

# De la pénibilité à la prévention de l'usure professionnelle

**Jean-François Thibault**  
Directeur de l'ARACT Aquitaine

**Ludovic Bugand**  
Chargé de mission à l'ANACT

## 1. Introduction

Cette communication aurait pu être aussi intitulée : « Intervenir sur la pénibilité : quelle place pour la prévention et pour quelle prévention ? » Au regard de cette question-là, ce qui nous intéresse aujourd'hui est de savoir comment en tant que préventeur mais aussi en tant qu'ergonome, nous venons peser sur le débat social en cours sur la question de la pénibilité.

Ainsi, deux préoccupations sous-tendent notre réflexion à savoir :

- Si l'ergonome doit peser sur le débat social lié à la question de la pénibilité, il reste à savoir comment il peut s'emparer de la pénibilité. Quelles sont les formes de mobilisation de l'ergonome au regard des finalités d'action pour lesquelles il est engagé ?
- Si nous considérons qu'à travers la pénibilité il s'agit de répondre à des enjeux d'allongement de la vie professionnelle et plus exactement à l'enjeu de soutenabilité du travail tout au long de la vie professionnelle, en quoi cela fait-il bouger les cadres sous-jacents de la prévention ? Cela doit-il nous inciter, en tant qu'ergonome, à renouveler nos pratiques d'intervention sur le sujet ?

Pour essayer de répondre à ces interrogations, nous allons dans un premier temps poser différentes formes de mobilisations de l'ergonome en réponse à une demande sociale adressée au réseau ANACT. Ces formes de mobilisation s'inscrivent dans une problématique plus large posée par l'allongement de la vie professionnelle. Nous aborderons dans un deuxième temps l'enjeu national de la soutenabilité du travail tout au long de la vie où la prévention de la pénibilité passe par faire le lien entre usure professionnelle, santé et parcours professionnels. Enfin nous prendrons un exemple régional de construction sociale de la notion de pénibilité avec les partenaires sociaux régionaux et de la mise en œuvre d'une méthodologie de prévention de l'usure professionnelle menée par l'Aract Aquitaine en entreprises.

## 2. Les formes de mobilisation de l'ergonome

La pénibilité est un terme aux contours variant selon les usages : d'une définition très extensive et floue dans le langage courant à une définition très précise dans la loi du 9 novembre 2010. Les enjeux qui y sont associés peuvent sembler assez éloignés des problématiques de l'entreprise (financement des retraites). Et, lorsque la pénibilité fait l'objet de négociations au niveau de l'entreprise, les discussions portent d'abord sous l'angle de la reconnaissance de la pénibilité à savoir la compensation des situations d'exposition actuelles ou passées avant de s'intéresser à la prévention.

Passer de cette logique de compensation à une logique de réduction de la pénibilité voire à une véritable politique de prévention de l'usure professionnelle qui intègre les parcours professionnels ne va

pas de soi !

La question se pose donc pour l'ergonome de savoir à quelle fin il engage son action. Son action s'inscrit-elle sur le seul registre de l'expertise, peu importe les finalités du débat ou bien doit-il exclusivement contribuer à la construction sociale de la réflexion sur la pénibilité dans l'entreprise sous le seul angle de la prévention ?

Nous aurions pu nous attendre à ce que les décrets portant sur la prévention de la pénibilité suffisent à clarifier l'objet du débat. Force est de constater sur le terrain que ce n'est pas exactement le cas. Il existe toujours une confusion sur le sens qu'il est possible d'accorder à la pénibilité en fonction de ses différents usages, pour au moins deux raisons :

D'une part, le champ d'application des décrets est basé sur les mêmes critères de définition de la pénibilité que ceux définis dans une optique de départs anticipés (contraintes physiques, environnement agressif, certains rythmes de travail). Pour autant, cette définition est proposée comme un cadre minimal d'action qui laisse ouvert la possibilité pour les partenaires sociaux de discuter la fixation des critères voire d'ouvrir à d'autres critères ou combinaison de critères

D'autre part, le seuil de 50% de salariés exposés fixés pour limiter le nombre d'entreprises concernées conduit naturellement celles-ci à appréhender la pénibilité dans un souci d'objectivation (concernées ou pas) qui prévaut essentiellement dans une optique de réparation ou de compensation.

