L'expérience, comment on la prend en compte dans la certification des ergonomes et comment on la valorise auprès des « clients »

Florent MUNIER MATHIS

Ergonome Européen®, ARTEE, L'Atelier d'Ergonomie, Épinal

Vincent BOCCARA,

Maître de conférences en ergonomie, Ergonome Européen®, ARTEE, Université Paris-Saclay, Paris

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 :

Boccara, V. et Munier Mathis, F. (2025). L'expérience, comment on la prend en compte dans la certification des ergonomes et comment on la valorise auprès des « clients ». 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.

Florent MUNIER MATHYS

On nous a demandé d'intervenir aujourd'hui sur l'expérience, comment elle est prise en compte dans la certification des ergonomes et comment on la valorise auprès des clients.

Ce qu'on vous propose c'est une rapide présentation de l'ARTEE et du CREE. Nous allons balayer rapidement le fonctionnement des deux structures, et voir les chiffres associés, notamment par rapport au nombre d'Ergonomes Européens (Eur Erg®) à l'échelle nationale et à l'échelle européenne. Puis, nous rentrerons dans le vif du sujet avec la prise en compte de l'expérience dans le processus d'expertise des dossiers de candidature. Nous terminerons par un temps d'échange avec la salle.

1. Présentation ARTEE/CREE

Vincent BOCCARA

L'ARTEE, l'Association pour la Reconnaissance du Titre d'Ergonome Européen en Exercice, a été fondée à l'initiative de la SELF entre 1993 et 1994. C'est une association fille de la SELF, autrement dit, c'est la SELF qui nomme ses membres. Nous avons deux CICAT (Commission d'Instruction des CAndidatures au Titre) par an, et nous sommes aussi en contacts réguliers avec les autres associations et organisations qui représentent les métiers de l'ergonomie, notamment dans ORME (Organisations Représentant les Métiers de l'Ergonomie).

Le CREE, le Centre d'Enregistrement des Ergonomes Européens, lui, est au niveau européen. Il a été créé en 1994, initialement avec 12 pays, et il en compte aujourd'hui 21. C'est une structure reconnue par l'IEA, qui vise à créer cette certification d'Ergonome Européen.

Une particularité, c'est que ça reste aujourd'hui la seule certification qui est sur une plaque régionale au niveau mondial, et qui n'est pas une certification nationale. Alors qu'au niveau mondial, il y a eu tout un ensemble de pays qui ont développé des certifications au niveau national.

2. Fonctionnement ARTEE 2025



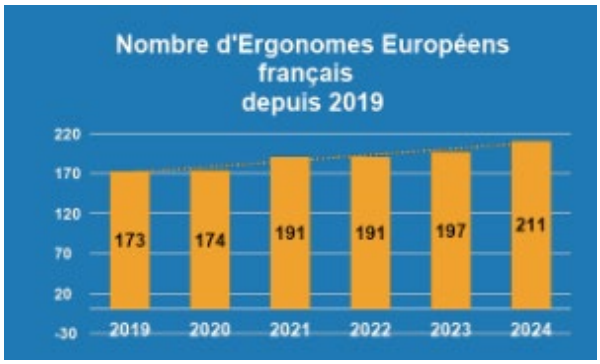
Figure 1 représentant la composition du conseil d'administration et de la CICAT de l'ARTEE

Vincent BOCCARA

L'ARTEE a un conseil d'administration dont vous pouvez voir la composition élargie. A côté, nous avons la CICAT, qui est la Commission d'Instruction des Candidature au Titre. Elle se réunit 2 fois par an, en lien avec les commissions qui ont lieu au niveau du CREE, aussi 2 fois par an. Nous avons mis la composition de la commission par statut d'emploi. Aujourd'hui, on a à peu près une vingtaine de personnes, et vous voyez que la composition n'est pas complètement égale dans les formes d'emploi, mais on essaye de plus en plus d'avoir une représentation des formes d'emploi des Ergonomes Européens. On cherche notamment à développer le fait d'avoir plus d'Ergonomes Européens qui travaillent dans des services de santé au travail, pour essayer de renforcer cette composition dans la commission. Ensuite, nous avons une commission de recours. Comme je vous le disais, ses membres actifs ne sont pas les Ergonomes Européens, puisque ces derniers ne cotisent pas à l'ARTEE. Les membres actifs sont l'ensemble des personnes que vous pouvez voir dans le conseil d'administration de

la CICAT, plus le représentant de la SELF, qui est aujourd'hui Karine Chassaing, ainsi que nos membres d'honneur.

3. Évolution du nombre d'Ergonomes Européens en France



Graphique représentant le nombre d'Ergonomes Européens français depuis 2019

répartition EE/statut	Effectif
Ens. Ch.	16
Consultant	147
Interne	30
SST	15
ARACT	3
Total général	**211**

Tableau 1 représentant la répartition des Ergonomes Européens français par statut d'emploi

Vincent BOCCARA

Sur le graphique de gauche, on a pris les 6 dernières pour essayer de vous donner à voir comment c'est en train d'évoluer. C'est-à-dire que tous les ans nous avons des entrées et des sorties. Les chiffres que vous pouvez voir sont au 31 Décembre 2024. On peut constater que, malgré les entrées et les sorties, on a quand même une petite augmentation progressive du nombre d'Ergonomes Européens entre les nouvelles candidatures et ceux qui renouvellent leur titre. A fin 2024, nous étions à 211 Ergonomes Européens, et en même temps il y avait 571 Ergonomes Européens au niveau de l'Europe, de l'ensemble du CREE. On peut voir que la France a une place assez particulière, parce qu'on représente 37 % des Ergonomes Européens sur l'ensemble des Ergonomes Européens en Europe.

Au niveau européen, on a quand même une petite augmentation progressive des Ergonomes Européens et notamment, on peut souligner le fait, qu'entre 2023 et 2024, on voit une petite augmentation de 14 %.

