Découverte professionnelle : une transition entre les différents métiers de l'ergonome

Baptiste BOULON
Ergonome, Framatome

Ce texte a été produit dans le cadre du congrès des Journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie, organisé par l'équipe d'ergonomie des systèmes complexes de Bordeaux INP en mars 2025. 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 :

Boulon, B. (2025). Découverte professionnelle : une transition entre les différents métiers de l'ergonome. Dans *L'expérience de l'intervention. C'est quoi « être ergonome » aujourd'hui ?* Actes des journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie. Bordeaux.

Bonjour à tous,

je me présente, je suis Baptiste Boulon et l'idée sera de vous faire une découverte professionnelle, une transition entre les différents métiers d'ergonome.

D'abord je vais vous faire une présentation de qui je suis, mon parcours scolaire et universitaire, mon parcours professionnel, puis on fera différents focus sur l'ergonome et la santé au travail, l'ergonome et consultant FOH, et enfin l'ergonome et la prévention. S'ensuivra un résumé, un fil rouge entre ces différents postes et une conclusion finale.

Il n'y a aucun endroit où je parle de mon entreprise, j'interviens plutôt en mon nom propre, ce qui veut dire que toutes les informations que je vais exprimer n'engagent que moi et non les entreprises dans lesquelles j'ai pu intervenir et travailler. Je vous remercie de tenir compte de cette précision.

Qui suis-je ?

Je suis Baptiste Boulon, j'ai 30 ans. J'habite à Lyon et je suis originaire d'un petit village au milieu de la Drôme qui s'appelle Dieulefit. La particularité est qu'on va avoir deux grandes centrales nucléaires juste à côté et on va voir que ça a un impact sur mon futur et mes différents postes que j'ai pu occuper. À côté de ça, je viens d'un monde très ouvrier. Mon père était responsable de production dans une usine de poterie et ma mère était ouvrière dans une entreprise de textile. Depuis que je suis tout petit, je suis dans les usines, je courais dans l'usine où mon père travaillait, je regardais les gens travailler. C'était quelque chose que j'avais à cœur et que je trouvais vraiment intéressant.

Parcours scolaire et universitaire

Concernant mon parcours scolaire, je suis parti en BAC STI, en filière sport-études VTT parce que je trouvais ça intéressant et je faisais beaucoup de sport, donc autant partir dans le technique.

Après comme vous le voyez, je suis parti en licence STAPS, en filière ergonomie du sport et performance motrice. Cette formation était à Gap. Pendant ces quelques années, j'ai pu y apprendre la biomécanique. Je travaillais surtout sur les aspects de conception.

D'ailleurs, je suis parti dans un Master 1 STAPS sur la partie filière ingénierie et ergonomie du mouvement humain. Pour moi quand je suis arrivé l'ergonomie c'était la conception de produits et le matériel ergonomique. C'était concevoir quelque chose d'ergonomique et ça m'a apporté certaines choses, notamment en termes de biomécanique, de conception, de création de protocoles. En Master, je concevais des produits pour les personnes âgées, donc les gérontechnologies, comment on pouvait permettre à une personne âgée de pouvoir continuer à avoir une certaine forme de mobilité tout au long de sa vie. J'étais chargé de faire des protocoles, de concevoir des produits, de faire uniquement de l'ingénierie de produits, finalement.

Et vous pouvez voir une transition Master 1/Master 2. Je suis arrivé la 1ère année où en Master, la faculté avait l'autorisation de faire des choix et des sélections entre Master 1 et Master 2. Donc on était 35 en Master 1 STAPS et dans la filière il prenait que 12 personnes, donc j'ai été mis de côté pendant cette année-là. Il faut se réinventer, trouver un autre métier ou en tout cas une autre filière. Je suis donc arrivé à l'institut d'études de travail de Lyon, où

j'avais fait un premier entretien. À l'époque je ne savais pas du tout ce qu'était l'ergonomie. Pour moi l'ergonomie c'était de l'ergonomie de produit et pas l'ergonomie de travail comme on peut l'entendre. Je pense que j'étais un pari de Valérie Pueyo, qui a fait mon entretien. Les premiers mois du Master 2 ont été compliqués, mais à force de lire, de comprendre et se demander ce qu'était vraiment le travail, et grâce au fait d'avoir passé toute mon enfance dans les usines, j'ai pu comprendre et trouver du sens dans ce que je faisais. Ça a été un déclic sur mon travail et cette profession.

En parallèle de tout ça, j'étais animateur en centre de loisirs, j'étais responsable d'animation dans des campings. J'étais donc amené à gérer des équipes. Vous pouvez voir aussi que j'ai été réserviste dans la gendarmerie, parce que mon rêve secret était d'aller au PGHM (peloton de gendarmerie de haute montagne). J'ai donc passé des concours pour éventuellement devenir gendarme en haute montagne.

Parcours professionnel

Voilà pour mon parcours scolaire et universitaire dans un premier temps. En Master 2, cela m'a amené à faire mon stage au sein de la centrale nucléaire de Tricastin. Comme je vous disais, j'ai toujours vécu avec des centrales nucléaires autour de moi et dans mon village, dans la région, tout le monde travaille plus ou moins autour du nucléaire. J'ai donc fait mon stage de 2ème année en tant que spécialiste facteurs organisationnels et humains. Je n'étais donc pas ergonome comme on l'entend, mais plutôt FOH. J'intervenais sur les dossiers d'intervention, comment on peut fiabiliser des activités par la mise en place de documents et de gammes d'intervention. C'était quelque chose de plutôt immatériel, comment du travail prescrit pouvait avoir un impact fort ou pas dans le travail réel au quotidien.

