



OPIIEC

Observatoire des métiers du Numérique,
de l'Ingénierie, du Conseil et de l'Évènement

RAPPORT D'ÉTUDE

Etude sur l'évolution des métiers liés à l'ergonomie, à la prévention des risques professionnels et à l'intégration des facteurs humains

#ergonomie

#prevention-risques-professionnels

#conseil

jeudi 18 avril 2024

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
OBJECTIFS ET PERIMETRE DE LA MISSION	5
PRECISIONS SUR LE PERIMETRE DE LA MISISION	6
ECHANTILLON DES ENTREPRISES INTERROGEEES	8
PARTIE 1. PANORAMA DU SECTEUR DE L'ERGONOMIE, DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE L'INTEGRATION DES FACTEURS HUMAINS	10
1.1. DEFINITION ET PRINCIPES DE L'ERGONOMIE.....	11
1.1.1. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE L'ERGONOMIE.....	11
1.1.2. PANORAMA DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DE L'ERGONOMIE EN FRANCE ¹²	
1.1.3. PRINCIPAUX DOMAINES D'INTERVENTION ET DONNÉES CLÉS	14
1.2. DEFINITION ET PRINCIPES DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ..	22
1.2.1. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS 22	
1.2.2. PRINCIPAUX DOMAINES D'INTERVENTION ET DONNÉES CLÉS	24
1.3. CE QU'IL FAUT RETENIR.....	30
PARTIE 2. EVOLUTIONS A L'ŒUVRE SUR LE MARCHÉ ET ATTENTES CLIENTS 31	
2.1. CONTEXTE GENERAL D'EXERCICE DES METIERS ET ANALYSE PESTEL.....	32
2.1.1. TENDANCES À L'ŒUVRE SUR LE MARCHÉ DE L'ERGONOMIE ET DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	32
2.1.2. PERCEPTION DES ENTREPRISES INTERROGEEES ET PRIORITÉS STRATÉGIQUES.....	43
2.1.3. VERBATIMS.....	45
2.2. PROJECTION SUR LES BESOINS DES CLIENTS	46
2.2.1. RECOURIR À LA PRESTATION : CONTEXTE ET HABITUDES D'ACHATS DES CLIENTS.....	46
2.2.2. TENDANCES ET STRATÉGIES D'AVENIR DES CLIENTS	47
2.2.3. SYNTHÈSE DES BESOINS ET STRATÉGIES D'AVENIR DES CLIENTS	50
2.2.4. VISION DU MARCHÉ PAR LES ENTREPRISES DU SECTEUR DE L'ERGONOMIE ET DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	51
2.2.5. VERBATIMS.....	52

2.3.	IMPACT ET PROSPECTIVE SUR LES COMPETENCES	53
2.3.1.	PRÉSENTATION DE LA BASE DE COMPÉTENCES.....	53
2.3.2.	EVOLUTION DES BESOINS EN COMPÉTENCES	56
2.4.	CE QU'IL FAUT RETENIR.....	64
PARTIE 3. STRATEGIE DES ENTREPRISES DU SECTEUR ET PERCEPTION DE L'OFFRE DE FORMATION		66
3.1.	STRATEGIE ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT	67
3.1.1.	PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DU SECTEUR.....	67
3.1.2.	PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES	69
3.1.3.	PRATIQUES EN MATIÈRE DE FORMATION	70
3.2.	PANORAMA DE LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE.....	74
3.2.1.	CONSTRUCTION DE LA BASE FORMATION	74
3.2.2.	TRAITS SAILLANTS DU PANORAMA DE LA FORMATION	76
3.2.3.	ANALYSE DES FORMATIONS FINANCÉES PAR L'OPCO ATLAS .	80
3.3.	PERCEPTION DE L'OFFRE DE FORMATION.....	83
3.4.	CE QU'IL FAUT RETENIR.....	85
PARTIE 4. SYNTHÈSE ET PLAN D' ACTIONS		86
4.1.	SYNTHÈSE DE L'ANALYSE / SWOT	87
4.2.	ENJEUX LIÉS À L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS D'ERGONOME ET DE CONSULTANT EN RISQUES PROFESSIONNELS	89
4.3.	RECOMMANDATIONS.....	90
4.4.	CE QU'IL FAUT RETENIR.....	107
PARTIE 5. ANNEXES		108
5.1.	GLOSSAIRE.....	109
5.2.	SOURCES	110
5.3.	DESRIPTIF DE FICHES MÉTIERS SELON L'ANOMENCLATURE OPIIEC 111	
5.4.	DONNÉES ET ANALYSES COMPLÉMENTAIRES	115
5.5.	SYNTHÈSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE EN LIGNE.....	117

INTRODUCTION

OBJECTIFS ET PERIMETRE DE LA MISSION

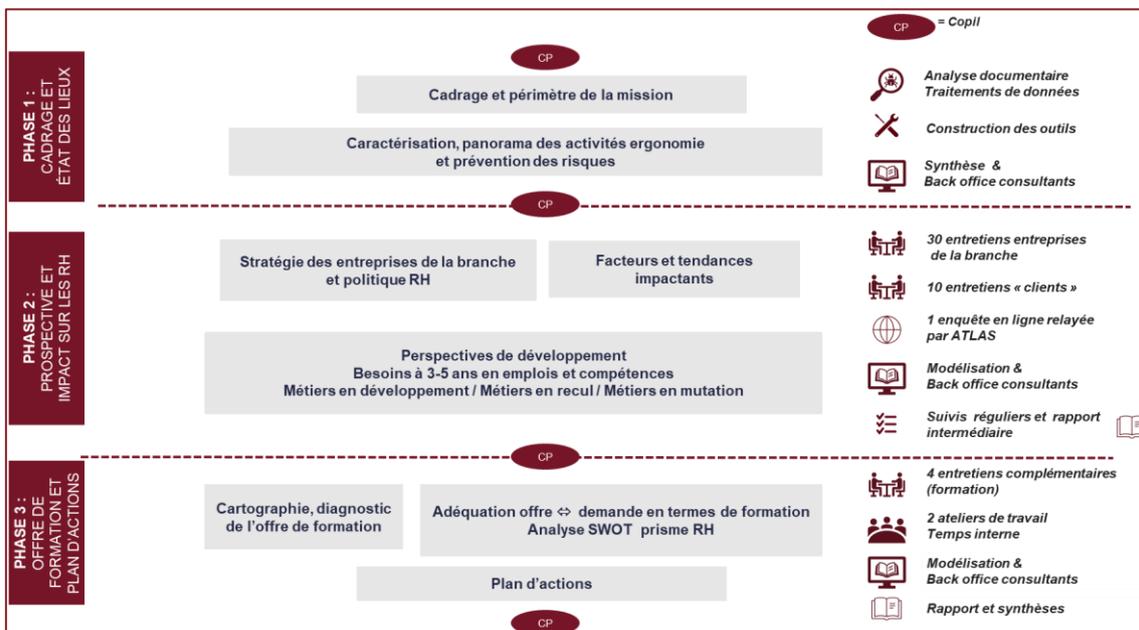
L'OPIIEC, l'Observatoire Paritaire des Métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil, et des Métiers de l'Évènement, association de loi 1901 intégrant les membres des fédérations patronales SYNTEC et CINOV et les organisations de salariés FIECI-CGC, F3C.CFDT, CGT- des sociétés d'études, CSFV-CFTC, FEC-FO a missionné Katalyse, cabinet de conseil en stratégie, dans la conduite de l'analyse de l'évolution des métiers liés à l'ergonomie, à la prévention des risques professionnels et à l'intégration des facteurs humains.

Les objectifs de l'étude étaient les suivants :

- Phase 1 : Etablir un état des lieux des métiers liés à l'ergonomie, à la prévention des risques professionnels et à l'intégration des facteurs humains
- Phase 2 : Déterminer les conséquences sur les emplois dans le secteur de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels : métiers, compétences, évolution des organisations
- Phase 3 : Analyser l'offre de formation initiale et continue spécifique aux métiers analysés, puis mesurer l'adéquation entre les besoins futurs et l'offre de formation actuelle. Proposer un plan d'action concret pour la branche.

La méthodologie mise en œuvre est rappelée ci-dessous :

- La première phase s'est appuyée sur une analyse documentaire approfondie et la construction des outils de l'intervention.
- La deuxième phase de prospective autour des métiers et des compétences a largement mobilisé les acteurs de la filière : conduite de 30 entretiens qualitatifs avec les entreprises et experts du secteur de l'ergonomie et/ou de la prévention des risques professionnels, une enquête en ligne à destination des entreprises et réalisation de 10 entretiens qualitatifs auprès de clients.
- La dernière étape a consisté à proposer un plan d'action focalisé sur les questions « RH » en ayant préalablement analysé plus en profondeur l'offre de formation. Pour ce faire, l'équipe de consultant a mené 4 entretiens complémentaires avec des acteurs de la formation, et enfin animé 2 ateliers de travail sur les enjeux et les pistes d'actions en lien avec l'emploi, le développement des compétences et la formation.



PRECISIONS SUR LE PERIMETRE DE LA MISSION

Le panorama des acteurs qui interviennent dans le champ de l'ergonomie de la prévention des risques professionnels et de l'intégration des facteurs humains est composé d'une pluralité d'acteurs : des acteurs institutionnels, des entreprises spécialisées, des associations représentatives, ou encore des chercheurs qui concourent à garantir la santé et la sécurité des salariés tout en adressant les problématiques de performance.

Les **entreprises et organisations employeuses** se situent au cœur de cet écosystème. En effet, conformément au code du travail, les entreprises ont la responsabilité de garantir la santé et la sécurité de leurs salariés en agissant sur les conditions de travail et les procédés de production¹. Selon leur taille, leur secteur d'activité, et leur maturité, elles ont internalisé tout ou partie des activités liées à la prévention des risques (par exemple au travers des missions conduites par les fonctions HSE, les fonctions RH, les infirmiers santé au travail). Certaines entreprises et organisations ont également intégré en leur sein des ergonomes pour conduire des projets de transformation, de conception des usages et des situations de travail².

Plusieurs administrations nationales et territoriales œuvrent au service de cette politique. Les **établissements publics à caractère administratif et organismes de droit privés** chargés de l'exécution d'une mission de service public ont en effet pour mission d'aider les entreprises, les salariés et les professionnels de santé dans la reconnaissance et la prévention des maladies professionnelles. On distingue par exemple l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), la CARSAT (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail), la MSA (Mutualité sociale agricole), ou encore l'OPPBTP (Organisme Professionnel Prévention Bâtiment Travaux Publics). Ces structures sont notamment composées de préventeurs, à savoir les personnels déconcentrés de l'assurance maladie³. De même, le panorama des opérateurs publics est composé des **services de prévention et de santé au travail autonomes et interentreprises** dont les statuts et agréments sont encadrés par les autorités administratives (loi n° 2021-1018 du 2 août 2021⁴). Ces structures sont composées d'équipes pluridisciplinaires (ex. médecins du travail, infirmiers, psychologues, intervenants en prévention des risques professionnels, ergonomes, toxicologues, etc.).

Les évolutions législatives récentes visant à renforcer la prévention en santé au travail (par exemple, la loi n° 2021-1018 du 02/08/2021) ainsi que les transformations des modes de travail amplifiés par la récente crise sanitaire ont multiplié les défis auxquels les entreprises sont confrontées⁵. Les acteurs évoluant dans le domaine de l'ergonomie et/ou de la prévention des risques ont vu leurs responsabilités s'élargir pour répondre aux demandes plus complexes des employeurs. **Divers professionnels œuvrent dans cet écosystème** et peuvent être mobilisés par les entreprises pour conduire des interventions. **La présente étude s'intéresse plus particulièrement aux ergonomes et aux consultants en risques professionnels de la branche BETIC.**

1 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893923. Obligations des employeurs explicités dans la partie 1.1.

2 Partie 2.2.1 Recours à la prestation des clients

3 Partie 1.1.1. Principes généraux de la prévention des risques professionnels

4 <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000043893837/2022-03-31#:~:text=Les%20services%20de%20pr%C3%A9vention%20et%20de%20sant%C3%A9%20au%20travail%20comprennent,vigueur%20le%2031%20mars%202022.>

5 Analyse des principaux facteurs de transformation et de leurs impacts sur les activités des ergonomes et des consultants en risques professionnels dans la partie 2.

Ces deux métiers relevant de la **cartographie des métiers de l'OPIIEC** sont définis comme tel⁶ :

- **Le Consultant en risques professionnels** « permet au client de prévenir les différents types de risques liés à la situation de travail et d'améliorer la qualité de vie au travail ».
- **Le Spécialiste en ergonomie** « conçoit et élabore des outils, systèmes ou services, intuitifs, simples d'utilisation, accessibles ou pratiques. Il étudie pour cela les situations réelles d'utilisation et propose des solutions d'usage adaptées, à des produits, des personnes, des environnements ou des contextes professionnels ».

Les ergonomes sont des professionnels diplômés à minima d'un Master en ergonomie qui interviennent dans les entreprises ou les organisations en appliquant principes théoriques, données et méthodes en vue d'optimiser le bien-être des personnes et la performance globale des systèmes⁷. Le secteur de l'ergonomie français est composé de 9 principales structures (8 associations et 1 syndicat)⁸ qui participent à la lisibilité du métier dans cet écosystème pluriel. On compte également trois autres associations qui œuvrent à l'échelle européenne et internationale : la FEES (Federation of the European Ergonomics Societies), l'HFES (Human Factors and Ergonomics Society) et l'IEA (International Ergonomics Association). De nombreux Universitaires et Chercheurs participent à alimenter les connaissances scientifiques nécessaires à l'exercice du métier. L'appellation « ergonome » n'étant pas protégée en France, malgré le Titre d'Ergonome Européen[®] qui permet d'attester d'une formation et d'une expérience dans la pratique professionnelle⁹, encourage l'entrée sur le marché d'acteurs connexes.

De même, du côté des **préventeurs**¹⁰, on observe une pluralité d'acteurs de la prévention. Bien que l'étude s'intéresse plus particulièrement aux professionnels qui exercent au sein de cabinets de conseil spécialisés (en tant que salarié ou indépendants ; cible principale de cette étude qui porte sur les métiers de la branche BETIC), on observe sur le marché des fournisseurs en équipements ergonomiques, des bureaux d'études spécialisés en supply chain, des coachs spécialisés en qualité de vie au travail, des ergothérapeutes ou encore des kinésithérapeute¹¹ qui offrent aux entreprises des prestations autour des problématiques de performance et de santé, sécurité et de bien-être au travail.