On s'est dit que c'était intéressant de vous montrer la répartition des Ergonomes Européens en fonction des statuts d'emploi. On peut voir qu'on reste avec une grande majorité de consultants, mais on a aussi des internes, et ensuite des enseignants chercheurs et les personnes qui sont en service de santé au travail qui sont à peu près au même nombre.

4. Évolution du nombre EJC en France : Ergonomes Juniors Certifiés

Promotion	Diplômés	Validés EJC	Pourcentage de validés
2017	170	33	19%
2018	183	66	39%
2019	216	111	51%
2020	231	130	56%
2021	272	178	65%
2022	276	140	51%
2023	265	137	52%
2024	162	84	52%

Tableau 2 représentant l'évolution du nombre d'EJC en France de 2017 à 2024

Vincent BOCCARA

Depuis 2018, on a construit au sein de ORME, et dans un pilotage entre le CE2 et l'ARTEE, la certification Ergonome Junior Certifié (EJC), qui vise à reconnaître une formation initiale en ergonomie et au métier d'ergonome. Nous souhaitions vous faire un état de là où on en est, puisque cela fait à peu près 6 ans que ça tourne.

On fait deux constats. Premièrement, on voit que le nombre d'EJC augmente, ce qui est relativement normal. En revanche, on a deux constats qui sont importants à identifier, c'est qu'entre ceux qui peuvent demander à être EJC et ceux qui demandent, ces dernières années, on voit qu'il n'y en a que la moitié qui fait la demande.

Ensuite, on a essayé de suivre quelque chose qui est de l'ordre du taux de conversion. En effet, quand EJC a été construit, l'idée c'était que ça soit un premier pas, en sortie de diplôme, de reconnaissance professionnelle, et qu'en même temps ça permette d'aller vers le titre d'Ergonome Européen. Globalement, aujourd'hui, on a un taux de conversion qui est de 6 % ou 7 % selon les années. Et en même temps, à chaque commission, on voit de plus en plus de dossiers d'EJC qui candidatent au titre d'Ergonome Européen. A ce jour, on a 13 formations de Master qui sont certifiées EJC.

5. L'expérience

Florent MUNIER MATHYS

Sur la question de l'expérience, on a cherché à mettre à plat notre pratique, que ce soit au niveau de la CICAT ou au niveau des interactions avec le CREE, et à mieux mettre en évidence le processus, et à quels moments on régule pour pouvoir prendre en compte au mieux la notion d'expérience.

5.1. Le cadre CREE / ARTEE



Figure 2 illustrant les 3 composantes du processus de certification

Florent MUNIER MATHYS

Pour rappel, le processus de certification s'appuie sur ce qu'on appelle les "requirements", qui sont les conditions d'accès au titre qui ont été créées lors de la création du CREE.

Il y a 3 grands chapitres : le chapitre sur l'éducation, qui va définir un certain nombre d'heures ou d'ECTS par famille de thématiques abordées dans le cadre du processus de formation initiale. Ensuite, le CREE va questionner sur la pratique supervisée. 4 années de pratiques supervisées par un ergonome, ou idéalement par un Ergonome Européen, ou par un senior, en amont du dépôt de la candidature sont requises, ainsi que 2 ans d'expériences professionnelles, valorisées dans le cadre du dossier.

On va s'intéresser précisément à cette expérience professionnelle, on va voir en quoi elle consiste et comment elle est valorisée.

5.2. Extrait des "requirements" en lien avec l'expérience

Florent MUNIER MATHYS

On a regardé dans les "requirements" en lien avec l'expérience ce qui nous est dit. Tout d'abord, on a la notion de données, qui se réfère à des projets et des références professionnelles, que le candidat doit présenter dans son dossier. Dans ce dossier, les deux commissions vont interroger 4 critères : une approche systémique des situations de travail, avec une entrée activité, qui est une spécificité française qu'on intègre dans l'instruction de nos dossiers. Dans les "requirements", il est mentionné "approche

systémique des situations de travail, avec la prise en compte du travail, de produits et/ou de l'environnement, ainsi que des besoins, des capacités et des limites de l'être humain".

Nécessairement, les projets devront porter sur des recommandations pour la conception ou la reconception d'un outil, d'un lieu ou d'un système de travail et intègre la notion des résultats de la transformation, tant sur le niveau de la santé que de la performance.

Ensuite, point essentiel sur lequel je reviendrai dans le cadre des dossiers de renouvellement, il est demandé un processus de maintien et de développement des compétences, qui s'appelle CPD, avec des objectifs de développement personnel, avec un plan et des moyens en face de ces objectifs.

Ça, c'est ce que nous dit le CREE dans le cadre des "requirements".

5.3. Appréhender l'expérience des Ergonomes en France : la CICAT

Florent MUNIER MATHYS

On va voir maintenant comment, nous, au niveau français, faisons face à cette demande et comment nous fonctionnons dans un premier temps.

5.3.1. Fonctionnement

Florent MUNIER MATHYS

La CICAT, comme l'a précisé Vincent, c'est la Commission d'Admission des CAndidatures au Titre. Au niveau du fonctionnement, en amont de toute instruction, et c'est le cas dans un certain nombre de dossier, on va se positionner en accompagnement à la construction du dossier pour veiller à ce que toutes les parties soient bien présentes, et déjà pouvoir avoir une première orientation ou pré-orientation sur la notion d'expérience, à savoir : si elle est suffisamment développée, si des personnes de référence sont mentionnées, si les jours d'activité par an sont bien recensés etc.

Ensuite, il va y avoir un travail d'attribution des différents dossiers. Au cours d'une session, on a actuellement entre 40 et 60 dossiers, en première candidature ou en renouvellement. On va attribuer un dossier face à deux instructeurs, qui vont avoir idéalement des statuts d'emploi différents, un consultant, un enseignant chercheur etc.

Au moment de la commission, on va discuter autour des évaluations qui ont été portées par les instructeur, avec différents cas de figure : soit les deux instructeurs donnent un avis favorable au dossier,

auquel cas le dossier suit son cours ; et s'il y a des avis défavorables ou des retours éventuels, une discussion est faite avec les membres de la commission pour pouvoir décider, arbitrer, et pouvoir bien formuler une demande éventuelle de complément, pour pouvoir soutenir le dossier et lui permettre de poursuivre son processus d'instruction.

