

# Le métier d'ergonome en Suisse : entre difficultés et opportunités

**Marc Arial**

Ergonome Européen®, Chef du secteur travail et santé, Secrétariat d'état à l'économie SECO, Berne

---

---

Ce texte a été produit dans le cadre du congrès des Journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie, organisée par l'équipe d'ergonomie des systèmes complexes de Bordeaux INP en mars 2019. 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 :

Arial, M. (2019). Le métier d'ergonome en Suisse : entre difficultés et opportunités. Dans *Évolution des contextes et des pratiques d'intervention : vers différents métiers d'ergonome ?*. Bordeaux.

---

---

## 1. Introduction

C'est un réel plaisir pour moi d'être avec vous aujourd'hui. Bernard m'a demandé de vous parler de mon ergonomie, celle que je pratique. Je ne fais plus beaucoup d'analyse de l'activité réelle de travail, malheureusement, ça fait partie de mon passé professionnel.

Aujourd'hui, je travaille plus au niveau de la loi, en soutien aux inspections du travail en Suisse. Je viens partager avec vous ce que je fais maintenant et comment on intègre l'ergonomie dans cette pratique. Vous avez remarqué que je n'ai pas tout à fait l'accent Suisse. Je suis originaire de la ville de Québec. Si jamais j'utilise des expressions québécoises dont vous ignorez la signification, vous pouvez me faire de grands signes. Ça arrive encore à l'occasion, même si ça fait plus de dix-sept ans maintenant que je suis en Suisse.

## 2. Présentation

Pour me présenter, j'ai étudié à l'Université Laval, auprès de professeurs que vous connaissez peut-être, qui sont Marie Delmas et Sylvie Montreuil, qui étaient à l'époque au département des relations industrielles.

Par la suite, dans mon passé d'ergonome, j'ai fait une année à Paris sous la direction d'Antoine Laille. A l'époque, il y avait un jeune prof qui a fait parler de lui. Il s'appelait Pierre Falzon. Il venait d'arriver. Et il y avait des remous chez ces trois personnes qui parlaient de l'arrivée de ce prof. Moi, je ne le connaissais pas encore. J'ai été agréablement surpris la première fois que je l'ai rencontré. Il arrivait en retard à un cours parce qu'il avait eu un accident de moto. Je me suis dit un prof qui a un accident de moto, c'est nécessairement un prof sympa. Et ça en fait un bon ergonome aussi, parce qu'il est agile dans la circulation, il doit faire sa place.

Donc, tout ça, c'est de l'histoire très ancienne, ça fait déjà plus de vingt ans. Depuis la dernière vingtaine d'années, j'ai travaillé dans le domaine de la recherche en ergonomie, notamment à l'école polytechnique fédérale de Zurich, et par la suite à l'Institut de santé au travail à Lausanne, aussi en ergonomie, où j'ai eu aussi le plaisir de diriger une équipe de recherche pendant huit ans, avant d'aller travailler plus tard au secrétariat d'État à l'économie.

Je vais présenter exclusivement des choses qui concernent ce passé plus récent, c'est-à-dire mon travail au secrétariat d'État d'économie comme chef de secteur « Travail et santé ».

Un peu de structure d'abord. Que vient faire le secrétariat d'État à l'économie dans les questions de santé au travail ? Et bien on est un peu comme les irréductibles Gaulois que vous connaissez bien en

France, un petit village, une petite communauté de gens qui travaillent sur les questions de santé au travail. Les mandats du secrétariat d'État à l'économie, c'est de négocier des accords de libre-échange avec la Chine, c'est de promouvoir la place économique Suisse un peu partout dans le monde, c'est de participer à toutes sortes de démarches pour favoriser les entreprises. Et, en annexe, on a aussi ce mandat de gérer les questions relatives à la loi sur le travail.

