



Texte original.*

L'ergonomie doit-elle rester une profession sans assise légale ?

Groupe « Métier » ADECAPE - Thierry ROGER, Florence GRAND, Benoît LANGLOIS, Stéphane LAURET, Sonia SUTTER, Irène ROUSSELOT, Nathalie JAKUBOWSKI, Géraldine CAHORS.

Résumé : cette communication a pour objet de partager, avec l'ensemble professionnel constitué autour de l'ergonomie, certaines difficultés créées par l'absence de reconnaissance officielle, dans la loi, de notre métier. Cette question est centrale dans notre pratique, tout au moins en interne, car elle génère de nombreuses remises en cause dont nous pourrions faire l'économie. La valorisation de notre spécificité auprès de nos interlocuteurs mais aussi du grand public serait grandement facilitée par une reconnaissance officielle. Passer du métier à la profession peut sembler être une évolution naturelle mais cela implique pour nous tous, ergonomes, de le construire ensemble de façon consensuelle.

Mots-clés : Pratique de l'ergonomie, Reconnaissance légale.

Ergonomics should it remain a profession without a legal basis?

Abstract **: this communication means to share - with all the ergonomics of our community - some issues resulting from the lack of recognition of our profession by non-ergonomists. This question is central to our practice, at least internally, since it generates much loss of time and energy. Indeed, the added value of our specificity for our partners, and also for the general public would be greatly facilitated by a legal recognition. Becoming a specialized profession may seem like a natural development but it is up to each of us to build it together by common accord.

Key words: Ergonomic practice, legal recognition.

*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Paris du 28 au 30 août 2013. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

Thierry ROGER, Florence GRAND, Benoît LANGLOIS, Stéphane LAURET, Sonia SUTTER, Irène ROUSSELOT, Nathalie JAKUBOWSKI, Géraldine CAHORS (2013). L'ergonomie doit-elle rester une profession sans assise légale ?

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

** Nos remerciements à Françoise pour son aide à la traduction

INTRODUCTION

Cette année, la SELF est quinquagénaire et notre métier, l'ergonomie, est dans l'enfance. Est-il même né ? C'est justement ce point que nous nous proposons d'instruire à l'occasion de cet anniversaire.

Nous sommes des ergonomes internes réunis au sein de l'association ADECAPE fondée il y a quelques années. Nous différencions les ergonomes centrés sur le travail de ceux centrés sur le produit. Cette différenciation est largement artificielle mais nous n'y reviendrons pas pour l'instant, sauf pour constater que les ergonomes « du produit » sont peu nombreux à la SELF, ce que nous regrettons d'ailleurs.

Parce que nous nous inscrivons au sein de ce que nous qualifions nous même de communauté des ergonomes, nous avons souhaité évoquer devant vous une demande forte qui émerge chez les praticiens internes, dont les effectifs ont fortement augmenté ces dernières années, constituant ainsi une partie importante de l'expansion des professionnels de notre discipline.

Parce que nous pensons qu'au-delà de notre propre forme de pratique en interne, ce point concerne le métier de tous. Notre proposition est adaptée aux problèmes de reconnaissance de notre métier par les non ergonomes. Comme évoqué par Damien Huyghe aux Journées de la Pratique de Bordeaux de 2010, nous sommes peu visibles, parfois difficilement identifiables par les non ergonomes qui sont nos principaux interlocuteurs au quotidien.

Nous proposons, avec ADECAPE, d'inviter l'ensemble professionnel de l'ergonomie à entreprendre une démarche vers la reconnaissance d'un statut propre à notre métier, un statut inscrit dans la loi (en particulier française), à l'identique d'autres professions.

Cette proposition s'appuie sur :

- Un constat des difficultés rencontrées dans la pratique quotidienne en interne, difficultés dont l'origine se situe à notre avis entre le métier et la profession,
- Un panorama de ce qui fait notre spécificité, le « cœur » de notre communauté,
- Les raisons en faveur ou en opposition à un statut légal d'ergonome à l'échelle nationale inscrit dans la loi, à l'identique de ce qui se pratique dans de nombreuses professions avec lesquelles des parallèles peuvent être fait.

L'objet de notre activité professionnelle, le travail, est très proche de ceux que nous abordons lors de cette communication : **le métier et la profession**. La sociologie des professions peut nous apporter un éclairage intéressant sur ce qui est en train de se jouer dans notre métier. Les trajectoires d'autres métiers plus anciens qui se sont structurés en professions et les démarches de métiers plus contemporains qui l'ont fait récemment (les psychologues) ou encore plus récemment (ostéopathes) peuvent également nous éclairer.

Selon Demaziere et Gadea (2009), une profession regroupe « des ensembles de travailleurs exerçant une activité ayant le même nom, et par conséquent dotés d'une visibilité sociale, bénéficiant d'une identification et d'une reconnaissance, occupant une place différenciée dans la division sociale du travail et caractérisés par une légitimité symbolique».