Ensuite, un des deux instructeurs va saisir la fiche à l'échelle du CREE en anglais pour qu'elle soit ensuite instruite. Le travail pré-commission s'arrête là pour l'ARTEE.

5.3.2. Une instruction complexe

Florent MUNIER MATHYS

Concernant la question de l'expérience, une première lecture sur le processus d'instruction : on est sur une instruction qui est complexe, parce qu'on a une lecture qui est par parcours professionnelle. Si je reprends l'exemple d'un dossier qu'on a instruit hier lors de la première commission de l'année : on a quelqu'un qui a obtenu son diplôme dans les années 90, qui a exercé un petit peu en tant qu'ergonome, qui a évolué ensuite en tant que chef de service sans liens évidents avec l'ergonomie et qui a créé sa structure à un moment donné, il y a deux ou trois ans. Cela veut dire que, nous, on doit pouvoir se repérer dans le parcours et pouvoir flécher la question de l'expérience professionnelle en ergonomie, pouvoir l'identifier et la caractériser. On est sur des pratiques en évolution. On a un champ plus ou moins large d'intervention en fonction de l'évolution professionnelle. On est sur des parcours professionnels, qui par essence cheminent, donc charge à nous de pouvoir repérer la place laissée à la pratique dans le cadre de ces champs d'intervention, avec plus ou moins de complexité en fonction de la lisibilité qui nous est donnée. On a des formes de spécialisations de plus en plus fortes dans nos métiers. On a des profils IHM, des profils qui vont réaliser beaucoup d'EPAAST (étude en maintien dans l'emploi), des profils orientés expertise CSE, donc avec des grilles de lectures un peu différentes et qui finalement doivent être rentrées dans des cases plutôt uniques au niveau du CREE. On a des méthodes ou des domaines plus variés en fonction des années de pratique, c'est-à-dire, par exemple, lorsque je refais une formation qui vise à me faire monter en compétence, je vais l'intégrer dans ma pratique et ma pratique va évoluer. Il y a aussi cette question de comment on lisse ça au niveau de la commission. On est sur un dialogue pluridisciplinaire, plurimétier, les projets qui nous sont détaillés vont intégrer des collègues, comme on l'a vu dans l'intervention précédente, ils vont intégrer aussi d'autres métiers, des architectes, des psychologues du travail, des méthodistes etc. Donc comment on fait la part à l'approche individuelle au sein de cette approche collective ? Parfois, on a du mal aussi, par rapport à ça, à pouvoir l'identifier précisément, et on a parfois besoin de retours.

On a aussi la question de l'évolution de carrière. Au cours d'une carrière, certains ergonomes évoluent vers des postes d'encadrement, des postes de gestion de structures, donc comment évolue la pratique par rapport à ça ? Quel est le pourcentage de pratique de l'ergonomie ? Quand je pilote une structure d'ergonomie, quelle est ma pratique en tant qu'ergonome etc. On se pose beaucoup de questions aussi par rapport à ça pour pouvoir lire, et avoir la lisibilité, sur la pratique professionnelle en ergonomie.

5.4. Exemple de dossiers

Florent MUNIER MATHYS

En termes de typologie des dossiers de candidature, on a fait une liste non exhaustive, on s'est penché dessus avec Vincent pour avoir des tendances. On va avoir des dossiers complètement alignés avec les critères du CREE. Idéalement, ça va être un EJC, qui a 2 ans de pratique, plus un an de pratique encadrée, qui va déposer son dossier et qui est supervisé par un ergonome senior qui travaille dans les règles de l'art. Dans ces cas-là, le dossier est complètement aligné, on a aucune difficulté, on l'instruit directement. Second cas de figure : non aligné avec les critères. C'est à dire qu'il n'y a pas d'approche systémique, ou une approche trop centrée biomécanique, et malgré les différentes annexes qui nous sont proposées, on ne perçoit pas d'approche sur la conception, on ne perçoit pas d'approche organisationnelle. On va alors demander éventuellement des retours, demander à compléter, mais si on n'a pas ces éléments complémentaires qui témoignent d'une approche systémique, on sera sur un refus.

Le manque de temps de pratique : c'est typiquement quelqu'un qui monte un cabinet ergonomie/psychologie du travail, qui intervient à 60 % sur des bilans de compétence et à 40 % sur de l'ergonomie, dans ce cas-là, il y a un temps de pratique qui est jugé insuffisant. Il faut que le temps de pratique en ergonomie soit supérieur à 50 %, quelques soient les autres 50 % en psychologie, en architecture ou autre, il faut qu'il y ait ces 50 % de pratique.

Une pratique professionnelle peu explicitée va nous amener à formuler des demandes de compléments, à solliciter les personnes ressources, des personnes de références, pour savoir quelle est la pratique professionnelle de cette personne, et pouvoir, de notre côté, recueillir davantage de matière pour pouvoir instruire le dossier par la suite au niveau du CREE.

On peut avoir aussi des dossiers pas complètement matures. C'est-à-dire quelqu'un qui a travaillé dans un cadre précédemment, qui monte sa structure et qui n'a pas suffisamment de recul sur son activité. On va alors conseiller de différer dans le temps le dépôt du dossier. Idem pour les débuts de carrière avec

une insertion dans l'emploi progressive qu'on juge insuffisante pour pouvoir avoir un dossier suffisamment solide à soumettre au CREE.

Dans le cadre des dossiers de renouvellement, les motifs de refus ou de retour vont être essentiellement des renouvellements sans plan de développement des compétences. L'idée c'est pas d'avoir un projet « smart » avec les jalons bien positionnés, mais c'est de savoir quelles sont les lignes d'évolutions, les formations envisagées, la participation éventuelles à des congrès et des colloques, pour savoir dans quelle mesure le candidat se projette dans l'évolution de sa pratique professionnelle, et comment il perçoit les choses à ce moment précis du dépôt.