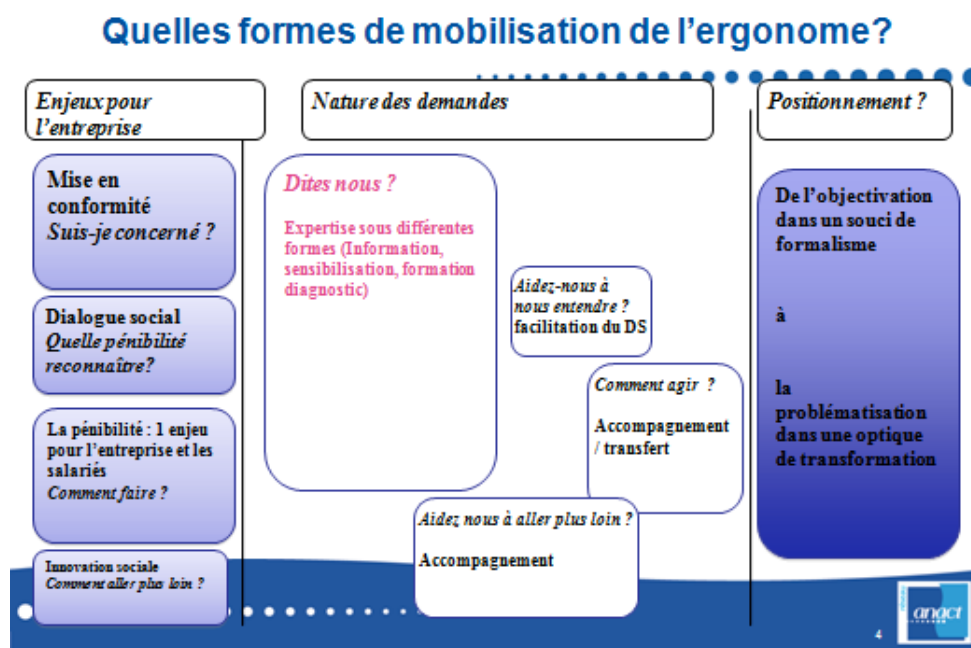


Figure 1: Quelles formes de mobilisation de l'ergonome?

Ainsi c'est essentiellement pour notre « expertise » des relations entre la santé et le travail, sous-entendue notre légitimité à rendre compte de ce qui serait pénible ou pas, que nous sommes sollicités sur ce sujet. Attente qui fait généralement consensus entre organisations syndicales et directions. Y allons-nous ou pas ?

Même si au titre de cette expertise, nous procédons à une analyse globale des conditions de travail suivant une approche plurifactorielle, peut-elle suffire à déplacer l'objet du débat de la compensation à la prévention ou de la mise en conformité réglementaire à l'action effective et efficace ?

Un des retours d'expérience<sup>8</sup> du Réseau ANACT au regard des demandes en lien direct ou indirect avec la pénibilité souligne l'importance pour l'entreprise de passer par une phase de définition locale de sa pénibilité. En effet, s'agit-il d'identifier les populations qui seraient concernées prioritairement par des mesures de compensation ? De définir des parcours professionnels qui permettent la prévention de l'usure professionnelle ? Ou encore de maintenir en emploi des personnes ayant occupé des postes particulièrement pénibles ? Etc.

Cette définition locale de la pénibilité sous-tend de la part des acteurs des postures différentes (compensation / prévention) et des représentations différentes sur les registres de la pénibilité (ressentie ou non, avérée ou non, ...) qu'il s'agit de clarifier. Les orientations méthodologiques qui en découlent seront elles-mêmes différentes. Nous avons évoqué que la question de l'objectivation occupait une place centrale dans une optique de compensation. Dans une optique de prévention, la démarche doit de notre point de vue viser à « mettre en jeu » la pénibilité dans l'entreprise. Il s'agit d'assurer une traduction locale de la pénibilité au regard des enjeux qu'elle laisse apparaître et des acteurs qu'il s'agira de mobiliser pour rendre effectif le projet de prévention si l'objectif est bien de transformer les situations de travail. C'est également un enseignement que nous tirons des accords seniors dont le contenu traduit davantage l'exercice de benchmarking dans un objectif de mise en conformité qu'une véritable problématisation au niveau de l'entreprise des enjeux associés au maintien en emploi des seniors.

## L'accompagnement d'un processus de construction sociale de la pénibilité

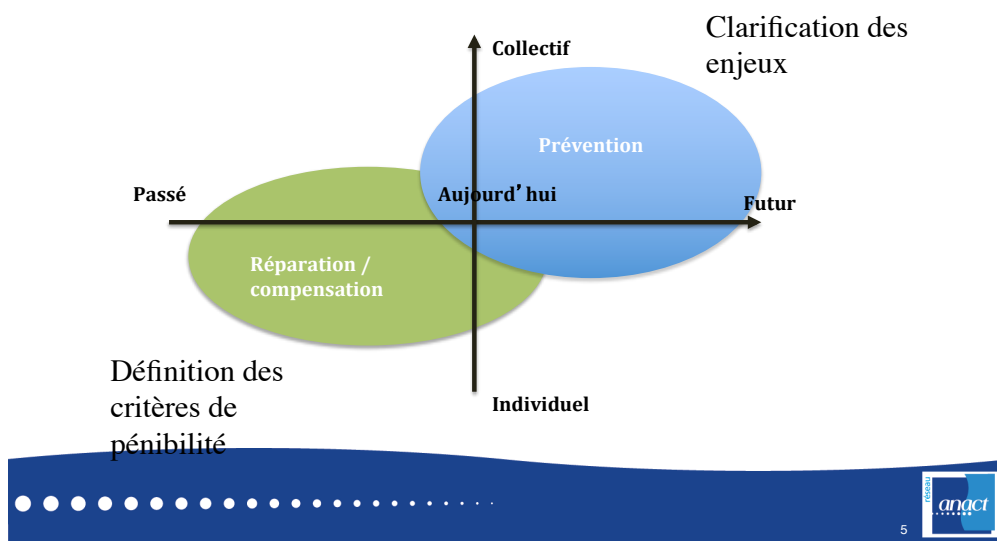


Figure 2: L'accompagnement d'un processus de construction sociale de la pénibilité