C'est la loi qui protège la santé des travailleurs et des travailleuses en Suisse. Et cette tâche revient au centre de prestations des conditions de travail. À l'intérieur de ce centre de prestations, on a cinq grands groupes. D'abord, on a l'inspection fédérale du travail qui est chargée de tout ce qui est inspection d'entreprises sous juridiction fédérale, par exemple les chemins de fer, la poste, les grandes agences semi-gouvernementales. Toutes les entreprises de la Confédération sont soumises à l'inspection fédérale du travail. C'est aussi cette inspection fédérale du travail qui gère la Haute Surveillance : l'idée c'est de surveiller des surveillants. Étant donné qu'on est dans un système très décentralisé, l'inspection du travail relève de la responsabilité des cantons. Donc, chaque canton a un service d'inspection du travail. Ce sont ses inspecteurs, ses inspectrices qui interviennent sur le territoire. Ce sont eux qui sont responsables de mettre en œuvre. Nous, au niveau fédéral, on est là pour les aider, donner des conseils, pour voir qu'ils aient une formation qui soit suffisante et pour s'assurer qu'ils font le boulot. Donc on surveille les surveillants en quelques sortes. Ça, c'est important et j'y reviendrai dans un instant.

On a aussi une équipe qui travaille sur les produits chimiques. Ces produits qu'on peut mettre sur le marché en Suisse doivent être approuvés. Une partie de cette approbation doit provenir des instances de chez nous. Il faut que les fiches fournies avec le produit respectent les règlements en vigueur en Suisse et que le produit ne pose pas de problème pour la santé des travailleurs qui vont l'utiliser.

On a un secteur qui s'occupe de délivrer notamment les autorisations pour le travail de nuit. On a un secteur sécurité des produits qui veille aussi à s'assurer que certains des produits qui sont mis sur le marché ne sont pas dangereux pour la population et pour les travailleurs.

Et on a mon secteur qui s'appelle travail et santé. Notre responsabilité c'est le soutien scientifique pour les différentes activités du centre de prestations. Plus de 90% de nos activités tournent autour de l'Inspection fédérale du travail. On travaille beaucoup en coopération avec les inspections fédérales et les inspections cantonales. On est en quelque sorte l'antenne scientifique pour l'ensemble du centre de prestations. On s'occupe de publier des brochures, de développer des formations pour les inspecteurs cantonaux et fédéraux. On est responsable de tout ce qui concerne le monitoring, c'est-

à-dire qu'on a des outils, des sondages, des enquêtes qui sont faites à des périodes plus ou moins régulières pour s'assurer d'une évolution adéquate des conditions de travail en Suisse. Et on est aussi responsable de la veille scientifique, c'est-à-dire que s'il y a de nouveaux risques qui apparaissent, on est responsable de les identifier, de communiquer aux inspections qu'il y a ces risques. S'il y a aussi de nouveaux moyens de prévention, c'est aussi chez nous que cela devrait en principe passer. Dans mon équipe, on a la chance d'avoir plusieurs ergonomes ; pour le moment, on en a trois. On a des hygiénistes du travail, des psychologues du travail des organisations, des médecins du travail, des sociologues. On a une palette très variée de spécialistes.

Et on a aussi un mandat très large. Cela va des expositions aux fumées causées par les imprimantes 3D, des questions de temps de travail, des troubles musculo-squelettiques, des risques psychosociaux, etc.

### **3. Présentation des structures et de la constitution en Suisse**

Je vous présente très brièvement les systèmes de structures présentes en Suisse, car ça a un impact important sur mon travail, vous allez le comprendre par la suite.

On a deux bases légales très importantes. Il y a plusieurs dizaines de lois qui concernent la santé et la sécurité au travail, mais les deux les plus importantes sont la loi sur l'assurance accidents et la loi sur le travail.

La loi sur l'assurance accidents couvre les questions de maladie professionnelle et l'autre loi couvre l'ensemble des problématiques de santé au travail. Donc d'un côté les accidents et les maladies professionnelles et de l'autre tout ce qui concerne la santé en général des collaborateurs et collaboratrices en Suisse.

