec son revers : la tendance à enfermer l'ergonomie dans un cadre disciplinaire.
- la tension entre le poids institutionnel des universitaires dans la formation (positionnement,

3 - Professeur Associé : professionnel dont une partie de l'activité est contractualisée pour intervenir dans les formations universitaires professionnalisantes.

financement, permanence, nombre...) et la présence impliquée d'autres professionnels de l'ergonomie situés, au pire, comme sous-traitants racontant l'expérience du «terrain» D'où l'intérêt des essais de collaborations nouvelles, (PAST<sup>3</sup>, processus de professionnalisation dans la formation IUP, responsabilité de formation CNAM à des ergonomes professionnels,...) parfois problématiques tant du point de vue des universitaires que du côté des ergonomes professionnels pas forcément disponibles pour développer conceptualisation et transferts de compétences, pas forcément incités à construire des processus de formation.

- L'intérêt du développement de cursus long en formation initiale oblige à une définition des apports des différents champs de connaissance et d'action liés à l'approche ergonomique et nécessaires à la construction de compétences professionnelles (cf IUP). Il fait entrer les futurs professionnels de l'ergonomie dans un cursus «unifié», à la différence (intéressante) des cursus atypiques précédents.

- la difficulté pour des professionnels des entreprises (y compris ceux «accrochés» à partir d'interventions) à trouver des lieux de formation praticables (rythmes de formation) et utiles (confrontations réelles avec des professionnels de l'ergonomie). Le gel du Diect<sup>4</sup> co-construit par professionnels ergonomes et universitaires à Toulouse est apparu comme une perte par rapport à des projets de modification de trajectoires professionnelles vers les professions de l'ergonomie.

- La formation aux règles du métier est complexe : les manuels de référence formalisent et présentent une démarche ergonomique (de l'analyse de la demande à la recherche de solutions) qui est une sorte de standardisation<sup>5</sup> (on pourrait dire une prescription) qui ne constitue pas pour autant une méthode clé en main. Parce qu'elle est référence, elle est aussi écart avec une pratique réelle. Par ailleurs, entre démarche scientifique et démarche d'action, la formulation de la règle de métier n'est pas forcément évidente : le processus de formulation d'hypothèses n'a pas le même contenu ni la même finalité chez l'intervenant développant des pistes d'action et chez le scientifique centré sur un protocole expérimental.

Intervient de plus en plus explicitement une double nécessité :

- celle de comprendre les processus d'articulation construits par l'ergonome entre ces règles de métier qui assurent des

fonctions de cohérence et de référence et la complexité de l'action qu'il construit pour transformer ou accompagner la transformation des situations de travail

- celle, parfois partiellement engagée dans l'élaboration de dynamiques de formation, de repérer ce qui constitue les compétences nécessaires à l'exercice du métier : sont-elles liées à l'intégration de la règle de métier concernant l'approche globale d'une situation de travail ? à la maîtrise d'une démarche d'action en intervention, à la capacité à se positionner par rapport à d'autres métiers ?

Cet aspect a toujours été présent dans les formations qui intègrent sous des formes diverses des situations de compagnonnage (stage avec ergonome, tutorat, nouveau dans un cabinet). Avec la réduction possible qui consisterait à penser que l'ajustement des règles de métier aux contraintes et aux possibilités des situations particulières dans lesquelles il se met en œuvre (contexte d'intervention, type de demande, d'entreprise, statut de l'ergonome) n'est affaire que de longueur d'expérience et de capacités personnelles, sans y repérer l'émergence de compétences qui renvoie à des savoirs et savoir-faire à initier dans la formation.

Par exemple, la phase, jamais clôturée, de la construction de la demande fait appel à des compétences multiples et peu formalisées : savoir conduire une intervention jusqu'à son terme, repérer les enjeux du «demandeur» et des acteurs du système de travail, engager une relation de confiance avec les divers interlocuteurs, prévoir la gestion du temps et anticiper certains aléas de l'intervention, formaliser les règles minimales d'un contrat de conseil, faire le rapprochement et la différence avec d'autres interventions du même secteur ou de secteurs d'activité différents,...

## Le métier et son identité

Le métier d'ergonome cherche donc à stabiliser une homogénéité et une identité minimale dans la construction des règles de métier et du champ de connaissances mobilisées, à construire une dimension culturelle homogène, un savoir-faire, un art qu'on se transfère entre gens de métier.

### • Des pratiques différenciées

4 - Diplôme Interuniversitaire Ergonomie et Conditions de travail

5 - Comme le souligne Fernande Lamonde p.13 L'intervention ergonomique Octares Toulouse 2000

Mais cette pratique, à l'évidence, se diffracte dans des modalités qui n'ont ni les mêmes contenus, ni les mêmes finalités d'action au-delà d'une visée globale de transformation du travail.

Le choix et le poids des disciplines utilisées (y compris celles de l'action autour du fonctionnement des organisations, de la gestion, de la communication, de la conduite de projet, fortement sollicitées par les intervenants), leur articulation, leur dépassement dans des compétences développées dans l'action vont construire des pratiques différenciées.

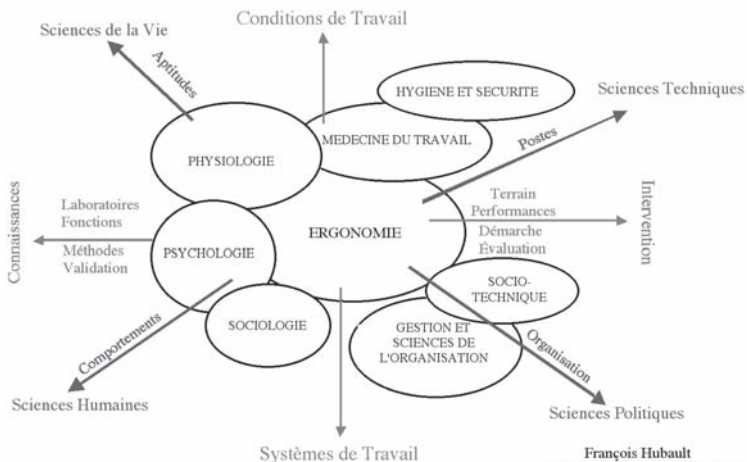
Ainsi, F. Hubault visualise à la fois :

- les variations possible de l'utilisation du champ de l'ergonomie intégrant de façon différenciée des approches disciplinaires entre connaissances et action,
- les points d'entrée dans l'action soit par les conditions de travail et la santé soit par l'efficacité des systèmes de travail,
- les points d'impact divers de l'action sur l'organisation, les situations de travail, les fonctionnements individuels et collectifs.

Simultanément, dans une recherche de cohérence interne, l'ergonome construit son positionnement propre au carrefour de dimensions dont F. Daniellou décrivait<sup>6</sup> les alternatives et les combinaisons multiples : les modèles, représentations construites et formalisées, de l'homme, du travail, de la relation santé/travail, de l'efficacité de l'entreprise, de la cible d'action de l'ergonomie, des formes d'action de l'ergonome, de l'activité de l'ergonome sont sollicités sur des versants clivés.

L'ergonome construit aussi son mode d'intervention en sélectionnant des positionnement décrits par G. Jobert<sup>7</sup> : intervention «pour, entre, sur, contre» , se situant entre le faire ou l'accompagnement du faire<sup>8</sup>. Ces ajustements sont évidemment liés au contexte spécifique de chaque intervention et aux stratégies d'action développées ; ils sont aussi liés, sur du long terme, à une position identitaire de l'ergonome qui stabilise, au moins partiellement, son mode d'action dans une recherche de cohérence intégrant tous les éléments évoqués ci-dessus.