De là, j'ai eu mon Master et j'ai commencé à travailler à l'AST Grand Lyon, de 2018 à 2022. Je suis rentré en tant que conseiller en prévention. Pourquoi ? Parce que je n'avais pas réussi à trouver un poste qui me convenait. Je voulais rentrer dans le nucléaire, mais y rentrer avec juste un stage, c'est compliqué. J'ai ensuite évolué dans différents postes à la médecine du travail (l'AST Grand Lyon est la médecine du travail de Lyon), en tant qu'ergonome chargé de missions, puis ergonome chargé de projets.

En 2022, je suis parti chez Ligeron, Ortec. C'est une entreprise de consulting dans le nucléaire qui est principalement un cabinet de fiabilisation des activités. Hier on a eu une intervention de Myriam autour de la fiabilisation et du FOH. Ligeron avait à l'époque été un gros moteur dans ces questions-là. J'ai donc pris un poste d'Ergonome FOH.

En 2023 j'ai changé, je suis parti chez Sonepar. De 2023 à 2024, j'ai été ergonome au niveau national. J'avais deux casquettes : ergonome au niveau national et adjoint au responsable prévention de l'entreprise. J'ai retrouvé une casquette prévention comme j'avais pu l'avoir à l'AST Grand Lyon.

Aujourd'hui depuis 2024, je suis ergonome/ingénieur FOH chez Framatome.

En parallèle de ça, je suis enseignant à l'IUT Lumière Lyon 2 sur la partie HSE. J'enseigne sur l'évaluation de la maîtrise des risques professionnels en 1ère, 2ème et 3ème année. J'interviens aussi sur la partie Ergonomie : analyse d'une situation de travail simple. Je suis aussi tuteur pédagogique d'alternants qu'on a au sein de l'IUT.

Si on reprend un peu, il y a à la fois de l'ergonome, du FOH, de la prévention. J'ai essayé de graviter, de trouver chaque fois des activités qui ont du sens pour moi.

L'ergonome et la santé au travail

Le contexte

À partir de là, l'idée sera de faire un focus sur mes missions et mon poste à la médecine du travail. L'AST Grand Lyon est devenu PROMEOM aujourd'hui, car ils ont réuni l'AGEMETRA et l'AST Grand Lyon, deux grands services lyonnais.

L'AST Grand Lyon entre 2018 et 2022, c'était : 20 centres médicaux, 250 salariés, 230 000 salariés suivis, 12 000 entreprises, et tous les secteurs d'activités sauf le BTP et l'agriculture

Comment fonctionnait-on ? On avait à peu près 20 centres médicaux où on retrouvait des médecins du travail, des secrétaires médicales, des infirmières en santé au travail et des assistants et conseillers en prévention. Quand j'ai commencé, j'étais sur cette partie conseiller en prévention au plus près et sur les centres. Derrière l'organisation c'était des fonctions supports avec environ 60 personnes. On avait ensuite un pôle expert dans l'activité, où on retrouvait des toxicologues, des psychologues du travail, des chargés de projets et des ergonomes. Je m'y compte donc on n'était que 2, au niveau collectif pour à peu près 230 000 salariés suivis. On avait aussi un pôle maintien dans l'emploi, qui était dans un centre indépendant et où on va retrouver d'autres populations.

Les missions

J'ai toujours eu la volonté d'intervenir sur de l'interne et de l'externe, à la fois sur les entreprises qui sont adhérentes et en interne du service de santé au travail. En tant que conseiller en prévention, en externe, j'intervenais sur les documents uniques. Je faisais aussi du conseil en prévention plus ou moins ponctuel, des diagnostics prévention au sein des entreprises. Je faisais aussi de la formation et de l'animation et des études de poste dans le cadre d'inaptitude. En interne je faisais à la fois de la formation et de la création d'outils pour accompagner mes collègues au quotidien.

Après ça, j'ai pris un poste d'ergonome chargé de mission, où j'ai abandonné la partie document unique et le volet prévention pour réaliser des études ergonomiques. Tout ce qui était autour de déménagement d'entreprise, d'aménagement de postes de travail, plutôt collectifs et non individuels (la partie maintien en emploi le réalisait). Également je réalisais des accompagnements TMS Pro en lien avec la CARSAT et des dossiers d'aide financière simplifiée (appelée AFS). En interne je retrouvais ce volet formation, la création d'outils, la création de missions de prévention en interne et l'accompagnement des équipes, avec sur ce dernier point un volet comment on accompagne à la fois les entreprises, une stratégie pour intervenir auprès des adhérents. Et aussi en interne où on avait des réorganisations, différents sujets et l'idée était d'intégrer ces projets-là, notamment avec la création des CPOM, des grands projets pour dire qu'on s'engage sur tant d'années avec tels résultats tels objectifs.

Mon dernier poste était ergonome chargé de projet où mes missions étaient, en externe, des études ergonomiques, du conseil lors de CHSCT/CSE et de la formation/animation. En interne je retrouvais les mêmes choses que pour mon poste précédent. J'ai également mis une partie « hybride » dans le sens où c'était de la création de liens avec les institutions (ARS, INRS), la

création de projets en prévention dans différents secteurs d'activités et une participation aux associations d'entreprises. La région lyonnaise a un maillage territorial très fort avec beaucoup d'entreprises de différents secteurs et en fonction de cela il y avait des entreprises ou des associations qui échangeaient autour de la prévention, autour de POI, autour de différents points. J'intervenais autant sur la partie prévention que sur la partie ergonomie et stratégie culture prévention.