Afin de mettre en lumière les spécificités et les complémentarités de ces deux métiers différents dans les dynamiques et les sous-jacents qui les déterminent, la première partie du rapport présente les **principaux principes de l'ergonomie et le cadre réglementaire de la prévention des risques professionnels**. Cette partie insiste notamment sur la pluralité des structures qui pilotent la prévention des risques professionnels et l'intégration des facteurs humains. La seconde partie analyse l'**impact des grands facteurs de changement sur les activités et les compétences des ergonomes et des consultants en risques professionnels**. La troisième partie propose une cartographie des formations « cœur métier » et analyse l'offre de formation au regard des besoins exprimés par les professionnels interrogés. Enfin, le rapport présente des **pistes de préconisation** pour accompagner les entreprises et les salariés de la branche.

⁶ Fiches métiers OPIIEC détaillées en annexes

⁷ International Ergonomics Association, 2020

⁸ Ecosystème de l'ergonomie

⁹ Le Titre d'Ergonome Européen[®] est une marque déposée reconnue par l'International Ergonomics Association. Il participe à distinguer, parmi les professionnels qui s'intitulent ergonomes, les professionnels dont la formation et l'expérience répondent aux critères définis et reconnus par la profession au niveau européen. Il existe également la marque déposée « Ergonomes Juniors Certifiés » et la qualification « OPQIBI Assistance en ergonomie » qui concourent à la reconnaissance du métier à l'échelle nationale. Les parties 1.2 et 3.2 explicitent ces enjeux.

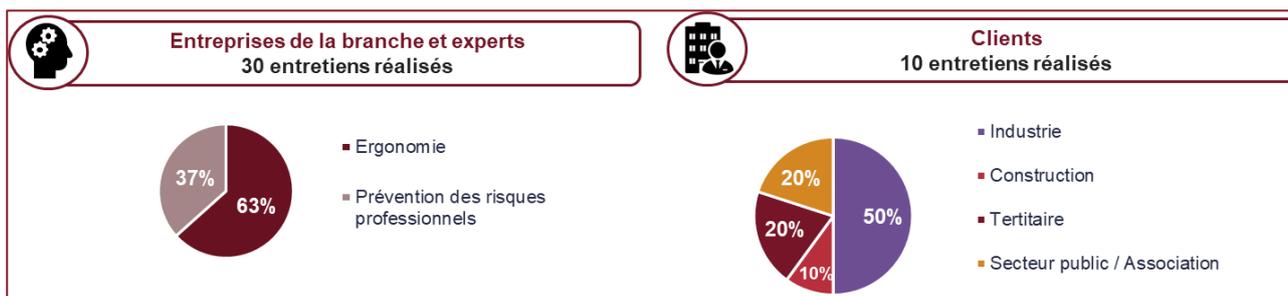
¹⁰ Partie 1.2.2 Panorama des organisations représentatives de l'ergonomie en France

¹¹ Liste de professions connexes non exhaustive

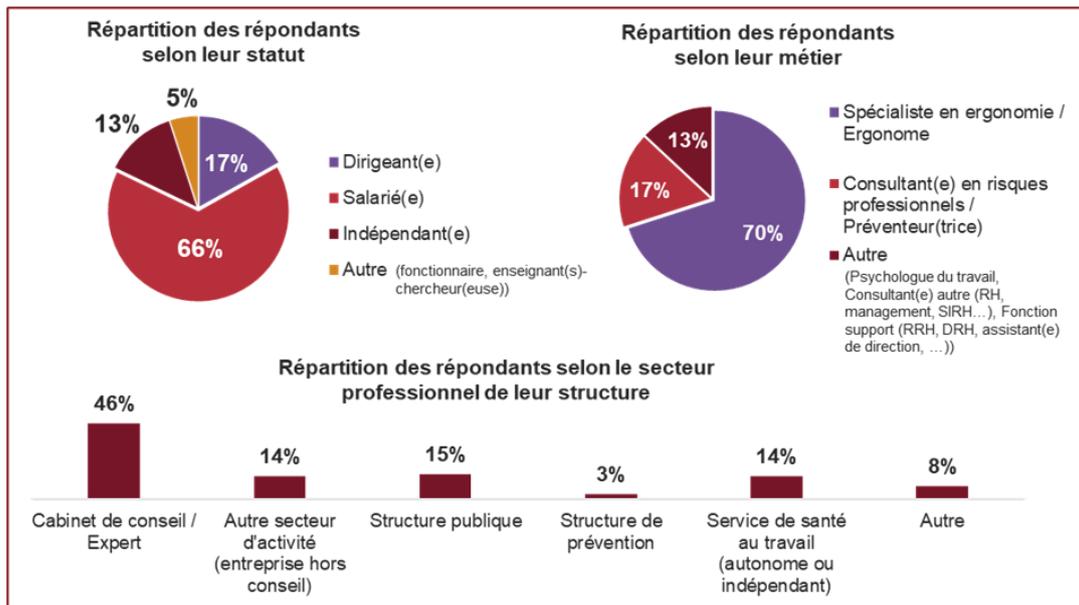
ECHANTILLON DES ENTREPRISES INTERROGÉES

L'échantillon des **entretiens qualitatifs** menés se décompose ainsi :

- **30 entretiens** menés auprès d'**entreprises et experts** du secteur de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels. La majorité des entretiens a été réalisée auprès d'acteurs de l'ergonomie (19 entretiens) étant donné le nombre d'experts du secteur sollicités plus important ;
- **10 entretiens** menés auprès d'une diversité de **clients** du secteur, tant en termes de secteurs d'activité que de taille d'entreprises ;
- **4 entretiens** menés auprès d'établissements de formation initiale ou continue.



L'enquête en ligne compte 265 répondants. Les questionnaires ont globalement été bien renseignés avec 63% des questionnaires entièrement complétés. Le panel de réponses permet ainsi de dégager des grandes tendances, bien qu'il convient de rester vigilant quant à la validité statistique des résultats. L'échantillon comporte une forte proportion de cabinets de conseil/experts (principale cible de la mission) et une majorité de spécialistes en ergonomie/ergonomes. A noter que les répondants occupent pour plus de 80% une fonction de direction ou une fonction salariale (notamment RH). Cela apporte de la crédibilité aux réponses apportées (acteur au cœur des enjeux de la montée en compétences des salariés de l'entreprise).



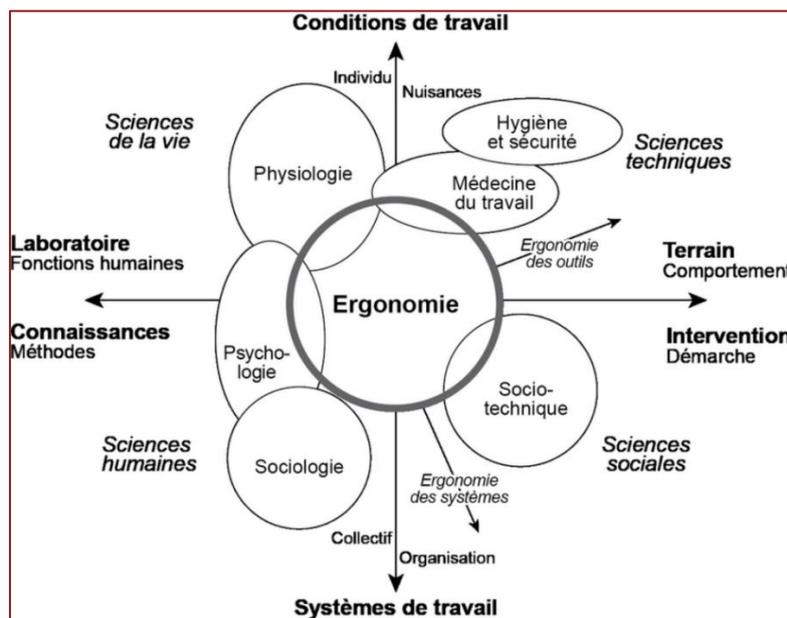
PARTIE 1.
PANORAMA DU SECTEUR
DE L'ERGONOMIE,
DE LA PREVENTION DES RISQUES
PROFESSIONNELS
ET DE L'INTEGRATION
DES FACTEURS HUMAINS

1.1.DEFINITION ET PRINCIPES DE L'ERGONOMIE

L'ergonomie (ou Human Factors) est la discipline scientifique qui vise la compréhension fondamentale des interactions entre les humains et les autres composantes d'un système, et la profession qui applique principes théoriques, données et méthodes en vue d'optimiser le bien-être des personnes et la performance globale des systèmes. Les praticiens de l'ergonomie, les ergonomes contribuent à la planification, la conception et l'évaluation des tâches, des emplois, des produits, des organisations, des environnements et des systèmes en vue de les rendre compatibles avec les besoins, les capacités et les limites des personnes¹². Les principes généraux de l'ergonomie sont présentés ainsi que le panorama des principales organisations représentatives en France afin de comprendre les activités et les domaines d'intervention des ergonomes reconnus par la profession.

1.1.1. PRINCIPES GENERAUX DE L'ERGONOMIE

L'ergonomie est une discipline¹³ qui s'appuie sur un ensemble de connaissances fondées sur le fonctionnement de l'Homme. L'organisation Internationale du Travail (OIT)¹⁴ définit l'ergonomie comme « l'application conjointe de certaines sciences biologiques et des sciences de l'ingénieur pour assurer entre l'homme et le travail, l'optimum d'adaptation mutuelle afin d'accroître le rendement du travailleur et de contribuer à son bien-être ». Les fondements de cette discipline s'inscrivent au croisement des sciences humaines et sociales, ainsi que de l'ingénierie pour développer des connaissances en vue d'analyser les interactions entre l'Homme, le travail et les usages. Le schéma ci-dessous¹⁵ illustre cette approche transdisciplinaire.



¹² Source : International Ergonomics Association, 2020

¹³ <https://ergonomie-self.org/wp-content/uploads/2019/04/acte-170-self-2018.pdf>

¹⁴ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--fr/index.htm>

¹⁵ Antoni, 2014, Modélisation et anticipations – éléments théoriques pour une approche géo-ergonomique

L'évolution de la discipline suit **plusieurs tendances interconnectées**, à savoir la complexification du monde du travail, le développement de nouvelles technologies, l'émergence de nouvelles formes d'organisation¹⁶.

Il existe une diversité de spécialités¹⁷ qui sont définies par leur domaine d'étude et de pratique (par exemple – liste non exhaustive – collectivités territoriales, entreprises, cabinets de conseil) **et par leurs domaines d'intervention** (par exemple – liste non exhaustive – la fiabilité et la performance des systèmes complexes, techniques et/ou organisationnels, les conditions de réalisation du travail, les conditions d'usage, les actions liées à la santé, la prévention et l'évaluation des risques professionnels, etc.). L'International Ergonomics Association (IEA) propose trois principaux domaines de spécialisation¹⁸ :

- **L'ergonomie physique** se penche sur les aspects anatomiques, anthropométriques, physiologiques et biomécaniques de l'homme dans son interaction avec les activités physiques, ainsi que les environnements dans lesquels ces activités se déroulent. Parmi les sujets abordés, les troubles musculosquelettiques ou encore l'aménagement des postes de travail sont présents.
- **L'ergonomie cognitive** explore les mécanismes mentaux tels que la perception, la mémoire et le raisonnement, et étudie leur influence sur les interactions entre les individus et les autres composantes d'un système. Parmi les sujets abordés figure l'interaction homme-machine.
- **L'ergonomie organisationnelle** se concentre sur l'optimisation des systèmes sociotechniques. Parmi les sujets abordés, la culture organisationnelle, le télétravail, la gestion de la qualité et les conditions de travail, sont présents.

1.1.2. PANORAMA DES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DE L'ERGONOMIE EN FRANCE

L'ergonomie est structurée en France autour de plusieurs associations et d'un syndicat représentatif de la profession. Les 8 associations et le syndicat se sont réunis au sein du collectif **ORME** (Organisation Représentant les Métiers de l'Ergonomie). Ce collectif a été constitué à l'initiative de la SELF (Société d'Ergonomie de Langue Française).

L'un des principaux objectifs de ce collectif est de se coordonner pour rendre visible le métier d'ergonome et ses spécificités. Plusieurs actions collectives ont été menées ces dernières années en faveur de l'emploi et de la visibilité du métier¹⁹ dont la réécriture de la fiche ROME du métier d'ergonome de Pôle Emploi, la formalisation d'une fiche générique sur le métier d'ergonome (déclinée pour les entreprises, le grand public et les étudiants) et le recensement des ergonomes (2 enquêtes réalisées en 2015 et 2021).



¹⁶ Ces facteurs sont étayés et sourcés dans la partie 2 du rapport.

¹⁷ Fiche métier ergonome, <https://ergonomie-self.org/>

¹⁸ <https://iea.cc/about/what-is-ergonomics/>

¹⁹ source : <https://ergonomie-self.org/vie-de-lergonomie/la-pratique-de-lergonomie/>

La **SELF** (Société d'Ergonomie de Langue Française) est une association qui regroupe 510 adhérents environ. Ses deux principales missions sont :

- Inciter et faciliter les échanges entre les différentes formes de pratique ergonomique ;
- Représenter et défendre l'ergonomie auprès des instances nationales et internationales.

(Source : entretien)



L'**ARTEE**, association pour la Reconnaissance du « Titre d'Ergonome Européen », a pour principale mission d'instruire et de présenter les demandes de qualification d'ergonome européen auprès du CREE (*Centre for Registration of European Ergonomists*)²⁰



L'**ADECAPE** (Association Des Ergonomes de Collectivités, d'Administrations Publiques et d'Entreprises) est une association composée de 66 adhérents dont la mission principale est d'organiser des rencontres et des échanges (partage d'expériences) entre ergonomes exerçant au sein d'entreprises privées, de collectivités et d'administrations publiques (Source : entretien).



L'**ARPEGE** (Association pour la Recherche en Psychologie Ergonomique et Ergonomie) est composée de plus d'une centaine de membres. Les missions de cette association sont de :

- Promouvoir la recherche en Psychologie Ergonomique et en Ergonomie ;
- Développer les échanges scientifiques.

(Source : entretien)



Le **GEDER** (Groupement d'Etudes pour le Développement et l'Ergonomie en réadaptation) est une associations qui vise à fédérer les ergonomes intervenant dans le champ du maintien en emploi ou du retour au travail de personnes en situation de handicap (Source : entretien).



Le **RJCE**, Réseau des Jeunes Chercheurs en Ergonomie, est une association dont les missions principales sont de :

- Créer un réseau d'entraide et favoriser les échanges ;
- Promouvoir les intérêts des jeunes chercheurs ;
- Promouvoir le développement de la recherche et de l'enseignement de l'ergonomie

(Source : entretien)



Le **CE2** (Collège des Enseignants-Chercheurs en Ergonomie) est une associations composée de 66 enseignants-chercheurs. Ces deux principales missions sont de promouvoir et structurer l'enseignement de l'ergonomie dans l'enseignement supérieur, ainsi que de soutenir la recherche universitaire en ergonomie (Source : entretien).