De notre point de vue, deux principes essentiels doivent guider l'action de l'ergonome au sujet de la pénibilité : soutenir que la pénibilité est avant tout un objet social plutôt qu'un objet technique et

<sup>8</sup> Nicot A.M., Roux C. (coord.), 2008, *La pénibilité au travail – une approche par les processus et les itinéraires professionnels*, ANACT, coll. Etudes et Documents.

proposer des modalités d'intervention pour nourrir le processus lui-même du dialogue social.

Il doit faire émerger des compromis sociaux instantanés sur une définition locale de la pénibilité dans le cadre de l'analyse de la demande et/ou dans une phase préalable de sensibilisation / information. Il doit également envisager son intervention comme contribuant à un processus de construction sociale et locale de la pénibilité. A ce titre, il a tout intérêt à élargir le champ des données qu'il mobilise (en recourant à l'analyse démographique par exemple), de manière à déplacer progressivement l'objet du débat, de l'identification des situations pénibles à l'appropriation des enjeux.

C'est à partir de cette définition locale de ce qui pose problème en termes de conditions de travail (et d'effets sur la santé et sur les parcours professionnels) qu'il sera possible de réaliser des investigations plus précises sur les situations de travail – investigations qui viendront en retour alimenter le travail de production.

Historiquement, les compromis sociaux autour de la pénibilité se sont davantage noués sur le champ de la compensation que sur celui de la prévention avec dans certains cas une opposition entre ces deux orientations. Pour les représentants des salariés, se positionner d'emblée en faveur de la prévention, c'est prendre le risque de s'engager dans une démarche dont les résultats ne seraient pas visibles immédiatement. Pour les représentants de la direction, c'est prendre le risque d'ouvrir le débat sur des champs comme l'organisation avant tout régis par des préoccupations économiques. L'orientation sur le champ de la compensation qui permet d'opérer simultanément la mise sous contrôle des acquis sociaux et du débat social peut alors apparaître comme plus sécurisante. Guider exclusivement par des enjeux de dialogue social, la traduction opérationnelle de la pénibilité peut alors apparaître antinomique. Pour autant, il ne s'agit pas pour l'ergonome d'opposer compensation et prévention ce qui reviendrait à prendre part aux négociations. Le choix d'actions de compensation peut apparaître nécessaire et pertinent. Il s'agirait au contraire d'être vigilant sur l'importance de ne pas opposer les deux et d'être force de proposition sur l'intérêt de dissocier la manière de caractériser la pénibilité au regard de ce que l'on souhaite en faire.

### **3. Répondre à l'enjeu de soutenabilité du travail tout au long de la vie**

Quand bien même le débat porterait sur le champ de la prévention, là encore se pose la nécessité de préciser le point de vue sous-jacent à l'action de prévention.

Le législateur insiste sur l'importance de coupler la démarche de prévention de la pénibilité avec la démarche de prévention des risques professionnels ce qui est louable à conditions de ne pas se cantonner à une approche risque par risque qui ne rend pas suffisamment compte de la réalité du travail.

Néanmoins, il importe de notre point de vue de resituer la prévention de la pénibilité dans un contexte plus global d'allongement de la vie professionnelle, de vieillissement de la population, de précarisation de l'emploi et d'intensification du travail. A quelles conditions de travail l'allongement de la vie professionnelle est-il tenable ?

Ici les enjeux de santé et de conditions de travail dépassent de notre point de vue ceux définis dans le cadre de la réforme des retraites.

On observe que la santé mentale influe autant que la santé physique sur la décision de rester ou non sur le marché du travail, comme le montrent les résultats de l'enquête européenne SHARE<sup>9</sup>. Par ailleurs, les facteurs d'altération de la santé relèvent de l'ensemble des conditions de travail et d'emploi tout au long de la vie. Ainsi, les résultats de l'enquête Santé et Itinéraires Professionnels<sup>10</sup> (DARES) montrent que les parcours caractérisés par un déclassement social, des épisodes de chômage ou d'inactivité, des changements d'emploi fréquents ou des conditions de travail difficiles sont plus fréquemment associés à un état de santé dégradé.

Ces données doivent nous amener à considérer la santé au travail comme le résultat d'un processus complexe qui combine tout autant des facteurs d'altération que des facteurs de construction. Considérer la santé au travail sous l'angle d'un processus suppose que nous puissions en tant qu'ergonome mieux appréhender la santé au travail selon une approche diachronique en faisant les liens avec les parcours professionnels. Il s'agit non seulement de saisir la situation de travail comme une rencontre entre une personne singulière et un environnement mais il s'agit également d'inscrire cette rencontre au carrefour de plusieurs histoires<sup>11</sup>.