L'ergonome, comme tous les travailleurs dont parle J. Curie, construit son activité dans et entre



6 - F. Daniellou Evolutions de l'ergonomie francophone : théories, pratiques, et théories de la pratique XXXIIème congrès de la Self Lyon 1997

7 - Education Permanente n°113 L'intervention du sociologue dans l'entreprise qui évoque des rapprochements forts avec la pratique de l'intervenant ergonome. Par ailleurs les sociologues autour de R.Sainsaulieu rejoignent les ergonomes dans certaines questions de professionnalisation.

8 - Intervenants et interventions B.Bedr F.Doppler, P.Richard, P.Thon Congrès Self 95

9 - En particulier L'organisation du travail contre l'unité du travailleur in Travail, Personnalisation, Changements sociaux J. Curie Octares Toulouse2000

chacune des sphères de son système d'activités complexe (action professionnelle d'intervention, structure d'appartenance, activités familiales, sociales,...) poursuivant cohérence et différenciation génératrices d'identité<sup>9</sup>.

L'intérêt de ces diverses contributions est évidemment de repérer les déterminants divers de la construction de l'activité de l'ergonome : le métier ne se décline pas sous un seul mode, il est susceptible de présenter des facettes différentes suivant les situations, les individus, il construit des actions sous des modalités différentes.

Mais finalement, au-delà des différences inter-individuelles et des constructions identitaires personnelles qui construisent des pratiques multiples du même métier, apparaît un clivage incontournable, au carrefour de l'histoire du travail et de l'ergonomie, au carrefour des références aux nombreux modèles évoqués plus haut.

## • **Un clivage de fond**

La pratique du métier est clivée, au fond, par l'éventail de réponses qui sont données au conflit interne au champ de l'ergonomie :

- l'analyse du travail pour quoi faire ? Quel est son degré d'épaisseur, de complexité, de prise en compte des niveaux multiples de l'activité ? son contenu minimum ? des niveaux multiples de l'activité
- quelle utilisation des résultats de l'analyse de l'activité et donc quel type d'action ?

Deux pôles divergents de réponses apparaissent :

- l'écart entre tâche et activité permet de donner sens à la construction du travail (variabilité, gestion des aléas, sens du travail) et d'en évaluer résultats et effets. En termes d'action, cet écart est un espace sensible : il est le support et la condition de création de régulations larges permettant de répondre à l'action prescrite et à la santé (au sens complet du terme) de l'opérateur. L'ergonome est amené à privilégier la recherche collective d'émergence des conditions à prendre en compte pour permettre la transformation du travail : analyses du travail confrontées à différentes logiques, accompagnement des projets d'action, construction des conditions du changement sont les outils de travail de l'ergonome. Cette approche insiste sur l'hétéronomie du travail (Hubault) et la nécessité de «faire avec» la contingence

des systèmes d'activité de travail à transformer. Elle renvoie à un pôle de construction sociale dans lequel l'analyse du travail est orientée vers la structuration d'actions de transformation.

- l'écart est principalement utilisé comme un symptôme des éléments à traiter pour que la prescription du travail crée les conditions optimales et définies pour la prise en compte du facteur humain : on est dans l'ingénierie du vivant (Hubault) qui tente à faire remonter l'activité dans la tâche en formalisant des prescriptions faisant ainsi apparaître une continuité avec la tradition de l'Organisation Scientifique du Travail. L'action de l'ergonome est alors d'introduire les facteurs humains pertinents dans une ingénierie, une construction de moyens de travail : il se trouve en co-conception avec d'autres métiers compatibles de facteurs «complémentaires» (techniques, organisationnels, économiques,...). Cette approche renvoie à un pôle d'expertise dans lequel l'analyse du travail est orientée vers la production de connaissances (recherche) ou vers le moyen de repérer les questions à résoudre par des connaissances expertes.

Ce clivage est mis scène sous différentes formes :

- tension entre deux pôles : un pôle d'expertise appuyée sur des connaissances et un pôle appuyé sur une construction sociale construisant un processus de décision visant la transformation du travail : cette tension est constitutive du métier et les interventions de l'ergonome vont se situer entre ces deux pôles<sup>10</sup>.
- choix explicite entre deux pôles qui vont apparaître comme exclusif l'un de l'autre : il faut se positionner et construire une cohérence forte entre les différents niveaux de construction du métier évoqués plus haut.
- positionnement implicite recouvert par le choix d'une forme professionnelle d'exercice du métier : le métier exercé, de par sa place organisationnelle et sa collaboration obligée avec d'autres professionnels, situe l'ergonome par rapport à ce clivage, qu'il le veuille

<sup>10</sup> - Intervenants et interventions ibidem

<sup>11</sup> - et qui sont d'ailleurs les axes de travail du SNCE

ou non : il en est sans doute pour trace les débats sur l'intervention de l'ergonome en maîtrise d'ouvrage ou en maîtrise d'œuvre, sur la capacité d'acceptation de l'ergonome de dispositifs «d'intervention» bouclé par les prescripteurs, autant de symptômes qu'il nous semble pertinents de reprendre dans une réflexion sur la profession<sup>11</sup>.

## UN MÉTIER-CENTRE... DES MÉTIERS-SATELLITES

### Pratiques du métier et lieux intermédiaires

La pratique d'un métier peut se concevoir de deux façons :

- le métier avec son contenu, ses règles, son projet se met en pratique à travers une expérience qui s'enrichit et qui permet de faire son métier dans des circonstances et des modalités différentes. L'exercice du métier est directement en lien avec règles et formation du métier.
- le métier est confronté à l'émergence de «lieux», d'espaces professionnels intermédiaires entre métier-centre et exercice professionnel de différents métiers «dérivés», satellites.

C'est cette seconde vision de la pratique du métier que nous nous proposons d'explorer. Elle nous paraît faire converger l'évolution de l'identité du métier d'ergonome et une diversité de pratiques différenciant de façon structurée et repérable le champ du métier-centre tout en marquant leur articulation avec lui, pratiques qui ne peuvent plus s'expliquer uniquement par les diversités d'options individuelles.

On est ainsi conduit à visualiser non pas des options individuelles mais des lieux intermédiaires<sup>12</sup> qui sont les produit des options possibles de la pratique du métier-centre et d'une forme d'organisation collective qui leur permet d'être situé dans un fonctionnement social. Ces lieux sont intermédiaires dans le sens où ils ne peuvent exister seuls, non reliés au métier-centre et où, en même temps, ils ne découlent pas mécaniquement du métier-centre comme une traduction directe. Ils sélectionnent certaines dimensions, les articulent, les relient à des éléments de cultures professionnelles dont ils sont proches, en marquant les proximités ou les différences,

Ils sont articulés avec des statuts professionnels préexistants, avec des positionnements dans des

structures économiques et sociales. En d'autres termes, ils réactivent les conditions sociales, économiques, juridiques contruisant le métier à l'articulation d'autres mondes professionnels..