Ensuite vous avez une ordonnance sur les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail. On va en reparler dans un instant. Car comme vous ne le savez probablement pas, les ergonomes ne sont pas reconnus comme des spécialistes au sens de cette ordonnance et c'est pour nous problématique. Il y a beaucoup d'ordonnances, je vais y revenir un peu plus tard, par exemple le gros de notre travail se situe au niveau de l'ordonnance 3 à la loi sur le travail. C'est dans cette ordonnance qu'on parle, par exemple, du climat dans les bureaux, qu'on parle de qualité de l'air, des conditions atmosphériques en milieu de travail, qu'on parle de surveillance technique des travailleurs, qu'on parle de risques psychosociaux, etc. Tous ces risques, tous ces problèmes qui peuvent causer des problèmes de santé aux collaborateurs et collaboratrices sont surtout traités au niveau de cette ordonnance. Ce sont les bases sur lesquelles on travaille. La base légale, c'est semblable à ce qu'on

retrouve dans plusieurs pays industrialisés. L'idée de la loi sur le travail, son article le plus important mentionne que pour protéger la santé des travailleurs, c'est l'employeur qui est responsable de s'occuper de ça, et qu'il doit mettre en œuvre les mesures nécessaires que l'état de la technique permet d'appliquer, et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Et la responsabilité de mon équipe c'est justement de surveiller qu'est-ce que c'est qu'une expérience à démontrer comme étant nécessaire et quel est l'état de la technique qui permet d'appliquer cette problématique. La dernière partie de la définition c'est « qui sont adaptées aux conditions de l'exploitation de l'entreprise », ça c'est l'inspecteur sur le terrain qui est responsable de s'occuper et d'évaluer cet aspect.

Au niveau de l'ordonnance, on a des dispositions qui sont un peu plus spécifiques ensuite où on dit qu'on doit faire attention à l'ergonomie et à protéger la santé des collaborateurs. On doit s'assurer que les personnes ne subissent pas d'atteintes dues à des influences physiques, chimiques ou biologiques, qu'il n'y a pas des efforts excessifs ou trop répétitifs et que le travail soit organisé de façon appropriée. Donc ça, c'est au niveau de l'ordonnance que c'est précisé.

Je vous ai mis une petite hiérarchie des normes, car ce n'est pas nécessairement très évident pour tout le monde comment ça fonctionne au départ, quand on est relativement peu en contact avec ce genre de question. Donc on a la loi qui donne les principes généraux. On a les ordonnances qui les précisent et à la suite de ça on a un autre niveau et c'est nous qui sommes responsables de publier ces choses. Au niveau de la loi et de l'ordonnance, c'est le Parlement qui se prononce. Et puis au niveau des commentaires, c'est notre office qui s'occupe de les rédiger. Concrètement, qu'est-ce que ça veut dire ? Comment on interprète ces ordonnances ? Comment on interprète la loi ? On n'est pas dans un niveau très légal, ce n'est pas une obligation de l'employeur d'appliquer absolument ce que l'on met dans les commentaires et la documentation, mais s'il le fait, il est réputé avoir respecté la loi. Il y a donc comme une sorte d'inversion du fardeau de la peur si jamais il y a un problème. Ce sont donc des commentaires qui sont très importants dans le quotidien de la prise en charge de la santé et de la sécurité dans les organisations.

#### **4. État des lieux de l'ergonomie en suisse**

Maintenant, comment vont les ergonomes en Suisse et l'ergonomie en Suisse ? Depuis une vingtaine d'années, on a assisté à la fermeture de deux structures qui étaient essentielles pour nous. L'Institut d'hygiène appliquée qui était à Zurich, à l'école Polytechnique de Zurich, là où j'ai fait ma thèse. Elle a disparu en 2005, pas nécessairement disparu, mais a été fusionnée avec une autre unité et puis les

spécialistes qui s'occupaient des questions d'ergonomie ont quitté progressivement le bateau. Ce qui veut dire qu'aujourd'hui dans l'Institut qui reste, il n'y a plus personne qui s'intéresse à l'ergonomie.