On voit au travers de tous ces postes que j'avais à cœur d'intervenir sur plusieurs volets, un volet en interne et un volet en externe.

Petit point sur comment j'ai vécu, comment je suis intervenu au sein du service.

Le contexte était particulier puisque j'étais un jeune ergonome employé pour un poste de prévention, quand j'étais arrivé, cela avait créé des « holà » au sein du service. Pourquoi ? Car employer et prendre un ergonome sur des missions de techniciens en prévention avait déplu à certaines personnes dans les équipes à l'époque.

L'objectif était : comment devenir ergonome dans les deux prochaines années maximum alors que je rentre en tant que conseiller en prévention ? Oui je reste au sein du service, mais je ne veux pas que ça dure éternellement sur ce poste de conseiller en prévention, je veux évoluer.

J'ai donc créé une stratégie. Le but était d'être connu et reconnu, de glaner le plus de connaissances possible. Je sortais tout juste de l'université, mon enjeu était comment passer le plus de temps possible sur le terrain ? Également avoir une vision globale et systémique de l'organisation, à la fois des enjeux de pouvoir qu'on pouvait retrouver et à la fois faire changer les représentations de l'ergonomie au sein de l'association. Et enfin, se rendre indispensable et toujours rester fidèle à mes valeurs, ne pas faire aux autres ce qu'on n'aimerait pas qu'on nous fasse. Ce dernier point est vraiment ma valeur principale. C'est accompagner, être toujours là, mais ne pas être en désaccord avec les gens, pouvoir s'expliquer et prendre du recul au quotidien.

Ma stratégie

Maintenant je vais vous présenter ma stratégie, voici les questions que je me suis posées.

Si je rentre et que je veux arriver vers ce que je veux et pouvoir être ergonome, je dois comprendre la législation de la santé au travail qui est très particulière, avec des modifications qui ont été assez régulières, notamment sur les dernières années. C'est-à-dire « manger du terrain ». J'aime bien cette expression, car quand on arrive jeune ergonome après avoir fait son stage de fin d'études et quelques boulots, c'est comprendre, être vraiment sur le terrain, voir comment les gens travaillent.

Créer des outils d'analyse, car on va avoir différents impacts à la fois en termes de quantité et de qualité. L'idée était aussi de créer des outils pour pouvoir avoir cette réflexion et dire « je peux avoir un prisme, comment j'élargis mon prisme et comment je peux être plus performant au quotidien ».

Cela m'a donc fait faire du glissement de tâches, car ergonome, mais conseiller en prévention, quand j'intervenais j'avais toujours ce volet « je peux rajouter un petit plus ». Je rajoute après avoir fait un document unique une étude de poste. J'allais un peu plus loin à chaque fois et donc je tentais de faire du glissement de tâches. C'était accepté ou non, quand c'était accepté c'était intéressant.

Cela m'a conduit à répondre aux problématiques des collaborateurs au sein de l'entreprise, comprendre les besoins et les demandes des médecins tels qu'on pouvait les avoir. Je vous regarde parce que vous êtes médecin du travail, puisque là était ma stratégie, intégrer les médecins du travail dans cette réflexion.

Ensuite, analyser l'organisation de l'association, comment on fonctionnait au sein du service.

Identifier les marges de manœuvre qu'on pouvait avoir et que je pouvais avoir au sein du service.

Cela m'a donc amené à la réflexion suivante : je suis ergonome, je suis conseiller en prévention. Les conseillers en prévention ne réalisaient pas d'études de poste. Je vais donc rentrer dans un cadre légal, études de poste dans le cadre d'inaptitude. Cela rentre dans le cadre de la loi santé travail au niveau des équipes pluridisciplinaires, ce qui a été mon premier point d'entrée pour faire des études de postes et l'analyse de l'activité, puis du glissement de tâches, aller vers des études ergonomiques.

Et derrière cette évolution de la législation, j'en suis arrivé à me dire que je fais des études de postes inaptitude, pourquoi ne pas aussi former des collègues à faire des études de poste dans des cadres très précis, ce que j'ai fait.

La finalité est que si davantage de personnes sont sensibilisées à l'ergonomie, il va y avoir des demandes au sein des équipes de prévention plus prégnantes. Quand ils feront un document unique, ils vont avoir aussi une vision un peu différente, aller chercher des choses un peu plus loin et ne pas se focaliser sur la réalisation de ce document unique, mais plutôt faire des études, aller chercher, comprendre le travail et donner une certaine forme de prisme. Il va aussi y avoir des personnes relais plus nombreuses. On a davantage de collègues qui ont cette appétence, cela permet d'avoir un peu plus de relais. Et enfin, il va y avoir une meilleure connaissance du métier d'ergonome pour tous les acteurs gravitant autour, des équipes (médecin du travail, infirmière santé travail, conseiller en prévention).

À l'issue de cette étape, je suis passé ergonome chargé de mission.

Les difficultés

Les difficultés auxquelles j'ai été confronté, c'était de ne pas former des ergonomes, mais des relais qui doivent être accompagnés. Il fallait aussi ne pas avoir un impact sur les ergonomes en poste. Et puis, il y avait la question de ma légitimité.