### • Des lieux intermédiaires en attente et en expérimentation

Ils sont en voie de constitution soit parce que le métier d'ergonome est en confrontation avec un statut existant à la fois soutien et frein (enseignant-chercheur et la dimension d'action inhérente au métier d'ergonome !), soit parce qu'une des facettes possibles de la pratique du métier-centre cherche à créer une visibilité sociale qui la désigne comme porteuse d'un service identifié et d'utilité sociale au sein d'une branche professionnelle existante (conseil, concepteurs,...) On est en présence d'un phénomène d'institutionnalisation : un ensemble organisé apparaît, avec sa dynamique, sa culture émergente propre qui va le différencier d'autres lieux intermédiaire du même métier-centre, qui va créer sa propre identité, ressemblance et différence avec le métier-centre. La visée de ces lieux est bien la professionnalisation dans le sens où ils sont, à terme, producteur d'un métier identifié socialement, institutionnalisé, normé. Ressemblance et différence aussi avec des métiers de même visée professionnelle qui, comme celui d'ergonome, conçoivent les situations, les outils de travail : architecte, ingénierie de production, du produit, informatique, chef de projet,

La centration autour de certains champs de connaissances, de certaines «pratiques», de dimensions repérées, ne dissout pas le conflit interne au champ du métier d'ergonome mais en cristallise plusieurs sorties possibles socialement : celles-ci sont des facettes, des modalités, qui marquent l'engagement dans l'action avec ce qu'elles peuvent avoir de fondement commun et de contradiction, qui construisent des secteurs professionnels spécifiques : ergonomes-concepteurs (métier d'ingénierie), ergonomes d'entreprise, ergonome-conseil,....

On peut penser que les associations d'étudiants...et d'anciens étudiants devenus professionnels, sont des terrains propice à l'éclosion de lieux-intermédiaires produisant l'émergence d'un métier : le temps-charnière entre études et entrée dans la vie professionnelle génère des questions et des expérimentations touchant au contenu du métier et aux propositions sociales

12 - Cet embryon de réflexion sur ces lieux intermédiaires professionnels est à relier avec des axes de recherche portés par le Groupe de la Création Institutionnelle animé par Renaud Sainsaulieu sur les dynamiques d'identité générées par de tels lieux au carrefour de la construction collective et de la construction sociétale.

(reçues ou émises) de mise en exercice.

On reviendra plus loin sur la création (relative- récente) d'un lieu-intermédiaire propre aux cabinets-conseils en ergonomie pour en mesurer quelques dimensions d'expérimentation.

À noter que certains espaces (Resact, Toulouse, Gract Marseille, Guerra Lyon,...) ne sont pas des lieux intermédiaires professionnels au sens où nous l'entendons ici mais sont bien des espaces intermédiaires entre des professionnels divers (ingénieurs, médecin du travail, préventeurs, inspecteurs du travail, syndicalistes, universitaires, ergonomes, étudiants-ergonomes,...) concernés et actifs dans le champ du travail : ils ont la fonction particulière de faire rencontrer ces métiers et génèrent donc des «affinités», des réseaux, qui ont évidemment quelque chose à voir avec la construction professionnelle de l'identité professionnelle.

### • **Des lieux-intermédiaires producteurs d'identité de métiers**

Ces lieux-intermédiaires visent à traiter plus collectivement, de façon organisée un aspect constitutif de la professionnalisation vécu au niveau individuel et social : l'articulation difficile entre des exigences professionnelles contradictoires. Par exemple : rentrer dans un dispositif 35 heures, ne pas avoir le temps de faire des analyses d'activité et pourtant faire prendre en compte le travail dans la nouvelle organisation du travail.

Ces exigences professionnelles constituent des prescriptions multiples, contradictoires qu'il est nécessaire de traiter pour pouvoir agir et pour pouvoir construire une identité spécifique qui ne peut qu'être articulée avec le métier-centre : d'où à l'intérieur du lieu-intermédiaire, entre ce lieu et le métier-centre des confrontations nécessaires, des réajustement réciproques, des identités explicitées.

Du même coup, le rôle que chacun joue –quel que soit son statut– dans le développement du volet professionnel produit des connaissances qui, sous des conditions qui font parfois défaut actuellement, intègrent le métier-centre et en modifie le contenu<sup>13</sup>.

L'identité de métiers se construit à travers des dimensions qui vont l'étayer :

- *les règles du métier-satellite* dépassent les règles propres du métier-centre d'ergonomie : elles intègrent des règles concernant une branche professionnelle, un statut, une fonction, un code NAF, autrement dit des règles sociales concernant des ensembles organisés, des collectifs,

des structures. Ces règles déterminent des champs d'action, ouvrent des possibilités et imposent des contraintes qui ouvrent confrontation, renforcement ou évolution des règles du métier d'ergonome.

- *le repérage des compétences et le souci de la «qualification opératoire»*<sup>14</sup>. chère aux Canadiens Le développement du métier dans des champs et sous des formes diverses marque la distance entre la formation «de base» du métier faite principalement de savoir et de savoir faire et les compétences réelles nécessaires à la mise en œuvre de ce métier. F. Lamonde souligne l'intérêt de les faire apparaître au niveau de la pratique de l'intervention ergonomique par une approche sérieuse de l'activité mise en œuvre. On peut sans doute ajouter que la même préoccupation est nécessaire pour toutes les activités qui constituent les métiers dans lequel l'ergonome a beaucoup d'autre chose à faire que de faire de l'ergonomie, comme se plaît à le rappeler F. Daniellou. Ce n'est pas à la fac qu'on apprend à faire un cahier des charges qui permette à l'acheteur d'une intervention de valider avec ses collègues la proposition que fait l'ergonome (hors du cadre d'un appel d'offres évidemment) !.
- *les repères de visibilité sociale* et des représentations en décolent. En se «naturalisant» ou s'articulant avec des secteurs et des formes professionnelles existantes, le métier d'ergonome en récolte les avantages et les problèmes : ainsi dans la fonction d'assistance à maîtrise d'ouvrage, il pourra faire apparaître le service rendu dans la «construction des besoins» ceux liés à l'activité future de travail et dans l'élaboration de cahiers de charge : services qui ne lui sont pas propres en tant que tel et l'assimilent aux autres métiers d'assistance à la maîtrise d'ouvrage facilitant sa visibilité...mais l'obligeant à se démarquer de représentations professionnelles d'assistance à maîtrise d'ouvrage bouclant le projet en s'appuyant plus sur des fonctionnalités formelles que sur l'activité future de travail.
- *la trajectoire professionnelle* : les métiers intègrent, implicitement ou explicitement, une mise en œuvre sur du long terme. En

13 - Cf encore F Lamonde p21

14 - Idem M. Dady

cela les statuts professionnels constitués (et auxquels participent certains ergonomes salariés dans les entreprises ou les cabinets conseils) mettent en place des développements de carrière, des évolutions hiérarchiques, des changements de fonction. On retrouve ainsi des phénomènes qui se jouent dans le temps au niveau de la structuration de cabinets conseils qui ont des salariés : se dégagent des fonctions liées à la constitution de la structure et à la trajectoire professionnelle (direction, accompagnement de projet, prospection,...). La visibilité des trajectoires et de leur diversité, des évolutions professionnelles possibles appuyées sur le métier-centre devient un enjeu au niveau des jeunes qui s'engagent dans des formations d'ergonomes de plus en plus initiales.