La méthodologie permettant d'intervenir sous cet angle reste pour partie à instruire.

Ainsi, nous pouvons repérer, à différentes échelles (entreprise, métier, branches, territoires, ...) des parcours plus ou moins « usants », au même titre que nous en repérons qui sont davantage « constructeurs », pour des populations particulières. C'est notamment via la démographie du travail que cela peut être mis en évidence. Plusieurs individus constituant une population peuvent s'inscrire dans un itinéraire assez semblable traduisant parfois un processus d'usure en raison d'un cumul d'exposition à certaines situations de pénibilité. Il convient de s'interroger sur l'usage qu'il sera possible de faire des fiches individuelles d'exposition (FIE) permettant d'assurer un suivi des expositions aux risques dans une optique de prévention au-delà de pouvoir permettre au salarié de justifier un départ anticipé pour pénibilité.

Toutefois, une telle démarche d'analyse ne consiste pas seulement à repérer des facteurs « objectivables » tout au long du parcours pouvant expliquer certaines formes d'altération de la santé. Il s'agit aussi de saisir le travail, son évolution, le vécu des salariés pour comprendre comment se construit le rapport subjectif au travail au fil du temps, pour repérer l'existence ou non de conditions favorables à la construction de la santé. A ce titre le récit de vie ou l'entretien biographique sont des méthodes rarement employées par les ergonomes pour tenter de caractériser les relations dans le temps entre le parcours des personnes et les évolutions de l'entreprise. Nous aurions certainement besoin d'approfondir nos pratiques sur ce champ.

Enfin, porter l'analyse sous l'angle des parcours doit amener à s'interroger sur les opportunités et les possibilités réellement offertes et/ou accessibles ou non aux salariés pour s'extraire d'un tel processus d'usure ou/et s'insérer dans une trajectoire favorable à la préservation de la santé. Les conditions d'intégration, l'acquisition de savoir faire individuels et collectifs, les possibilités d'apprentissage et de socialisation, la reconnaissance sont alors autant d'éléments qui peuvent impacter positivement ou

---

<sup>9</sup> Les résultats de l'enquête européenne SHARE (Survey on Health Ageing and Retirement in Europe) montrent que, au niveau individuel, la santé et la satisfaction au travail constituent des déterminants importants du souhait de prendre sa retraite le plus tôt possible : être globalement satisfait de son travail fait baisser d'environ 16 points la probabilité de souhaiter prendre sa retraite le plus tôt possible ; inversement, se déclarer en mauvaise ou très mauvaise santé fait augmenter cette probabilité dans les mêmes proportions. Les facteurs psychosociaux liés à l'organisation du travail jouent un rôle significatif dans ce choix.

<sup>10</sup> M. Bahu, C. Mermilliod, T. Coutrot, C. Peugny, C. Rouxel, SIP, Typologie d'itinéraires professionnels et principales caractéristiques de santé, juin 2009

<sup>11</sup> Molinié A.F., Gaudart C., Pueyo V. (Coord), 2012, *La Vie Professionnelle – Age, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Octares.

négalement le processus d'usure. Ainsi, au-delà de ces contraintes présumées, il importe de pouvoir resituer le travail au regard des espaces de développement qu'il rend possible et des espaces de liberté qu'il génère. Il convient également de réinterroger les moyens mis à disposition par l'entreprise au regard des facteurs qui assurent leur conversion en ressources réelles pour les travailleurs<sup>12</sup>.

Dans cette perspective, ce n'est pas tant la question de la pénibilité qu'il s'agirait de soumettre au débat mais bien celle de la santé. Cette question vaut également pour nous et détermine l'approche que nous pouvons avoir de la prévention et l'angle à partir duquel nous souhaitons peser sur le débat social.

Rien n'interdit de faire ce qui n'est pas écrit dans les textes. La pénibilité constitue un objet qui doit nous inciter à dépasser le cadre réglementaire pour adopter des perspectives plus larges et renouveler nos pratiques. Paradoxalement la tentative de définition de critères empiriques de pénibilité peut présenter le risque de nuire au dialogue social plutôt que de l'alimenter. Sans se donner les moyens et le temps d'une construction sociale de la problématique pour l'entreprise et ses salariés, ces négociations aboutiront à une impasse. Le travail doit être vu comme ressource potentielle qu'il faut discuter et pas seulement ces contraintes présumées. Ce sont les histoires des individus au travail qu'il s'agit de recomposer pour en inventer de nouvelles et non d'en faire des fiches à classer dans un dossier. Ce sont de nouveaux territoires d'action qu'il s'agit de bâtir en soutenant l'action collective et pas seulement mettre des barrières face aux risques !

La pénibilité doit constituer un projet stratégique pour éviter que ce sujet ambitieux ne retombe comme un soufflet dans l'attente d'une prochaine réforme des retraites.