Derrière, cela m'a amené à élargir mes missions au fur et à mesure en tant que chargé de mission. Il y a eu le Covid-19 à cette époque-là, où il y a eu un passage de 250 salariés à 35 salariés au sein de la médecine du travail. J'étais dans cette équipe-là, à faire la gestion des crises, à faire la création de webinaires, à accompagner les entreprises en interne et en externe autour de l'organisation du travail et des mesures de prévention. À l'issue de ça, je suis passé ergonome chargé de projet. Finalement il y a eu une évolution autour de mon activité.

Concernant la mutualisation des services, les services de santé au travail ont mutualisé leurs moyens. Le temps que je passe dans une entreprise, je ne le passe pas dans une autre. Il y a donc une forme de management qui vise à limiter le temps d'intervention au sein du service, donc c'est plutôt une question de quantité. « Quantité » je n'aime pas trop le terme, mais c'était assez marquant donc je le mets en avant. Et une volonté des entreprises d'avoir tout

et tout de suite et à l'inverse des interventions qui peuvent durer dans le temps. Vu qu'on n'intervient pas comme quelque chose qui est monnayé, en tout cas à l'époque mon intervention n'était pas monnayée, je pouvais y aller une première fois, faire un diagnostic, planter la petite graine, revenir quelques mois après et ainsi de suite. Cela permet de faire évoluer les entreprises et notre intervention, elle est finalisée en tant qu'ergonome, en tout cas je la considère comme finalisée, car souvent on a un contrat ou au moins un temps passé. Par contre la maturité de l'entreprise va continuer de monter autour de la prévention, de l'ergonomie. Et dans le cadre du service, on pouvait rapidement retourner voir l'entreprise quelques mois ou quelques années après et plein de choses avaient alors évolué dans le bon sens.

Ma stratégie était de gagner un peu de temps sur certains dossiers pour en perdre sur d'autres. On y reviendra si ça peut heurter certaines personnes.

Les raisons de mon départ

Et les raisons de mon départ ont été les suivantes. C'était mon premier poste, mon premier service, donc je me suis dit : pourquoi pas changer ? Il y avait aussi un peu d'épuisement à la suite du Covid, de nombreux changements d'activités. Et puis finalement j'ai envie de voir d'autres postes, d'autres entreprises au niveau de l'ergonomie.

L'ergonome / FOH et le consulting

Le contexte

Cela m'amène à SOM Ligeron. C'était 350 salariés au niveau de Ligeron, au niveau du groupe c'était 15 000 salariés. Cette entreprise était spécialisée dans les secteurs du transport, des énergies, de la défense, des industries lourdes et des hydrocarbures.

Les raisons de mon choix étaient que je souhaitais retourner dans le nucléaire et réaliser des déplacements nationaux. L'entreprise avait bonne réputation, et puis la réalité était qu'intégrer en tant qu'interne les grands groupes, ça ne fonctionne pas, on passe plutôt par des cabinets de conseil.

On était plusieurs, quatre spécialistes FOH et quatre ergonomes.

Les missions

Les missions se résumaient en différentes prestations, l'accès à la transformation au sein des entreprises clientes, la formation aussi. D'ailleurs, pour accéder aux entreprises clientes, il fallait répondre à des appels d'offres, donc on avait différents points, on répondait à beaucoup d'appels d'offres pour arriver à des interventions qu'on pouvait monnayer et sur lesquelles on pouvait travailler. Et en interne, j'ai aussi assuré la promotion de l'ergonomie et du FOH auprès des différents acteurs de l'entreprise, autour de la formation, du conseil et de l'accompagnement. J'ai toujours eu cette volonté d'avoir à la fois de l'interne et à la fois de l'externe, parce que même en interne au sein d'une entreprise, on a une vision qui est plus ou moins réductrice de l'ergonomie ou du FOH. Et plus on intervient, plus on essaie d'apporter le prisme de notre métier, plus on a aussi ce côté pluridisciplinarité qui va se développer et qui nous permet d'avoir des missions un peu plus sympas à mon sens.

Après, on retrouve toujours les mêmes contraintes. Sur le point de l'intervention cadrée, c'était intéressant, car on avait un cadre dans lequel on intervenait. Il y avait également le fait de pouvoir changer de secteur d'activité. On pouvait à la fois passer dans les hydrocarbures, le nucléaire. Aussi, c'était dans une grande équipe. Moi qui passais de 2 ou 3 ergonomes à 8 ergonomes c'était déjà beaucoup. Et puis d'un autre côté il y avait des points un peu contraignants. D'abord il y avait les injonctions des autorités (IRSN), ne pas dépasser des jours d'intervention parce que chaque jour dépassé c'est de la perte pour l'entreprise. Et c'était un but finalisé de la prestation, donc du coup on s'arrêtait à un point où derrière on se disait « peut-être que j'aurais aimé aller un peu plus loin », mais les avenants au contrat c'est très souvent compliqué à positionner. Pour moi c'était un point un peu contraignant. Et la qualité des livrables, on va dire qu'on faisait beaucoup de qualité pour faire de la qualité donc c'était un peu contraignant au quotidien.

Les raisons de mon départ

Les raisons de mon départ, c'est que je ne me retrouvais pas dans le sens de mes activités. On travaillait sur des projets à 10, 20, 30 ans de réalisation et du coup je me sentais déconnecté de la réalité. Je voulais être sur l'ergonomie de l'activité et là c'était un peu loin. Je ne me retrouvais pas là-dedans, j'avais l'impression d'avoir peu d'impact dans mon travail sur les projets. Et finalement, il y avait la perte de sens de l'activité.