- *les filières de formation initiale* et la «spécialisation» par rapport aux différents métiers sont une préoccupation forte des lieux-intermédiaires. La nécessité de la qualification opératoire ou de la construction des compétences en situation réelle de travail est un lieu commun de toute formation d'ergonome pour peu qu'elle ne soit pas réduite à l'acquisition de savoirs et qu'elle développe la visée d'action spécifique à ce métier : les stages, tutorat, compagnonnage divers, positions de junior font partie de la panoplie de formation. Ils ont l'avantage de mettre le futur ou nouveau professionnel au contact direct de diverses formes d'action professionnelle présentées comme des modalités du métier. Ils ont, semble-t-il, l'impasse ou en sont aux balbutiements sur ce que chaque métier de l'ergonomie a construit pour créer l'articulation (proximité-différence) entre le secteur professionnel dont il fait partie et le métier-centre d'ergonome : ce repérage des compétences professionnelles nécessaires et des règles professionnelles implicites paraît un travail urgent à poursuivre. Il a été initié par des approches permettant de clarifier la nature des interventions possibles de l'ergonome par exemple dans des processus de conception d'espaces de travail ou de process en cernant les règles utilisées et les divers positionnements des autres professionnels. Il reste à développer à partir de l'analyse de l'activité réelle des ergonomes dans des situations professionnelles différentes, en nommant les compétences nécessaires et utiles, en

organisant leur construction dans des filières spécifiques et repérables parfois appelées spécialisations, en fait des matrices de construction de métiers d'ergonome.

- *les organismes professionnels* Les métiers/professions apparaissent dans le champ social sous des formes diverses qui permettent leur expression collective, leur visibilité, leur identité.

La question est posée aux métiers d'ergonome, sachant que leurs contextes d'exercice sont divers et spécifiques comme nous le verrons plus loin. Les conditions de validation d'un organisme porteur du métier-centre sont déjà en débat au sein de la SELF; la validité et l'intérêt d'organismes professionnels spécifiques encore plus y compris à travers des phénomènes repérables comme la disparition du SPE (organisme fédérateur de tous les métiers de l'ergonomie), la création du SNCE (syndicat professionnel de cabinets conseil en ergonomie), la progression numérique des ergonomes d'entreprise et leur éparpillement.

La professionnalisation est sans doute à considérer comme un phénomène complexe de création institutionnelle de lieux intermédiaires de la pratique du métier d'ergonome, au carrefour de la confrontation des métiers avec le métier-centre d'ergonome, de la création d'identité par rapport aux métiers avec lesquels le métier d'ergonome crée des collaborations fortes en termes de ressemblance et de différenciations, de la découverte de nouveaux champs d'action obligeant encore une construction d'identité professionnelle spécifique (avec les designer par exemple).

Si être ergonome, c'est construire de l'action donc des décisions portant sur le travail, alors des champs de structuration professionnelle sont amenés à se développer autour du management, de la gestion, de la conception, de la production en conseil et en ingénierie.

La professionnalisation est ainsi à analyser comme la construction progressive d'un système producteur d'identités collectives et donc aussi de différenciations qui marquent la place positive de la conflictualité et de l'interaction.

## ESQUISSE DE CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS-SATELLITES

Montrer qu'il y a un métier-centre d'ergonome, faire apparaître des lieux intermédiaires professionnalisant, évoque l'idée d'une représentation schématique de ces différents lieux, représentation provisoire, partielle, soumise à questions et à recherche.

Elle visualise un métier-centre et des métiers-satellites. Image d'astronome qui évoque bien :

- l'idée d'un rattachement à un métier-centre qui s'est peu à peu constitué, qui a capté ou permis la création de métiers-satellites,
- des métiers satellites de configurations diverses, ayant des interactions spécifiques avec le métier-centre et donc contribuent aussi à son évolution.
- un système dont tous les éléments sont cliqués et en tension autour de la même ligne de partage portant sur la signification et de l'utilisation de l'écart.

## Ergonomes d'entreprise

Leur caractéristique fondatrice est d'être salariés dans une entreprise qui :

- définit un emploi, une fiche de poste ou une mission : technicien, ingénieur, expert, intervenant interne, et donc une fonction et un statut professionnel
- précise son rattachement hiérarchique On trouvera ainsi des ergonomes responsables de service rattachés à la production, à la DRH, agents d'un service de production, de santé-travail, expert ou intervenant rattachés directement à la Direction
- est le support de construction de trajectoires professionnelles diverses. Celles-ci font éventuellement passer l'ergonome interne d'une profession/métier d'ergonome à une autre profession fonctionnelle (responsable de service -de celui d'ergonomie ou d'un autre service fonctionnel-, responsable de projet) à l'image de ce qui se passe pour les ingénieurs de production qui modifient leur position professionnelle en «montant» dans les niveaux hiérarchiques ou fonctionnels.

Cette diversité de places souligne les divers positionnements qui marquent le métier d'ergonome : position d'intervenant interne négociant les demandes d'intervention, de technicien co-concepteur dans une équipe de recherche et développement par exemple, de fonctionnel (service de prévention santé-travail, service méthodes,...).

Ces positionnements créent et conditionnent des postures d'engagement ou de distance : l'ergonome rattaché à un département est inclus (à tort

ou à raison) comme membre de ce département et à ce titre est en position de collaboration plus ou moins facile avec d'autres départements (différences de situations de l'ergonome positionné dans un service de prévention dépendant de la DRH et de celui dans un service de conception,...). Ils conditionnent aussi éventuellement un rapport différent au métier : celui-ci n'est plus active en tant que tel mais donne à la fonction nouvelle exercée une posture différente par rapport au travail, à sa transformation, à des collaborations avec d'autres ergonomes internes ou externes.

Cette planète d'ergonomes est présente dans des entreprises de taille différente, avec des structures organisationnelles diverses qui posent la question de l'évolution professionnelle interne ou externe.

Si collaboration en interne (fonctionnelle ou en réseau) est lâche ou très formalisée selon les cas, la structuration hors entreprise entre ergonomes internes est balbutiante : quelques rencontres entre responsables d'ergonomie de diverses entreprises, entre ergonomes internes et cabinets-conseil au SNCE. De ce fait la question des trajectoires professionnelles reste en friche ainsi, sans doute, que celle des statuts, des qualifications et des salaires.

## Conseils en ergonomie

Appelés aussi ergonomes externes par opposition aux précédents, ce métier d'ergonome est en proximité forte avec le précédent dans le sens où il est toujours questionné sur son positionnement : quelle distance et quelle collaboration avec l'employeur ou le prescripteur-demandeur. L'analyse de la demande, phase «technique» de l'approche ergonomique, est pour les uns et les autres un indicateur éclairant de la place où veut se positionner le métier, où chaque ergonome positionne son action plus ou moins en extériorité relative.

Au-delà de l'appellation de conseil en ergonomie, directement utilisée pour qualifier des structures (cabinets-conseil en ergonomie, les ergonomes externes ne se retrouvent pas forcément dans l'appellation, statut, profession de conseils en ergonomie : ergonomes conseils, intervenant (ergonome), consultant (ergonome), ergonome consultant. Toutes les variations sont possibles au gré des préférences individuelles. Celles-ci ne sont finalement pas au hasard et marquent des positionnements différenciés par rapport au demandeur, à l'action, au clivage du métier qui feraient

penser au choix d'intervention «pour, sur, avec, contre, entre» .

On peut faire apparaître des diversités :

- *de statuts juridiques et des modes de structuration* : statut de profession libérale (seul ou en groupement), statut de société (Sarl, Société Civile, Eurl,...) qui ouvrent à des choix de fonctionnement interne avec ou sans salariés.