Il y a un autre Institut qui a disparu au début des années 2000, c'est l'Institut qui a été dirigé par la professeure Paule Rey à Genève. Cet institut a formé plusieurs ergonomes aussi. Il a fermé parce que la professeure a pris sa retraite et le poste n'a pas été repourvu. Ça a été la même chose aussi à Zurich. Donc on a ces deux piliers, d'ailleurs Étienne Grandjean qui a fondé l'Institut à Zurich et Paule Rey qui a fondé celui à Genève font partie des membres fondateurs de la SELF. Donc pour nous, si on regarde le système général, ce n'est pas très reluisant. C'est plutôt inquiétant de voir ces deux piliers très importants qui ont consacré de nombreuses années à la formation de l'ergonomie, à la recherche dans le domaine de l'ergonomie et à la formation de nouveaux ergonomes. Donc de les voir disparaître, c'est très problématique.

Ensuite, on a observé aussi à l'institut de santé au travail qu'il a été décidé de mettre en veilleuse les questions d'ergonomie. On s'est concentré plutôt sur des questions qu'on a appelées *human factor* et l'ergonomie de l'activité a disparu des préoccupations de cet institut, du moins au niveau de la recherche. On continue à enseigner de l'ergonomie, on continue à intervenir aussi, c'est un institut qui fait de l'intervention au niveau de la formation, mais au niveau de la recherche c'est terminé. Et ça a moyen et à long terme c'est aussi problématique.

On a une loi en Suisse, en fait c'est plutôt au niveau des ordonnances qu'on a une certaine reconnaissance des spécialistes de la sécurité au travail. Parmi ces spécialistes, on a des médecins du travail, des hygiénistes du travail, des ingénieurs de la sécurité et une dernière catégorie, qui est un peu le généraliste en entreprise, ce sont des chargés de sécurité. Pour être chargé de sécurité, il faut suivre une formation d'environ un mois. Donc ce n'est pas très long, c'est très général. Ça permet d'animer les questions de santé et de sécurité dans une entreprise, mais on n'a pas le nom de spécialiste.

Dans les années 2000, l'association SwissErgo, qui est l'association Suisse pour l'ergonomie, a milité très fort pour avoir une reconnaissance MSST<sup>1</sup> au même titre que les autres spécialistes. Malheureusement ça n'a pas été possible. Il y a eu toutes sortes de raisons qui ont fait en sorte que les ergonomes n'ont pas été acceptés comme étant des spécialistes au sens de cette loi. Ça a été

---

<sup>1</sup> Médecins et autres Spécialistes de la Sécurité au Travail

aussi très problématique pour les ergonomes. Ils se sont dit : "on va disparaître, si on n'a pas cette reconnaissance, au moins pour les questions de santé au travail". Donc ce qu'ils ont fait c'est de suivre le cours de chargé de sécurité. C'est le cours le moins exigeant à suivre et ça leur a permis de maintenir cette reconnaissance comme spécialiste de la sécurité. Mais ce n'est pas une reconnaissance légale du statut d'ergonome par exemple et ça, c'est aussi un point qu'on défend.

Les bonnes nouvelles, c'est d'abord qu'en ce moment on est en train de changer de paradigme au niveau de cette reconnaissance des spécialistes en sécurité du travail. On est en train de créer, on a créé déjà un premier palier, un brevet fédéral sur la santé et la sécurité au travail et plus seulement la sécurité. On est aussi en train de développer un diplôme fédéral pour aller rejoindre le niveau des spécialistes comme ils disent du travail, les hygiénistes, les ingénieurs de la sécurité. Et là on pense qu'il y a une porte qui n'est pas nécessairement ouverte, mais qui n'est pas nécessairement fermée trop solidement pour les ergonomes, pour avoir une certaine reconnaissance au niveau légal. C'est en cours de développement.