#### **4. S'appropriier régionalement la notion de pénibilité : l'expérience menée à l'ARACT Aquitaine**

A partir des réflexions nationales du réseau ANACT et des demandes régionales des entreprises sur le sujet, les partenaires sociaux siégeant à l'Aract Aquitaine ont décidé de travailler ensemble pour doter l'Aract d'une méthodologie permettant de répondre aux nombreuses demandes des entreprises aquitaines. Pour ce faire une démarche en plusieurs étapes a été menée de l'instruction de la différence entre pénibilité et usure professionnelle par le comité d'orientation de l'Aract à une validation d'une démarche de diagnostic par le conseil d'administration à savoir par le collègue « employeurs » et le collègue « salariés » de l'Aract.

Les objectifs de cette démarche régionale sont pragmatiques :

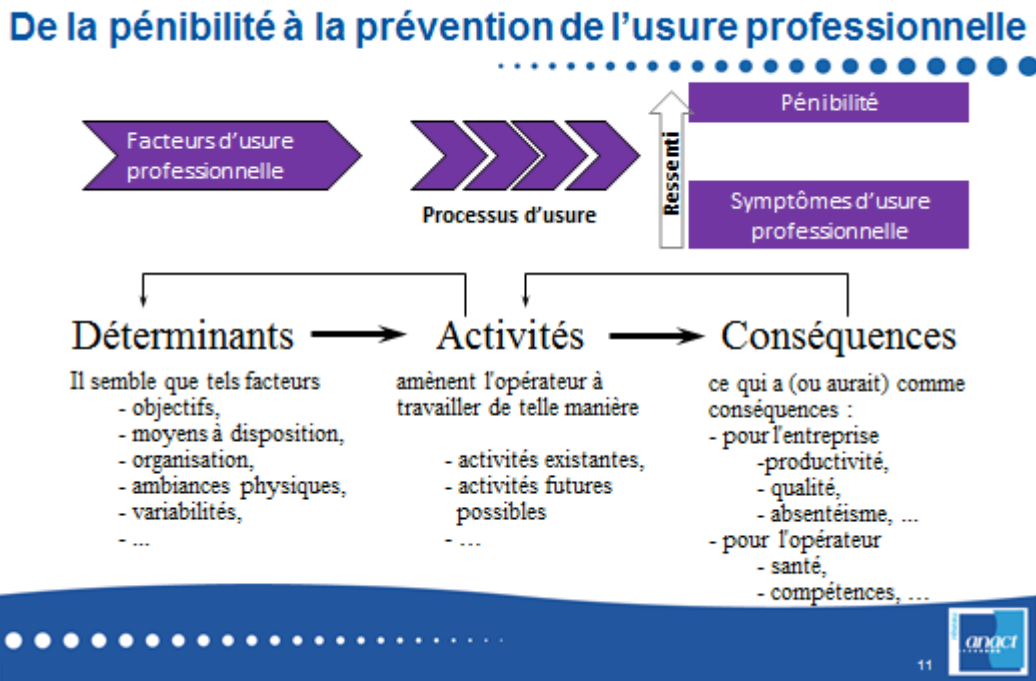
- a) Permettre aux entreprises d'engager des démarches de prévention en matière de prévention de l'usure professionnelle.
- b) Proposer aux partenaires sociaux de s'approprier une méthodologie de diagnostic qui à partir d'une demande de l'entreprise sur la pénibilité permette de mettre en œuvre une démarche de prévention de l'usure professionnelle.

Afin d'illustrer le passage du concept de pénibilité à celui de prévention de l'usure professionnelle, le schéma ci-après repositionne le processus d'usure professionnelle au niveau de l'activité de travail. Ce processus d'usure étant contraint par un certain nombre de déterminants (dits facteurs d'usure professionnelle) et produit des conséquences (dits symptômes d'usure professionnelle) en termes de qualité, productivité, mais aussi pour les opérateurs en termes de ressenti de la pénibilité.

---

<sup>12</sup> Zimmermann B., *Ce que travailler veut dire. Sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica (Etudes sociologiques), 2011, 233p

Au regard de ce schéma, nous retiendrons que l'usure professionnelle correspond à l'altération de la santé d'origine professionnelle avec des manifestations qui peuvent être d'ordre physiques, psychiques et cognitives. Alors que la pénibilité correspond pour un individu au ressenti immédiat ou différé de difficultés à réaliser son travail.



La notion de pénibilité est donc abordée par le vécu, le ressenti des opérateurs. Ce positionnement de la pénibilité permet de comprendre la subjectivité du terme et d'expliquer pourquoi tel ou tel poste de travail est ressenti pénible ou non par des opérateurs. La compréhension du ressenti de la pénibilité devient un des éléments méthodologiques d'une véritable démarche de prévention.

La démarche proposée par l'Aract Aquitaine de prévention de l'usure professionnelle comprend trois phases :

- a) Une phase d'analyse de la demande.
- b) Une phase de diagnostic.
- c) Une phase de suivi du plan d'action.

La phase d'analyse de la demande permet de construire avec les différentes parties prenantes les objectifs de la démarche et en particulier de clarifier les notions d'usure professionnelle et de pénibilité et d'inscrire celle-ci dans une dynamique de prévention.