La prégnance du choix juridique et du mode de structuration est décisive pour construire les conditions d'exercice du métier, pour repérer les compétences nécessaires à développer (gestion, direction d'entreprise, marché, prospection, construction du collectif,...). Ces conditions sont déterminantes de l'exercice du métier en l'articulant avec des cultures organisationnelles, en le confrontant avec des dimensions peu abordées dans l'approche classique de l'intervention ergonomique (ouverture ou conservation de marchés, gestion économique, jungle des appels d'offres, relations avec des organismes prescripteurs-demandeurs,...).

A l'intérieur de ces statuts juridiques, différentes places professionnelles vont se construire (co-actionnaire, dirigeant, salarié CI, CDD,...) en recherche d'articulation avec le métier : la répartition des tâches et des fonctions dans l'entreprise à quelque chose à voir avec la pratique professionnelle de l'intervention ergonomique et de sa cohérence.

- *de choix de travail en réseau informels ou non* entre conseils en ergonomie : ils sont de l'ordre de la recherche de collaboration et de complémentarité, des modes de régulation des charges dans un secteur où les à-coups sont constants et difficiles à gérer, de la «couverture» de territoires ou de marchés, de la capacité cumulée à répondre à des demandes ou à des appels d'offres sur de grosses opérations (volume de travail à réaliser et proportion du volume financier du chantier visé/volume du chiffres d'affaire, décisive pour les maîtrises d'ouvrage,...).

Quelles que soient l'origine de ces choix, ils introduisent des dimensions de collaboration (y compris financière), qui structurent ce champ professionnel, construisent des sous-ensemble plus ou moins flous et mouvants qui dessinent finalement les contours de choix professionnels et extra professionnels tant dans l'exercice direct

du métier que sur la place qu'il prend dans la philosophie d'action des ergonomes.

- *de positionnements entre ingénierie et conseil* : le type de collaborations régulières avec d'autres professionnels du conseil et de l'ingénierie (management, acousticiens,... par exemple), l'appui fort sur l'un des deux termes du clivage du métier d'ergonome, vont tendre à construire, dans une pratique cumulée, une activité professionnelle centrée de façon privilégiée sur l'un ou l'autre pôles, intégrant des règles professionnelles et des savoirs de métiers différents. Deux orientations fortes se dégagent :
  - plutôt sur l'axe conseil/intervention : assistance maîtrise d'ouvrage, aide à la construction d'actions, accompagnement à la construction de cahier des charges (intervenant) : on est plutôt dans l'axe de la construction de «pistes de solutions» à travers la «prescription» d'une construction sociale (démarche, négociation).
  - plutôt sur l'axe ingénierie (ingénieur facteur humain) : dans l'équipe de maîtrise d'œuvre, co-conception du produit ou de l'organisation du travail, spécifications/réalisation : on est plutôt dans une prescription de solutions. Dans cet axe se retrouveront fortement les ergonomes centrés sur le produit (usages et usagers : utilisabilité par le client et outils spécifiques de simulation) au niveau des nouvelles technologies et de l'informatique par exemple.
- *de liens se développant avec d'autres métiers* de la branche professionnelle de l'ingénierie et du conseil qui vont de la collaboration occasionnelle (quelquefois imprévue lors de chantiers d'aménagement du temps dans le passage aux 35h) à la mise en place de partenariat plus ou moins formalisés (conseil, management, formation, bureau d'études techniques, éventuellement cabinets d'architectes,...). Ces liens vont de pair avec le partage de questions propres à ce champ professionnel : limite entre conseil et ingénierie et problème de responsabilité, relations avec les organismes-prescripteurs, avec les organismes publics offrant du conseil concurrentiel, contraintes légales (exercice du droit à titre accessoire, responsabilité civile professionnelle,...).
- *d'une structuration collective d'un lieu*

## intermédiaire

La création, il y a environ 5 ans, d'un syndicat National des Cabinets Conseils en Ergonomie mérite qu'on s'y arrête quelques instants pour relever dans sa genèse et son positionnement quelques éléments qui illustrent des processus liés à l'expérimentation de l'institutionnalisation professionnelle<sup>15</sup> autrement dit à la création de nouvelles règles de fonctionnement d'un métier d'ergonomes dans une branche professionnelle identifiée comme telle :

> une nécessité de *différenciation* : différents métiers dans le champ de l'ergonomie se retrouvaient (et se retrouvent) dans la Self<sup>16</sup>, se retrouvaient au SPE<sup>17</sup>, association de professionnels ergonomes développant leurs pratiques dans des contextes socio-professionnels divers. Certes des préoccupations transversales les réunissaient liées à la constitution et à l'évolution parfois tumultueuse du métier-centre. Mais d'autres éléments étaient difficilement pris en compte à cause de l'hétérogénéité des positionnements, conduisant à une relative paralysie.

La différenciation est apparue nécessaire au niveau des ergonomes consultants mais devait se traduire dans une structuration collective qui n'allait pas de soi : association spécifique, rattachement à une structure existante ? qu'est ce qui permettait de visibiliser une facette spécifique du métier d'ergonome comme un métier repérable socialement, inséré dans un contexte socio-professionnel plus large.

La réflexion, les opportunités ont fait opter vers la création d'un syndicat professionnel de structures de conseil en ergonomie intégré dans une fédération très institutionnalisée des métiers de l'ingénierie et du conseil acceptant l'émergence d'un nouveau syndicat. Cette option s'est prise en gérant plusieurs dimensions :

- *la reconnaissance* –certains diraient l'acceptation– que les structures de conseil en ergonomie, pouvaient être porteuses de pratiques contrastées du métier d'ergonome et qu'il n'était pas du ressort du syndicat d'attribuer labels et bons points de pratique orthodoxe (si du moins il en existe une !). Les débats restent ouverts (et l'expérience montre qu'ils le restent) mais à l'inté-

rieur du choix stratégique et théorique de ne pas contribuer à la création de «chapelles» inaudibles pour les non-ergonomes, inefficaces pour développer l'activité et le marché des conseils. La sortie visible de cette prise de position se concrétise dans les termes de la plaquette présentant le syndicat et l'activité professionnelle des conseils en ergonomie : élaboration collective difficile et longue faisant apparaître les domaines divers dans lesquels interviennent les cabinets conseils en ergonomie<sup>18</sup>, les questions traitées.

- Simultanément, la construction collective du syndicat obligeait, en s'appuyant (en proximité ou en différence) sur l'expérience de syndicats déjà existant dans la branche professionnelle du conseil, à construire des règles d'adhésion, assurant la visibilité et la spécificité de l'activité de conseil en ergonomie, la différenciant d'autres métiers (designer, ergo thérapeute,...). Celles-ci sont à l'articulation des règles du métier-centre (cursus de formation des dirigeants et des personnes des différentes structures, présentation commerciale de l'activité du cabinet comme activité d'ergonome, chiffre d'affaires au moins à 50% sur des actions ergonomiques...), et des métiers du conseil (activité de conseil exclusive de celle de fabricant, indépendance et respect du client). La construction de règles

15 - D'autres configurations sont évidemment ouvertes : l'association des sociologues d'entreprise (APSE : R.Sainsaulieu, G.Dahan-Seltzer) de création récente, ne différencie pas ce qu'on appelle ici des métiers-satellites.

16 - Société d'Ergonomie de Langue Française

17 - Syndicat des Professionnels de l'Ergonomie, association de promotion et de défense des métiers de l'ergonomie réunissant enseignants-chercheurs, ergonomes internes, ergonomes intervenants.