²⁰ <https://www.artee.com/>

Le Syndicat National des Cabinets conseils en Ergonomie (**CINOV Ergonomie**) représente la profession du conseil en ergonomie. Il regroupe une quarantaine de cabinets de conseil en ergonomie. Ses missions sont de promouvoir l'activité de conseil en ergonomie et de stimuler les échanges entre les cabinets conseils²¹.



L'**AFISST**, association Française des IPRP des SSTI (services de santé au travail interentreprises) œuvre pour favoriser le développement des activités des IPRP & encourager la pluridisciplinarité dans la santé au travail.
(source : entretien)



1.1.3. PRINCIPAUX DOMAINES D'INTERVENTION ET DONNEES CLES

▲ Une diversité de professions qui œuvrent dans le champ de l'ergonomie

Les professionnels qui exercent dans le champ de l'ergonomie ont des profils très variés selon leurs formations et la nature de leur structure employeuse :

- Les **ergonomes consultants** qui exercent au sein de cabinets de conseil spécialisés ou en tant qu'indépendants. Il s'agit de la **cible principale** de cette étude ;
- Les **ergonomes internes** qui travaillent au sein d'entreprises privées (dans l'industrie, le BTP, le secteur tertiaire...) ou de structures publiques (collectivités locales, ministères, milieu hospitalier...) ;
- Les ergonomes qui pratiquent au sein de **structures de préventions** (ANACT, MSA, CARSAT, INRS...) ou en **services de santé au travail** (autonomes ou interentreprises) ;
- Les **chercheurs** et **enseignants** qui interviennent parfois en tant que conseil-experts ;
- Ainsi qu'une **diversité de professionnels sensibilisés à l'ergonomie** dans le cadre de leur formation. Ces derniers ont des profils variés. Par exemple : concepteurs de matériels ergonomiques, UX designer, professionnels de santé, coachs, ergothérapeutes, cabinets de conseil spécialisés en supply chain, etc.

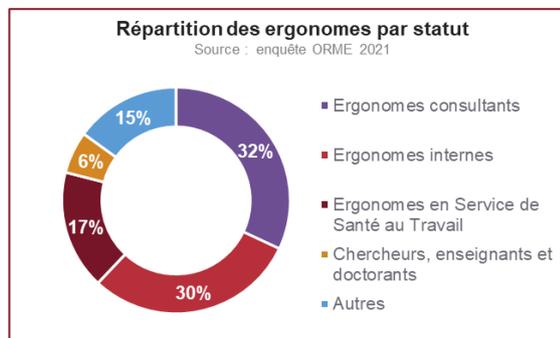
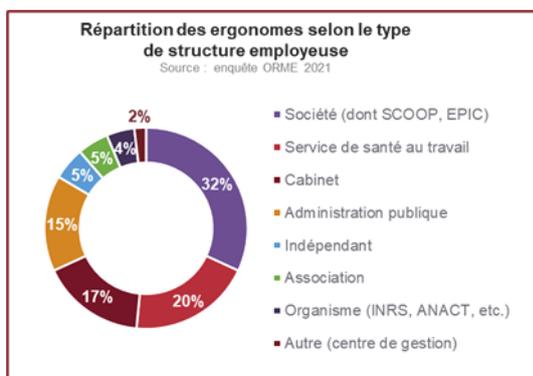
On recense en France quelques 40 formations initiales²² qui intègrent l'ergonomie dans leurs référentiels de formation. Ces formations diplômantes de niveau 7 (master), dispensées sur l'ensemble du territoire, sont délivrées par 24 Universités différentes. Le développement de la discipline en France s'accompagne donc d'une offre élargie de formations en lien avec l'ergonomie. La profession n'étant pas reconnue, c'est-à-dire pas protégée par un titre, les **formations en ergonomie s'adressent à plusieurs publics : les ergonomes et les professionnels sensibilisés à l'ergonomie.**

La première catégorie concerne les professionnels dont l'ergonomie est le « cœur de métier ». Ces professionnels sont hautement qualifiés : ils sont diplômés dans 9 cas sur 10 d'un Master en ergonomie ou d'une formation supérieure de niveau bac +5. 8% des ergonomes recensés

21 <https://www.cinov.fr/syndicats/ergonomie>

22 L'analyse de l'offre de formation est détaillée dans la partie 3 du rapport.

par l'enquête ORME de 2021 sont également docteurs²³. **Plus de 2 500 ergonomes** sont recensés en France en 2021 par le collectif ORME. Ces spécialistes travaillent dans une diversité de structures, et notamment au sein d'entreprises (industrielles, de la construction, du tertiaire) et de services de santé au travail. Ils interviennent par exemple pour accompagner l'insertion et le maintien dans l'emploi de publics ciblés (ex. personnes en situation de handicap). L'enquête ORME de 2021 souligne que **32 % des ergonomes sont consultants**. Les graphiques ci-contre introduisent le fait que les missions de l'ergonome dépendent de la nature de l'entreprise qui l'emploie.



Pour les professionnels qui relèvent de la seconde catégorie, l'ergonomie s'inscrit dans un cursus particulier (ex. psychologie, physiologie, biomécanique, etc.). Ces derniers ont ainsi une approche parcellaire de la discipline. A titre d'illustration²⁴ :

- Les psychologues du travail sont « formés à l'analyse du travail dans la perspective d'une transformation des milieux professionnels. Ils mettent au centre de leur préoccupation les rapports entre individu et collectif »²⁵.
- Les masters associant ergonomie et physiologie forment des professionnels de l'ergonomie du travail et de la physiologie du travail. Le Master Ingénierie de la Santé PT Ergonomie et Physiologie du Travail de l'Université de Lorraine, par exemple, permet l'acquisition de « connaissances fondamentales, scientifiques et techniques, théoriques et pratiques, et d'outils méthodologiques et physiologiques dans les domaines de la bio-ingénierie cellulaire et tissulaire, du génie biologique et médical et du médicament »²⁶.
- Les UX – UI Designer « oriente l'ergonomie et le design d'un logiciel, d'un site Internet ou d'une application dans l'objectif de rendre son interface la plus lisible possible, répondant aux contraintes techniques et intuitives pour l'utilisateur »²⁷. Ils peuvent être diplômés d'une formation de niveau bac+5 dans le domaine de l'informatique, de la sociologie et/ou de la psychologie.
- Les concepteurs de matériels (bureaux d'études, agences de design, etc.) ont une approche qui associe design et ergonomie. Diplômés d'écoles d'ingénieur, d'écoles de design, ou encore d'un Master Design, ils s'appuient sur leurs expertises en conception mécanique et en design pour concevoir des produits (ou projets) tenant compte des besoins des utilisateurs (ex. maquette échelle 1, méthode RULA, analyse

²³ Source : enquête OME 2021

²⁴ Sources : investigations Katalyse

²⁵ Titre de Psychologue du travail du CNAM <https://psychologie-travail.cnam.fr/titre-de-psychologue-du-travail-caracteristiques-136849.kjsp>

²⁶ <https://formations.univ-lorraine.fr/fr/master/2681-master-ingenierie-de-la-sante-parcours-ergonomie-et-physiologie-au-travail.html>

²⁷ Fiche métier OPIIEC <https://www.opiiec.fr/metiers/83050>

anthropomorphique, etc.). En revanche, l'approche systémique de l'ergonomie n'est pas/peu prise en compte.

Aussi, chaque année ce sont quelques 600 diplômés des principales formations initiales de niveau 7 référencées dans le cadre de l'étude²⁸ qui peuvent se tourner vers le métier d'ergonome.

▲ Compétences détenues par les ergonomes reconnues par la profession

Afin de distinguer les professionnels dont la formation et l'expérience répondent aux critères reconnus par la profession à l'échelle européenne, des professionnels qui s'intitulent ergonomes par « effet d'aubaine »²⁹, l'Association pour la Reconnaissance du Titre d'Ergonome Européen (ARTEE) formule les critères d'obtention³⁰ du « **Titre Ergonome Européen®** ». L'association instruit les candidatures à l'échelle nationale, selon les critères définis par le CREE (Centre d'Enregistrement des Ergonomes Européens). Pour obtenir cette marque déposée³¹, les professionnels doivent suivre une formation universitaire d'au moins 3 ans, avec l'équivalent d'une année complète dédiée à l'ergonomie. Ils doivent également effectuer une année de pratique encadrée après l'obtention du diplôme, cumuler une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, et soumettre leur candidature à l'ARTEE. Le « Titre Ergonome Européen® » est renouvelé tous les 5 ans, assurant une mise à jour régulière des compétences des professionnels.

Le référentiel de formation harmonisé pour les pays de l'Union Européenne est le suivant :

Blocs de compétences	Détails
PRINCIPES GENERAUX D'ERGONOMIE 20h	<ul style="list-style-type: none"> - Approche historique - Différentes approches en ergonomie - Champs concernés - Place des différentes disciplines traitant du travail
FONCTIONNEMENT DE L'HOMME 80h	<ul style="list-style-type: none"> - Anatomie, physiologie, psychologie, sociologie du travail et des organisations - Environnements physiques
ANALYSE DU TRAVAIL 100h	<ul style="list-style-type: none"> - Modèles et méthodes de l'analyse du travail - Pratique de l'analyse du travail sur le terrain - Instruments pour l'analyse du travail (informatique, statistiques, moyens de mesure)
	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de la population - Connaissances de base en technologie de production et informatique - Toxicologie industrielle, hygiène et sécurité

²⁸ Hypothèse appliquée : 15 diplômés par master. Estimation à nuancer au regard de la part des diplômés en master qui poursuivent leurs études. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/le-diplome-national-de-master-dnm-46220>

²⁹ Le paragraphe précédent souligne en effet qu'une pluralité de professionnels aux parcours de formation initiale variés se revendiquent ergonomes en n'ayant suivi que quelques unités d'enseignements relatives à la pratique ergonomique.

³⁰ <https://www.artee.com/criteres/>

³¹ Notons que le « Titre Ergonome Européen® » est une marque déposée et non une certification reconnues par les organismes certificateurs.

POPULATION ET TECHNOLOGIE 100h	- Gestion de la qualité et de la sûreté - Organisation du travail - Connaissance des processus de conception et introduction de l'ergonomie dans la conception
APPLICATIONS 6 semaines	Stage de participation à une intervention de conception (de produit, de logiciel, ou de système de production)
ENJEUX / PRATIQUE PROFESSIONNELLE 20h	- Droit du travail - Pratique de l'ergonomie et profession d'ergonome - Méthodologies d'intervention en entreprise et stratégies de développement de l'ergonomie - Déontologie - Statut épistémologique de l'ergonomie

Une charte de déontologie des ergonomes européens³² a été rédigée en vue de promouvoir l'éthique professionnelle. Un **second outil est également à disposition des professionnels** : la marque déposée « Ergonome Junior Certifié-e ». Formulée par le Collège des enseignants-chercheurs en Ergonomie³³, cette reconnaissance d'une durée de 5 ans permet de faciliter l'insertion professionnelle des diplômés. Elle s'adresse à ceux qui ne possèdent pas encore l'expérience nécessaire pour pouvoir prétendre au « Titre Ergonome Européen® ». Ces deux marques déposées participent ainsi à mettre la lumière la qualité des formations des ergonomes certifiés, et à pallier l'absence de protection de l'appellation « ergonome » en France.

En complément de ces deux outils au service de la reconnaissance du métier, la « **Qualification OPQIBI Assistance en ergonomie** » a été mise en place par l'Organisme de Qualification de l'Ingénierie³⁴ pour attester des capacités des professionnels à réaliser des prestations en ergonomie. Cette certification d'entreprise « permet à un prestataire³⁵ :

- De voir ses compétences et son professionnalisme reconnus par un organisme tiers indépendant ;
- D'instaurer ou renforcer une relation de confiance avec ses clients ;
- De répondre plus facilement aux exigences du code des marchés publics qui reconnaît les certificats de qualification comme preuves de capacité des candidats (arrêté du 22 mars 2019) ;
- D'être mieux identifié en étant référencé sur l'annuaire OPQIBI ».

Cette qualification offre ainsi une sécurisation pour les donneurs d'ordre dans le choix de prestataires. Elle devient un levier pour répondre aux appels d'offres publics et privés, soulignant l'importance croissante des « labels » dans le processus de sélection des prestataires. La « Qualification OPQIBI Assistance en ergonomie » atteste que la prestation du prestataire repose à minima sur trois piliers³⁶ :

- Réaliser une **analyse ergonomique de l'activité** qui consiste à :

³² <https://www.artee.com/charte-de-deontologie/>

³³ http://ce2-ergo.fr/ergonome_junior_certifie/Criteres_EJC_en_vigueur.pdf

³⁴ <https://www.opqibi.com/page/l-opqibi>

³⁵ <https://www.opqibi.com/page/interet-des-qualifications-opqibi-pour-les-prestataires-d-ingenierie>

³⁶ <https://www.opqibi.com/nomenclature-fiche/2301>

- Mobiliser les connaissances scientifiques liées aux fonctionnements humains afin de prendre en compte les capacités et les limites cognitives, sensorielles, physiologiques, biomécaniques... des opérateurs ou des utilisateurs,
- Produire des connaissances factuelles sur le travail ou les usages, à partir de l'observation des situations réelles du terrain et des entretiens individuels ou collectifs,
- Appréhender et révéler les besoins liés à la variabilité et à la diversité des contextes spécifiques des situations de travail ou d'usages,
- Mettre en lien les logiques techniques, organisationnelles, économiques et sociales avec les situations de travail ou d'usage.
- Recourir à une **démarche de co-construction** qui engage l'ensemble des parties prenantes (concepteurs, décideurs, utilisateurs...) autour des questions de l'adaptation du projet à l'humain, et qui permette de :
 - Garantir la prise en compte « des besoins et des contraintes réels » de chacune des parties,
 - Sélectionner, modéliser et simuler les scénarii de travail ou d'usage, basés sur l'analyse ergonomique des situations réelles pour enrichir les prises de décisions,
 - Pronostiquer l'impact des hypothèses de transformations techniques et organisationnelles, en termes de santé et de performance,
 - Valider les pistes de solutions au plus proche de la réalité du terrain par des simulations (plans, réalité virtuelle, prototype...),
 - Garantir la synchronisation de l'expression des besoins utilisateurs avec les prises de décisions des différentes phases du projet,
 - Garantir la prise en compte des logiques utilisateurs aux différentes phases d'études, dans une perspective inclusive de la diversité des caractéristiques de la population cible.
- **Contribuer à l'ensemble du projet**, depuis les études de faisabilités jusqu'à la mise en œuvre, de manière à :
 - Décliner les principes directeurs du projet ou de la transformation en repères de conceptions opérationnels cohérents avec la réalité des usages,
 - Enrichir la rédaction du chapitre fonctionnel des cahiers des charges ou des programmes sur la base des scénarii d'usages identifiés par l'analyse ergonomique
 - Travailler avec les concepteurs pour adapter la définition des situations futures en termes de santé et de performance au travers de la conception des outils, des systèmes d'informations, de la définition des organisations, des caractéristiques de l'environnement physique...
 - Évaluer, après la mise en service des nouveaux espaces, des nouveaux outils et des nouvelles organisations, les effets des transformations du point de vue des conditions de travail et des usages.