Et puis les autres nouvelles c'est que du côté de SwissErgo. Suisse Ergo c'est une association pour l'ergonomie, ce n'est pas une association d'ergonomes. Ce dernier point posait problème pour la reconnaissance au sens de la loi étant donné qu'il n'y a pas une association professionnelle qui est forte et qui est capable de dire telle personne est qualifiée pour être ergonome telle ou telle personne ne l'est pas. À SwissErgo, ils sont en train de modifier leurs statuts, du moins ils ont des projets de modification de leurs statuts pour pouvoir aussi jouer ce rôle. Ils le font en convergence avec ce qui se fait au niveau des ergonomes européens.

On n'est pas en train de réinventer la roue, mais on s'aligne sur ce qui a été fait par le passé. On pense que ce sont des démarches qui vont amener des choses positives pour les prochaines années.

## **5. Sa pratique**

On m'a demandé de vous parler de ma pratique au niveau de l'ergonomie aujourd'hui. Comme je vous le disais, je ne suis plus sur le terrain et je le regrette. Ça me manque beaucoup. Mais j'essaie quand même d'avoir un impact positif sur l'ergonomie, d'amener des éléments de l'ergonomie dans ce qu'on fait au niveau des politiques publiques en matière de santé au travail. Je vais vous parler des effets de l'action prioritaire sur les risques psychosociaux. Je vais vous parler aussi de l'efficacité d'un programme de formation sur la prévention des troubles musculosquelettiques chez des éducatrices de l'enfance et un troisième petit projet, dont quelques exemples au niveau de la réponse à certains débats parlementaires.

On a eu pendant les quatre dernières années une action prioritaire sur les risques psychosociaux. Ça veut dire qu'on a demandé à nos inspecteurs du travail d'agir sur ces questions. Ce qu'ils ne faisaient pas nécessairement avant. Dans certains cantons, on avait une approche très proactive sur la question donc on était beaucoup sur le terrain à discuter avec les employeurs et les employés sur des thématiques liées aux risques psychosociaux. Dans d'autres cantons, il ne se passait quasiment rien du tout. On intervenait sur plainte seulement, et encore. Donc on a formé les inspecteurs, beaucoup de formations sur comment aborder ces risques, créer une synergie entre différents acteurs, identifier des ressources en fonction aux besoins. On a soutenu beaucoup de choses sur ces questions de risques psychosociaux. Une des questions était : est-ce que ça donne quelque chose sur le terrain ? Est-ce que le fait que les inspecteurs aillent parler des risques psychosociaux, distribuer des brochures, appliquent des informations qu'ils ont apprises dans la formation, est-ce que ça permet aux entreprises de corriger les choses, de mettre en place des mesures de prévention ?

Et ce qu'on a vu c'est que sur environ deux cents cas, mesurés avant et après, d'une manière générale l'intervention d'inspecteurs sur ces questions porte ses fruits. C'est-à-dire on a une meilleure gestion de la santé et de la sécurité, des compétences augmentées dans les entreprises sur les questions de risques psychosociaux, une amélioration générale des conditions de travail, une légère, mais pas significative amélioration au niveau de la participation ainsi que sur la mise en œuvre de procédures spécifiques sur la gestion des risques psychosociaux. On a eu aussi une augmentation significative sur les dispositions à agir. Donc les nouvelles sont plutôt bonnes, mais on ne s'est pas contenté de faire ça, on s'est dit qu'on allait aussi faire une petite analyse d'activité.

On a envoyé des chercheurs accompagner l'inspecteur dans ses interventions et ce qu'on a pu voir par exemple, c'est que le temps est limité pour les inspecteurs. C'est-à-dire que parler des risques psychosociaux ça prend du temps et ce n'est pas la même chose que de mesurer le niveau de contaminants dans l'air. Donc il faut discuter avec les gens pour comprendre qu'elle est la dynamique d'entreprise et le temps limité qui leur est alloué pour ces questions pose problème. Ensuite de ça, ce que les inspecteurs ont pu nous transmettre comme information lors de cette analyse d'activité, c'est que le travail en binôme c'est très positif pour eux et c'est très problématique pour les directions. Et pour nous aussi. Mais c'est important donc on doit trouver des clés pour favoriser ce travail en binôme. Les inspecteurs travaillent entre eux, valident la façon de faire, discutent de leur approche, donc comparent leurs pratiques afin de les améliorer. Mais ça, notre système ne le permet pas ou ne le



favorise pas, car on ne les paie pas en double lorsqu'ils vont en binôme faire des inspections. Au niveau facturation, au niveau financement de ces activités, c'est très difficile à concilier.