18 - Assistance à la gestion de projets technologiques, organisationnels, aménagement du temps de travail, assistance à la conception architecturale, à la conception d'installations industrielles, la conception de systèmes informatiques, de produits, d'équipements et de procédure, de postes et d'espaces de travail. Hygiène sécurité, préventions des risques. Gestion des compétences, assistance à la conception de plans et de contenus de formation, Santé, handicap, travail

19 - Office Professionnel de Qualification des Conseils en Management

20 - Chambre des ingénieurs conseils de France constituée de plusieurs syndicats «techniques» : construction, environnement, management, acoustique, informatique, ...et ergonomie

assurant la visibilité et la qualification seront par la suite développée dans une qualification spécifique «ergonomie» au sein de l'OPQCM<sup>19</sup>.

- le positionnement social, avec ses contradictions et ses combats, se joue à travers l'inscription dans un organisme, la CICF<sup>20</sup>, reconnu légalement comme représentatif des branches professionnelles du Conseil et de l'Ingénierie, participant à la négociation et à l'évolution des conventions collectives au titre de dirigeants d'entreprise.
- l'action de défense, d'une «corporation» professionnelle» (transversalité des métiers du conseil) mais aussi celle d'un métier spécifique et de ses exigences (ergonome), se traduisent par des prises de position, des débats, éventuellement des conflits, avec des organismes qui imposent une concurrence déloyale dans leurs offres de conseil ou qui prescrivent, à travers appels d'offres et chartes diverses, des conditions d'intervention qui transforment le conseil et l'intervenant en opérateurs de méthodes et d'objectifs dictés par les prescripteurs<sup>21</sup>.
- La préoccupation de la formation professionnelle continue est très forte. Elle se traduit par la construction en interne<sup>22</sup> ou en collaboration, avec des organismes spécifiques<sup>23</sup> de formations centrées sur l'articulation du métier de conseil en ergonomie avec des pratiques professionnelles de métiers du même secteur du conseil et de l'ingénierie (l'acte de construire dans les métiers de la construction par exemple) ou avec des métiers avec lesquels l'ergonome est amené à collaborer (chef de projet, préventeurs, architectes, maîtrise d'ouvrage ou d'œuvre, ...). Elle se double d'une attention à la formation initiale qui se développe (comme évoqué plus haut) pour qu'elle soit professionnalisante : non seulement dans l'abord et l'apprentissage du métier-centre, mais aussi dans la construction de représentations professionnelles des divers métiers de l'ergonomie. Celles-ci visent à être suffisamment opératoires pour permettre la constitution de filières cohérentes de formation et donc le choix et l'orientation des étudiants. A ce titre, le syndicat est présent par exemple dans la cons-

truction et la mise en place de l'IUP d'Albi au niveau du pilotage du projet et de l'articulation parfois problématique entre ergonomes professionnels et enseignants-chercheurs, au niveau de la réflexion sur l'articulation des formations au plan interrégional pour le moins (Toulouse-Bordeaux).

- Enfin le syndicat est un lieu de création de réseaux : collaboration, intégration des nouveaux, rencontres, soutien, structuration régionale, par affinités (pratiques proches, secteurs d'activités, objets d'intervention).

Ces quelques éléments rapides et partiels illustrent l'idée que la construction syndicale n'est pas seulement la construction d'une structure collective mais qu'elle est le support d'une action collective (au sens de la sociologie des organisations) ou d'un sous-système professionnel spécifique lié à la fois au métier-centre et aux métiers de la sphère professionnelle du conseil.

Il a ses règles, différentes d'autres métiers d'ergonome, mais en recherche de cohérence réciproque avec celles du métier-centre.

Il n'est pas neutre, débattant conflictuellement de choix et de visions du monde, de perspectives sur la transformation du lien social productif, des processus de décision, de règles techniques... avec l'objectif, parfois difficilement atteint, d'une construction identitaire individuelle et collective. : processus instituant tendu entre une concurrence individuelle de fait, la construction collective de l'identité d'un métier, l'entrée de ce métier dans de nouveaux champs (et donc marchés) en complexifiant, spécialisant, articulant des formes d'exercice professionnel.

Autant de signes d'une «expérimentation» en cours. Ils soulignent de façon empirique et impliquée la contingence culturelle d'un mode de professionnalisation du métier d'ergonome, la nécessité d'une construction institutionnelle qui vise la durée, la visibilité, la reconnaissance interne et externe, l'identité. Ils appellent à développer

21 - On fait référence ici à des prises de positions du syndicat (avec les interrogations et les problèmes internes qu'elles ont suscitées) sur les chantiers de l'Anact et de l'Agefip, sur l'évaluation des risques, sur l'ergonome en maîtrise d'œuvre.

22 - ergonome et conduite de projet, ergonome en maîtrise d'œuvre, ergonome et Evaluation et Prévention des Risques professionnels...

23 - par exemple la formation sur ergonome et conception architecturale avec le Laboratoire d'Ergonomie de Bordeaux

un champ de recherche centré sur la production d'une identité professionnelle spécifique.

## Enseignants-chercheurs

Les deux premiers métiers esquissés sont dans des phases de développement, de différenciation et partiellement d'institutionnalisation. « Cette professionnalisation change les conditions sociales, techniques et culturelles dans lesquelles la recherche et l'enseignement œuvrent aujourd'hui »<sup>24</sup>. Par contre-coup, ces « nouveaux » métiers amènent ceux plus institutionnalisés et inscrits comme fondateurs repérables de l'approche ergonomique, à préciser, à clarifier leur contenu et leur positionnement. On peut retenir quelques aspects qui semblent symptomatiques des questions en jeu et qui constituent les questions en travail :

- Globalement, les enseignants-chercheurs sont pris dans la contradiction de visibiliser, de crédibiliser une nouvelle discipline dans le champ universitaire pour en obtenir postes et moyens de formation alors que le champ de l'ergonomie apparaît comme une articulation construite entre disciplines différentes (de connaissances et d'action) visant la compréhension du travail pour une action de transformation.
- Ils sont amenés (par contrainte ou par choix) à travailler dans des disciplines spécifiques et reconnues institutionnellement ou sur des thèmes (vieillesse,..) concernant aussi le travail, sur des recherches pour l'action (généralisation de démarches dans le champ de l'ergonomie), sur des aspects épistémologiques (modes d'articulation et choix des champs conceptuels de connaissances comme constitutifs de l'approche ergonomique).

De ce point de vue, hors cas particuliers, relever de l'ergonomie tient à un choix personnel de s'investir dans des formations visualisées (bien que... !) comme formations ergonomiques, dans des recherches finalisées dans des lieux significatifs du champ ergonomique (article dans Travail Humain,...), dans des actions d'ergonomes intervenants (en partenariat ou non avec eux).

Mais le métier semble bien rester spécifiquement celui d'enseignants ou de chercheurs, pas à strictement parler d'ergonomes puisque la situation d'action de transformation n'est pas le centre de leur métier mais, au mieux, le support de leur travail de recherche.

De ce point de vue, les enseignants-chercheurs ont bien à voir avec le métier-centre : dans l'histoire du développement du métier, ils ont une part reconnue. D'autant plus qu'elle s'appuyait sur l'aspect « militant » et engagé dans la société du chercheur, donc de sa présence sur le terrain.