5.5. Processus d'instruction au CREE

Florent MUNIER MATHYS

Au niveau du processus d'instruction au CREE, je pense que beaucoup manque de visibilité par rapport à ça, l'idée c'est de vous donner des billes sur le sujet.

Par rapport à la saisie de la fiche au niveau français par un des instructeur, qui va la saisir en anglais : Moi en tant que représentant je vais relire l'ensemble des fiches et ensuite les soumettre au CREE. Il faut qu'il y ait validation par au moins 9 représentations, sur les 13 représentants de chaque bureau au niveau national, pour que le dossier soit validé, que ce soit en premier dépôt ou en renouvellement. Si c'est pas le cas, il y a des remarques qui sont formulées, et on va modifier le dossier. Ici, deux cas de figure, soit on a les éléments pour pouvoir le modifier, le compléter, ce qui est souvent le cas, et si on n'a pas les éléments, on va devoir en discuter lors de la commission. Là il y aura validation, parce qu'on a expliqué en quoi la candidature était atypique mais néanmoins pouvait répondre aux critères du CREE ou donné à voir la pratique professionnelle de la personne qu'on n'avait pas su exprimer au stade de la fiche. Ou alors on peut envisager un rejet ou un report de la candidature.

5.6. Place de l'expérience dans le dialogue ARTEE - CREE

Période	Activités	Lien avec l'expérience
Avant la commission du CREE	Apporter une expertise auprès des candidats français	C'est quoi l'expérience ? Comment on la valorise ?
	Relire, compléter, corriger, valider les fiches saisies par l'ARTEE	Comment on traduit l'expérience de « nos » candidats français au regard des « requirements » ?
	Relire, annoter, émettre un avis concernant les fiches des autres bureaux nationaux	Quelle est la diversité de l'expérience au niveau européen ? Quel est le socle commun ?
	Corriger les fiches saisies par l'ARTEE après les remarques des collègues (2 fois si nécessaire)	
Pendant la commission du CREE	Échanger au sujet des candidatures, argumenter pour les plus faibles	Donner du sens à l'expérience, de la lisibilité au parcours, aux conditions d'emploi, aux possibilités d'intervention
	Échanger autour du titre, de sa reconnaissance, des critères, de la pratique de l'ergonomie, de la place de l'ergonome, …	
Après la commission du CREE	Prévenir les candidats de l'obtention / du refus du titre	Sensibiliser en amont du prochain renouvellement sur les points d'expérience discutés

Tableau 3 représentant la place de l'expérience dans le dialogue ARTEE - CREE

Avant la commission du CREE, lorsqu'on va apporter l'expertise auprès des candidats français, on va donner de l'information sur "c'est quoi l'expérience", comment on la valorise, comment on peut consolider les retours d'expérience et les projets qui sont proposés par les candidats, pour pouvoir recueillir suffisamment de matière, et pouvoir ensuite le remonter en commission.

On a un temps de relecture pour compléter, corriger, valider les fiches. Et là, c'est comment nous allons traduire l'expérience de nos candidats français, avec une spécificité, avec une pratique, des champs d'expertise bien particuliers, au regard des "requirements". On va avoir une double alimentation, dans la mesure où moi-même je vais relire l'ensemble des fiches des candidats européens, ce qui va nous permettre de comprendre la diversité de l'expérience au niveau européen, et de pouvoir faire évoluer progressivement le socle commun partagé avec les autres pays.

Juste avant la commission, sur la saisie des fiches et lors des échanges, l'idée c'est de pouvoir donner du sens à l'expérience, la lisibilité au parcours, aux conditions d'emploi, aux possibilités d'intervention pour pouvoir montrer en quoi l'expérience, le dossier, le candidat va pouvoir répondre aux "requirements".

Après la commission, il y a un travail de retour sur ce qu'il s'est passé au sein de la commission d'ARTEE. Cela va nous permettre de mieux appréhender ce socle commun, de mieux comprendre l'évolution de certains critères, et de comprendre l'évolution des pratiques, et donc de mieux intégrer l'évolution de nos métier et la façon dont on va pouvoir traduire ça dans les futurs dossiers et dans les futurs montages.

5.7. Les leviers mobilisés / mobilisables auprès des clients

Sur la question des leviers mobilisés auprès des clients, on s'est dit avec Vincent qu'il y avait déjà un vecteur de promotion du titre de par la communauté des Ergonomes Européens, vis-à-vis des clients et/ou des commanditaires, de par la communication sur la charte, de par la visibilité sur ce qu'est un Ergonome Européen et quels sont les critères de reconnaissances. Vis-à-vis de ses collègues et de son employeur également, où il y a une forme de reconnaissance de la pratique et une forme de reconnaissance de l'expérience.

En matière de promotion, on a un travail depuis quelques années sur le sujet, qu'on estime insuffisant, parce qu'on voudrait toujours faire plus, et on a l'augmentation des candidatures au sein des CICAT, dont a fait part Vincent tout à l'heure, qui nous prend énormément de temps. Mais on a créé récemment une page LinkedIn pour l'ARTEE. Il y a une refonte du site internet. On participe à des manifestations et on subventionne certaines actions, on a créé des apéros ergos et des webinaires sur le sujet où l'idée c'est de prendre la température auprès de la communauté et de voir quelles sont les attentes et comment eux aussi voient les choses et comment ils s'approprient le Titre. Il y a eu aussi un travail avec le CINOV sur la question de la qualification OPQIBI en Assistance en Ergonomie, qui mentionne le titre d'Ergonome Européen dans l'obtention de cette qualification.

Au niveau des réflexions en cours, l'idée est de pouvoir mieux valoriser le titre auprès des prescripteurs en ergonomie. Ça passe déjà par un accroissement des membres de la CICAT, comme le disait Vincent, on manque de profils complémentaires, on manque de ressource pour pouvoir faire face à la croissance des demandes de premières candidatures notamment. Et pour pouvoir mieux communiquer vis-à-vis des clients et des commanditaires, il nous faudrait des forces vives pour pouvoir nous aider dans nos tâches.