1- Situation actuelle

1.1 Difficultés pratiques liées à l'absence d'un statut officiel

Ces difficultés n'existent pas ou peu quand le contexte est serein. A contrario, elles apparaissent dans les stades de construction du premier poste, dans le cadre de réorganisations majeures des organisations qui caractérisent la vie de bon nombre de structures privées comme publiques, mais aussi en cas de frictions, de tensions, de conflits avec des interlocuteurs. Or les occasions de conflits ne manquent pas dans la pratique et plus l'ergonomie progresse, plus ses enjeux deviennent importants, plus il y a de frictions. Celles-ci peuvent porter sur l'identification même des ergonomes ou sur la définition de l'ergonomie. Or s'il y a consensus dans la communauté des ergonomes pour désigner celui qui est ou pas ergonome (et ce qui est ou pas de l'ergonomie), ce n'est pas le cas à l'extérieur de la communauté : « La qualité de professionnel n'est pas seulement la cible de revendications et de stratégies coordonnées de travailleurs qui tentent de valoriser leur activité, de faire reconnaître leurs savoirs, de fixer un contrôle à l'entrée de leur spécialité, d'accroître leur légitimité, etc. Elle n'est pas seulement le produit d'une définition interne et maîtrisée par les travailleurs concernés ; elle est dialogique car elle suppose d'être reconnue par les autres acteurs avec lesquels ces travailleurs interagissent dans l'accomplissement de leurs activités » (Boussard, Demaziere, Milburn, 2010)

Plus largement, ces questions se posent à chaque étape du parcours d'un ergonome interne, depuis le processus de recrutement jusqu'aux possibilités d'évolution, en passant par les décisions de « bifurcations » professionnelles. A chaque étape, des difficultés pratiques peuvent être rencontrées, citons les plus usuelles :

- Lors de l'embauche d'un premier ergonome, il faut définir, dans chaque entreprise, ce qu'est un ergonome. Il y a des critères sur lesquels l'ensemble de la communauté s'accorde¹. Mais ces critères ne s'imposent pas à l'extérieur de la communauté. De quel cadre bénéficie la personne en charge du recrutement, le directeur ou le RH qui passeront l'annonce pour ce poste (peu courant) ? Savent-ils spécifier la demande, que et où chercher ? ...Pour utiliser notre référentiel usuel : quels sont les repères clairs et objectivés fournis aux décideurs ? Qu'est ce qui formalise la spécificité du métier d'ergonome, son contenu, les compétences requises et ce qu'il amène ? Là encore, si l'interlocuteur est de bonne volonté ça ne pose pas de problème mais s'il a un point de vue différent ou simplement d'autres habitudes, les difficultés commencent. Ces difficultés peuvent contraindre à l'embauche « d'ergonomes » qui n'ont pas en réalité la qualification requise. Elles peuvent contrarier, ralentir ou même empêcher la création d'une équipe.
- Le flou sur le profil recherché porte même sur le niveau de formation bac + 3 / bac + 5. Certaines annonces récemment parues via Ergolist ont fait débat car elles recherchaient pour un même poste un DU ou un Master II. Comment s'y retrouver pour une personne externe à notre communauté si tout est pareil et équivalent, si les deux terminologies portent le cachet d'un cursus universitaire ? Même si évidemment, il n'est pas question de nier la valeur des personnes disposant d'un DU en ergonomie, comment identifier ce qui fait la différence, ce que chaque type de formation nécessite et permet ? Par ailleurs, comment ne pas comprendre l'attitude du titulaire du DU acceptant de fait un certain flou sur son poste, sa formation ayant peut-être été payée par l'entreprise ? Et la position des RH qui peut être sensible aux atouts d'un « non cadre », peut-être moins rémunéré, pour ne pas vouloir réellement clarifier ce que nous même peinons parfois à expliciter ?
- Pour l'embauche d'un ergonome au sein d'une structure disposant déjà d'ergonome, son influence sera également déterminante. S'il est parvenu à créer réellement la fonction, il s'agira d'en garantir la cohérence.
- Dans une entreprise, quand on cherche à définir, dans l'ensemble des titulaires de la fonction «ergonome», qui a véritablement la qualification, c'est pareil. Ergonome expérimenté, vous arrivez dans une entreprise peut-être pour diriger la fonction « ergonomie ». Souvent, il y a déjà des ergonomes « maison ». Mais tous ne sont pas qualifiés au sens où nous l'entendons. Cette situation engendre son lot de difficultés. Comment légitimer (de façon acceptable et respectueuse) un profil quand dans l'existant, il en existe déjà des différents ? Comment lancer des démarches qui supposent un certain niveau d'approche et de formation avec une telle hétérogénéité des compétences ? Et, plus grave, comment sortir de certaines impasses, casser des idées reçues ? Comment éviter une vision limitée de l'ergonomie ? Comment éviter que les conséquences des actions d'un non ergonome ne soient préjudiciables à l'ensemble du métier ?
- Dans certaines structures, le positionnement d'un ergonome bac + 5 « issu de l'université » sera réalisé dès le recrutement dans les grilles internes, en deçà des profils d'ingénieurs. Dans la fonction publique territoriale, l'autorisation de passer un concours d'ingénieur permettant la titularisation sera soumise à l'obtention d'une « reconnaissance de diplômes et d'expérience professionnelle ». Seuls certains diplômés et/ou des expériences antérieures suffisamment « scientifiques » (sans que l'on sache d'ailleurs très bien lesquels...) rendront accessible ce sésame indispensable pour se présenter au concours. Les ergonomes qui n'obtiennent pas cette autorisation de passer un concours d'Ingénieur se

¹ La « fiche métier » récemment établie collectivement au sein de la communauté, largement communiquée aux instances de références/supports des entreprises et collectivités, pourrait être un document cadre permettant de définir les compétences, formations, savoirs et missions, salaires d'un ergonome, voire son statut

résoudront à rester contractuels ou se verront proposer un concours d'une catégorie inférieure. Au sein même des métiers de la prévention des risques professionnels, l'ergonomie peut se retrouver reléguée à une place qui ne favorise pas la prise en compte de ses apports.