La présente étude s'intéresse plus spécifiquement à **l'évolution des compétences des ergonomes** qui « conduisent des interventions, réalisent des études ou des recherches sur des problématiques, dans des domaines divers ³⁷ :

- La fiabilité et la performance des systèmes complexes, techniques et/ou organisationnels ;
- Les conditions de réalisation du travail, les conditions d'usage ;
- L'accompagnement des projets de conception d'espaces (de travail ou de vie), de process, de machines complexes, de systèmes informatiques ;
- Les actions liées à la santé, la prévention et à l'évaluation des risques professionnels ;
- L'insertion et le maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicaps ;
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation ;
- L'intégration des facteurs humains dans les industries ou activités à risque ;
- La réalisation d'expertises ;
- La conception et l'utilisation de produits de consommation : automobile, logiciels et progiciels, sites Internet, etc. »

Selon la définition de l'OPIIEC, le **spécialiste en ergonomie** « conçoit et élabore des outils, systèmes ou services, intuitifs, simples d'utilisation, accessibles ou pratiques. Il étudie pour cela les situations réelles d'utilisation et propose des solutions d'usage adaptées, à des produits, des personnes, des environnements ou des contextes professionnels ». L'ergonome mobilise ainsi ses compétences pour répondre aux problématiques de travail dans les entreprises et/ou dans les situations d'usages.

Le tableau ci-après résume les macro-compétences et compétences attendues du spécialiste en ergonomie selon la fiche métier de l'OPIIEC. Ces blocs de compétences – confirmés par les entretiens conduits – sont explicités dans la seconde partie du rapport³⁸.

Macro-compétences	Compétences attendues
Animer une concertation	Organiser et animer des rencontres avec les parties prenantes
Mener et exploiter une analyse stratégique	Définir plusieurs options stratégiques, projeter leurs conséquences selon le contexte
Mener un diagnostic ou un test/essai technique	Piloter un processus de test/essai ou de diagnostic et synthétiser ses résultats
Participer aux projets de R&D de l'entreprise	Mettre en place une démarche R&D au sein de l'entreprise, selon les objectifs stratégiques
Dimensionner les moyens humains et matériels pour un projet ou un chantier	Préparer, adapter et organiser les aspects techniques ou logiciels nécessaires au projet ou au chantier
Mener un diagnostic environnemental	Délivrer un conseil technique et organisationnel sur la base du diagnostic

³⁷ Fiche métier ergonome, <https://ergonomie-self.org/>

³⁸ La seconde partie du rapport (2.3.) présente une analyse détaillée des compétences en développement et des compétences émergentes des ergonomes. Cette analyse s'appuie sur les entretiens conduits auprès des professionnels du secteur.

Se conformer aux normes et à la réglementation	Anticiper les conséquences des normes et de la réglementation et piloter leur bonne compréhension/application
Utiliser les outils bureautiques	Traiter des données avec des outils bureautiques (tableur, traitement de texte, présentation, support de communication...)
Créer et maintenir une relation client favorable	Adapter sa posture et l'organisation des échanges à la situation de travail
Innover et animer un processus d'innovation	Piloter le déploiement de solutions innovantes (pilote, déploiement etc.)
Collecter et exploiter les informations liées au projet	Délivrer une analyse synthétique et une préconisation
Intégrer les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales (HSE)	Adapter la mise en conformité des processus métiers par rapport aux règles HSE

Ainsi, l'**approche systémique** de l'ergonome lui permet de suggérer des changements pour améliorer les situations (ex. prévenir les risques tout en garantissant l'efficacité de l'entreprise). Ce spécialiste est mobilisé en amont des projets, lors des étapes de conception, ou en aval, en vue de transformer des situations existantes. Son intervention, adaptée aux contextes d'intervention, est structurée autour des étapes suivantes³⁹ :

1. **Analyse de la demande des interlocuteurs** : analyse des indicateurs, enjeux et attendus pour adapter les modalités d'intervention ;
2. **Réalisation d'un diagnostic global sur les situations de travail ou d'usage** : compréhension des liens entre un problème de santé, de sécurité de dysfonctionnement ou d'efficacité avec les caractéristiques d'une situation de travail ou d'usage (tâches, moyens, organisation ou environnement de travail) ;
3. **Proposition de plans d'actions** : recommandations portant sur des outils, les spécifications d'équipements, les espaces de travail, l'organisation des tâches, la formation, la définition d'indicateurs, etc. ;
4. **Contribution à la recherche de solutions** : élaboration des caractéristiques des situations de travail ou d'usage futures et définition des solutions en co-conception avec les managers, ingénieurs, représentants des utilisateurs ;
5. **Accompagnement à la mise en place de solutions** ;
6. **Evaluation des transformations.**

³⁹ Fiche métier ergonome, <https://ergonomie-self.org/>

A titre d'illustration, l'enquête conduite dans le cadre de cette étude – enrichie des entretiens qualitatifs menés auprès d'ergonomes – illustre que professionnels réalisent principalement des prestations d'analyse des conditions de réalisation du travail et des conditions d'usage. Cette première étape n'est pas toujours suivies des étapes d'accompagnement à la mise en œuvre des solutions ou à l'évaluation des transformations post-intervention.

Répartition des principaux domaines d'interventions actuels des spécialistes en ergonomie

Source : enquête en ligne ; 186 répondants ; retraitement Katalyse



1.2. DEFINITION ET PRINCIPES DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail. Elle répond à des enjeux humains, juridiques, sociaux et financiers⁴⁰. Les principes généraux de la prévention des risques professionnels sont explicités afin de comprendre les principaux domaines d'intervention des consultants en risques professionnels, et la diversité des profils qui peuvent exercer ce métier.

1.2.1. PRINCIPES GENERAUX DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Conformément au code du travail, il **incombe aux entreprises d'assurer la préservation de la santé de leurs salariés**, en prenant des mesures pour améliorer les conditions de travail et les processus de production afin de prévenir les risques. Les autorités publiques soutiennent les démarches des entreprises en mettant en place une réglementation et une politique de prévention. Tout employeur est en effet soumis à une obligation légale de mettre en place toutes les actions ou mesures pour protéger ses salariés des risques professionnels (article L 4121- 3 du Code du travail⁴¹). Cette démarche s'appuie sur le **document unique d'évaluation de l'ensemble des risques professionnels** (DUERP). Les employeurs y consignent le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés leurs salariés.

Il existe **trois niveaux de prévention**⁴². La démarche doit intervenir dans ces trois champs :

- La **prévention primaire** vise à agir sur les facteurs de risques en amont pour réduire les risques, voire supprimer les facteurs de risque. Il s'agit d'une approche préventive de la prévention des risques professionnels. Cette approche préventive se matérialise par une étape d'évaluation des risques, un diagnostic approfondi des situations de risques et l'élaboration d'un plan d'actions pour les réduire et les supprimer.
- La **prévention secondaire** consiste à agir sur les conséquences des risques pour les limiter. Elle vise un double objectif : prévenir les dommages et apprendre à gérer les risques. Cette approche s'appuie sur des actions de sensibilisation et de formation des entreprises/organisations et salariés concernés.
- La **prévention tertiaire** agit sur les dommages pour éviter la récurrence du risque. Il s'agit d'une approche curative dont les actions menées consistent à limiter les conséquences d'un risque survenu et de favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs concernés.

L'évaluation des risques professionnels respecte ainsi les **principes généraux de la prévention**. Cette démarche de prévention s'appuie sur 9 grands principes qui régissent l'organisation de la prévention (article L4121-2 du code du Travail) :

1. **Éviter** les risques ;

⁴⁰ Source : INRS

⁴¹ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893923

⁴² <https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/mon-quotidien-au-travail/sante-et-securite-au-travail/la-prevention-des-risques-professionnels>

2. **Évaluer** les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. **Combattre** les risques à la source ;
4. **Adapter** le travail à l'Homme afin de limiter le travail monotone et le travail cadencé ;
5. **Tenir compte** de l'état d'évolution de la technique ;
6. **Remplacer** ce qui est dangereux par ce qui n'est pas ou moins dangereux ;
7. **Planifier** la prévention en intégrant les différents aspects (sociaux, équipements, organisation) ;
8. **Prioriser** les mesures de protection collective aux mesures individuelles ;
9. **Donner les instructions** appropriées aux salariés.

L'employeur est chargé de **recenser et classer les risques propres** à son entreprise. La démarche présente des spécificités selon la taille de l'entreprise (seuil des entreprises de moins de 50 salariés, des entreprises de 50 à 299 salariés et des entreprises de 300 salariés et plus)⁴³. En vue d'identifier et de prioriser les actions de prévention à mettre en œuvre plusieurs acteurs interviennent aux côtés de l'employeur :

- Les salariés en charge des activités de protection et de prévention des risques professionnels au sein des entreprises (ex. responsables HSE, animateur HSE, assistant de prévention dans la fonction publique territoriale, etc.) ;
- Le Comité Social Economique (CSE) ;
- Les ressources humaines ;
- Le service de prévention et de santé au travail auquel l'entreprise adhère.

Les pouvoirs publics accompagnent les démarches des entreprises au travers plusieurs organismes paritaires qui œuvrent à des échelles nationales, régionales et/ou plus locales. A titre d'illustration :

- Les organismes de sécurité sociale (ex. Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), Caisse Centrale de la MSA) mettent en place des actions d'information et de prévention des risques professionnels en complément de leur contribution dans la réparation des accidents identifiés comme d'origine professionnelle.
- Les **organismes de prévention** (ex. ANACT) et l'**institut national de recherche et de sécurité** (INRS ; association sous l'égide de la CNAM), proposent et diffusent des instruments d'études et d'analyses, selon les secteurs d'activité, en vue de maîtriser les risques au sein des entreprises.
- Les **services de prévention et de santé au travail** sont structurés sous la forme d'un service autonome initié par l'employeur ou d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) auquel adhère l'employeur⁴⁴. Leur périmètre d'activité est défini par un agrément, délivré pour 5 ans par les médecins inspecteurs du travail des Dreets.

43 <https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/quest-ce-que-le-document-unique-devaluation-des-risques-professionnels-duerp>

44 <https://www.inrs.fr/demarche/services-sante-travail/organisation.html>

Le schéma de la Cour des comptes⁴⁵ en annexes du document illustre la pluralité d'acteurs qui interviennent dans le cadre de la politique publique de la santé au travail des entreprises.

1.2.2. PRINCIPAUX DOMAINES D'INTERVENTION ET DONNEES CLES

Les professionnels qui exercent dans le champs de la prévention des risques professionnels (couramment appelés préventeurs) ont des profils très variés selon leurs formations et la nature de leur structure employeuse :

- Les préventeurs – ou **consultants en risques professionnels** selon l'appellation de l'OPIIEC – qui exercent au sein de cabinets de conseil spécialisés ou en tant qu'indépendants. Il s'agit de la **cible principale** de cette étude ;
- Les préventeurs travaillent **au sein d'entreprises privées** (dans l'industrie, le BTP, le secteur tertiaire...) ou de **structures publiques** (collectivités locales, ministères, milieu hospitalier...) et qui occupent une fonction de directeur / manager / animateur HSE ;
- Ainsi que les préventeurs qui pratiquent au sein de **structures de préventions** (ANACT, MSA, CARSAT, INRS...) ou en **services de santé au travail** (autonomes ou interentreprises).

Les préventeurs assurent des missions de diagnostic, de conseil et d'accompagnement des employeurs dans la mise en œuvre de leur politique de prévention des risques. Ils interviennent principalement dans la réalisation de diagnostic et/ou de sensibilisation sur la santé, la prévention et l'évaluation des risques professionnels. Leur rôle est d'assurer l'application du cadre réglementaire et des normes attenantes (ex. ISO 45001 Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail). Ils établissent des recommandations sur les mesures à déployer dans les entreprises et les organisations en matière de santé/sécurité/conditions de travail.

La mise en place des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) découle de l'application de la loi de modernisation sociale⁴⁶. Les IPRP sont des professionnels polyvalents aux profils variés (ex. psychologues du travail, ergonomes, toxicologues, formateurs, consultants en risques professionnels). Ces professionnels qualifiés se distinguent par leurs domaines de spécialités (ex. risques psychosociaux, risques chimiques, gestion de crise, handicap, etc.) acquis à l'issue d'une formation diplômante ou d'une expérience professionnelle conséquente.

Le Code du travail distingue l'IPRP employé par le service de prévention et de santé au travail et l'IPRP externe⁴⁷.

- Les IPRP au sein des services de prévention et de santé au travail

En tant que membre de l'équipe pluridisciplinaire des services de prévention et de santé au travail interentreprises, l'IPRP participe à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Il travaille en étroite collaboration avec le médecin du travail du service.

- Les IPRP externes

Les IPRP externes sont des prestataires de services qui sont mobilisés lorsque l'employeur (entreprise privée, association, organisation publique...) ne dispose pas en interne de salariés

⁴⁵ <https://www.ccomptes.fr/system/files/2022-12/20221220-politique-prevention-sante-securite-travail.pdf>

⁴⁶ Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, dont le cadre d'action a été revu par la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à la réforme de la médecine du travail

⁴⁷ <https://www.inrs.fr/demarche/iprp/intervenant-prevention-risques-professionnels.html>

compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels. Ils peuvent également être mobilisés lorsque le service de prévention et de santé au travail ne dispose pas des compétences techniques nécessaires à son intervention. L'IPRP doit obligatoirement être enregistré auprès de la DREETS de sa région (article D.4644-6 du code du travail). Pour être enregistrés auprès d'une DREETS, les IPRP doivent répondre à l'une des qualifications suivantes⁴⁸ :

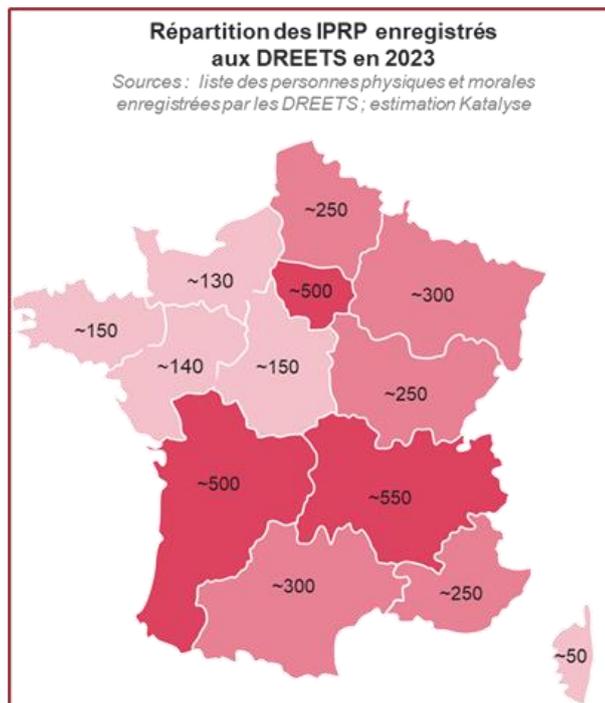
- Diplôme bac+2 dans les domaines de la santé, de la sécurité ou de l'organisation du travail ;
- Diplôme bac+3 ou bac+5 dans un domaine scientifique ou dans une discipline relevant des sciences humaines et sociales et liée au travail ;
- Expérience professionnelle supérieure ou égale à 5 ans (dans le domaine de la prévention des risques professionnels).