Voilà pour ce qu'on avait prévu de vous présenter, on vous propose maintenant un temps d'échange pour répondre à vos question, pour pouvoir aller plus loin par rapport à ce qui a été vu ici, pour pouvoir donner du sens parce qu'effectivement nous ça nous a obligé à mettre à plat nos pratiques pour pouvoir dégager cette notion d'expérience au niveau du processus d'instruction, donc toute remarque, question, nous aidera à aller plus et à construire.

6. Échanges avec l'auditoire

Auditeur 1

Bonjour, je suis ergonome en service de santé au travail. J'ai été interpelée, si ce n'est attristée, par le nombre d'Ergonomes Européens travaillant en service de santé, 15 il me semble. Sachant que nous sommes 4 dans notre service, cela veut dire qu'à nous seuls on représente un tiers de chiffre. Je ne sais pas si vous avez pu analyser ces chiffres, mais, est-ce-que c'est lié au fait qu'il y a peu de candidatures, ou qu'il y a quand même un nombre de candidatures raisonnable mais qu'il y a beaucoup de refus, voire les deux ? Est-ce-qu'aussi, ce lien, on ne peut pas le faire avec l'aspect, entre guillemets, non commercial de notre statut, qui n'encourage pas non plus nos employeurs à financer le titre ? C'est une hypothèse qu'on peut faire. La seconde, c'est peut -être que la nature des missions qui sont confiées parfois dans certains services aux ergonomes ne rentre pas dans les critères.

Vincent BOCCARA

On n'a pas une analyse très approfondie. Je pense, qu'effectivement, il y a des éléments que vous avez. Je pense qu'il y a une forme d'autocensure non négligeable. On a plutôt tendance à dire, depuis pas mal de temps, que n'importe qui pensant qu'il répond aux critères du titre, présentez votre dossier et on verra comment on l'examine. Je pense qu'on ne peut pas forcément d'avance savoir ce qui va ressortir de l'instruction. Ce discours-là, on essaie de le tenir de plus en plus. Je ne peux qu'inviter tous les ergonomes en service de santé qui le souhaitent, à présenter leur dossier. On peut voir aussi que, selon des dossiers, il y a plus ou moins de facilité à venir présenter son expérience au regard de l'ensemble des critères. Cela demande du temps. Mais, soit on voit ce moment de remplissage du dossier comme quelque chose qui va prendre du temps, qu'on n'a pas de temps, et que du coup on ne fait pas, soit justement on le considère comme un enjeu de temps réflexif sur sa pratique pour se demander comment on arrive à présenter sa pratique au regard des critères.

Après, sur la prise en charge financière, je pense que c'est très variable suivant les personnes.

Il n'y a pas de refus en masse, ça c'est clair et net. On a peu de dossiers, à ma connaissance, provenant des services de santé. Et globalement, concernant le taux de refus, il faudra qu'on le calcule exactement, mais de mémoire, on doit avoir moins de 10 % de taux de refus par commission. A partir du moment où il y a plutôt un enjeu à accompagner la construction du dossier, dans le cas où ce n'est pas mature par exemple, ça ne veut pas dire que la pratique ne va pas avec le titre, parce qu'aujourd'hui on est en difficulté avec un ou deux critères, on sait que ça va être retoqué au niveau du CREE, on voit que ça va

amener à des discussions qui sont peu fertiles, du coup la question c'est comment on propose une stratégie à aller vers le titre en un ou deux ans.

Auditeur 2

Je vais peut-être faire quelques commentaires, parce que j'ai été assez tôt dans le processus. Je crois qu'il y a une question par rapport au sens qu'on donne à la qualification, parce que très rapidement les gens ont dit "ah mais c'est un truc de consultant". Au départ c'était " les consultants s'approprient cette qualification, ça leur fait de la pub, etc, etc". Du coup, je crois que les gens se sont mépris sur le sens d'une qualification. Je ne sais pas si vous l'avez rappelé, mais la qualification n'est valable que 5 ans, soumise à renouvellement, re-dossier etc, etc. Donc c'est sérieux. Et pour avoir avoir été dans les instances, c'est clair que c'est sérieux et je crois que c'est ça le problème, les gens se sont interdits en se disant "à quoi ça me servir si je suis ergonome interne, si je suis en santé au travail, si je suis ailleurs…?". Ce qu'il faut comprendre c'est que cette certification, elle aide aussi à la représentation du métier. Dans les discussions sur les feuilles d'emploi, ou tous les débats qu'il peut y avoir dans les entreprises sur la reconnaissance de cette profession d'ergonome, cette qualification nous sert terriblement à faire reconnaître notre existence. C'est ça je crois qui a été un peu loupé au départ, c'est que les gens se sont dit "à quoi ça peut me servir ?". Or, je crois que ça sert à construire le métier tout simplement et à le faire connaître et reconnaître en fait.

Vincent BOCCARA

Pour aller dans ton sens, ces deux trois dernières années on a essayé d'avoir des petits webinaires avec les Ergonomes Européens pour savoir quels usages ils avaient du titre, pourquoi c'était important pour eux etc. En fait, ce qui remonte essentiellement c'est effectivement des formes de reconnaissance, des formes de différenciations en terme de pratiques, de déontologie, tout un ensemble de chose, c'est ce que Florent mettait en avant tout à l'heure, c'est aussi bien vis-à-vis de ses commanditaires ou de ses clients que vis-à-vis de ses collègues en fait. Et c'est essentiellement ça qui est remonté.