- Dans de nombreuses structures, tous les postes sont classés (pesés) selon diverses modalités. Certaines classifications sont très utilisées parce que reconnues internationalement. Là aussi, l'absence de référence incontournable pour le métier d'ergonome pose problème.

Ces méthodes permettraient de prendre en compte les réalités de notre pratique et nos compétences spécifiques. Mais la plupart du temps, la méconnaissance globale du métier d'ergonome en interne aboutit soit à un positionnement hasardeux soit à un positionnement en fonction d'une représentation erronée ou encore un positionnement en fonction d'autres métiers jugés « équivalents » (ex. acheteur de mobilier). « On n'a pas de positionnement propre », témoigne un ergonome interne, « alors on nous place en fonction des autres ». Le potentiel d'évolution et les salaires des ergonomes internes concernés par ce type de démarche peuvent alors se trouver fortement limités. Pourquoi l'ergonome ne serait-il pas un technicien ? Si tous les interlocuteurs sont d'un certain niveau reconnu et que l'ergonome dans la classification relève d'un niveau inférieur, que deviennent les tentatives de construction et de positionnement auprès des différents interlocuteurs ? Quel niveau d'équivalence par exemple par rapport à un Ingénieur Hygiène et Sécurité, un chef de projet de conception ? Là encore, les conséquences en termes de capacités à agir, de marges de manœuvres dans nos interventions sont directes.

Nous voyons tous les jours que dans la représentation courante, spontanée (faites l'expérience), l'ergonome est un technicien. Il connaît bien les normes, sait les adapter à des cas particuliers. Il sait dire quel poids il ne faut pas dépasser, où disposer les messages importants sur un écran, quelles sont les meilleures couleurs à adopter etc...

- Pour aller plus loin, dans beaucoup d'entreprises, l'achat de prestations se fait par un service spécialisé qui a ses propres critères. Les prestations en ergonomie ne font pas exception à ces critères. Lorsque l'ergonome ne pilote pas en direct le choix d'un prestataire, comment faire pour ne pas se retrouver avec des intervenants s'affichant en tant qu'ergonome même s'ils n'ont suivi qu'une option de 50 heures... ou même pas d'option du tout ?

L'absence de statut pose des problèmes pratiques, c'est la raison première de notre démarche. L'absence de statut nous oblige à reconstruire en partie, en interne, le parcours qui aboutit à un statut. Elle nous fait perdre du temps, de l'énergie... sans compter que nous pouvons ne pas y arriver et de guerre lasse nous lasser du métier... L'absence de statut nous tire vers le bas et nous met en position de faiblesse dans les confrontations. Et, l'ergonomie prenant de l'importance, il y en a de plus en plus. L'absence de statut expose l'ergonomie à devenir une pratique annexe, une technique particulière des métiers de la santé. Au vu de ce constat, un statut légal serait un outil utile, selon nous indispensable, pour notre métier, permettant, comme pour n'importe quel opérateur de prendre soin à la fois de l'objet de notre travail et de notre santé.

Nous ne développerons pas davantage dans ce bref exposé cet aspect du problème. Il est bien évident que si nous entreprenons cette démarche alors que nos activités professionnelles nous absorbent déjà beaucoup c'est qu'il y a des raisons impérieuses. Certains parmi nous pensent même qu'en l'état actuel, l'ergonomie étant à un stade critique de son développement, cette question de statut est un élément majeur qui contribuera à orienter notre avenir.

1.2 Les statuts actuels

Avant d'aller plus avant dans la démarche vers une reconnaissance pour un statut légal, il convient de noter qu'à ce jour il existe un type de reconnaissance dans de nombreux pays.

Au niveau européen, le CREE donne un label : « Ergonome Européen (Eur.Erg.®) ». C'est une qualification attribuée aux ergonomes professionnels qui en font la demande. Ce sont des spécialistes du travail et du facteur humain. Le titre atteste d'une formation, d'une expérience et d'une pratique professionnelle. Les critères élevés d'accès au titre correspondent aux exigences des entreprises de disposer de spécialistes de haut niveau. Sa

délivrance est effectuée par le CREE, organisme européen reconnu, qui coordonne la certification des ergonomes au niveau européen. En France, ARTEE est le référent de la SELF et du CREE pour la certification des ergonomes.

Sur le site de l'I.E.A., nous pouvons voir que l'Australie, le Brésil, le Canada, la Nouvelle Zélande, le Japon et enfin les Etats-Unis disposent de structures similaires qui certifient la pratique de l'ergonomie.