La phase de diagnostic commence par une étape de recueil et d'analyse de données en particulier sur les conséquences du processus d'usure par :

- Une analyse de la démographie des populations en croisant des éléments de parcours et de santé au travail ;
- Un questionnaire d'auto-évaluation sur le vécu de la pénibilité, à tous les niveaux (encadrement de proximité, dirigeants, salariés). Ce questionnaire a fait l'objet d'un développement en partenariat avec le Laboratoire de Psychologie du Travail de l'Université de Bordeaux 2 ;
- Des analyses des situations de travail et des processus d'usure.

Le croisement de ces trois axes d'analyse (quantitatif et qualitatif) va permettre de poser un diagnostic en termes de facteurs d'usure et de conditions d'exposition à ces facteurs.

La restitution et validation de ce diagnostic va permettre de construire avec l'entreprise un plan d'action qui pourra soit être mené en totale autonomie par l'entreprise avec la construction d'une structure projet pérenne à l'entreprise et/ou avec un accompagnement de l'Aract Aquitaine, et/ou avec un appui de consultants dans le cadre d'un FACT, etc.

## 5. Exemples issus d'une intervention dans un établissement sanitaire et social

Nous allons illustrer notre proposition de démarche méthodologique par une focale sur ce que nous enseigne le passage par l'analyse du vécu de la pénibilité. Pour ce faire nous avons repris quelques éléments de l'intervention menée par Elise Fosset (chargée de mission à l'Aract Aquitaine) et Anne-Laure Aubret (étudiante au Laboratoire de psychologie du travail de Bordeaux2).

La structure concernée est un établissement médico-social accueillant des personnes ayant des pathologies psychiatriques. Elle comprend une centaine de salariés avec une équipe pluridisciplinaire (psychiatres, intervenants paramédicaux, intervenants socioéducatifs) et une population vieillissante avec des enjeux de maintien dans l'emploi. Le diagnostic a été réalisé en plusieurs étapes :

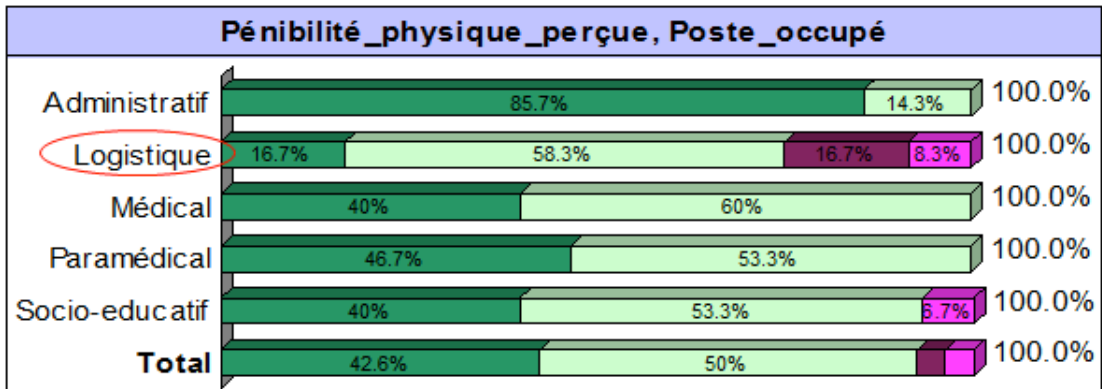
- Le questionnaire sur la pénibilité et le vécu au travail est passé dans l'ensemble de l'entreprise, auprès de chaque salarié, qui le renvoie une fois rempli de façon anonyme et autonome. Le taux de réponse a été de 60%.
- L'analyse démographique (absentéisme, etc.). Comme dans de nombreuses entreprises nous avons eu peu de données préalablement collectées et ce type d'analyse a permis de mettre en place un mode de collecte et d'analyse des données.
- Des analyses d'activité, menées dans différents services, qui ont permis d'identifier des facteurs d'usure sur le terrain.

Par la suite, le diagnostic a été restitué à un comité de pilotage et a fait l'objet d'un plan d'action mené par un groupe projet interne à l'entreprise.

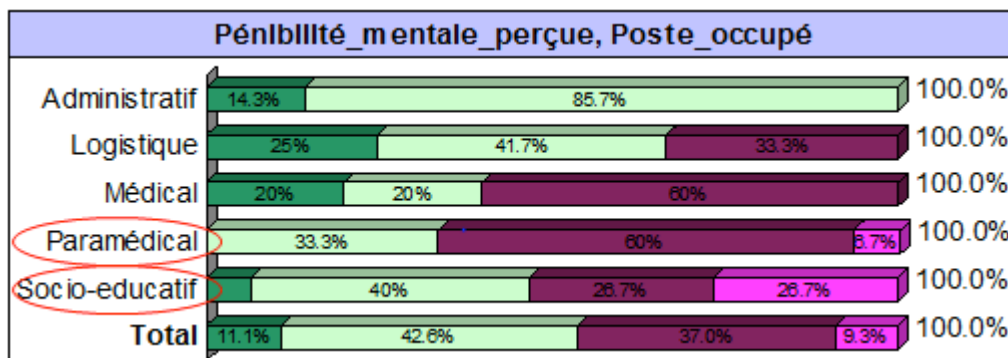
Nous allons présenter quelques résultats caractéristiques issus du questionnaire sur le vécu de la pénibilité. L'échelle des barre graphes est la suivantes : vert foncé=jamais, vert clair=parfois, violet=souvent et rouge=toujours.