On recense plus de 3 500 IPRP enregistrés au DREETS de leurs régions respectives en 2023, en France hexagonale. Chaque région enregistre entre 130 et 550 IPRP sur leurs territoires, à savoir des personnes morales et des personnes physiques. Ces derniers sont enregistrés dans le domaine organisationnel et/ou le domaine technique. A titre d'illustration, les IPRP enregistrés dans le **domaine technique** réalisent des études de postes, rédigent le document unique (DUER), analysent les accidents de travail et les risques (ex. risques chimiques, risques biologiques, risques nucléaires, etc.), proposent des certifications QSE et sensibilisent / forment leurs clients sur la prévention des risques professionnels. Les IPRP enregistrés dans le **domaine organisationnel** proposent des prestations de prévention des risques professionnels et psychosociaux (accompagnement à la structuration d'un plan de prévention, formations, etc.), des prestations autour de la mise en œuvre d'une politique de qualité de vie au travail, ainsi que des accompagnements plus individuels (ex. bilan de compétences spécifique burn-out, accompagnement des dirigeants). Une majorité d'IPRP sont enregistrés dans le domaine technique et organisationnel.

Les profils des IPRP sont variés : des infirmiers de santé au travail diplômés de Master Santé Sécurité au travail, des psychologues cliniciens du travail diplômés du Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), des consultants QSE & SST dotés d'un diplôme d'ingénieur, des coachs professionnels certifiés ayant une formation initiale de niveau licence ou master en psychologie. Les personnes morales sont des organismes ou associations spécialisées intervenant en prévention des risques professionnels, des cabinets habilités pour la prévention des risques psychosociaux, ou encore des cabinets spécialisés en Ressources Humaines avec une offre de prestations autour de la prévention de la santé au travail et de promotion de la qualité de vie et des conditions de travail. On observe également des profils formés d'un master 2 en ergonomie (ex. diplômés du Master Ergonomie de la motricité de l'Université d'Orléans, Master parcours Ergonomie, Organisation et Espaces du Travail de Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, etc.).

⁴⁸INRS, Réseau IPRP France

La cartographie ci-dessous illustre la répartition des IPRP enregistrés aux DREETS en 2023 sur le territoire hexagonal.



La catégorie des « préventeurs externes » correspond plus spécifiquement au périmètre de la branche BETIC et au métier de « consultant en risques professionnels ». Selon la définition de l'OPIIEC le consultant en risques professionnels « permet au client de prévenir les différents types de risques liés à la situation de travail et d'améliorer la qualité de vie au travail ». Le tableau ci-après résume les macro-compétences et compétences attendues du consultant en risques professionnels selon la fiche métier de l'OPIIEC. Ces blocs de compétences – confirmés par les entretiens conduits – sont explicités dans la seconde partie du rapport⁴⁹.

Macro-compétences	Compétences attendues
Analyser et gérer les risques	Donner du sens aux mesures et accompagner les acteurs internes/externes impliqués
Intégrer les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales (HSE)	Adapter la mise en conformité des processus métiers par rapport aux règles HSE
Collecter et exploiter les informations liées au projet	Délivrer une analyse synthétique et une préconisation
Prioriser et hiérarchiser son activité	Hiérarchiser les activités selon leurs impacts, en lien avec le contexte
Actualiser ses connaissances et s'adapter	Créer des contenus actualisés et les diffuser auprès des équipes

⁴⁹ La seconde partie du rapport (2.3.) présente une analyse détaillée des compétences en développement et des compétences émergentes des consultants en risques professionnels. Cette analyse s'appuie sur les entretiens conduits auprès des professionnels du secteur.

Manager la connaissance	Concevoir une architecture de classification des connaissances exploitable selon les usages
Influencer et convaincre	Organiser et animer des rencontres avec les parties prenantes
Piloter la performance d'une organisation	Mettre en place les process de reporting adaptés aux types de décisions à prendre
Mener un audit ou test de conformité	Synthétiser des préconisations au regard des écarts de conformité
Communiquer efficacement	Adapter et rédiger un support de communication aux objectifs et au contexte
Faciliter les projets et transformations	Anticiper les points de difficultés avec les acteurs projet et réguler les relations selon le contexte

Comme indiqué précédemment, les consultants en risques professionnels ont des profils très variés selon leurs parcours de formation initiale. En se concentrant sur les **principales formations de niveau 7** (master, diplôme d'ingénieur, etc.) **évoquées par les professionnels interrogés** dans le cadre de l'étude, on relève les blocs de compétences suivants :

Nom de la formation	Bloc de compétences
MASTER QUALITE HYGIENE SECURITE RNCP - Fiche nationale	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre les usages avancés et spécialisés des outils numériques - Mobiliser et produire des savoirs hautement spécialisés Mettre en œuvre une communication spécialisée pour le transfert de connaissances - Contribuer à la transformation en contexte professionnel - Concevoir et mettre en œuvre un système de management Qualité Hygiène Sécurité Environnement - Définir et manager des projets QHSE en lien avec la stratégie de l'organisation - Piloter la transformation des processus de l'organisation - Accompagner l'organisation dans son management stratégique - Manager l'amélioration des performances de l'organisation
MASTER MENTION SANTÉ PUBLIQUE SPÉCIALITÉ SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL RNCP – Fiche nationale n° 34291 Focus sur le master de l'Université Sorbonne Paris Nord	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les méthodes et outils des métiers de la SST ; - Connaître et appliquer les procédures d'évaluation et de gestion des risques professionnels ; - Savoir mettre en place une veille réglementaire (santé, sécurité, environnement) et assurer son suivi ; - Savoir se positionner comme préventeur/trice dans un environnement de travail (secteur public et privé) et en comprendre les enjeux ; - Maîtriser les techniques de recherche documentaire et les principaux indicateurs de santé ; - Savoir rédiger et présenter des documents en SST accessibles aux différents partenaires et publics.
TITRE PSYCHOLOGUE CLINICIEN DU TRAVAIL CNAM	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse du travail et/ou des situations de travail individuelles ou collectives en matière de qualité du travail, d'efficacité, de santé et de santé mentale au travail - Comprendre et accompagner les transformations socio-techniques au travail (transformations digitales, espaces de travail...) - Structurer et réaliser une intervention en clinique du travail.

	<ul style="list-style-type: none"> - Instruire les questions du développement de la santé et/ou de la santé mentale au travail à partir du "terrain". - Construire et mettre en œuvre des actions de prévention auprès des CHSCT et des hiérarchies (cadres de proximité et managers) - Installer, développer et/ou renouveler les modalités du dialogue social pour développer la santé et/ou la santé mentale au travail
DIPLOME D'INGENIEUR SPECIALITE GESTION DES RISQUES CNAM	<ul style="list-style-type: none"> - Élaborer une politique globale de sécurité sanitaire dans les entreprises en référence au développement durable et en tenant compte des process de production, des risques et des incertitudes scientifiques - Exercer un leadership scientifique, technique et managérial - Analyser de façon critique des publications scientifiques sur les risques sanitaires - Réaliser des modélisations mathématiques et statistiques des risques - Mettre en place une veille scientifique et réglementaire - Choisir des outils appropriés de prévention primaire, secondaire et tertiaire - Motiver le management opérationnel - Analyser la conformité et auditer les performances - Inspecter et contrôler - Gérer des crises - Communiquer en tenant compte des incertitudes

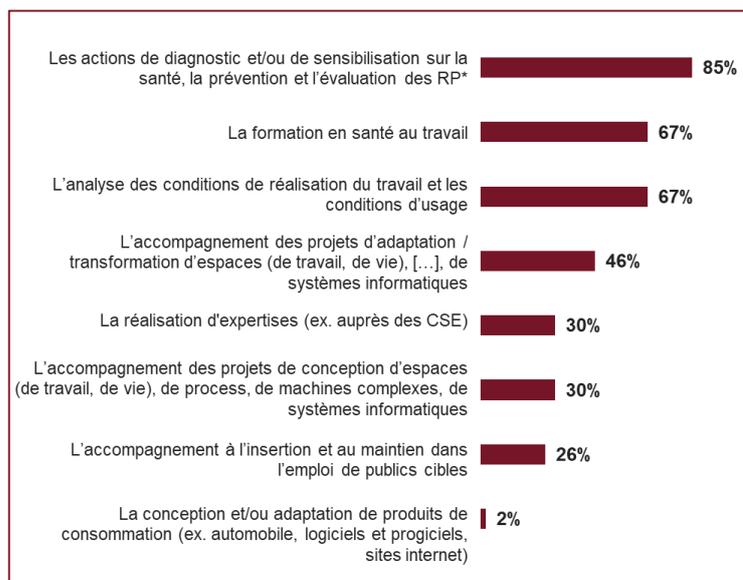
Le tableau ci-dessus souligne ainsi la **coloration des consultants en risques professionnels selon leur parcours de formation et le contexte d'exercice de leur fonction** (PME/PMI, grande entreprise, administration ou collectivité). Néanmoins, ces professionnels se rejoignent autour d'un socle commun de compétences :

- Maîtrise des méthodes d'évaluation et de gestion des risques professionnels
- Veille réglementaire et normative
- Accompagnement des transformations

L'enquête conduite dans le cadre de cette étude – enrichie des entretiens qualitatifs menés auprès de consultants en risques professionnels (dont des IPRP) – relève que les consultants en risques professionnels réalisent principalement des **prestations de diagnostic et/ou de sensibilisation sur la santé, la prévention et l'évaluation des risques professionnels**. Les actions de formations et de sensibilisation sont également au cœur de leurs activités (ex. actions de sensibilisation collective à la prévention auprès d'un public intérimaire, formations obligatoires sur les risques chimiques ou les risques d'incendie). Les consultants en risques professionnels participent aussi aux missions d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail du client (QVCT) l'accompagnant dans la définition d'une feuille de route.

Répartition des principaux domaines d'interventions actuels des consultants en risques professionnels

Source : enquête en ligne ; 46 répondants ; retraitement Katalyse



1.3.CE QU'IL FAUT RETENIR

1

- ▲ **L'ergonomie** repose sur une compréhension approfondie du fonctionnement de l'Homme et évolue en réponse à la complexité croissante du monde du travail, à l'émergence de nouvelles formes d'organisations, ou encore, au développement de nouvelles technologies⁵⁰. **L'approche systémique de l'ergonomie** lui permet d'intervenir à différents stades des projets pour améliorer les situations de travail ou d'usage, prévenir les risques, etc. ; contribuant ainsi à l'efficacité globale des organisations.
- ▲ Les professionnels qui œuvrent dans le champs de l'ergonomie ont des **profils variés**, allant des spécialistes titulaires d'un diplôme universitaire de niveau 7 reconnu par la profession, à ceux qui s'intitulent « ergonome » par effet d'aubaine. **Trois outils disponibles sur le marché permettent** de distinguer les professionnels qui répondent aux critères de formation reconnus par la profession : le « Titre Ergonome Européen® » et la certification « Ergonome Junior Certifié-e » - qui sont deux marques déposées – ainsi que la « Qualification OPQIBI Assistance en ergonomie » (certification d'entreprise reconnue par les organismes certificateurs).

2

- ▲ **La prévention des risques professionnels** vise à garantir la santé et la sécurité des salariés tout en favorisant le bien-être au travail. Les entreprises ont la responsabilité de mettre en place des mesures préventives, avec le soutien des autorités publiques, en application du Code du travail. L'évaluation des risques professionnels repose sur **9 principes fondamentaux** et bénéficie de l'accompagnement de plusieurs organismes paritaires.
- ▲ Les préventeurs, aux **profils également diversifiés**, assurent des missions de diagnostic, de conseil et d'accompagnement des employeurs. Ils veillent à l'application des normes et à l'amélioration des conditions de travail. La catégorie des « préventeurs externes » correspond plus spécifiquement au périmètre de la branche BETIC et au métier de « consultant en risques professionnels ». **Les consultants en risques professionnels**, regroupés autour de compétences communes, interviennent ainsi dans divers contextes professionnels pour prévenir les risques et améliorer la qualité de vie et les conditions de travail.

3

- ▲ Malgré les **différences notables entre les métiers** d'ergonome et de consultant en risques professionnels, l'un mobilisant des compétences pluridisciplinaires pour analyser les transformations des situations de travail et des usages, et l'autre évoluant dans un environnement régulé et normalisé, l'étude souligne la complémentarité de ces deux professions. Dans un contexte où les interventions sont de plus en plus complexes, la capacité à travailler en équipe devient déterminante, tant pour des sous-traitances spécialisées que pour des réponses collectives à des appels d'offres.

⁵⁰ L'approfondissement des principaux facteurs d'évolution est détaillé dans la seconde partie du document.

PARTIE 2. EVOLUTIONS A L'ŒUVRE SUR LE MARCHE ET ATTENTES CLIENTS

2.1.CONTEXTE GENERAL D'EXERCICE DES METIERS ET ANALYSE PESTEL

Avant d'analyser l'évolution des compétences des ergonomes et des consultants en risques professionnels, il est important de prendre de la hauteur sur la situation dans laquelle évoluent les entreprises du périmètre afin de :

- ▲ Contextualiser les échanges réalisés avec les entreprises, les experts et les clients du périmètre ;
- ▲ Développer une compréhension fine des tendances macroscopiques et de leurs impacts sur les activités des entreprises ;
- ▲ S'assurer d'une certaine exhaustivité des phénomènes pris en compte dans l'analyse.

