

Fiche métier ergonome

Synthèse

Définition

L'ergonome vise à adapter le travail à l'Homme dans un souci d'articuler santé et efficacité. Il met en oeuvre ses connaissances scientifiques pour concevoir ou transformer des situations de travail ou d'usage[1].
En recherchant la meilleure adéquation possible entre :

- Les caractéristiques d'un système (situation de travail ou d'usage)
- Les modalités de fonctionnement de l'Homme au travail sur les plans physiologique, cognitif et psychosocial,

Avec pour objectifs :

- Une meilleure fiabilité humaine et technique
- La santé et la sécurité des personnes
- La performance de la situation de travail ou d'usage
- La performance globale de l'Entreprise.

En tant qu'élément essentiel de la situation de travail ou de la situation d'usage, **l'Homme se caractérise par des capacités qui ne peuvent être modifiées à volonté.** Si ces capacités ne sont pas prises en compte, l'Homme s'adaptera dans certaines limites, mais toujours à un coût élevé pour lui, avec une dégradation de sa performance, voire une prise de risque, qui tôt ou tard impacteront l'efficience générale de la structure.
La performance de tout système de travail passe par le travail humain.

Niveau de formation

Bac + 5 : **Master Pro** en Ergonomie pour les ergonomes intervenants ou **Master Recherche**
Bac + 8 : **Doctorat** en ergonomie

Salaire

Relevant du statut cadre, la rémunération des ergonomes correspond à celles des postes de cadres équivalents (ingénieur, chef de projet, consultant, manager…) et varie principalement en fonction des secteurs, des conventions collectives, du statut et de l'expérience.

Statut(s)

Salarié, travailleur indépendant ou fonctionnaire.

Secteurs professionnels

Cabinets conseils, Entreprises privées tout secteur (industrie, BTP, services…), Formation professionnelle, Agriculture, Structures publiques (collectivités locales, ministères, milieu hospitalier…), Structures de prévention (ANACT, MSA, CARSAT, INRS…), Services de santé au travail (autonomes ou interentreprises).

Qualités attendues

- Sens du contact
- Rigueur dans les analyses
- Volonté de transformer
- Capacité de convaincre
- Travailler en équipe

[1] Situation d'usager de produits, exemple : une borne dans une gare, un site internet…

Objectifs/Champs d'interventions/Missions de l'ergonome

Objectifs du métier d'ergonome

L'ergonomie vise à adapter le travail à l'Homme dans un souci d'articuler santé et efficacité (http://www.ergonomie-self.org).
De manière générale, la spécificité de la contribution de l'ergonome aux différents projets, qu'ils soient industriels, informatiques, organisationnels et/ou architecturaux, réside dans sa capacité à rendre compte de l'activité réelle des opérateurs[2] à partir d'une approche systémique des situations de travail, à en décrire ou anticiper les conséquences (en termes de santé et de performance), et à traduire les connaissances en recommandations et propositions opérationnelles pour les autres acteurs (managers, ingénieurs, architectes, médecins du travail, représentants des salariés…). L'objectif de l'ergonome est que dans l'ensemble des processus de décisions, la question de l'utilisateur final soit toujours prise en compte.

Domaines d'intervention

L'ergonome conduit des interventions, réalise des études ou des recherches sur des problématiques, dans des domaines divers :

- La fiabilité et la performance des systèmes complexes, techniques et/ou organisationnels ;
- Les conditions de réalisation du travail, les conditions d'usage ;
- L'accompagnement des projets de conception d'espaces (de travail ou de vie), de process, de machines complexes, de systèmes informatiques ;
- Les actions liées à la santé, la prévention et à l'évaluation des risques professionnels ;
- L'insertion et le maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicaps ;
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation ;
- L'intégration des facteurs humains dans les industries ou activités à risque ;
- La réalisation d'expertises (par exemple auprès des Comités Hygiènes et Sécurité pour les Conditions de Travail) ;
- La conception et l'utilisation de produits de consommation : automobile, logiciels et progiciels, sites Internet…

Secteurs d'intervention

Les secteurs d'intervention des ergonomes sont également divers :

- Collectivités territoriales, Ministères ;
- Entreprises ;
- Établissements de soin, sanitaires et sociaux (hôpitaux, cliniques,...) ;
- Organismes de contrôle et de certification ;
- Sociétés de conseil, Sociétés de services ;
- Institutions de la prévention des risques professionnels (CARSAT, DIRECCTE, MSA, ANACT, ARACT, INRS…) ;
- Services de santé au travail (autonomes ou interentreprises) ;
- Associations d'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH, OETH, FIPHFP, SAMETH)…

Le détenteur d'un doctorat en ergonomie peut accéder à tous les postes mentionnés ci-dessus, mais aussi à des emplois dans des structures de recherche et de développement, et/ou d'enseignement supérieur :

- Structures publiques de recherche (Universités, CNRS, CNAM, INRETS, IRSN, INRS, GIS, etc.)
- Grandes écoles
- Laboratoires de Recherche et Développement des entreprises privées.