Et puis aussi au niveau de la direction cantonale, ils n'aiment pas trop que les inspecteurs d'un canton aillent dans un autre canton, parce qu'on ne se compare un petit peu à des compétiteurs. C'est vécu comme ça. Pourtant c'est extrêmement important pour les inspecteurs de pouvoir travailler en binôme sur ces questions. On a pu observer une foule de stratégies qui sont mises en œuvre par les inspecteurs pour faire accepter et avancer l'entreprise sur ces questions. Et de manière générale ce que l'on a constaté c'est que pour les inspecteurs, comme ils ne sont pas là très longtemps, comme ils ne reviennent pas très souvent dans l'entreprise, c'est difficile d'agir sur le travail. C'est plus facile d'exiger la mise en place par exemple d'une personne de confiance externe, d'agir en faisant une charte qui dit les risques psychosociaux on n'en veut pas chez nous, d'agir sur un règlement de site. Ça, c'est assez facile. Mais agir sur la réalité complète du travail, c'est compliqué pour eux.

## **6. Présentation du programme de formation**

Un deuxième exemple, c'est l'efficacité d'un programme formation sur la prévention des troubles musculosquelettiques chez les éducatrices de l'enfance. C'est un projet qui a été monté par la ville de Lausanne en coopération avec Dany Lemoine qui est Ergonome dans cette région. Ça fait maintenant plusieurs années que le programme tourne. Au début du programme, on a regardé un petit peu ce que ça changeait pour ces éducatrices de l'enfance. Le SECO<sup>2</sup> a participé à l'évaluation de ce programme de formation. Ce qu'on peut voir par exemple c'est qu'on a des effets au niveau des actions de transformation qui sont significatifs pour tous les indicateurs qu'on a utilisés, que ce soit l'espace, les locaux, le mobilier, etc. Ce sont des données brutes, mais quand on ajuste ces valeurs, on arrive à des effets significatifs pour ces indicateurs. Ce que l'on voit en gros, c'est que peu importe les indicateurs qu'on prend, on génère avec cette formation des actions de transformation. Ce qui est très particulièrement intéressant c'est que les actions de transformation ont touché vraiment le cœur du métier. C'est-à-dire la participation des enfants, le choix des activités de façon à s'aménager des plages de récupération, etc. C'est très encourageant.

Pour nous au SECO, ce que ça nous donne comme indication sur comment on utilise ces données, c'est de dire aux inspecteurs du travail et de dire aux entreprises : ça vaut la peine d'investir

---

<sup>2</sup> Le secrétariat à l'économie.

sur la prévention des troubles musculosquelettiques. Parce que non seulement vous réduisez la pénibilité du travail des éducatrices, d'ailleurs on a un taux de roulement qui est très important dans ce secteur, et en plus de ça vous améliorez la qualité de la prise en charge de ces enfants au quotidien. Et ça, c'est une grande différence au niveau politique pour passer ces recommandations. Ce que ça nous donne aussi comme indication, ce sur quoi on insiste, c'est que d'avoir des démarches un petit peu basées, par exemple geste et posture, plier les genoux et garder le dos droit pour soulever les enfants, c'est bien joli, mais si on donne la possibilité aux gens de travailler sur des stratégies de préservation de la santé qui relève de leur activité réelle de travail, si on leur donne les moyens de dialoguer, de discuter sur leur travail, sur la façon de faire leur travail, de chercher des moyens d'améliorer les choses, on a des effets beaucoup plus importants et plus positifs.