Elle est toujours réelle, mais sous quelles modalités ? En développant des recherches fondamentales sur la connaissance de l'homme ? En exerçant le métier d'ergonome (au moins sous certains aspects) pour en généraliser les modalités concernant la pratique ? Avec le risque de généraliser et de rattacher rapidement au métier-centre des éléments spécifiques à la construction d'un des métiers de l'ergonomie, de se trouver dans la situation d'opérateur impliqué dans sa propre activité<sup>25</sup> En développant une sérieuse analyse de l'activité réelle d'ergonomes positionnés différemment dans leur statut social, leur champ d'intervention, leur structure, leurs projets et en mettant en débat les résultats de l'analyse ?

La situation existante d'enseignants intervenant à côté ou en collaboration avec les ergonomes professionnels demande, par rapport à ces questions, une clarification du positionnement dans le champ professionnel, mais aussi dans le propre champ du métier d'enseignant-chercheur.

En même temps, on peut se demander si toute réflexion sur la formation au métier d'ergonome et son ingénierie peut faire l'impasse sur la co-conception de cette formation entre professionnels de l'enseignement et de la recherche impliqués dans le champ ergonomique et professionnels ergonomes.

D'où la spécificité de ce métier-satellite de l'ergonomie et de la modification en cours du système d'interaction avec le métier-centre et avec d'autres métiers-satellites.

## Métiers s'appuyant sur l'ergonomie

De nombreux métiers/profession (médecins du travail, ingénieur, designer, formateur, préventeur,...) ou fonctions (représentants syndicaux, institutionnels dans des organismes comme l'AGEFIPH, l'ANACT, les Directions du travail, dans les centrales syndicales, les CHSCT,...) ont trouvé dans l'approche ergonomique une réflexion, une approche de la question du travail, des méthodologies qui leur permettent d'enrichir, parfois d'orienter autrement leur pratique. La participation à des formations continues, l'obtention de diplômes universitaires leur ont permis d'intégrer les éléments forts de l'approche ergonomique, ont

24 - F. Lamonde *ibidem* p.34

25 - Cf encore F. Lamonde *ibidem* p.28

amené certains à changer de métier (médecins du travail ayant changé de métier pour devenir ergonome), d'autres à se prévaloir du titre d'ergonome en complément du métier exercé.

Le débat du congrès de la Self de Toulouse réunissant ergonomes et médecins du travail semble avoir clairement posé que ces deux métiers, avec leurs proximités concernant la santé et le travail étaient réellement distincts dans leurs conditions d'exercice et leurs objectifs opératoires. Et que donc, on ne pouvait les exercer en même temps, positionnant ainsi le métier de médecin du travail comme un possible métier-satellite de l'ergonomie au sens où elle est un point d'appui possible, aux conséquences réelles sur la pratique du métier de médecin du travail.

Des ergonomes de formation et de pratique, par ailleurs, intègrent des organismes publics ou semi public concernés par les problèmes du travail dans des domaines annoncés : entreprises, handicapés, prévention. A l'exception de ceux qui intègrent ces lieux dans une fonction définie d'ergonomes, rejoignant ainsi la catégorie des ergonomes d'entreprise, les autres changent de métier... sans préjuger des effets liés à leur expérience passée : sensibilité spécifique aux questions du travail et collaboration avec d'autres métiers satellites.

## L'ÉVOLUTION DES PRESCRIPTIONS CONCERNANT LES MÉTIERS D'ERGONOME

### Questions

Le contexte socio-professionnel est en transformation répercutant contraintes, passages obligés modifiant les métiers-satellites et du coup interrogeant le métier-centre d'ergonome :

- la *co-intervention avec d'autres professionnels* se développe à la mesure de la reconnaissance du métier d'ergonome comme utile à l'action : conduite de projet et donc positionnement en maîtrise d'ouvrage ou d'œuvre, processus de conception, de co-ingénierie de conception ou d'exploitation.
- la concurrence met les ergonomes *face aux groupes spécialisés dans le conseil* qui proposent des équipes pluridisciplinaires paraissant mieux positionnées face aux évolutions liées par exemple à la prise en compte du «développement durable» à travers une série de dispositifs et de normes (HQE, loi SRU...).

On voit se dessiner des tentatives de qualification ou de labellisation qui n'auront pas (comme ARTEE ou la qualification OPQCM) le souci premier de la visibilité et de la

prise en compte des exigences de l'activité professionnelle des ergonomes (celles des intervenants en Evaluation des Risques Professionnels à craindre actuellement ?). D'où le risque d'une perte de visibilité (pourtant modeste actuellement).

- *les évolutions légales* ouvrent de nouveaux marchés sur lesquels l'ergonome doit faire valoir l'originalité et la pertinence de son approche et de ses résultats : 35h, Evaluation des Risques Professionnels, conception architecturale,...
- *l'irruption des questions de responsabilités* (civiles et pénales) touche les ergonomes conseils comme tous les professionnels de cette branche, tendant à faire basculer l'obligation de moyens (à laquelle sont attachés les conseils) en obligation de résultats (plus liés à des démarches d'ingénierie, intégrant des pertes d'exploitation), posant les questions pratiques des contrats d'assurance et de leur contenu (équipe de maîtrise d'œuvre, prévention,...) mais aussi la gestion de la tendance à la judiciarisation des questions du travail.
- *la généralisation des appels d'offres* déplace le rapport au client et amplifie la question : qui est client du conseil ?
- *Le développement d'actions multipartites* portées par des institutions (appui-conseil, diagnostics Agefiph, Anact, dispositifs expérimentaux EPRP, dispositifs collectifs réunissant organismes professionnel institutions, chefs d'entreprise) touche la même question de la relation au client. Quelle indépendance relative ou instrumentalisation du professionnel ergonome ? Si l'ergonomie, y compris celle de l'activité, paraît à la mode actuellement dans certains secteurs (par exemple dans la circulaire d'application du décret sur le document unique EPRP), comment sa mise en œuvre est-elle intégrée par les concepteurs de cette réglementation ?
- *la formation des métiers d'ergonome est actuellement très diversifiée sinon éclatée* :
  - ou centrée sur un choix spécifique de champ de connaissance ou d'action (ergonomie cognitive par exemple)
  - ou incluse dans une approche développant des conceptions théoriques d'intervention

26 - par exemple «Comprendre le travail pour le transformer» Anact Paris 1997

27 - Association pour la Reconnaissance du Titre d'Ergonome Européen

- (psychosociologiques ou psychosociales)
- ou centrée sur le métier d'ergonome représenté par un manuel de référence<sup>26</sup> en prenant en compte les critères européens de formation retenus par ARTEE<sup>27</sup>.

Si ces formations intègrent à travers des stages divers et variés le contact avec des professionnels, elles ne visualisent pas ou peu quels types de professionnels elles visent, quels métiers existent autour de quelles compétences et de quelles prescriptions. L'aspect professionnel est une étape éventuellement ultérieure (en DESS ?), contingente, apprise par compagnonnage, renvoyée fortement à la démarche et aux choix individuels : d'où difficulté pour les étudiants de construire leur propre projet professionnel, d'où pour les formateurs, la difficulté à construire un référentiel de compétences spécifiques.

Il est intéressant de souligner les questions qui restent généralement<sup>28</sup> en suspens dans les formations actuelles et qui sont essentiellement au carrefour du métier-centre et du métier-satellite d'ergonome : dimensionnement du diagnostic en temps et coûts, intérêt ou volonté du client<sup>29</sup>, projet et objectifs de l'intervenant, repères de conception, construction de la relation au «client», validation de l'analyse, mode de positionnement avec les autres professionnels de l'action, du conseil (concurrence, distance, collaboration ?).