Auditeur 3

D'abord merci pour cette explicitation objective. Je vais dans le même sens que l'Auditeur 2. Moi je voudrais parler en tant qu'ex-ergonome interne, j'ai vu qu'il y avait une trentaine d'ergonomes internes. Si au début je comprenais pas totalement l'utilité dans mes objectifs personnels dans l'entreprise du titre d'Ergonome Européens, quelque part, quand j'y ai bien réfléchi, je me suis dit "le meilleur moyen d'asseoir mes compétences c'est effectivement d'avoir une reconnaissance du titre d'Ergonome

Européen". Et d'autre part, en allant beaucoup plus loin, ce positionnement, où j'avais ce titre qui me faisait reconnaître à l'intérieur de l'entreprise, c'est une posture où il faut que l'on réfléchisse et que l'on s'y tienne, par rapport à nos patrons dans les entreprises. Cela permet aussi de faire la promotion de la profession en faisant intervenir les consultants, qui, eux aussi, ont le titre d'Ergonome Européen.

Auditeur 4

Ergonome Michelin, je suis Ergonome Européen. Un merci officiel à Vincent, parce que lors de mon renouvellement il a fait tout un travail caché de remise en forme du dossier, parce que je suis assez typique, donc déjà juste un merci pour le boulot caché qu'on ne voit pas, donc merci.

Dans le groupe Michelin, qu'est-ce que je fais de ces critères ? Moi je suis forcé de définir ce qu'est un ergonome, parce qu'on a une pratique au niveau monde. Or, l'ergonomie en Asie, c'est une sous-discipline de hygiène industrielle, il n'y a pas vraiment d'ergonomie. Il faut être franc, quand on s'éloigne des frontières françaises, difficile de trouver des Ergonomes Européens, aux USA pareil. Donc j'ai dû définir ce qu'était un ergonome, dans un de mes documents officiels, pour qu'on évite de me donner des plombiers comme ergonomes. Je ne peux pas parler de Master, parce que là encore c'est européen, mais je dis [dans ce document] qu'on doit avoir un niveau de formation universitaire de niveau supérieur, dont le contenu correspond aux critères du CREE. En France, on est plus exigeant, on est plus sur les critères EJC, dès lors qu'on est hors de France on est peut-être un peu moins exigeant. C'est une des applications qu'on fait. Alors c'est certes un acte militant pour la profession d'être Ergonome Européen, mais ça sert quand même dans les entreprises. Si on l'exploite bien, ça nous sert à border un petit peu dès lors qu'on n'a pas une pratique Franco-française.

Auditeur 5

J'ai été interpelé sur la relation à EJC. Quand on a porté ce projet, il y avait l'hypothèse que le titre d'Ergonome Européen n'était plus utile à ceux qui en avaient besoin au moment où ça aurait pu les aider à s'insérer sur le marché du travail. On faisait l'hypothèse qu'en créant un outil qui leur permet de se distinguer et de s'insérer, on aurait un attachement au métier qui permettrait de prolonger vers le titre, considérant que c'est une forme de militantisme pour le métier. Je vois que vous avez dit entre 6 et 7 % de conversion, mais en même temps, Vincent, tu as dit que ça augmentait. Alors je ne sais pas comment les interpréter. Est-ce que c'est 6 en moyenne, mais on est passé de 2 à 7 ou 8 ? Quelle est la tendance ? C'est une question pour vous. Et j'aurai envie de poser la question aux gens dans la salle, pour essayer de comprendre pourquoi ils n'y vont pas. Pas pour accuser bien sûr, mais pour essayer de comprendre pourquoi ils n'y vont pas, et peut-être développer de nouvelles ressources, de nouveaux dispositifs pour

favoriser ça. Parce que s'il y a 13 diplômes EJC en France, ça correspond à peu près à 290 ergonomes diplômés par an. Il y a 59 Master qui ont ergonomie dans leur titre aujourd'hui en France, ça veut dire qu'il y en a 700 qui sortent en face, avec un intitulé, qui sans doute se revendique ergonome. Donc on est 200 pour 700, je me dis qu'avec cette différence-là, répétée tous les ans, dans 10 ans il n'y a plus d'ergonomie de l'activité. On sera noyé, dépassé, sauf si on mobilise les outils tel que celui d'ARTEE, qui est peut-être imparfait, c'est sûr, il y a des débats, mais c'est pour l'instant le seul qu'on ait. Merci de vos éclairages.

Vincent BOCCARA

Sur le taux, on s'est fait la réflexion que par rapport aux enquêtes qui ont été faites et au nombre de personnes qui ont répondu aux enquêtes sur le métier d'ergonome quand ça avait été lancé par ADECAP et ORME en se disant qu'on allait essayer de se compter, de savoir qui sont les ergonomes en France. On était arrivé à un taux où les Ergonomes Européens représentaient à peu près 7 % des répondants. Entre ceux qui se disent ergonomes et qui répondent à cette enquête et ceux qui sont Ergonomes Européens dedans, on a une proportion pas si éloignée.

Auditeur 6

Bonjour, ergonome chez CAP Emploi. Je vais parler de mon expérience personnelle. Après l'obtention du Master, je trouve que ce titre d'ergonome junior certifié sur le principe est super. Je n'ai pas l'impression que ça ait tant parlé autant que ça à mes potentiels employeurs quand j'étais sur le marché du travail. Ensuite, l'expérience professionnelle que j'ai eu ensuite ne m'a pas forcément permis de prétendre au titre d'Ergonome Européen avant l'expiration du titre EJC.

Auditeur 7

Moi c'est surtout les dates, je crois qu'il y en a une ou deux par an. Je me suis laissée prendre par le temps et après j'ai été en arrêt maternité, donc je n'ai pas pu me convertir après cette année.

Florent MUNIER MATHIS

Par rapport à ça, si vous n'avez pas déposé votre dossier d'EJC dans les temps, il n'y a pas de péremption. Comme on l'expliquait, c'est un parcours professionnel. Votre statut d'EJC que vous avez obtenu, qu'on ne vous enlèvera pas, fait que sur la partie éducation il n' y aura pas à le justifier, donc charge à vous de justifier votre expérience professionnelle et votre pratique encadrée par la suite pour pouvoir raccrocher les wagons.