Les tendances les plus impactantes sur les activités des ergonome et des consultant en risques professionnels a été obtenue grâce au croisement de l'analyse des données bibliographiques à disposition et des échanges issus des entretiens avec les professionnels du secteur et les clients.

2.1.1. TENDANCES A L'ŒUVRE SUR LE MARCHE DE L'ERGONOMIE ET DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



Principaux facteurs sur le domaine « politique et légal »

- ▲ **Renforcement des politiques de prévention de la santé au travail**

Le cadre légal et réglementaire lié à la prévention de la santé au travail et la protection des risques psycho-sociaux a connu plusieurs évolutions notables en France ces dernières années. Le Plan National de Santé au Travail – qui est révisé tous les 5 ans depuis 2004 – fixe les grandes orientations liées à la santé au travail. Le **Plan Santé au Travail 2021-2025**⁵¹ met l'accent sur la prévention des risques primaires, la promotion de la Qualité de vie et des Conditions de travail (QVCT), la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS), ou encore l'accompagnement des transitions professionnels face aux évolutions du monde du travail (ex. accompagnement du télétravail, de la digitalisation des activités).

Aussi, ces dernières années, les **obligations des employeurs en matière de prévention des risques se sont renforcées** :

- Par exemple, la loi n°2015-994 du 17 août 2015⁵² a introduit des mesures visant à renforcer la prévention des risques psycho-sociaux au travail. Elle a élargi les consultations du comité d'entreprise aux questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Cela a permis d'impliquer davantage les représentants du personnel dans la prévention et la gestion des risques psycho-sociaux au sein des entreprises.

51 <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pst4.pdf>

52 <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000031046061>

- La loi travail du 8 août 2016⁵³ impose la définition d'un plan de prévention des risques professionnels, d'un document unique d'évaluation des risques (DUER), des actions d'information et de formation.
- La réforme de la tarification des accidents du travail (2019) introduisant une nouvelle méthode de calcul des cotisations patronales d'assurance accidents du travail et maladies professionnelles⁵⁴.
- La loi du 2 août 2021⁵⁵ renforce la prévention en santé au travail (ex. archivage et conservation du DUERP : dépôt dématérialisé sur un portail numérique national depuis le 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises ≥ 150 salariés ; au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024 pour les autres). De son côté, le CSE (comité social économique) joue un rôle renforcé aux côtés des représentants du personnel (ex. : consultation du CSE par l'employeur sur le document unique d'évaluation des risques professionnels).

Les **normes et directives internationales** jouent également un rôle crucial dans l'encadrement et l'amélioration de la santé au travail. Parmi ces normes, l'ISO 45001, émise en 2018, se distingue en établissant des exigences claires pour la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail. Cette norme fournit un cadre structuré permettant aux organisations de gérer de manière efficace les risques liés à la santé et à la sécurité de leurs travailleurs, favorisant ainsi un environnement de travail plus sûr et plus sain. Les directives d'accessibilité du contenu web (WCAG⁵⁶) représentent une autre initiative importante visant à promouvoir la santé au travail, en particulier pour les personnes en situation de handicap. Ces directives sont conçues pour garantir que les outils numériques, tels que les sites web et les applications, sont accessibles à tous. En France, la Loi de 2005 sur l'accessibilité numérique constitue un cadre juridique essentiel qui impose aux entreprises et aux organisations publiques de rendre leur contenu numérique accessible à tous, contribuant ainsi à promouvoir l'inclusion et l'égalité des chances dans le milieu professionnel.

Certaines évolutions réglementaires concernent **un secteur d'activité en particulier**. La réglementation environnementale RE2020⁵⁷, par exemple, vise à encadrer la construction neuve selon des critères environnementaux. L'objectif est de tendre vers la neutralité carbone du secteur à horizon 2050. Cette réglementation participe également à encadrer les conditions de travail du BTP en tenant compte des enjeux du dérèglement climatique sur la conduite des chantiers (vivre dans un lieu de vie et de travail adapté aux conditions climatiques future⁵⁸).

▲ Transformation des modèles de prescriptions

Les **politiques de subvention des organismes de prévention** sont corrélées aux politiques publiques de santé au travail. Des aides financières destinées aux entreprises incitent à investir dans des solutions adaptées à leur activité. Par exemple :

- Le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail⁵⁹ (FACT) : ce dispositif d'aide publique est géré par l'ANACT, par délégation du Ministère du travail. Il propose par

53 Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

54 <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/>

55 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043884445>

56 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/fr/policies/web-accessibility-directive-standards-and-harmonisation>

57 <https://www.ecologie.gouv.fr/>

58 <https://www.batir-ensemble.fr/nouvelle-reglementation-re-2020/#:~:text=Permettre%20aux%20occupants%20de%20vivre,du%20fait%20du%20changement%20climatique.>

59 <https://www.anact.fr/services/fact>

exemple aux entreprises des subventions plafonnées à 1 000 € TTC /jour avec 15 jours maximum d'intervention ;

- Le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) : ce fonds géré par la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la CNAM vise à financer des initiatives variées, allant des démarches de prévention en entreprise aux actions de reconversion pour les travailleurs exposés à ces risques. Il est doté de 30 millions d'euros en 2023 et de 200 millions d'euros en 2024⁶⁰ ;
- La subvention « TMS Diagnostic et Formation » de la CARSAT pour les entreprises de moins de 50 salariés⁶¹ ;
- Les solutions sur catalogue proposées par l'AGEFIPH⁶². Ces prestations tarifées proposent par exemple 8 jours d'intervention en entreprise pour travailler sur l'aménagement de postes.

Si ces subventions encouragent les entreprises et organisations à recourir à des prestations en ergonomie ou en prévention des risques professionnels, elles conditionnent les leviers d'interventions des professionnels du secteur. Les ergonomes et consultants en risques professionnels interrogés dans le cadre de l'étude indiquent être de plus en plus contraints de respecter le budget d'intervention défini par les organismes de prévention. Certains des acteurs interrogés envisagent ainsi de diversifier leurs activités pour limiter leurs dépendances aux prestations conditionnées⁶³.

On constate la **montée en puissance des services de prévention et de santé au travail** en conséquence de la loi Santé au travail du 31 mars 2022 et de l'obligation de la certification des services⁶⁴. Une offre de prestations « socles » a été définie par cette nouvelle loi. Il s'agit d'une base commune des actions et services qui peuvent être rendus aux entreprises adhérentes. Les cibles prioritaires de ces services demeurent les entreprises démunies de ressources internes en santé-sécurité au travail (TPE-PME principalement). Par ailleurs, une offre complémentaire, au-delà de « l'offre homogène et obligatoire », peut être proposée par les services. Ces prestations marchandes proposées aux adhérents sont fixées par une grille tarifaire spécifique.

Aussi, les **missions des équipes de prévention internes aux services sont redéfinies** et s'organisent autour de 3 principales missions⁶⁵ :

- Élaboration systématique d'une « fiche d'entreprise » dans l'année de l'adhésion et mise à jour à minima tous les 4 ans. Cette fiche peut constituer pour les TPE-PME la base du document unique (DUERP) ;
- Accompagnement à la demande de l'adhérent (ex. évaluation des risques, rédaction et la finalisation du DUERP en mobilisant des logiciels d'évaluation des risques tels que OIRA ou Seirich) ;
- Réalisation d'une action de prévention primaire au moins tous les 4 ans pour chaque adhérent.

⁶⁰ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/le-fonds-d-investissement-dans-la-prevention-de-l-usure-professionnelle-dote-de>

⁶¹ <https://les-aides.fr/aide/aREf3w/carsat/subvention-tms-diagnostic-et-formation.html>

⁶² L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph – janvier 2023

⁶³ Partie 2.2.2 : Perception des entreprises interrogées et priorités stratégiques

⁶⁴ Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises

⁶⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045653570>

La charge de travail des services de prévention et de santé au travail est amenée à augmenter selon les experts interrogés dans cette étude, en raison de leur réorganisation et de l'évolution de leurs missions (des missions plus courtes, devant respecter le cadre de la certification). Ces derniers peuvent donc être amenés à mobiliser des **préventeurs extérieurs** lorsque les services n'ont pas la capacité de répondre aux demandes. Le décret cité précédemment indique les conditions de mobilisation de préventeurs extérieurs et les disciplines qui peuvent être couvertes par ces derniers (bruit-éclairage-vibrations, TMS, risque chimique, ergonomie, RPS, organisation du travail).

Les **organismes de prévention et de santé au travail interentreprises** se développent également. Il s'agit d'associations organisées en secteurs géographiques professionnels ou interprofessionnels qui sont financées uniquement par les cotisations des entreprises adhérentes et composées de médecins du travail, IPRP, infirmiers, etc. (ex. Association MEdecine Bâtiment – AMEBAT, Médecine Travail Professions Libérales – MTPL).

Enfin, un questionnement sur les risques de la **privatisation du marché de la santé** s'observe au sein des professionnels qui ont été interrogés dans cette étude. Les compagnies d'assurances et mutuelles développent, en effet, des services autour de la prévention des risques (ex. développement de plateformes numériques offrant un diagnostic flash de l'entreprise pour « découvrir son niveau de risque en quelques minutes »). Certains professionnels interrogés craignent une prise de parts de marchés des compagnies d'assurances et mutuelles.

Principaux impacts de ces évolutions pour les ergonomes et les consultants en risques professionnels :

Le marché accessible aux ergonomes et aux consultants en risques professionnels est – pour partie – corrélé aux évolutions réglementaires en matière de prévention des risques professionnels. Les cabinets interrogés soulignent la prise de parts de marché des services de prévention et de santé au travail (prestations « gratuites » via les cotisations) et les conséquences des subventions plafonnées sur les budgets des clients. Certains doivent « redoubler d'efforts » pour adapter leur démarche commerciale en exposant les « bons arguments » afin de « convaincre les entreprises » de l'intérêt de faire appel à un cabinet. Les entretiens menés partagent ainsi le fait que la **communication est un levier important** pour permettre une meilleure visibilité, sur le marché, des expertises détenues, d'une part, par les ergonomes et, d'autre part, par les consultants en risques professionnels.

Principaux facteurs sur le domaine « économiques »



▲ Crises à répétition et contexte inflationniste

La situation post crise sanitaire a entraîné une vigilance accrue et des investissements massifs sur la santé au travail. Néanmoins, le contexte géopolitique actuel complexe et incertain, couplé au contexte inflationniste⁶⁶ tendu avec une hausse des prix de l'énergie (+2% en 2023 selon l'Insee⁶⁷) et des difficultés d'approvisionnement affectent les capacités d'investissements des entreprises et des organisations publiques⁶⁸. Le recours à des prestations de conseil externes en ergonomie ou en prévention des risques professionnels en est donc impacté selon les professionnels interrogés dans le cadre de l'étude. Les entreprises – notamment les TPE-PME – se limiteraient à leurs obligations légales⁶⁹.

▲ Complexité des services attendus et accroissement de l'intensité concurrentielle

Bien que le nombre d'accidents du travail ait diminué au cours des dernières années (quelques 600 000 accidents du travail enregistrés en 2021 contre plus de 650 000 en 2009⁷⁰), **certains risques se sont renforcés et la prise en compte d'autres est devenue plus complexe**. C'est notamment le cas des troubles musculosquelettiques (TMS) et des risques psychosociaux⁷¹ (RPS). Le récent rapport de Santé publique France⁷² souligne que les principales maladies à caractère professionnel (MCP) signalées entre 2012 et 2018 sont les troubles musculosquelettiques (facteurs biomécaniques : mouvements répétitifs, posture, etc.) et la souffrance psychique (facteurs organisationnels, relationnels et éthiques). Si de nouvelles formes d'organisations du travail se développent (cf. émergence de nouveaux modèles économiques⁷³), les besoins d'accompagnement des clients augmentent également. Au travers les entretiens menés auprès des clients du secteur, on constate le développement des réflexions des entreprises et des organisations autour de la définition d'une **politique Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)** et/ou de la mise en œuvre d'une démarche RSE. La QVCT renvoie aux conditions et aux caractéristiques du travail qui contribuent à la motivation, la performance et la satisfaction au travail⁷⁴. Cette démarche est perçue comme un trait d'union entre les enjeux économiques et le progrès social, et un levier pour prévenir des situations dégradées. Ce levier est exploré par les entreprises pour renforcer leur marque employeur, communiquer autour de leurs valeurs, et ainsi tenter de pallier les problématiques de tensions croissantes dans tous les secteurs d'activité⁷⁵.

Or, une pluralité de prestataires propose des accompagnements en la matière (ex. cabinets de conseil en management proposant des prestations sur la définition de politiques QVCT ou la mise

⁶⁶ En 2023, le taux d'inflation est de 4,9%, contre 5,2% en 2022 et 1,1% en 2019. Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2122401>

⁶⁷ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7633216#titre-bloc-6>

⁶⁸ Le déficit public atteint 4,7 % du produit intérieur brut, selon la publication de l'Insee de mai 2023 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7623628>

⁶⁹ Le recours à la perception des clients est détaillé dans la partie 2.2.1

⁷⁰ Données Cours des comptes d'après Cnam-DRP

⁷¹ La notion de risques psychosociaux désigne « des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendré par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

⁷² <https://www.santepubliquefrance.fr/presse/2023/troubles-musculo-squelettiques-et-souffrance-psychique-maladies-a-caractere-professionnel-les-plus-frequeemment-signalées-et-en-augmentation>

⁷³ Détaillé dans le paragraphe sur les facteurs sociaux et sociétaux

⁷⁴ « Bien-être et qualité de vie au travail, risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ? », revue Hygiène et sécurité au travail, n°242, 2016

⁷⁵ [https://publications.banque-france.fr/quelles-difficultés-de-recrutement-les-entreprises-françaises-sont-elles-confrontées#:~:text=1%20Un%20march%C3%A9%20du%20travail,plus%20de%20quinze%20ans%20\(cf.](https://publications.banque-france.fr/quelles-difficultés-de-recrutement-les-entreprises-françaises-sont-elles-confrontées#:~:text=1%20Un%20march%C3%A9%20du%20travail,plus%20de%20quinze%20ans%20(cf.)

en place du télétravail). Aussi, l'intensité concurrentielle augmente sur le marché selon les acteurs interrogés. Ces évolutions nécessitent une réelle **adaptation des équipes**. La formation des ergonomes et des consultants en prévention des risques est l'un des premiers leviers mobilisé par les cabinets interrogés.