Voilà pourquoi je suis parti.

L'ergonome et la prévention

Le contexte

Et puis tant qu'à faire de la médecine du travail, du consulting, eh bien, on va faire de la prévention. Je suis rentré chez Sonepar.

Les raisons du choix de l'entreprise, c'est que je m'étais éloigné de la prévention, je faisais toujours du HSE. Et donc je faisais la prévention à l'époque à la médecine du travail. Pourquoi pas, c'est quelque chose que j'aime bien et que je trouve intéressant aussi. J'avais également envie de découvrir un nouveau métier, celui d'ergonome en interne. L'ouverture de poste constituait un nouveau challenge au sein du service. Et enfin, peu d'entreprises ont la capacité à embaucher un ergonome en interne. L'entreprise qui se propose d'avoir un ergonome en interne, à la fois avec une casquette de prévention, pourquoi pas c'est tentant.

J'intervenais en étant dans le service HSE. Ici on voit 2 personnes, car il y avait le responsable HSE au niveau national et moi-même, qui étions aussi au niveau national. Après on avait 6 plates-formes et sur chacune d'entre elles on avait environ 190 salariés. Typiquement il y en avait une à Cestas et je venais très souvent à Bordeaux pour aller sur cette plate-forme-là.

Les missions

J'ai réalisé un gros diagnostic sur toutes les plates-formes avec une vision systémique et élaboré un plan de prévention de l'entreprise, donc à la fois intégrer l'ergonomie dans ces questions de prévention. Justement, c'était intéressant d'avoir les deux casquettes ergonome/prévention.

À l'issue de cette analyse approfondie de l'organisation, menée dans la durée, plusieurs points d'étonnement ont émergé. Il y avait la place de l'ergonomie dans le service, les représentations d'un métier axées uniquement sur une minorité de compétences autour des TMS et de l'aménagement de poste, et une organisation fonctionnant en silo avec peu de transversalité.

Ça m'a amené à me questionner sur comment agir sur le système afin de dépasser les représentations initiales du métier d'ergonome, réduit aux gestes et postures, ce qui était le cas dans cette entreprise-là.

Et du coup, je ne sais pas si ça va les heurter ou les choquer un peu, mais pour moi c'est faire du lobbying, dans le sens où l'idée c'est de partir d'un projet pilote et d'en énoncer les objectifs. C'est-à-dire que j'avais pris un projet, on énonce les objectifs de manière claire, voilà ce qu'on veut faire, voilà ce qu'on veut atteindre. Alors certes ce sera à la fois prévention à la fois ergonomie, tout est un peu mélangé dans cette entreprise. Parmi les autres déterminants de la réussite du projet pilote, on pouvait citer : vulgariser le savoir, jalonner dans le temps le projet, être transparent dans la démarche et intégrer les remarques des collègues.

Et donc ce 1er projet a bien fonctionné. Cela consistait en la modification de la zone d'expédition des différentes palettes au niveau de la logistique. Ce 1er pilotage a été très intéressant et m'a amené d'autres projets, comme la transformation des flux de préparation, l'aménagement de zones de travail ou encore l'intégration de nouvelles machines au sein du site.

Donc pour ce premier projet, on part de la théorie des petits pas au fur et à mesure, et l'idée était de monter avec l'entreprise et de lui montrer qu'on commence petit, mais dans tous les cas on arrivera vers une volonté d'aller un peu plus loin.

L'intervention est finalisée dans le temps alors que la maturité de l'entreprise va évoluer dans le temps. L'idée était de créer des pistes d'amélioration, des axes de travail avec des jalons (J + 2 mois, 6 mois, 1 an …) et à quel point on veut aller quelque part pour accompagner l'entreprise.

Les raisons de mon départ

Les raisons de mon départ, c'était un peu trop de déplacements professionnels. Je passais entre 5 et 6 jours en déplacement professionnel par semaine. Il y avait aussi un manque de soutien des projets et une opportunité chez Framatome.

Et ici, après avoir réalisé un gros diagnostic et des projets pilotes, je me suis vu demander des formations aux échauffements professionnels. Comment vous dire que je leur ai dit « je ne veux pas faire ça » « Si » « Non » « Si » « D'accord, mais je pars ». C'est comme ça que ça s'est fini au sein de l'entreprise.

Des transitions professionnelles

Ici il faut se dire que pour moi les enjeux sont que quand on est en santé au travail, c'est la standardisation des interventions, c'est toucher le plus grand nombre d'entreprises, c'est s'appuyer sur un maillage territorial fort. Et du coup de passer d'ergonome en santé au travail à ergonome consultant, c'est l'apprentissage du fonctionnement d'un univers très contraint, très complexe (normes, qualité, sûreté). C'est une activité rédactionnelle intense. D'ailleurs, quand on est FOH, pour moi ce qui est important dans le consulting, c'est la fidélisation du

client, la réponse aux exigences et la traçabilité des actions. Et d'ailleurs pour passer à l'ergonome interne, c'est l'activité de lobbying pour moi, on a des enjeux de pouvoirs/de politique, on navigue entre les différentes strates de l'entreprise quand on est en interne. Et donc du coup ça a été des stratégies d'intégration, lobbying dans l'entreprise, être multitâches dans l'entreprise et s'adapter. Cela a été pour moi à chaque fois les points, les différents enjeux à avoir dans ces différentes activités.