La position d'enseignants ou de formateurs qui apparaît actuellement (professionnels responsables de formation CNAM, PAST dans l'enseignement universitaire) est intéressante à analyser pour éclaircir quelles sont les inflexions qui se jouent dans le sens de la professionnalisation et de quelle professionnalisation.

La présence et la place des professionnels dans des formations universitaires diverses est symptomatique : si elle se réduit à prendre en charge la formation à la «pratique», cela revient à cliver principes généraux et action, démarche validée et adaptation aux contraintes inévitables, métier-source et métier d'ergonome.

L'action et sa construction nécessitent la réflexion et l'apprentissage de l'intégration raisonnée (donc en partie rationalisée) des différents paramètres de la situation professionnelle ce qui ouvre sur un travail de co construction d'une formation professionnelle.

## Perspectives

Elles sont diverses, non hiérarchisées ici et portent finalement sur les articulations à développer ou à construire entre différents professionnels liés au même métier-centre, métier-centre indispensable mais confronté à des évolutions

professionnelles éventuellement divergentes :

- *formations continues* réunissant (dès la phase de conception) différents métiers d'ergonomes, des chercheurs, des institutionnels pour capitaliser les connaissances nécessaires sur le fonctionnement de l'homme et sur la construction de l'action, élaborer des scénarios d'intervention, les articuler avec une action politique syndicale visant à peser sur la transformation de dispositifs bouclés mis en place ou projetés.
- *Espaces de confrontation professionnelle* autour de la construction de la demande et de son articulation avec les éléments constituant les métiers d'ergonome tant du point de vue des démarches, du contexte d'exercice, de l'objectif et du projet de l'intervenant.

Ces espaces semblent pouvoir se nourrir de recherches co-construites entre chercheurs et professionnels de l'ergonomie sur l'activité réelle des ergonomes dans divers métiers de l'ergonomie dans leur visée d'action de transformation ou de conception : les Universités, l'Anact, des organismes professionnels, ... sont concernés autant sur l'analyse de l'activité des ergonomes que de ses effets sur leur santé.

Ces espaces pourraient ainsi aborder un autre aspect problématique au niveau du vécu, des conditions de travail, de la santé des ergonomes et toujours évoqués à demi-mot : le repérage des effets du travail d'ergonome sur l'opérateur ergonome est incontournable en termes d'étude transversale et d'échanges autour des aspects psychiques, psychosociaux se développant dans cette sphère d'activité en confrontation avec les autres du système global du sujet. D'où des lieux de réflexion et de développement professionnel incluant la dimension individuelle du métier : gestion continue des situations d'incertitude, distance par rapport à l'action construite, effets du stress, liens avec les activités extra professionnelles...

- *Quelle formation, quels formateurs, pour quel métier d'ergonomes*  
 Cette approche permettrait un repérage des filières de formation et de leurs spécificités par rapport aux différents métiers.  
 Elle positionnerait les métiers comme co-producteur d'une dynamique de formation appuyée sur la mise en œuvre de l'acquisition des savoirs, savoir-faire nécessaires au développement, dans l'action, des compétences.  
 Cette co-production de formation aux métiers

28 - Cette esquisse est à gros traits et ne permet pas de visualiser les actions et les expériences allant dans ce sens.

29 - F. Lamonde *ibidem* p 16ss

appuyée sur l'identification des différentes compétences à construire permettrait de dépasser le partage des tâches déjà dénoncé :

- Enseignants et chercheurs porteurs de connaissances liés à des disciplines sous tendant la connaissance du fonctionnement humain et des processus d'action au niveau de la conception des situations de travail ;
- Professionnels porteurs de stratégies souvent non formalisées liées à leur positionnement professionnel et aux règles du métier.

Elle permettrait aussi de faire apparaître les déterminants culturels, temporels institutionnels qui cloisonnent les différents aspects de la formation (enseignement, suivi de stages). Elle ferait apparaître l'importance d'une co-conception de la formation et de ses modalités pédagogiques entre enseignants et professionnels ergonomes qui tendrait à privilégier la construction de processus de formation plus que la construction de programme..

- o D'où la nécessité *de faire un état des lieux exhaustif des formations* (initiales et continues) dans le champ de l'ergonomie et de leurs visées de formation professionnelle palliant au manque (éventuellement construit) de visibilité actuelle.

En y incluant le début d'articulation entre les demandes émanant d'un syndicat professionnel (cabinets-conseils en ergonomie) et des projets de formation continue (conception architecturale en maîtrise d'ouvrage ou d'œuvre, conduite de projet) prenant en compte une réelle formation professionnelle.

Cet état des lieux ouvrirait sur des pistes de construction des modes de développement de formations initiales ou continues :

- Le développement de formations étiquetées explicitement «ergonomie» va-t-elle dans le bon sens de ce point de vue ?
- Faut-il développer des formations qui intègrent la dimension du travail dans une formation spécifique : fiabilité des systèmes et travail, conception architecturale et travail, conduite de projet et travail ?
- o *Développement du champ de la recherche portant sur l'activité réelle d'ergonomes* dans des positions professionnelles repérées pour en dégager les compétences construites, les présupposés en terme de savoir et de savoir-faire, leur ventilation souhaitable au niveau de formation initiale «généraliste» et de formations spécialisée dans des filières spécifiques aux métiers en ergonomie.
- o *Développement et structuration des réseaux entre différents métiers.*

Il ne s'agit pas d'uniformiser le système complexe d'interactions entre métier-centre et métiers-satellites divers.

Il ne s'agit pas de gommer la différenciation entre positionnement d'intervenant et positionnement de fournisseur de service, entre intervention et ingénierie.

Il est nécessaire de savoir d'où on parle, d'avoir une lecture située et donc de faire apparaître des différenciations : dans le champ de l'ergonomie, il y a des points de vue différents sur le métier, des positionnements professionnels spécifiques.

La condition de leurs interactions est que ces métiers trouvent intérêt, chacun de leur point de vue, en fonction de leurs projets propres, à faire vivre un lieu pour les activer sachant que d'autres lieux de structuration professionnelle leur permettent de trouver identité et moyens d'action.

Dans cette perspective, la SELF serait amenée à prolonger et à développer sa fonction de réflexion et de positionnement du métier-centre :

être un lieu d'écho des recherches au niveau des différents champs scientifiques qui constituent l'arrière plan de l'action ergonomique

mais aussi le lieu de partage des projets d'élaboration de différents lieux intermédiaires professionnels, des questions issues des divers métiers-satellites qui manifestent, sous différentes modalités, le même objectif de transformer le travail.

A la fois à distance, en confrontation et collaboration.

Elle serait conduite à provoquer la confrontation entre l'état de réflexion du métier-centre et les modalités de pratiques professionnelles, générées et explicitées par différents-lieux intermédiaires. Non pas pour structurer la profession ou le métier mais pour l'aider à s'exprimer dans des modalités et des contextes professionnels différenciés et pourtant référés au métier-centre. Se développe une structuration professionnelle différenciée au niveau des lieux intermédiaires qui n'a pas à être uniformisée mais valorisée pour alimenter l'évolution du métier-centre et sa visibilité.

La SELF ne serait pas le centre du métier d'ergonomie qui s'exprimerait dans des modalités contingentes. Elle s'affirme comme lieu de référence et de confrontation de dynamiques professionnelles diverses qui ont leur autonomie propre et sans lesquelles elle n'existe pas. Evolution de perspectives, de fonctionnements, de représentations...