Principaux impacts de ces évolutions pour les ergonomes et les consultants en risques professionnels :

- Le marché de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels est dépendant de **4 principaux facteurs** :
 - Le contexte économique ;
 - Les évolutions réglementaires et légales ;
 - Les stratégies de subvention des prescripteurs ;
 - La visibilité des spécialistes auprès des clients.
- La situation actuelle impacte directement la **structure de prix des cabinets**. Ces derniers soulignent en effet une baisse de leurs marges dans un contexte de réduction des prix des prestations. On observe plusieurs leviers entrepris par les professionnels du secteur pour contourner ces enjeux impactant leur activité et leur politique de formation :
 - Développer des offres à destination de différents secteurs et/ou taille d'entreprises, en adressant par exemple des grandes entreprises avec une capacité financière plus importante ;
 - Elargir leur offre de prestations à la QVCT ou la RSE pour diversifier leur activité ;
 - Mener des expérimentations, en interne, pour mieux accompagner en externe leurs clients (ex. expérimentation de la semaine des 4 jours par certains cabinets interrogés pour pouvoir conseiller les clients envisageant de le mettre en place) ;
 - Collaborer avec d'autres spécialistes pour mieux prendre en compte les conséquences globales d'une recommandation sur l'organisation et son environnement. On observe la création de réseaux professionnels de partenaires-experts (ex. de partenaires mobilisés : facilitateur visuel, designer/UX designer, géographe) ;
 - Œuvrer collectivement pour structurer le secteur et lui permettre de gagner en lisibilité (cf. actions des associations et syndicat représentatifs à travers l'ORME par exemple).



Principaux facteurs sur le domaine « social / sociétal »

▲ Evolution démographique des populations au travail

L'évolution démographique des populations au travail est liée à la pyramide des âges. La **population active française vieillit** du fait de l'allongement de la durée des études et de la durée au travail une fois en activité. Selon les données de l'Insee, la scolarisation à 25 ans est passée de 11,5% en 2000 à 13,8% en 2021 (soit une hausse de 2,3 points en plus de 10 ans⁷⁶). De même, avec la récente réforme des retraites de 2023, l'Insee estime que le taux d'activité projeté à l'horizon 2070 des personnes âgées de 55 à 69 ans serait rehaussé de 4,5 points par rapport aux projections de 2022⁷⁷.

Les professionnels interrogés soulignent également un **changement dans le rapport du travail** des collaborateurs. Ces derniers recherchent un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle. L'épanouissement personnel, la quête de sens et de valeurs semblent davantage guider les choix professionnels des actifs⁷⁸.

▲ Développement de nouvelles formes d'organisation du travail

La tertiarisation de l'économie et des emplois se poursuit avec le développement des activités de services⁷⁹. Le secteur industriel est également concerné par ces évolutions organisationnelles. On observe notamment une augmentation de la proportion de cadres par rapport aux ouvriers et aux techniciens⁸⁰. Aussi, les **transformations organisationnelles** s'accroissent. Les travaux de prospectives réalisés par l'INRS en 2016⁸¹ soulignent – entre autres – le développement de la sous-traitance (de capacité et de spécialité), le déploiement des systèmes de management par la qualité, la généralisation de la production en « flux tendu », l'émergence de grands groupes de services, l'automatisation croissante des activités (influence des nouvelles technologies de l'information et de la communication), l'apparition de nouvelles formes d'emplois.

Plus récemment, on observe le phénomène d'ubérisation (forme d'externalisation du travail) qui s'étend à l'ensemble de l'économie⁸². Les plateformes diminuent le coût du travail en transférant aux travailleurs le risque économique et social habituellement assumé par l'employeur. Ces nouvelles formes d'organisation du travail participent à **l'érosion du lien social** au sein des collectifs de travail. Ce désengagement est matérialisé par l'augmentation du turn-over, des arrêts-maladies et de l'absentéisme⁸³. L'allongement de la durée de vie au travail a tendance à cristalliser les tensions et implique des aménagements nécessaires. Aussi, ces facteurs de transformation impliquent une **adaptation des pratiques managériales**. Les organisations deviennent plus « agiles⁸⁴ » pour s'adapter de façon réactive aux changements et mieux anticiper les nouvelles tendances. Les

⁷⁶ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7666839?sommaire=7666953#tableau-figure1>

⁷⁷ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456937?sommaire=7456956#:~:text=En%20tenant%20compte%20de%20la,activit%C3%A9%20at%20teindrait%2010%2C9%20points.>

⁷⁸ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/assises_du_travail_-_rapport_des_garants.pdf

⁷⁹ Fin 2021, 49% des personnes en emploi en France (hors Mayotte) sont salariés du tertiaire marchand ; source Insee <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456879?sommaire=7456956>. La tertiarisation de l'économie française est argumentée dans le dossier « La tertiarisation de l'économie française et le ralentissement de la productivité entre 1978 et 2008 » de Amandine Schreiber et Augustin Vicard, Insee et Dares.

⁸⁰ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6453692?sommaire=6453776#tableau-figure2>

⁸¹ « Les évolutions marquantes du monde du travail au cours des 25 dernières années », revue Hygiène et sécurité du travail, n°243, juin 2026

⁸² « L'ubérisation de la société : quel impact des plateformes numériques sur les métiers et l'emploi ? », Sénat, 2021

⁸³ Article « L'absentéisme en entreprise est au plus haut », Les Echos, 2023

⁸⁴ Agile Manifesto (2001) définissant les 13 principes du management agile.

professionnels et experts du secteur interrogés dans le cadre de l'étude constatent, par exemple, une accélération du travail collaboratif, à distance ou en réseau (exemple : développement du flex office et du coworking⁸⁵).

Les **transformations organisationnelles** évoquées précédemment peuvent entraîner des **conséquences directes sur la santé et la sécurité au travail**. Des enquêtes ont été menées par les pouvoirs publics pour les mesurer. Par exemple l'enquête « Conditions de travail » de la Dares publiée en 2016 souligne que 43% des salariés interrogés déclarent au moins un changement au cours de l'année, et 63% d'entre eux indiquent ne pas avoir été consultés lors de ce changement. Les professionnels interrogés s'accordent également sur **les impacts du déploiement à « grande échelle » du télétravail**. Ces derniers observent une **accentuation de la sédentarité** des actifs de toutes les générations⁸⁶. De même, la pénibilité physique de certaines activités, comme les services de livraisons « ubérisés », questionnent les autorités publiques⁸⁷.

Principaux impacts de ces évolutions pour les ergonomes et les consultants en risques professionnels :

- Les professionnels de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels interrogés dans le cadre de l'étude développent leurs **connaissances scientifiques et compétences contextuelles** pour adopter une approche systémique des situations de travail tenant compte des dimensions physiologiques, psychologiques, psychosociales et cognitives. Par exemple :
 - Ils étendent leurs connaissances en chronobiologies pour analyser l'impact des horaires de travail sur l'activité ;
 - Ils accroissent leurs connaissances des nouvelles technologies et de leurs impacts sur l'activité humaine (utilité, acceptabilité) ;
 - Ils adaptent leurs méthodes d'analyse pour développer une approche multifactorielle des TMS et mesurer scientifiquement les risques psychosociaux (stress, burn-out, harcèlement, surinvestissement...). Pour ce faire, ils cartographient les facteurs de RPS, évaluent le bien-être des collaborateurs au sein d'une organisation, déploient des méthodologies participatives, etc.
- Ainsi, selon les professionnels interrogés (entreprises et organismes de formation) de nouvelles opportunités d'interventions émergent sur le marché pour adapter ces situations de travail. Par exemple :
 - Accompagnement à la reprise professionnelle (ex. post burn-out) ;
 - Accompagnement pour le maintien en activité des seniors (« comment durer dans le temps ») ;
 - Structuration de démarches de QVCT ;
 - Formation dans le cadre d'expertises CSE (ex. formation de référents) ;
 - Sensibilisation de managers (ex. efficacité relationnelle).

⁸⁵ Article « Flex office : comment instaurer de la souplesse au bureau sans raideur », Les Echos, 2021

⁸⁶ Documenté par Santé publique France dans la revue littérature suivante : <https://www.santepubliquefrance.fr/determinants-de-sante/nutrition-et-activite-physique/documents/rapport-synthese/revue-de-litterature-sur-l-efficacite-des-interventions-pour-limiter-la-sedentarite-en-milieu-professionnel>

⁸⁷ « L'ubérisation de la société : quel impact des plateformes numériques sur les métiers et l'emploi ? », Sénat, 2021



Principaux facteurs sur le domaine « technologique »

▲ Accélération du mouvement de digitalisation des organisations

Selon les professionnels interrogés, l'accélération du mouvement de digitalisation des organisations est liée à la **pénétration de plus en plus rapide des nouvelles technologies** dans toutes les sphères de la société. En effet, l'usage du numérique tend à se banaliser et les impacts de « l'hyperconnexion » commencent à s'observer au sein des entreprises⁸⁸. L'intégration croissante des technologies numériques dans les organisations met en exergue l'enjeu de l'acceptabilité sociale et d'éthique de leur déploiement (complémentarité des interfaces hommes-machines, homme-système et partage d'autorité et de confiance).

Les modèles d'affaires se transforment en profondeur :

- Digitalisation croissante des process internes ;
- Intégration de la donnée dans toutes les fonctions de l'entreprise ;
- Développement du distanciel ou du travail nomade réorganisant les rythmes de travail ;
- Investissements massifs dans les outils numériques collaboratifs (solutions cloud, réseaux sociaux d'entreprise) ;
- Digitalisation des ateliers de conception et de production (exosquelettes, réalité virtuelle, blockchain, IoT, intelligence artificielle, 5G utilisés pour améliorer la productivité, métavers, etc.) :
 - Déploiement de la robotisation / automatisation des sites de production (usine du futur et industrie 4.0) ;
 - Déploiement des interfaces hommes-machines.

▲ Transformation des interactions humain-système

Le **déploiement des interfaces hommes-machines** impacte directement les activités humaines et les organisations de travail⁸⁹. Bien que de nouvelles conditions de réalisation des tâches et des missions se développent, ces transformations ne sont pas toujours favorables à l'inclusion (notamment pour les personnes ayant des besoins d'accompagnement spécifiques).

Principaux impacts de ces évolutions pour les ergonomes et les consultants en risques professionnels :

- Les professionnels de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels interrogés dans le cadre de l'étude soulignent que la **maîtrise du fonctionnement des outils numériques de base** devient indispensable pour conduire des prestations (outils de partage d'information, plateformes collaboratives, etc.). Ils se forment sur les **nouvelles tendances technologiques** et leurs impacts sur le travail et les usages. Exemples de thématiques de formation exprimés par les professionnels et les acteurs de la formation interrogés :
 - Inégalité des travailleurs face au télétravail ;
 - Problématiques d'éthique liée à l'utilisation de l'IA ;

⁸⁸ <https://www.inrs.fr/actualites/hyperconnexion-surconnexion.html>

⁸⁹ « Humains et Machines. Quelles interactions au travail ? », Conseil national du numérique, 2022

- Compréhension des interfaces hommes-machines ;
- Handicap et accessibilité numérique.
- De même, ils **adaptent leurs outils et méthodes d'analyse**. Par exemple :
 - Maîtrise des logiciels de CAO ;
 - Utilisation d'outils de réalité virtuelle ou augmentée pour modéliser des situations de travail ou d'usage ;
 - Pilotage de prestations 100% à distance (dans le cadre de formations notamment).



Principaux facteurs sur le domaine « environnemental »

▲ Poids grandissant de la RSE et des normes ESG (environnement, social et gouvernance)

Le **développement durable et social** est à l'origine de multiples transitions interdépendantes dans les organisations (transitions écologiques, sociales, organisationnelles et réglementaires). Les Objectifs de Développement Durable⁹⁰ (ODD) de 2015 fournissent un cadre. Ces transitions sont initiées pour être en conformité avec les évolutions réglementaires (ex. l'ISO 26000 sur la responsabilité sociétale des organisations), répondre aux attentes des clients et des collaborateurs. Elles sont également adoptées par volonté éthique (valeurs de l'organisation, valeurs personnelles / de l'équipe de direction). On observe sur le marché un ensemble d'indicateurs de performance (KPI) qui permettent de piloter un développement économique durable, « mieux aligné sur les enjeux environnementaux et sociaux »⁹¹.

Aussi, les professionnels de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels interrogés constatent que leurs clients intègrent de plus en plus les enjeux de durabilité et de soutenabilité dans leurs stratégies. Ces derniers sont en recherche d'**accompagnement global sur la QVCT et la RSE** au-delà de l'unique prévention des risques.

Principaux impacts de ces évolutions pour les ergonomes et les consultants en risques professionnels :

- Les pratiques professionnelles des ergonomes et des consultants en risques professionnels interrogés sont renouvelées pour y inclure la **thématique de la sobriété** et du **développement économique durable**. Par exemple certains des acteurs mobilisés intègrent accompagnent leurs clients dans l'intégration plus systématique des facteurs humains et de l'éco-conception dans les démarches de conception. Aussi, l'adoption d'une **approche systématique**, au cœur de la démarche ergonomique, participe à mieux appréhender les usages et les modes d'organisation en situation réelle.
- Les enjeux de QVCT et de RSE font partie des **principales priorités** des professionnels du secteur interrogés pour répondre aux attentes du marché (cf. sous-partie 2.1.2).