En avril 2013 cela représente 387 personnes en Europe, dont 98 en France- ainsi que 156 personnes au Canada et 825 aux Etats-Unis.

Dans tous les cas, le processus de certification présente un certain nombre de caractéristiques particulières :

- il résulte d'une démarche volontaire (il faut le demander, il n'est pas automatique)
- il est payant
- il suppose une expérience professionnelle (il n'est donc pas utile pour ceux qui démarrent et qui auraient besoin de visibilité...)
- il s'agit de certifier la conformité d'une pratique à un code de déontologie défini par la structure.

Ces éléments diffèrent des caractéristiques habituelles d'un statut juridique (gratuit, automatique à partir du moment où on remplit les critères). En France, cela en fait un cadre très fragile pour convaincre nos interlocuteurs. En effet, dans notre culture les diplômes priment sur les certifications.

La faible représentativité de ce type de certification est vraisemblablement la conséquence de ces caractéristiques plus que celle de l'absence de besoin d'un statut.

En conséquence, chaque entreprise est amenée à créer son propre statut particulier. Il y a donc des ergonomes cadres, des ergonomes techniciens, des ergonomes sans master, des ergonomes sans formation... des « ergonomes surtout médecins du travail », des « ergonomes surtout ingénieurs », des « ergonomes surtout psychologues »... Si la diversité est source de richesse comme le veut le lieu commun, nous sommes riches !

Il est d'ailleurs difficile de savoir combien nous sommes. En tapant le mot clé « Ergonome » sur les réseaux Viadéo ou LinkedIn les résultats sont sensiblement différents et surtout peu fiables.

Une première approche avait été faite par Damien Huyghe lors des journées de Bordeaux en 2010. Il trouvait entre 800 et 1500 ergonomes en France. De notre côté, au sein d'ADECAPE, nous avons réalisé un recensement en 2011 et nous étions arrivés à 250 ergonomes internes.

La vérité doit se trouver quelque part entre ces chiffres. Ce recensement mériterait d'être approfondi.

Une mutualisation des différentes enquêtes (sur les salaires, les positionnements, les formations, les secteurs d'intervention) qui circulent via différents réseaux (Les Ergonautes, avec la SELF et la FEES ; Le blog de Ludivine MAS...) nous donnera sûrement une meilleure visibilité.

2- La communauté de l'ergonomie : enseignants-chercheurs, praticiens, administrateurs

Le terme de « métier » est difficile à employer tant il est polysémique et connoté. Quoi qu'il en soit, on désignera sous ce terme un ensemble cohérent de qualifications/savoirs donnant lieu à des pratiques de transformation d'objets ou de services. Ce métier est partagé par un ensemble de personnes qui, de ce fait, devient une communauté. Le métier c'est ce que nous faisons, ce que nous disons que nous faisons et ce que nous devrions faire.

C'est l'existence supposée de ce métier (voir la communication de P. Richard au congrès d'Aix) qui fonde d'abord **la communauté des ergonomes**. Cette communauté est identifiable à d'autres signes : « eux » et « nous », le jargon (on en a un c'est sûr !). Admettons donc qu'il y ait un métier d'ergonome et qu'il existe une communauté. Notre métier comprend différentes catégories d'acteurs, enseignants-chercheurs, praticiens, administrateurs. Ces catégories identifient les activités principales des acteurs : on peut être enseignant surtout et praticien un peu, praticien la plupart du temps et enseignant à certaines occasions (voir ce qu'en dit F. Daniellou lors de son introduction aux Journées de Bordeaux en 2008).

Les praticiens peuvent être répartis sur la base suivante :

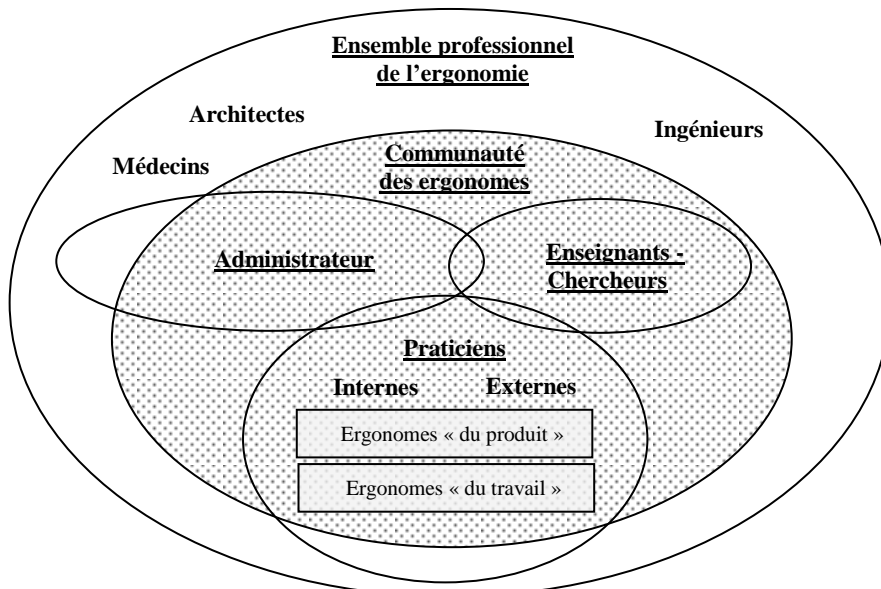
	Ergonome « du produit »	Ergonome « du travail »
Internes	Informatique, télécom, automobile etc...	Industrie, services, communautés territoriales, mairies etc...
Externes	Idem conseil ou prestation	Idem conseil ou prestation régie