Vincent BOCCARA

Pour le nombre, Auditeur 5, en ce moment j'ai l'impression que sur les 2 -3 dernières commissions on doit avoir à peu près entre 10 et 15 dossier de premières candidatures, et je pense qu'il y en a au moins la moitié qui sont soit EJC, soit qui potentiellement pouvait l'être mais n'ont pas fait la démarche pour le demander. Ça représente une part non négligeable des premières candidatures qu'on voit depuis 2, 3 ans j'ai l'impression.

Auditeur 8

Je voudrais revenir sur ce qui vient d'être dit, et en lien avec des choses qui ont été dites ce matin. Je constate que toute cette démarche de l'ARTEE et du CREE derrière, ça montre en fait que c'est possible de créer, au moins au niveau européen, une certification commune, ce qui me laisse penser qu'on n'est pas non plus si étrange au niveau européen. Les formations qui sont données, la certification, c'est la même quel que soit le pays. Ensuite, en écho avec ce qui vient d'être dit, on peut déplorer qu'il n'y ait pas assez d'Ergonomes Européens certifiés en France, mais je constate surtout qu'il y en a beaucoup plus en France qu'ailleurs. On peut se poser la question, pourquoi il y en a autant en France plutôt que pourquoi il y en a si peu. C'est une question que je vous adresse, pourquoi il y en a si peu ailleurs ?

Vincent BOCCARA

Des discussions qu'on a eu en Novembre dernier, durant la réunion du CREE à Paris avec les collègues européens et les représentants, ils nous regardent avec envie. Ils se disent qu'en France il y a véritablement une communauté d'ergonomes, d'Ergonome Européen. Ils voient qu'il y a toute une institutionnalisation de la discipline. Visiblement, la grande différence, c'est l'institutionnalisation des formations et la robustesse des centres de formation qu'on a, avec un nombre de formations institutionnalisées qui tournent et qui sortent des ergonomes tous les ans. C'est beaucoup plus fragile voire beaucoup moins développé dans la plupart des autres pays européens, de ce qu'on en a entendu et de la manière dont les discussions se sont faites en Novembre dernier. Voire des pays dans lesquels, aujourd'hui, il y a même des formations qui étaient relativement bien institutionnalisées et robustes dans certains pays, qui sont tombées il y a peu de temps, et qui n'ont pas réussi à se reconstituer.

Auditeur 9

Juste un petit rappel de base, au départ la question elle est très simple, tout le monde peut se dire ergonome, grosso modo. Donc la profession s'est saisie de la question en se demandant ce qui fait la

différence entre des “vrais” ergonomes et des ergonomes qui se disent ergonomes, parce qu'ils ont fait 2 heures de sensibilisation à l'ergonomie dans un parcours X ou Y.

La réponse a été relativement simple, et difficile à élaborer, parce qu'il fallait définir ce qu'est un “ vrai” ergonome. C'est obligatoirement 2 choses : c'est un niveau de formation, et une pratique. Sachant qu'on peut avoir un Master en ergonomie, de Bordeaux ou d'ailleurs, et faire autre chose que de l'ergonomie, et c'est tout à fait louable, simplement, on ne pourra pas se dire ergonome. Et c'est quand même un point extrêmement important, parce que ça renvoie à la question qui nous occupe aujourd'hui, comment on évalue la pratique, et comment on évalue aussi l'expérience qui se constitue à travers cette pratique. Et ça c'est quelque chose qui est compliqué. Pour le dire autrement, les dossier Français, c'est plus facile à évaluer parce qu'il y a des Master, parce qu'il y a des pratiques qu'on partage, dont on parle souvent, etc, etc. Mais quand on est au niveau européen, côté formation, ce sont des parcours à reconstituer parce qu'on va obligatoirement avoir des bouts de formation, dans des endroits différents, puisqu'il n'existe pas de Master en ergonomie dans beaucoup de pays. Et du côté de la pratique, ça renvoie de manière encore plus aiguë à la question de comment on évalue la pratique de personnes qui n'ont pas eu au départ une formation initiale complètement cohérente en ergonomie . Ce sont des choses qui se renforcent, c'est au carré les difficultés. Et ça, c'est le principe d'une évaluation, c'est-à-dire qu'il y a des personnes qui vont prendre des dossiers et les analyser avec des critères que vous avez présentés. Ce que je voulais rajouter après ces précisions, c'est que les processus sont entre les règles et l'évaluation des dossiers, ils sont itératifs. C'est-à-dire que les critères du CREE, sur une base qui a été construite de manière très solide et qui est toujours la même, ils n'ont pas arrêté d'évoluer, parce que l'expérience des ergonomes qui était restituée dans les dossiers a aussi évolué. Donc, régulièrement, on a été amené à revoir des critères, à enrichir des critères, à élargir des critères, à nuancer certains critères, à en supprimer d'autres, etc. Il ne faut pas imaginer que ce sont des processus rigides. L'expérience évaluée aide bien sûr à accepter des dossiers ou pas, mais elle aide aussi à l'évolution des critères. Dernière chose que je devais dire, c'est qu'on a quand même des offres d'emploi et des appels d'offre qui font référence au titre d'Ergonome Européen et, notamment, par exemple une des dernières offres d'emploi au niveau de la commission Européenne demande la détention du titre d'Ergonome Européen. Et ça c'est quand même une reconnaissance du travail effectué.

Auditeur 10

Ce qu'on peut dire du processus que viennent de nous décrire Florent et Vincent, c'est qu'il n'est pas unique. On trouve exactement les mêmes processus au Canada, au Brésil, en Nouvelles-Zélande, à plusieurs endroits, et je mettrais les USA à part, pour plein de raisons. Pour vous donner un exemple

chiffré, le Canada représente environ 40 millions d'habitants et il y a 450 Ergonomes Human Factors désignés, labellisés. Donc ce processus de labellisation est en ligne dans tous les pays que j'ai étudié, c'est-à-dire qu'on a des compétences cœur, qui sont très bien définies au sein de l'IEA par un document, qui a été mis à jour, je crois en 2023. Ces compétences cœur sont en ligne aussi avec ce qui est défini dans les fiches RNCP, qui sont un nouveau levier. Je pourrais en parler lors de la table ronde des congrès SELF en Juillet. Ces moyens-là nous donnent des leviers que nous n'avions pas avant. S'il y a une différence entre la France et les autres pays européens, pour ma part, je l'attribue à la vivacité du tissu associatif du métier qui n'existe pas dans les autres pays. Nous sommes le seul pays à avoir une telle force dans les associations.