Conclusion

L'activité d'un ergonome pour moi c'est la stratégie d'intervention ; c'est une transmission de savoirs ; c'est être tiraillé entre différents enjeux, expliquer souvent les mêmes choses ; c'est ne pas trop en dire des fois, mais c'est aussi résoudre des problématiques insolubles ; c'est la recherche du meilleur compromis ; c'est être dans un jeu d'acteurs perpétuel au sein des entreprises ; c'est une intellectualisation permanente de ce qu'on fait, de ce qu'on vit et de la manière dont on va réagir au sein de l'entreprise avec la prise de recul perpétuelle. Et dernier point c'est toujours suivre son intuition, se faire confiance et rester toujours fidèle à ses valeurs.

Et pour moi c'est le plus beau métier du monde et je continuerai à faire de l'ergonomie pendant pas mal d'années.

Merci

Échanges avec l'auditoire

Auditeur 1

Baptiste je voudrais d'abord te remercier pour ce que tu viens de faire, car je pense que j'aurais été incapable d'essayer de résumer ce qu'est un ergonome (d'avoir parlé des différentes fonctions et facettes du métier). J'ai l'impression des fois que je me retrouve totalement et d'autres fois pas du tout dans les discours. Il y a différents ergonomes et différentes pratiques, et merci d'avoir parlé de cela. Pour ma part, j'ai été consultante en CHSCT pendant 1 an et je ne me suis pas du tout retrouvée là-dedans, alors qu'en service de santé je me sens mieux. Merci beaucoup.

Auditeur 2

Merci pour votre présentation. J'ai aimé la diapo 21, qui je pense résume bien l'itinéraire, les trajectoires et les déplacements de l'activité d'ergonome. Je voulais un peu avoir des explications concernant les enjeux de standardisation des interventions, pourquoi la formulez-vous comme telle ? Est-ce un enjeu, une menace ?

Baptiste BOULON

La standardisation pour moi, c'est accompagner les équipes, notamment au niveau de la formation de mes collègues, qui étaient conseillers en prévention, infirmières en santé-travail… L'idée c'était de se dire : "moi qui suis en intervention, il y a toujours un point d'entrée et de sortie". On a toujours besoin d'avoir des points incontournables en termes d'analyse, non seulement en analyse du travail, mais aussi dans les études pour faire du "document unique" par exemple. Pour moi, il y a de grands enjeux dans chaque secteur. Par exemple, quand on intervient sur une activité tertiaire, les questions qu'on se pose sont les suivantes : quels sont les clients ? Quelles sont les populations qui vont graviter autour de l'activité ?

Quels sont les enjeux en termes de grandes variables physiques ? L'objectif derrière était qu'il fallait toujours au minimum cela, car ces questionnements engendrent d'autres questions dans l'entreprise…

Auditeur 3

Dans votre présentation, il y a deux choses qui m'interpellent. Premièrement, j'aimerais revenir sur le fait que vous fassiez des inaptitudes et j'aimerais savoir quelle était votre plus-value en tant qu'ergonome à faire ce type d'étude. Nous personnellement, on ne s'en occupe pas, car cela relève plus du médical, et je ne vois pas trop l'intérêt de faire venir un ergonome lorsqu'il n'y a plus vraiment de solutions. Dans un second temps, il y a un moment où vous nous aviez dit : "j'ai gagné du temps sur certaines interventions, pour en récupérer sur d'autres". J'aimerais alors savoir comment vous avez réussi à faire cette priorisation, car au niveau des adhérents, on leur doit quand même un service équitable et cela m'a interpellée.

Baptiste BOULON

Les études de poste dans le cas d'inaptitude, c'était uniquement quand j'étais conseiller en prévention, dans le sens où : "je veux être ergonome, je veux montrer qu'on peut faire et que je peux faire des études de poste", et ce n'était que dans ce cadre-là. Une fois que je suis passé ergonome, c'était fini, je n'intervenais plus du tout sur l'individuel, mais sur le collectif. Pour ce qui est de "gagner du temps", l'idée c'est se dire : lorsqu'on intervient sur un poste d'une personne qui est à l'accueil d'une entreprise, on a toujours des déterminants, des grandes problématiques. On sait que cela va être des activités de courrier, d'accueil, avec différents types de population. Lorsqu'on arrive en entreprise, on connaît tous ces déterminants, que l'on va évidemment retravailler. Mais l'idée, c'est de faire un premier point, on va d'abord sur les questions de palliatif si besoin et ensuite, on élabore au fur et à mesure du temps. Après, il y a des entreprises qui ne sont pas matures dans cette démarche, on sait que l'on ne va pas aller très loin, car elles ne voudront pas qu'on intervienne sur le long terme. On répond alors à leur besoin à l'instant T ou on leur dit que ce n'est pas notre rôle et on les accompagne vers les secteurs marchands…

Bernard DUGUÉ

C'est toujours intéressant de voir les stratégies qu'on a suivies et d'en avoir une compréhension rétrospective. On se rend compte, dans ce que tu nous as présenté, qu'il y a une cohérence dans les évolutions. Tu parlais de gestion des temps et j'ai l'impression qu'il y a toujours gestion de plusieurs temps : il y a le temps de l'intervention, il y a le temps qui correspond au travail sur ton positionnement interne et celui de ton évolution professionnelle en permanence. Tout cela apparaît quand on se retourne, on voit les stratégies suivies, mais cela n'a pas dû être aussi lisse que ça. C'est-à-dire que chaque moment de transition a dû être un moment douloureux.