La catégorie « administrateurs » concerne ceux qui pilotent directement des ergonomes sans faire eux-mêmes de l'ergonomie ou en pratiquant peu, de façon marginale. Le plus souvent ce sont des ergonomes mais pas forcément. Ils peuvent être aussi directeurs de cabinets de consultants, de centre de santé au travail etc. On peut donc être impliqué directement en ergonomie, dans la pratique de l'ergonomie sans être titulaire d'un master en ergonomie. Pourrait-on refuser de prendre en considération les avis d'une personne qui pilote une équipe d'ergonomes même si elle-même n'est pas ergonomiste ? Pour nous, ergonomes internes, qui sommes habitués dans les entreprises à discuter de notre métier, de son organisation, de ses orientations, de sa définition (!), avec des non ergonomes, la réponse est claire : ces interlocuteurs, dont l'importance est déterminante pour nous, font partie de fait du champ de l'ergonomie en ce qu'ils sont en position d'intervenir directement dans sa pratique.

Il ne s'agit plus alors de la communauté des ergonomes mais d'un ensemble plus vaste, **l'ensemble professionnel de l'ergonomie**.

Et la profession par rapport au métier ? Les deux termes sont proches mais le terme de profession est davantage axé sur l'organisation sociale que se donne un métier : filières de formation, instances de régulation, représentation collective. Pour la communauté, un ergonomiste est doté d'un Master en ergonomie ou d'un DESS pour les plus anciens. Dans cet ensemble professionnel, on l'a vu, il n'y a pas que des ergonomes : il peut y avoir des médecins qui nous sont proches, des architectes, des ingénieurs... Les managers, éventuellement non ergonomes mais qui dirigent des équipes d'ergonomes font partie de cet ensemble professionnel.

Le schéma suivant tente de représenter ce que nous décrivons :



A l'intérieur même de ces catégories, il existe des spécialisations : ergonomes de l'informatique, ergonomes des véhicules automobiles, ergonomes du travail répétitif, ergonomes de la supervision industrielle...

Peut-être pour réagir à cette fragmentation, les segments s'organisent : C2E pour les enseignants-chercheurs, RJCE pour les jeunes chercheurs, Cinov pour les consultants, Adecape pour les ergonomes internes... Dans ces

organisations, les débats sur le métier, bien présents (en tous cas pour la nôtre), débouchent souvent sur des considérations professionnelles : « certaines pratiques devraient être prohibées », « notre statut est incertain », « notre métier est méconnu et cela entraîne une sous-évaluation lors des classifications » etc... La liste serait longue. Métiers et professions ne sont pas des champs étanches évidemment. Certaines difficultés de pratique sont liées à des facteurs que la pratique ne peut atteindre seule, nous l'avons vu quand l'absence de statut officiel sape notre position dans des débats techniques.

Pour être concrets, nous pouvons prendre un exemple classique, celui des « faux-amis » :

Il existe des solutions techniques qui emportent l'adhésion du point de vue du sens commun alors qu'elles ne sont pas réellement opérationnelles. Elles ne marchent pas.

Ainsi tel ergonome (qualifié) n'a pas pu empêcher l'installation, dans une cabine de conduite industrielle, de sièges à commandes électriques, sophistiqués et chers. Il a eu beau avancer qu'ils étaient inutiles et trop fragiles dans l'environnement industriel, le chef de projet, désireux de « faire avancer l'ergonomie » et convaincu par un « ergonome » sans qualification réelle, les adopte. Coût important et catastrophe à l'arrivée : les sièges n'étaient jamais réglés en cours de conduite (donc leurs commandes ne servaient à rien) et en plus ils avaient une fâcheuse tendance à tomber en panne dans les positions les moins adaptées et en plus ils n'étaient pas dépannés parce que dans le contexte d'une usine en démarrage, la maintenance faisait passer ce type de panne en dernier ! Mais l'ergonome d'occasion n'était plus là depuis longtemps et on avait oublié que l'autre ergonome s'y était opposé.

Il est très difficile de contrer l'adoption de ces solutions sans utiliser d'argument d'autorité.

Il en est de même de la représentation de notre métier dans le public. Nous aurons beau multiplier les interventions montrant que l'ergonomie n'est pas une pratique d'application de normes, si nous voulons en convaincre le public il faut des actions de communication qui ne relèvent pas à proprement parler de la pratique de l'ergonomie. Il faut bien qu'il y ait quelque part une instance professionnelle qui définisse un contenu de message, qui cible des supports de communication, qui organise, finance etc... Le métier ne se suffit pas à lui-même. Les instances qui se construisent un peu partout sont l'expression de ce besoin de créer des lieux de délibérations, éventuellement des instances d'action. Nous nous découvrons un métier mais aussi une profession. Nous sommes en train de faire ou plutôt de refaire le chemin que beaucoup d'autres professions ont fait avant nous.