Et le dernier aspect c'est de contribuer à certains débats ou discussions. Depuis quelques années déjà en Suisse, la question de la digitalisation est devenue très importante. On a l'impression dans le discours de certains décideurs, de certaines agences que, maintenant que le travail devient digital, tout est fantastique, tout est beau. On va travailler à la plage, nu-pieds, le vent dans les cheveux. Ça va être super donc tout le monde va être bien. Et donc, il n'a plus besoin des protections légales au niveau de la santé, de la sécurité des travailleurs parce que si on leur donne une certaine flexibilité ils n'ont plus besoin d'être protégés. Ce que dit ce sondage, c'est que ce n'est pas tout à fait le cas. On voit qu'en Suisse les choses ne s'améliorent pas tellement. On était parmi les pays avec les meilleures conditions de travail il y a une quinzaine d'années. Depuis, ce que l'on observe c'est que la situation ne s'est pas améliorée chez nous, mais s'est améliorée ailleurs en Europe. Elle s'est plutôt détériorée chez nous sur certains indicateurs, notamment pour les mouvements répétitifs et les positions douloureuses ou fatigantes, le fait de soulever des charges lourdes, des aspects liés au travail physique. Donc ça tranche avec l'image idyllique du travail que la digitalisation semble nous promettre à l'occasion. Et là ce qui devient intéressant c'est d'aller faire de l'analyse d'activité dans certains milieux de travail. Pour montrer par exemple, si vous travaillez dans un centre logistique qui est chargé d'acheminer des colis, Zalando pour ne pas les nommer ou d'autres entreprises de distribution par Internet et qui ont beaucoup de succès grâce à la digitalisation, que les conditions de travail dans ces centres logistiques sont extrêmement pénibles. Et grâce à ces analyses d'activités réelles de travail, on a non seulement une opinion, mais on a aussi des chiffres pour étayer ces conclusions.

Donc on arrive à convaincre les politiques que tout n'est pas rose dans ces problématiques. On a d'un côté le ras-le-bol des travailleurs, travailleuses, et d'un autre côté, on a aussi des mesures concrètes effectuées sur un milieu de travail qui montrent cette pénibilité.

## 7. Conclusion

En conclusion, ce qu'on voit c'est que dans mon travail il y a des entraves au niveau des orientations stratégiques qui sont parfois difficiles à concilier avec mes propres convictions. Si le Parlement décide d'aller dans une certaine direction, on n'a pas le choix d'aller dans une autre direction. Ça fait partie du fonctionnement démocratique que d'accepter certains choix qui ne sont pas nécessairement notre affaire, d'accepter que certaines questions ne soient pas forcément posées comme nous on aimerait qu'elles soient posées.

Ensuite au niveau des entraves, on a des ressources qui sont relativement imbriquées. On a le cadre de notre action qui est aussi au niveau de la loi sur le travail qui semblait faire un bon programme sur les questions de santé au travail, d'accident au travail, de qualité, d'efficacité, d'innovation, et on se retrouve à devoir travailler avec un très grand nombre d'acteurs et ça devient très difficile à gérer, très difficile de développer des synergies.

Au niveau des opportunités, les ergonomes sont des experts du réel et on en a de plus en plus besoin. C'est de plus en plus important d'avoir des ergonomes. En Suisse, les ergonomes sont toujours là malgré les difficultés que j'ai énumérées. On est, je pense, à un point tournant, il faut vraiment faire quelque chose maintenant ou assez rapidement. Mais on est toujours là et c'est assez encourageant de voir que, malgré tout, les ergonomes vivent très bien, ils ont des contrats, ils sont connus dans le milieu de travail, ils sont acceptés par les employeurs, etc.

Enfin au niveau des opportunités, l'ergonomie est un paradigme qui favorise la mise en place de politiques publiques qui sont crédibles et utiles. Et ça, c'est le point qui, moi, me sert le plus.

Je vous remercie de votre attention