Baptiste BOULON

Quand j'ai fait cette présentation, ça m'a amené à me requestionner sur le "pourquoi à chaque fois je suis parti, pour quelles raisons ?" Cela a été une douleur et une souffrance de produire ce travail, car il y avait une réflexion derrière : des questions que je ne me posais pas réellement, des intuitions de pourquoi je voulais partir... Ainsi, lorsque j'ai écrit cela, j'ai repensé à tous mes collègues avec lesquels j'ai pu travailler et c'était à la fois de la joie et à la fois de la douleur. D'autre part, cette transition a fait qu'aujourd'hui, je sais les choses que j'apprécie, je connais les sujets sur lesquels j'aimerais travailler et j'ai également construit mes repères et les stratégies que je mets en place pour arriver plus ou moins à mes fins.

Puis je suis toujours en quête d'évolution, dans le sens où j'ai envie d'essayer ça et puis plus on essaie, plus finalement on s'enrichit soi-même et on enrichit les autres avec lesquels on va travailler. Je pense donc que le plus important, c'est de s'entourer de personnes qui sont bienveillantes. Typiquement, j'ai eu des grands échanges avec une collègue sur la discipline et ça a été des grandes disputes professionnelles qui amènent à se questionner par la suite. Je pense que c'est ça qui est beau dans notre métier, c'est qu'on est tout le temps en train de se réinventer et de se poser des questions, et de se dire : "peut-être que je n'aurais pas dû faire ça, mais c'est pas grave et on apprend pour faire différemment la prochaine fois".

Auditeur 4

Merci pour cette belle présentation et je rejoins Bernard DUGUÉ sur l'intérêt du positionnement, sur ce travail réflexif et sur ces chemins en zigzag pour trouver à chaque poste le bon positionnement et celui qui nous correspond. Autre sujet, quelle différence fais-tu entre l'ergonomie et le FOH ? Ce n'est pas une question piège, j'ai plein d'idées là-dessus, mais j'aimerais bien avoir ta position.

Baptiste BOULON

Pour moi, en ergonomie, on est plutôt sur un champ où on est au niveau de la personne et du collectif de travail, on est sur des enjeux très "terre-à-terre". À l'inverse, dans le FOH, on est bien déconnecté des situations de travail. En tout cas, tel que je le vis au quotidien, on va positionner l'Homme de façon à ce que son travail n'ait pas d'impact sur la situation complexe et sur le risque industriel qui va pouvoir en découler derrière. Moi, je le vois plutôt de cette manière : dans l'un, on va plus être dans du réel, du concret et dans l'autre, on va intervenir sur des moyens. Exemple : pour une personne qui va piloter une centrale, il faut que ses interfaces, ses pupitres, ses procédures soient cadrés de façon à ne pas créer d'impact négatif sur son activité future. Quand on travaille sur des activités de maintenance, comme je le fais actuellement sur des activités qui vont se faire dans 20-30 ans, il y a cette temporalité qui est importante. Dans le FOH, on va intervenir sur des petites activités, qui, mises bout à bout, nous font intervenir sur de gros sujets. Mais on est très souvent déconnecté de la réalité et du terrain…

Bernard DUGUÉ

Puis peut-être qu'au-delà de la terminologie, il y a la question du positionnement dans l'entreprise dans laquelle tu interviens, mais cela peut être un thème pour des futures journées…

Auditeur 5

Merci pour cette présentation, qui fait écho, moi aussi, à une jeune pratique comme la tienne. J'ai 36 ans, donc je ne suis pas très loin de toi. Un petit peu à ta manière, j'ai fait un parcours avec une première partie en industrie en sortant d'études, sur un poste sur lequel je n'étais pas forcément à l'aise. J'ai fait le Master de Bordeaux et je suis ensuite parti en industrie automobile, en n'étant pas très formé sur la partie cotation, j'ai commencé là-dedans. Petit à petit, je faisais donc des interventions en visserie automobile, puis après sur des projets de conception de pièces avec des ingénieurs, donc une évolution.

Cependant, j'ai deux remarques, une première, c'est qu'hier il y a eu une table ronde intéressante sur les différentes expériences : comment est-ce que l'on tient dans le temps en ergonomie ? Tu apportes une première partie de réponse, le fait de changer de poste, ce qui n'est pas du tout péjoratif, mais tu as une première réponse : tu ne t'y retrouves pas, parce que dans cette structure-là, tu n'arrives pas forcément à aller vers ce que tu veux, et donc tu

changes. La deuxième chose, c'est qu'à chaque fois, tu n'es pas forcément seul, tu avais parfois des collègues ergonomes ou autre, ce que tu n'as pas trop abordé justement. Tu as un petit peu abordé cette question de : "il y avait des collègues ergonomes qui travaillaient dans le maintien dans l'emploi, d'autres travaillaient sur des problématiques différentes" et vous n'aviez pas forcément la même vision de ce que tu voulais toi, en tant qu'ergonome. Est-ce que tu peux simplement développer cette question du rapport que tu avais avec tes collègues ? Merci encore.