3- Ergonomie et société

La communauté a réussi en interne à définir un certain nombre d'éléments relatifs à son identité : elle existe. Mais qu'en est-il pour l'environnement ? Pour la sociologie des professions la crédibilité d'une profession se joue dans trois arènes :

- le traitement des problèmes où l'efficacité de ce que propose une profession peut s'évaluer par rapport à d'autres,
- le crédit auprès du public où les professions s'efforcent d'apparaître comme légitimes pour traiter un type de problème,
- l'Etat enfin auprès de qui les professions recherchent promotion et protection.

Où en sommes-nous par rapport à ces trois champs ?

3.1 L'efficacité de l'ergonomie :

L'ergonomie est efficace, nous en sommes persuadés. C'est pour ça qu'elle est (encore) là et c'est pour ça que nous, individuellement, nous sommes là malgré la pression économique qui vise à contracter les postes en interne ou à réduire les prestations en externe. Chacun d'entre nous, au moins ceux qui ont un certain nombre d'heures de vol, a traité efficacement un problème dans son parcours que des services méthodes, des experts ou des groupes de travail n'étaient pas parvenus à régler auparavant. Nous avons des exemples et vous en avez aussi.

Nous sommes encore assez timides dans l'exposé des solutions qui fonctionnent. Nous sommes encore plus timides sur l'exposé de celles qui n'ont pas marché. Ou celles dont on ne sait pas trop si elles ont marché ou pas. Notre ergonomie est celle de la transformation du travail. L'ergonomie, c'est l'action. Une action fondée sur la capacité à appréhender le « travail réel ». La référence au travail réel n'est pas une sorte de profession de foi ou de prétention à traiter du « vrai ». Simplement, il s'agit d'efficacité. Si vous voulez traiter un problème, il vaut mieux que vous sachiez précisément comme ça se passe en vrai. Tout ergonomiste sait que l'observation lui donnera les clés de la solution. Nous nous sommes tous trouvés confrontés à des problèmes à propos desquels nous nous demandions, en commençant, comment diable nous allons les traiter. Parfois ce sont des problèmes anciens, connus, sur lesquels plusieurs tentatives ont échoué.

Ces problèmes, l'ergonomie les traite. N'ayons pas peur de paraître immodestes, nous ne pensons pas qu'un problème qui relève de notre champ de compétence résiste à une analyse du travail suffisante. Dans cette affirmation, il y a deux termes qu'il faut préciser : qu'est-ce que « notre champ » et qu'est-ce qu'une « analyse du travail suffisante » ?

Notre champ est celui de la situation de travail qui produit un niveau de pénibilité trop important ou qui produit de la défaillance ou les deux. C'est en général pour ça qu'on nous appelle, soit pour traiter directement le problème quand il existe, en correction, soit pour éviter qu'il apparaisse, en conception. On notera qu'il s'agit de situations qui sont par définition toutes différentes même si des catégories de situations existent. Deux situations ne sont jamais identiques. On pourrait citer le mot de Marie-Jean Sauret, à propos des êtres humains : « L'être humain est ainsi fabriqué que chacun est une exception de l'ensemble ».

Pour traiter la situation l'ergonomiste procède à une analyse du travail. Or il est difficile de dire quel temps il faudra pour comprendre et produire une solution. Même si avec l'expérience on arrive à dimensionner une durée (il le faut bien pour signer un contrat ou définir un planning d'actions) on peut se tromper et avoir trop de temps ou pas assez. Evidemment, s'engager à traiter une situation avec une durée d'analyse imposée ou potentiellement trop courte, c'est prendre un risque.

C'est également dans la mise en œuvre de la solution que le caractère unique de la situation prend toute son importance. Une solution qui a fonctionné pour une situation semblable peut ne pas fonctionner pour celle que vous avez à traiter.

L'ensemble « analyse-action » est schématique. L'analyse n'est pas forcément que de l'observation. Parfois l'action fait partie de l'analyse. Il peut arriver dans certains cas que lancer une action sur un problème mineur soit utile, à la fois pour voir comment la structure réagit, comment on peut travailler avec elle et pour confirmer certains aspects de l'analyse.

A quoi voit-on que l'ergonomie est efficace ? Il y a plusieurs indices de cette efficacité, si on laisse de côté les nombreux cas que nous pourrions citer.

D'abord l'ergonomie s'étend. A y regarder de plus près, elle s'étend, se propage et se maintient dans les endroits où elle s'efforce d'abord d'être efficace. Pour le dire clairement, quand l'ergonomie s'attache à essayer de résoudre les problèmes des opérationnels, des producteurs, elle se maintient et s'étend. Quand l'ergonomie perd de vue cette nécessité, elle peut régresser.

Donc l'ergonomie, ça marche. Et ça marche parce que les ergonomistes font ce que personne ne fait : ils se mettent à l'école du travail réel, d'abord en se formant pour se mettre en mesure de le comprendre et d'agir et ensuite en y allant, le temps qu'il faut.