- Sur l'analyse de la **pénibilité physique** perçue, on s'aperçoit que le secteur logistique (entretien des cuisines) est le plus touché.

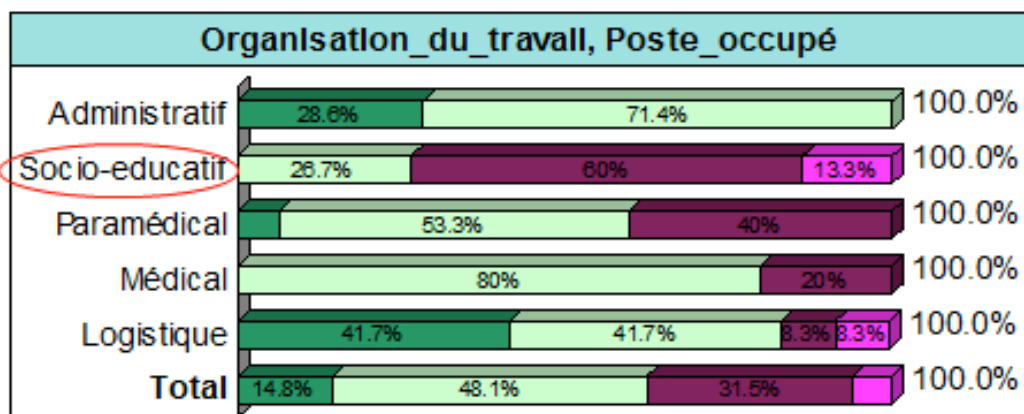




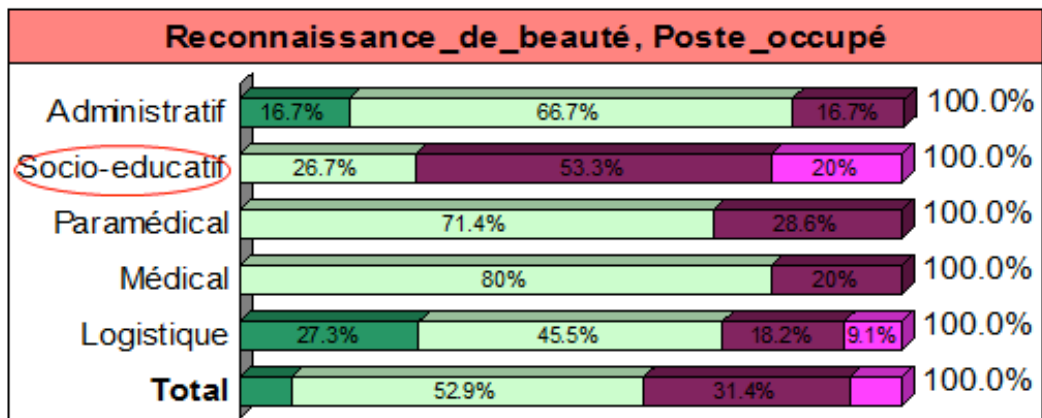
- Cette information vient corroborer celles issues des données sur les arrêts de travail : le secteur logistique est également le plus touché. Ainsi des actions ont déjà été engagées par le service de santé au travail sur la problématique des TM en particulier dans le service cuisine et nettoyage.
- En ce qui concerne la **pénibilité mentale** perçue, deux secteurs apparaissent de façon très importante : le service paramédical (infirmiers, psychologues, assistantes sociales, ergothérapeutes) et le service socio-éducatif (éducateurs et moniteurs).



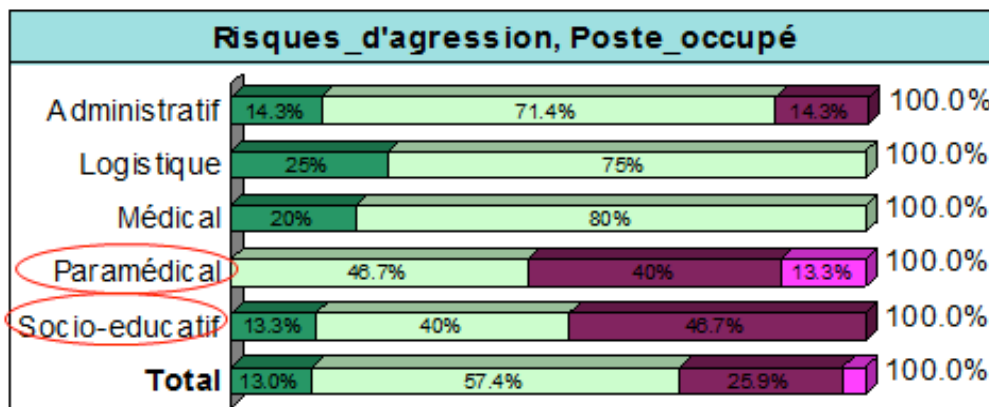
- Si l'on croise quatre facteurs, nous avons des indications très intéressantes sur ces secteurs.
- Ainsi au regard des problèmes d'organisation du travail, le secteur socio-éducatif est de nouveau le plus touché.