Nature du travail de l'Ergonome

L'action de l'ergonome s'organise autour d'une démarche, adaptée aux contextes d'interventions, structurée comme suit :

• • • Analyser la demande des interlocuteurs

La demande peut concerner la transformation d'une organisation de travail, la conception d'espaces de travail ou de produits, la prévention, l'insertion ou le maintien dans l'emploi… L'ergonome procède à une analyse globale du problème posé (analyse des indicateurs, analyse des enjeux et des attendus auprès des différents acteurs…) afin de proposer les objectifs et les modalités de son intervention.

[2] Opérateur : agent, travailleur, manager, usager, utilisateur dans la situation de travail ou d'usage étudiée

• • • Réaliser un diagnostic global sur les situations de travail ou d'usage

Le diagnostic posé par l'ergonome vise à permettre aux acteurs de la structure de comprendre les liens entre :

- Un problème de santé, de sécurité, de dysfonctionnement ou d'efficience, et
- Des caractéristiques de la situation de travail ou d'usage étudiée : tâches, moyens de travail, organisation du travail, environnement de travail…

Le professionnel procède par étapes : diagnostic global, formulation d'hypothèses, analyses systématiques sur la situation de travail pour démontrer ces hypothèses.

L'ergonome va se centrer sur l'activité réelle de l'opérateur (tout ce qu'il met en oeuvre concrètement pour faire face aux exigences du travail). Un des rôles de l'ergonome est ainsi de transformer les représentations qu'ont les acteurs de la structure/entreprise sur le travail, ou sur la situation d'usage, afin d'enrichir les problématiques.

• • • Proposer un plan d'actions et convaincre les interlocuteurs

A l'issue du diagnostic, l'ergonome va définir et déployer un plan d'actions argumenté par ses connaissances scientifiques et par les connaissances qu'il aura produites sur la situation de travail ou d'usage. Ce plan d'actions, lorsqu'il concerne une amélioration, peut porter sur les outils, les spécifications d'équipements, les espaces de travail, l'organisation des tâches au sein d'un collectif, la formation, la documentation, la définition d'indicateurs de suivi pertinents …

• • • Contribuer à la recherche des solutions

L'ergonome rédige des recommandations ou des spécifications fonctionnelles sur les caractéristiques des situations futures de travail ou d'usage, afin d'intégrer les différentes logiques sous forme de compromis partagés : performance attendue, santé/sécurité, satisfaction au travail, maîtrise des coûts et des délais. Il est souvent amené à définir les solutions en coconception avec les managers, les ingénieurs et les représentants des futurs utilisateurs. Il s'appuie régulièrement sur des méthodes et outils d'anticipation du travail futur notamment par simulation (maquette physique, maquette numérique 3D…).

• • • Accompagner la mise en place des solutions et évaluer les transformations

Son intervention peut aller jusqu'à l'accompagnement et l'évaluation des solutions mises en place. L'ergonome réalise des retours d'expérience afin d'améliorer la performance globale des situations de travail et de la conduite de projets.

La plupart des ergonomes sont généralistes, cependant certains peuvent être amenés par leur pratique à se spécialiser sur des secteurs d'activité (hôpital, industrie à risque, chaines de production...), ou sur des champs d'intervention (handicap, risques psycho-sociaux, interfaces-hommes machines, conception d'espaces de travail...).

Environnement de travail

Un pôle Ergonomie peut aller d'une personne à plusieurs dizaines selon la taille de la structure d'accueil, la complexité du projet. L'ergonome peut également s'appuyer en externe sur des réseaux d'ergonomes nationaux et internationaux.

L'ergonome peut aussi faire partie d'une équipe d'IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels) au sein d'un service de santé au travail par exemple.