Baptiste BOULON

Effectivement, j'avais différents collègues à l'AST Grand Lyon, où je suis arrivé en tant que "jeune adolescent" sortant des études, qui n'a pas encore toute la maturité. Et le fait de travailler dans une équipe pluridisciplinaire, avec une psychologue du travail, un ergonome, cela m'a fait grandir je pense de 10 années de pratique. Ils m'accompagnaient tous les jours, on discutait, on échangeait. J'arrivais peut-être avec une vision "un peu plus fraîche" que celle qu'ils pouvaient avoir. Ce qui a pu créer des conflits, non de sens, mais plutôt de "comment on fait" ? Mais pour autant, ce qu'il en est ressorti est que "le tout est plus que la somme des uns". Et cela a vraiment été le cas et ils m'ont fait grandir sur toutes nos activités. Mais après ça faisait 4 ans et j'avais l'envie de changer. Ensuite, quand je suis rentré chez Ligeron, on était 4 ergonomes et 4 FOH. Il y avait une scission entre nous, ergonomes, notre vision de l'activité et les collègues qui sont FOH, mais qui arrivent de sciences cognitives. Pourtant, on intervenait sur les mêmes sujets, mais avec de grandes contraintes de discussion et d'échange, qui étaient plus ou moins constructives. Mais en réalité quand je suis parti, on est partis à 4 ergonomes au même moment, car je ne m'y retrouvais pas et eux non plus. En ce qui concerne le dernier point, en tant qu'ergonome interne, j'étais le seul ergonome, car c'était la première fois qu'ils en avaient et cela a été un gros lobbying pour positionner l'ergonomie. C'est d'ailleurs mon seul regret d'être parti, alors que j'avais créé toutes les portes et le terrain propice pour que l'ergonome d'après puisse y aller…

Auditeur 6

Cette présentation a fait écho à mon parcours aussi, car j'avais fait un DUT et une école d'ingénieurs en HSE, toujours en ayant en tête la partie "ergonomie". Quand je suis arrivé en Master d'ergonomie, j'avais l'impression qu'on me disait : "tout ce qui est HSE c'est bien, mais essaye de le mettre dans un tiroir, car ce n'est pas du tout ce que l'on veut faire en ergonomie". Et j'étais partagée dans le sens où c'était dommage de laisser cela de côté et qu'on pourrait peut-être faire une sorte de "mix". Donc je trouve que c'est intéressant de voir qu'il y a des personnes qui le font et que cela marche plutôt bien. Je me posais alors la question suivante : j'ai l'impression que tu as semé des graines un peu partout, sur des expériences plus ou moins longues. Tu as parlé du fait que tu avais encore des contacts avec l'ergonome pour lequel tu avais ouvert des portes : est-ce que tu as des échos des graines que tu as semées et qu'est-ce que cela a donné ?

Baptiste BOULON

J'ai encore des contacts avec l'ensemble de mes collègues ergonomes avec qui j'ai pu travailler. Je sais que ceux qui sont partis ont décidé de partir dans d'autres entreprises, mais à chaque fois lors de nos échanges, quand on revient faire de petits apéros, on échange à nouveau sur ces années-là : qu'est-ce qui nous a marqués, ce que ça nous a apporté… Quand j'étais à l'AST Grand Lyon, j'appelais très souvent avec mon portable personnel dans les entreprises. Lorsque je suis parti, certaines ont continué de m'appeler, quelques mois, semaines voire années après pour me dire qu'ils avaient repris mon dossier, qu'ils avaient fait

ça, que ça fonctionnait bien et qu'ils aimeraient que je les accompagne à nouveau. Je leur disais que j'avais quitté le service et je les orientais vers mes collègues pour prendre le relais. Ça m'est aussi beaucoup arrivé, dans les entreprises au sein desquelles les graines avaient été plantées et que ça fonctionnait très bien. J'emmenais alors mes étudiants pour y faire des TP, des grands projets au niveau de l'université et j'intervenais avec eux. Je leur disais : "si ça vous va, c'est entièrement pris en charge par l'IUT et on va aller faire de l'évaluation des risques, du document unique et des études de postes "un peu déguisées". Typiquement, ça fait quelques années que j'interviens dans une entreprise qui est dans le projet "territoires zéro chômeur". Ils travaillent sur différentes activités : de la couture, de la cuisine, du ménage et pour moi ça a du sens d'intervenir dans une entreprise qui a une volonté d'accompagner des personnes en situation de décrochement professionnel.

Auditeur 7

Merci pour ta présentation qui fait écho avec ce que plusieurs ont posé comme question. Je me rappelle qu'on s'est croisés au début de ta carrière au sein des "jeunes pratiques en réflexion" de la SELF, lors d'une journée organisée à Lyon. Dans le cadre de cet espace, je voulais aussi qu'on parle de ça à travers ta présentation "trajectoire professionnelle et diversité de pratiques du métier". Je voudrais aussi faire ce lien avec ces espaces qui peuvent exister quand on est seul afin de trouver un collectif. Il y a également cette commission qui s'est créée au sein de la SELF : "jeunes pratiques en réflexion", qui permet justement de "mettre en mouvement". Alors je ne sais pas si ça a fait écho dans cette journée-là quand tu y as participé, est-ce que ça a fait mûrir des graines en fonction de tes stratégies d'intervention, de ton expérience professionnelle à dessiner ? C'était aussi pour dire que pour les jeunes ergonomes, jusqu'à 6 années d'expérience, il y a ces espaces "d'entre-soi" pour échanger sur la pratique librement. Je me suis permis de faire ce lien-là, car je trouvais que ça s'intégrait bien dans l'intervention de ce matin.

Bernard DUGUÉ

Merci, en tout cas ce qui est remarquable, c'est qu'on est une profession où l'on se pose sans cesse "est-ce que je fais de l'ergonomie ?". Heureusement, les médecins, les mécaniciens ou les dentistes se posent moins la question. D'ailleurs, est-ce que la question a un sens, mais ça, c'est pour une prochaine fois…