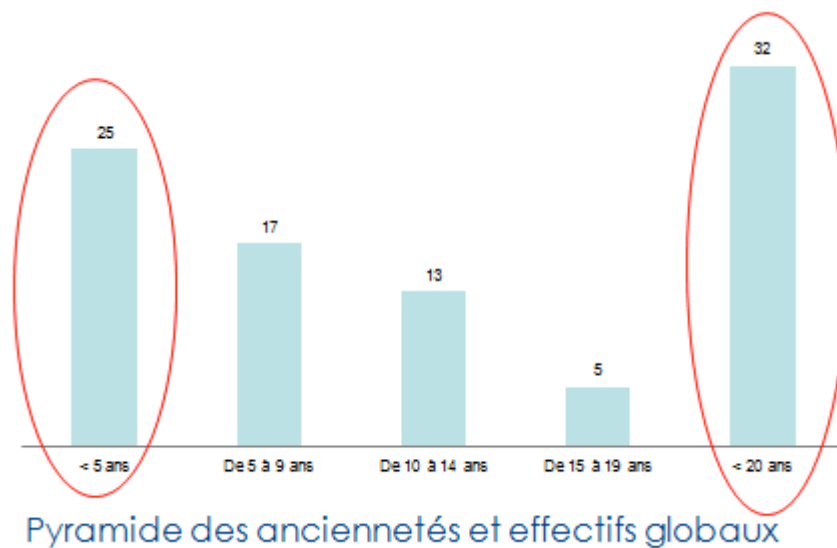
- En ce qui concerne la reconnaissance des collègues et de la qualité du travail, le secteur socio-éducatif est encore le plus touché.



- Par rapport aux risques d'agression sur le poste occupé, les secteurs paramédical et socio-éducatif perçoivent massivement des risques d'agression.



- Enfin l'analyse démographique nous fait apparaître deux populations différentes dans ces secteurs : des personnels avec plus de 20 ans d'ancienneté, et des personnels avec moins de 5 ans d'ancienneté.



- Le croisement des trois types de données (pénibilité perçue, données sur la santé au travail et démographie du travail) nous ont fait apparaître deux secteurs où les questions de pénibilité n'étaient pas apparues comme significatives. Cependant l'analyse de l'activité de ces secteurs, qui n'avait pas du tout été mentionnée comme étant pénible, a montré que préparer le diner était la phase de l'activité qui posait le plus problème pour ces deux secteurs avec des nombreuses sollicitations des patients, des réponses à apporter à l'interne et à l'externe en même temps, des groupes variables en fonction de l'activité de la journée, des niveaux d'expérience variables face aux problèmes, etc. Ainsi apparaît dans ce cas une véritable problématique organisationnelle à traiter liée à des questions de pénibilité qui vont au-delà des critères classiques de pénibilité physiques.

## 6. Conclusion

A partir de la réflexion menée nationalement dans le réseau Anact et des exemples locaux présentés, il nous semble important d'utiliser la demande sociale sur la pénibilité pour enclencher dans les entreprises de véritables démarches de prévention de l'usure professionnelle en retenant trois principes issus de notre retour d'expérience à savoir :

- Mettre en place un processus d'intervention qui fait passer l'ergonome d'une position d'expert à celle de partie prenante dans la construction d'un diagnostic concerté et pour une meilleure appropriation par l'entreprise de son plan d'actions ;
- Mettre en place une démarche qui permette d'outiller un vrai dialogue social sur la prévention de l'usure professionnelle, en particulier au regard de problématiques à traiter comme le maintien dans l'emploi ;
- Conjuguer des approches méthodologiques de type qualitative (ex. l'analyse de l'activité) avec des approches quantitatives (ex. questionnaire sur le vécu de la pénibilité) qui permettent d'appréhender objectivement le contexte global de l'entreprise et donnent la possibilité à l'ensemble des salariés de s'exprimer et de dégager des tendances collectives (passage de l'individuel au collectif).

Bien évidemment ces principes amènent de nombreuses questions à débattre au sein de la communauté des ergonomes comme :

- A partir de quels positionnements les ergonomes peuvent-ils mener ce type de démarche ?
- Quelles sont leurs marges de manœuvre?
- Face à la soutenabilité du travail tout au long de sa vie professionnelle, quelle prévention pour quelle forme de pratique de l'ergonomie (dans un service de santé au travail, comme ergonomiste interne, en tant que consultant, dans une institution, etc.) ?