Mais rien n'est jamais acquis à l'Homme, vous le savez bien, et il peut y avoir des régressions. L'expérience des pays européens nous montre que 3 pays se trouvent en très grande difficulté. Je vais essayer de les ranger par ordre de difficulté. L'Espagne, il n'y a plus d'ergonomie en Espagne, à cause de 2 décrets royaux, qui partaient d'une bonne intention, mais qui ont eu l'effet inverse à l'intention. Ça date de 1996, 1997. Il n'y a plus de Master en ergonomie en Espagne. Un de ces décrets voulait promouvoir la prévention des risques, avec une bonne part à l'ergonomie, et un deuxième définit le métier de préventeur, dans lequel l'ergonomie c'est de la biomécanique. Donc exit l'ergonomie.

Ensuite la Belgique, pour des raisons très semblables à l'Espagne, et la Suisse qui est en difficulté aujourd'hui. A ce jour, selon moi, le dispositif mis en place avec l'ARTEE et le CREE fait partie des meilleurs dont nous disposons. Il faut faire très très attention, quand on réfléchit à la défense du métier, aux effets contre-productifs des règles, des lois, des dispositifs que l'on pourrait mettre en place. Ce dispositif fonctionne, il a fait ses preuves. Donc attention à ne pas le détruire pour quelque chose qui marcherait moins bien. Pour ceux qui ont un peu d'histoire, j'ai contribué à la création de ce qui s'appelle aujourd'hui le CINOV ergonomie, à l'époque on envisageait la création d'un ordre professionnel. On a renoncé, parce que c'était d'une complexité terrible, et que c'était très très loin de faire l'unanimité en termes de conséquences, d'exigences de fonctionnement. Je reviens au dispositif que nous ont montré Florent et Vincent, qui pour moi reste préférable à un ordre professionnel, ou à d'autres dispositifs réglementaires.

Auditeur 11

C'est vraiment en écho à ce qui vient d'être dit, et parce que je pense que c'est bien que, dans cette enceinte, on mette en perspective à l'international ce qu'il se passe ici, ça donne de l'air, et ça permet de mieux comprendre. Il vient d'être fait allusion au document de l'IEA sur les core competencies, les

compétences centrales. J'aimerai dire un mot de l'histoire de ce document. L'IEA (Association Internationale d'Ergonomie) avait, à une époque, pour ambition de pouvoir labelliser les formations internationalement. Pour ça, il y avait un premier document qui avait été établi, qui n'était pas du tout en termes de compétences mais qui était en termes de savoirs. Donc finalement, il fallait une formation dans laquelle on trouverait des savoirs en physiologie, en métrologie etc. Ça a été abandonné en disant que ça ne pouvait marcher comme ça, beaucoup sous l'influence de nos collègues Britanniques je pense, en disant qu'il fallait que ce soit fait en termes de compétences, et c'est ce document, effectivement, qui a été réutilisé ensuite par le CREE, au moment de la création de la certification en France. Ceci pour dire simplement que l'ergonomie en France est dans un mouvement qui est international, avec des hauts et des bas ici et là, comme ça été décrit précédemment. Mais les choses vont dans le bon sens. Ce document sur les compétences cœur, c'est vraiment un progrès énorme par rapport à l'autre document qu'il y avait auparavant. Pourquoi ça n'a pas été plus loin ? Pourquoi ça n'a pas abouti à un système de labellisation internationale des formations sur la base de ce document ? C'est parce qu'il y a derrière des représentations du métier qui sont différentes. Par exemple, le système de certification qui existe aux USA est un système qui est beaucoup plus fondé sur les savoirs que sur les compétences. Par exemple, il y a un examen pour être labellisé aux USA. Mais ce sont des bagarres politiques aussi sur comment on comprend le métier, sur la nature de la pratique. C'est une bagarre qui continue, et les raisons pour lesquelles, par exemple aux USA, c'est pratiquement impossible d'avoir un système de labellisation nationale au niveau américain, c'est parce qu'on est dans un système complètement concurrentiel. Les fac n'ont pas du tout envie d'être obligées de se soumettre à une espèce de diktat qui viendrait d'un niveau supérieur. J'espère que personne ne verra d'allusion à des événements récents.

Auditeur 12

Je fais partie de la dernière promotion d'Ergonomes Européens. J'ai eu la certification EJC, pourtant, j'ai attendu 5 ans avant de soumettre ma candidature parce qu'il y a une certaine mystification du titre d'Ergonome Européen, pour lequel je ne me sentais pas à la hauteur. Le déclic a été aussi en lien avec des échanges avec Vincent lorsqu'il a fait des interventions sur des associations comme l'ADECAP où il a un peu démystifié le titre. Cela m'a motivé à passer le titre d'Ergonome Européen. Concernant la certification EJC sur mon poste actuel, ça a été un élément supplémentaire pour passer les premières phases de candidature assez facilement parce qu'ils étaient preneurs d'un cadre sécuritaire sur le fait qu'on avait bien un Master en ergonomie avec une base derrière sur la méthodologie qu'on est sensé avoir en formation. Ça a été un élément sécuritaire pour passer les premières phases de recrutement derrière. Et là, ce que je vais faire avec le titre d'Ergonome Européen, c'était un défi personnel pour me

mobiliser sur la pratique de l'ergonomie, mais c'est aussi maintenant un moyen de dire « je fais de telle façon et c'est certifié par d'autre et ça va vous sécuriser sur la façon dont je mène mes interventions derrière ». Ça va permettre de motiver mes collègues aussi à peut-être passer la certification.