3.2 L'ergonomie et le public :

Il faut être modeste pour revendiquer d'aller « sur le terrain », pour déclarer qu'on ne sait pas résoudre un problème a priori. C'est une difficulté de l'ergonomiste interne. L'ergonomiste externe n'a pas trop de difficulté à négocier d'aller sur le terrain. La durée qu'il demande étonne souvent mais sur le principe on comprend qu'il y aille, il ne connaît pas l'entreprise. Pour l'ergonomiste interne c'est plus délicat, d'autant plus quand il est cadre.

On serait surpris des biais qu'il faut parfois utiliser pour obtenir d'aller sur le terrain. Pour la hiérarchie de l'ergonome, souvent, c'est du temps perdu, c'est suspect, désagréable, comme tout ce qui est inhabituel : ça dérange !

Cette modestie ne sert pas l'ergonomie auprès du public mais aussi auprès de nombreux interlocuteurs des structures. En plus, il n'est pas facile d'expliquer simplement ce que font les ergonomes, comment ils arrivent à des résultats : il manque l'échantillon témoin pour la même situation et souvent le résultat de notre action paraît évident ! Combien d'entre nous ont tenté d'expliquer le jeu travail prescrit/travail réel et ont finalement renoncé ? Et encore heureux si cela ne leur a pas porté tort (« Vous êtes en train de m'expliquer qu'il est normal de transgresser les règles ? Que ça ne marcherait pas si on les suivait ? »).

L'ergonomie connue est celle du produit. Il n'en est pas de même de celle « du travail ». L'ergonomie du travail peine à se faire reconnaître. C'est qu'elle a du mal à produire des résultats visibles pour le public. Ses résultats ne sont perçus que de certains prescripteurs et ceci encore de façon parcellaire tant les ergonomes, en associant les différents intervenants les rendent acteurs, le résultat de l'action étant, à ce titre, partagé.

3.3 L'Etat et nous :

Les lois sur la santé au travail de ces dernières années ont amené les centres de santé au travail à embaucher massivement des ergonomes. Cela représente sans doute ces derniers mois le principal facteur d'emploi pour les ergonomes. Nous avons pu voir le Conseil d'Orientation des Retraites s'intéresser à l'ergonomie. L'ANACT est un soutien pour nous. L'Etat sait que nous existons. Il n'y a pas pour autant de grands programmes d'application.

La question du statut relève directement de l'Etat. Il est possible que ce type de demande ait mauvaise presse. Un statut, ça fait corporatisme, ça fait processus de défense, de rejet de l'autre... Bref, il y a beaucoup d'arguments dépréciatifs, venant d'ailleurs souvent d'acteurs qui, eux, ont un statut bien construit.

La question du statut officiel pose également celle du monopole. Comment définir le champ d'application que ce statut viserait à couvrir ? Nous devons répondre collectivement à cette question.

4- Ergonomes consultants

Nous nous exprimons ici au nom des ergonomes internes ou du moins de ceux qui sont représentés au sein d'ADECAPE. Nous savons que ce que nous exprimons est, à quelques détails près, partagé par une majorité de nos collègues internes.

Mais les externes, les consultants, n'ont-ils pas ce problème ? Ne se retrouvent-ils pas notamment en concurrence dans des appels d'offre avec des ergonomes qui n'en ont que le nom sur plaquette ? Cependant leur situation est sensiblement différente, du moins dans la durée. Très souvent, lorsqu'un consultant est appelé, c'est lui qu'on appelle, autant sinon plus que sa fonction. En interne c'est beaucoup plus la fonction qui compte, plus que l'individu. C'est probablement cela qui fait que ce besoin est porté par des ergonomes internes.

L'absence de statut a le gros inconvénient d'obliger les ergonomes à passer beaucoup de temps et d'énergie à la pallier, notamment au sein de structures où régulièrement organisations et interlocuteurs changent. Cela se fait forcément au détriment du temps consacré à la pratique de l'ergonomie elle-même. Elle peut conduire aussi à l'échec :

- échec à convaincre un courant d'organisation de la production que l'ergonomie n'est pas la standardisation des gestes,
- échec pour embaucher des ergonomes véritablement formés, échec pour sortir l'ergonomie du champ exclusif de la santé au travail,
- échec à convaincre que si l'ergonomie appréhende les ambiances de travail, un technicien avec un luxmètre et un sonomètre ne fait pas le même travail qu'un ergonome...

5- La nature du métier d'ergonome praticien

Notre métier doit pouvoir, dans une certaine mesure, se comparer à d'autres. Sans forcément s'y assimiler. Il faut tout d'abord délimiter un certain nombre de choses, nous n'allons pas comparer l'ergonomie avec tous les métiers existants. Nous avons déjà donné des éléments sur ce que nous considérons comme étant de l'ergonomie (ie la transformation des situations de travail).

Les enjeux portés par notre métier sont forts : la performance, la santé, le sens du travail. Nous sommes des professionnels et pas des techniciens : un technicien suit la demande, un professionnel l'instruit et, si elle lui paraît mal orientée, la reformule. Dans les solutions que nous préconisons, plusieurs, différentes, sont acceptables. Il n'y a pas forcément une seule solution aux problèmes que nous traitons. Il arrive que les solutions que nous proposons ne soient pas clairement supérieures aux autres. Il arrive qu'il soit difficile ou même impossible d'en faire la démonstration. L'argumentation a des limites.