Fortes collaborations multi-métiers :

- Approche pluridisciplinaire : préventeurs, médecins du travail, psychologues du travail, RH…
- En co-conception : ingénieurs, managers, architectes, futurs opérateurs/utilisateurs…

L'ergonome conseille les acteurs de la structure/entreprise ou les alerte sur des problématiques liées au travail (vieillissement de la population, rupture technologie, évolution législative…). De fait, l'ergonome intervient de façon transverse dans la structure.

Modalités d'exercice de la fonction :

- Analyse de terrain sur les situations de travail ou d'usage (déplacements, horaires variables…)
- Recherches et analyses bibliographiques et documentaires…
- Apports méthodologiques dans les démarches de projets d'amélioration ou de conception (réunions, rédactions de documents…)
- Accompagnement du projet, en transversal (relations avec les demandeurs, opérateurs, préventeurs, managers, ingénieurs…), pour toutes les tâches de restitution, de recherche de solutions, d'accompagnement de la mise en oeuvre…

Principales compétences requises

Pour réaliser les différentes facettes de son métier, l'ergonome doit être capable de :

- Mener des interventions en conception ou en amélioration, en adaptant la démarche ergonomique d'intervention (notamment l'analyse de l'activité de travail) aux caractéristiques du projet ;

- Mobiliser les connaissances sur le fonctionnement de l'Homme au travail et celui des Organisations pour comprendre et expliquer les situations de travail ou d'usage ;
- Animer des réunions ou des groupes de travail ;
- Savoir gérer son positionnement vis-à-vis d'une diversité d'acteurs sociaux ;
- Convaincre et de transformer les représentations du travail ou des situations d'usage ;
- Négocier les conditions sociales, techniques et financières des interventions ;
- Innover et faire preuve de créativité dans les processus de conception ;
- Piloter des prestations en ergonomie pour des ergonomes internes (établir un cahier des charges/marchés, piloter la prestation…)[3]
- Proposer des méthodologies adaptées aux problématiques (conduite de projet, sécurité…).

Formation & Salaire

Formation

Les formations qui permettent d'exercer en qualité d'ergonome sont des Master II :
- Master Pro comprenant un stage professionnel, ou
- Master Recherche pour les ergonomes se dirigeant vers la recherche.

Ces Masters sont accessibles par exemple à partir d'une licence en psychologie, prévention, ergonomie, STAPS,… ou dans la cadre d'une reconversion.

Salaire

Disposant d'un diplôme BAC + 5 ou BAC + 8 ; **le salaire des ergonomes se situe dans les grilles de rémunération des cadres** pour des postes équivalents (ingénieur, chef de projet, consultant, manager, …).
Il varie notamment, en fonction de l'expérience, du statut de la convention collective (fonctionnaire ou salarié) et du secteur d'activité.
La CCN des services de santé au travail fixe la rémunération minimale de l'ergonome à 30.414 €/an (brut).

Ressources utiles pour en savoir plus...

- L'ADECAPE, Réseau des Ergonomes Internes (http://www.adecape.fr) ;
- L'AFISST, Association Française des IPRP de SSTI (http://www.afisst.fr) ;
- L'ARTEE, Association pour la Reconnaissance du Titre d'Ergonome Européen (http://www.artee.com) ;
- Le CE2, Collège des Enseignants Chercheur en Ergonomie (http://www.ce2-ergo.fr) ;
- Le CINOV ergonomie, Syndicat français représentant la profession du conseil en ergonomie (http://www.cinov.fr) ;
- Le GEDER, Groupement d'Etude pour le Développement de l'Ergonomie en Réadaptation (http://www.geder.fr) ;
- Le RJCE, Réseau des Jeunes Chercheurs en Ergonomie (http://www.rjce.fr/) ;
- La SELF, Société d'Ergonomie de Langue Française (http://www.ergonomie-self.org).

Deux cadres convergents font aujourd'hui référence dans la profession pour qualifier les formations d'ergonomes :
- Les critères d'obtention du Titre d'Ergonome Européen, formulés en France par l'Association pour la Reconnaissance du Titre d'Ergonome Européen (http://www.artee.com/criteres-d-obtention-du-titre.php),
- Ceux formulés par le Collège des Enseignants Chercheurs en Ergonomie (http://www.ce2-ergo.fr/rech_form/recommandations_master.pdf).

Ces deux outils constituent une base de certification, officielle pour la première et officieuse pour la seconde, de la qualité de formation des ergonomes (contrairement au Titre d'Ergonome Européen (Eur. Erg. ©), l'appellation «ergonome» n'est pas encore protégée en France).

[3] Analyser et répondre aux appels d'offre/consultations pour les ergonomes conseils