Comme un certain nombre d'autres métiers, tels que les médecins, les architectes, le nôtre s'appuie sur des savoirs qui ne nous sont pas propres : nous empruntons à la sociologie, à la psychologie ... Ce genre d'exercice d'un métier à la croisée de plusieurs disciplines ne facilite pas la définition d'un champ d'application pour un statut.

Ergonome et médecin : l'ergonome fait un diagnostic de la même façon que le médecin, en prenant des informations sur « le réel ». Mais l'ergonome ne soigne pas. Une situation de travail peut produire des pathologies mais n'est pas elle-même pathologique.

Ergonome et architecte : l'ergonome construit des solutions qui intègrent un grand nombre de facteurs, tout comme l'architecte produit finalement une épure qu'il estime être la meilleure en fonction des contraintes qu'on lui a donné. Mais l'architecte va très loin dans l'élaboration de la solution, alors que l'ergonome s'en tient très souvent à des principes.

Ergonome et avocat : l'avocat s'appuie sur la loi, comme l'ergonome peut s'appuyer sur la norme. Mais la norme n'est pas la loi.

Tous ces métiers, plus anciens que le nôtre, ont, au cours de leur histoire, évolué vers la reconnaissance via un statut. Ils en ont ressenti le besoin, comme une partie des ergonomes que nous représentons aujourd'hui semble le ressentir, pas dans un processus de rejet, de défense corporatiste, mais de recherche de supports pour l'action, pour trouver des solutions aux difficultés rencontrées lors du travail d'ergonome. Pour que la profession soit au service du métier.

Nous sommes bien conscients que la réflexion sur la question d'un statut légal d'ergonome doit être approfondie. C'est aussi, disons-le, une aspiration confuse, une exigence de dignité. Mais il faut mesurer les inconvénients et les risques d'une telle orientation parce qu'il y en a toujours. L'existence d'un statut n'est pas une garantie de survie pour notre profession, encore moins une assurance de prospérité. Cependant, elle nous semble aujourd'hui être une étape importante dans le développement de la discipline et dans sa pérennité.

Conclusion :

Le vocable de « métier d'ergonome » a émergé au cours des années 90 et a fini par faire l'objet de différentes réflexions au début des années 2000 (Pierre Richard, 2002, Aix). Aujourd'hui le vocable est entériné, par consensus. Faire de l'ergonomie serait donc un métier, au moins pour les ergonomes. Nous nous constituons progressivement en profession. La sociologie des professions peut nous apporter un éclairage utile pour comprendre l'état actuel de notre métier. Cette sociologie s'intéresse de plus en plus au contenu du travail (Nadège Vezinat, 2010). L'ergonomie, avec son approche originale du travail peut, peut-être, contribuer au renouveau en cours de cette discipline en France.

Nous pensons que la pratique de notre métier a atteint un certain niveau d'enjeu qui exige une formalisation et une action au niveau professionnel. La première étape de cette démarche serait de définir de façon consensuelle un statut inscrit dans la loi française et avoir ainsi une « bonne assise » !

I. BIBLIOGRAPHIE

- « Diversité des interventions, nouvelles pratiques de l'ergonomie, qu'avons-nous encore en commun ? » F. Daniellou, Actes des journées de Bordeaux sur la pratique de l'Ergonomie, mars 2008.
- « La sociologie des professions », Florent Champy, juin 2012.
- « Professionnalisation des ergonomes. Du métier prescrit aux métiers réels », Pierre Richard, Actes du congrès de la SELF, 2002.
- « La révolution des métiers », Françoise Piotet, 2002.
- « La folie évaluation », Alain Abelhauser, Roland Gori et Marie-Jean Sauret, 2012.
- « Sociologie des groupes professionnels, Acquis récents et nouveaux défis », Demazière D., Gadéa C. (2009), Paris, La Découverte.
- « Une nouvelle étape dans la sociologie des professions en France », Nadège Vezinat Sociologie [En ligne], N°3, vol. 1 | 2010, mis en ligne le 28 octobre 2010, consulté le 14 mai 2013. URL : <http://sociologie.revues.org/517>
- « Carrières des ergonomes, regards décroisés d'un responsable RH et d'un ergonome », Damien Huyghe, Idénéa, Actes des Journées de Bordeaux sur la pratique de l'Ergonomie, mars 2010.

II. SITES INTERNET :

International Ergonomics Association (www.iea.cc)
Centre for Registration of European Ergonomists (www.eurerg.org)
ARTEE (www.artee.com)
Australia : Register of Certified Professional Ergonomists (www.ergonomics.org.au)
Brazil : Certification of Brazilian Ergonomists (www.abergo.org.br)
Canada : CCCPE – Canadian certification Council for Professional ergonomists (www.ace-ergocanada.ca)
New zealand : BCNZE - Board for Certification of New Zealand Ergonomists (www.ergonomics.org.nz)
Japan : JES Certification Programm for Profesional ergonomists (www.ergonomics.jp)
United States of America : BCPE - Board of Certification of Professional Ergonomists (www.bcpe.org)

Les colonnes de la dernière page doivent être de longueur similaire.