⁹⁰ <https://www.undp.org/fr/sustainable-development-goals#:~:text=Les%20Objectifs%20de%20d%C3%A9veloppement%20durable,la%20paix%20et%20la%20prosp%C3%A9rit%C3%A9>

⁹¹ « Réinventer la performance de l'entreprise au service de nos sociétés », Les Echos, 2023

En synthèse, les **macro-tendances** détaillées précédemment issues de l'analyse des principaux facteurs d'évolution du marché peuvent être regroupées en **3 grandes catégories** (« tendances cœurs ») qui entraînent **3 conséquences directes** sur les activités des ergonomes et des consultants en risques professionnels :



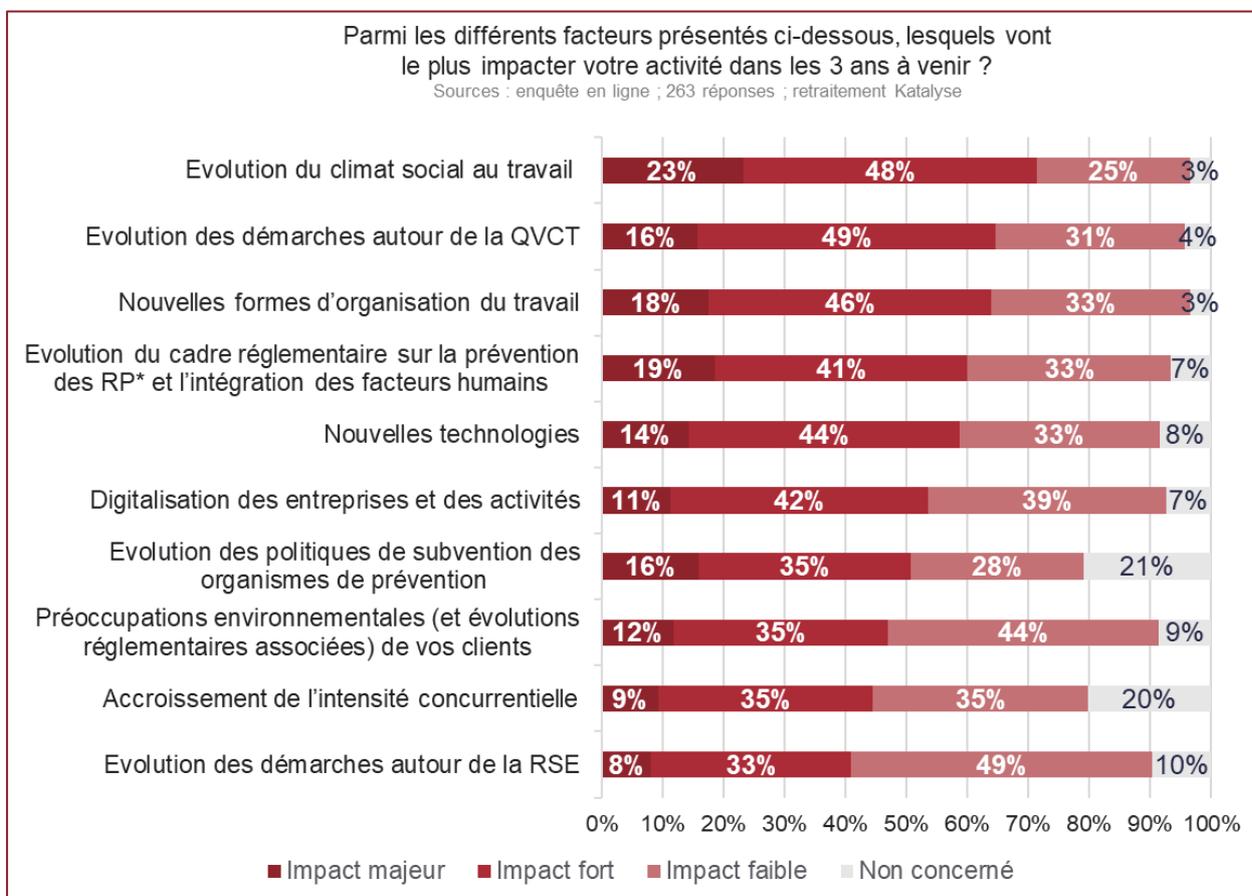
Aussi, si l'environnement du secteur de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels est **globalement favorable au développement** de l'activité des professionnels, des **efforts d'adaptation sont à fournir** pour 4 principales raisons :

- Bien que le contexte réglementaire et législatif soit incitatif, le **marché demeure régulé** par les pouvoirs publics (ex. : montant des subventions). Le risque de bascule du marché accessible reste élevé selon les orientations prises par les pouvoirs publics ;
- La **profonde transformation des modes de travail et d'organisation** semble propice au développement de solutions intégrées et durables ;
- L'**intensité concurrentielle plus marquée** nécessite une adaptation des méthodologies d'intervention et des prestations ;
- La **montée en compétences sur les thématiques émergentes** demeure déterminante pour diversifier les activités et les expertises, et ainsi développer de nouvelles cibles clients.

2.1.2. PERCEPTION DES ENTREPRISES INTERROGÉES ET PRIORITÉS STRATEGIQUES

Selon les acteurs de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels interrogés, **trois familles de facteurs** vont particulièrement impacter leur activité à horizon 3 ans :

- **Les facteurs sociaux** : près de 2 répondants sur 3 estiment que les transformations sociales et organisationnelles vont impacter leur activité au cours des 3 prochaines années. Ce constat est partagé lors des entretiens qualitatifs conduits. Le contexte social est effectivement confronté à de profondes mutations qui ont été détaillées dans la partie précédentes, et qui érodent le climat social au travail.
- **Les facteurs politiques et légaux** : le durcissement des obligations des employeurs est plutôt favorable à l'activité des professionnels du secteur. La transformation notable des modèles de prescription (subventions plafonnées, conditions d'interventions « délimitées », etc.) impacte le modèle économique de certains cabinets interrogés.
- **Les facteurs technologiques** : la digitalisation des activités s'accélère et l'usage du numérique tend à se banaliser dans les organisations de travail⁹². Le développement des nouvelles technologies (IoT, cobotisation dans les sites de production, etc.) impacte directement les usages et les collectifs de travail.



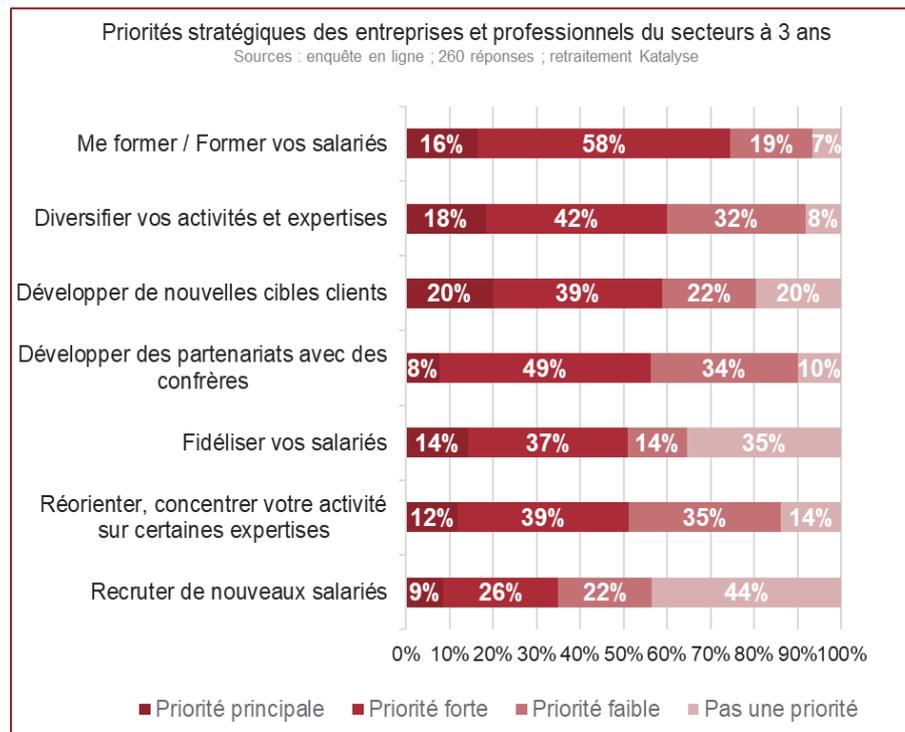
⁹² Principaux enjeux détaillés dans la partie 2.1.1.

En conséquence, **l'intensité concurrentielle** augmente et affecte particulièrement les cabinets de conseils interrogés :

- Les ergonomes mobilisés sont de plus en plus sollicités pour répondre à **l'enjeu de l'évolution du rapport au travail des collaborateurs** : la quête de sens dans le travail est de plus en plus exprimée au sein des entreprises. Le besoin de comprendre le décalage entre les attentes des employeurs et des collaborateurs (valeurs, missions, vision) est plus prégnant selon les acteurs interrogés.
- **L'évolution du cadre réglementaire** sur la prévention des risques professionnels et l'intégration des facteurs humains impactent directement les consultants en risques professionnels qui exercent au sein des cabinets interrogés. La redéfinition des missions des préventeurs internes aux services de prévention et de santé au travail impacte directement les parts de marché de ces cabinets.



En réponse aux évolutions sociétales, réglementaires et de marché, les entreprises sollicitées envisagent de poursuivre leurs investissements dans la **formation de leurs collaborateurs**. Il s'agit de leur principale priorité stratégique à 3 ans.



Le besoin de **formation continue** demeure fondamental pour appréhender la transition technique, organisationnelle et sociale qui s'opère sur le travail et les usages. Cette posture de veille active visant à analyser et à comprendre les impacts de ces mutations sur l'activité, les usages et les situations de travail est partagée par l'ensemble des professionnels du secteur mobilisés. La formation apparaît ainsi indispensable pour monter en compétences sur le digital et les technologies numériques (IA, modélisation 3D, etc.), la RSE, ainsi que les nouveaux modèles managériaux.

De même, la **diversification des activités et le développement de nouvelles cibles clients** restent déterminants pour les entreprises interrogées. Les cabinets cherchent en effet à :

- Faire évoluer leur modèle économique pour **palier la concurrence** grandissante sur le marché ;
- Développer des offres de formations pour **favoriser la récurrence des interventions** chez leurs clients ;
- Proposer de **nouveaux outils « pédagogiques et ludiques »** à disposition des clients pour répondre leur besoin de « coconstruction de solutions » ;
- Présenter de **nouvelles prestations**, notamment autour de la RSE pour intégrer les problématiques environnementales dans les prestations en plus des sujets de QVCT.

2.1.3. VERBATIMS

Ci-dessous, quelques verbatims issus des entretiens qualitatifs illustrant la perception des acteurs interrogés quant aux évolutions à l'œuvre sur le marché de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels.

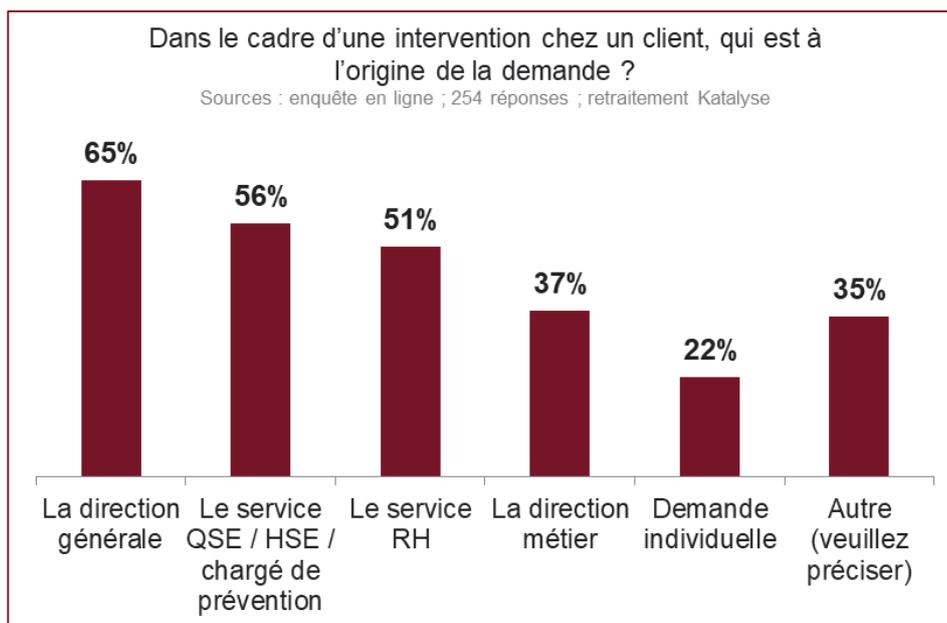


2.2.PROJECTION SUR LES BESOINS DES CLIENTS

2.2.1. RECOURIR A LA PRESTATION : CONTEXTE ET HABITUDES D'ACHATS DES CLIENTS

Les **motivations des clients**⁹³ pour solliciter des spécialistes en prévention des risques professionnels (consultants en risques ou ergonomes) sont principalement déterminées par le **cadre réglementaire incitatif**. Ces derniers mobilisent les professionnels du secteur par l'intermédiaire de prescripteurs (organismes de prévention, médecine du travail, etc.), et dans une moindre mesure en direct (exemple : sollicitation d'un cabinet identifié ou recommandé par un pair, réponse à une prospection ciblée d'un professionnel du secteur). L'enquête menée par la Dares en 2017⁹⁴ souligne toutefois que pour 52% des employeurs (tous effectifs) la **réputation de l'entreprise** est la motivation primordiale ou secondaire pour développer une politique de prévention. La **fidélisation du personnel** intervient en seconde position (47,2%) des motivations principales ou secondaires des employeurs sollicités lors de cette enquête. Aussi, la réponse aux obligations légales des employeurs n'est pas l'unique motif de recours aux spécialistes du secteur.

Les **stratégies des clients** de recourir à un spécialiste de l'ergonomie ou à un consultant en risques professionnels **sont diversifiées** et fortement corrélées à la taille de l'organisation, du secteur d'activité et des compétences requises⁹⁵. Le graphique ci-contre montre que la demande de prestation est effectuée plus de **6 fois sur 10 par la direction générale**. Si l'identification du besoin et la décision finale d'achat restent à la discrétion du chef d'entreprise/équipe de direction pour les TPE-PME, l'identification des besoins est plus généralement effectuée par les services RH, QSE, HSE des grandes entreprises. La décision finale d'achat de prestation revient néanmoins au service achats.



⁹³ Cette partie synthétise les entretiens qualitatifs conduits auprès de clients (rappel des moyens mobilisés en introduction).

⁹⁴ Enquête « Conditions de travail », Dares, 2017 https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/synthese.stat_no23_-_enquete_ct_volet_employeurs.pdf

⁹⁵ Les tendances et stratégies des entreprises selon leurs tailles et leurs secteurs sont détaillées dans la partie 2.2.2

Les **exigences des clients** quant à l'achat de prestations de services sont de plus en plus détaillées et cadrées, et s'inscrivent dans les critères d'achats de prestations intellectuelles. Ces derniers recherchent des entreprises structurées et s'attachent en particulier :

- A la solvabilité financière du prestataire ;
- Aux montants des prestations proposés ;
- Aux « références cautions » et plus largement à la réputation du cabinet ;
- Aux méthodes d'analyse et d'intervention présentées dans la proposition d'intervention.

Ces critères de choix relativement « généralistes » soulignent la **méconnaissance des clients** quant aux expertises spécifiques des ergonomes et des consultants en risques professionnels. L'entrée sur le marché de la prévention des risques et de l'ergonomie de professionnels dotés de stratégies commerciales plus « agressives » (exemple : designers d'espaces, cabinets spécialisés dans la performance industrielle, coachs) peut accentuer la confusion des clients.

2.2.2. TENDANCES ET STRATEGIES D'AVENIR DES CLIENTS

L'approche de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels est corrélée à la typologie des entreprises. La maturité des clients et les besoins exprimés sont en effet différents selon leurs tailles et leurs domaines d'activité.

▲ Maturité différente selon la taille des entreprises

- **Maturité des TPE-PME** (entreprises de moins de 250 salariés) :

La maturité des TPE-PME est relativement limitée. L'enquête menée par l'INRS en 2015⁹⁶ auprès des TPE (entreprises de moins de 11 salariés) par exemple illustre que la prévention est perçue sous l'angle financier par la direction. Ces dernières se limitent principalement aux obligations légales⁹⁷ par **manque de moyens** (absence de ressources en interne pour animer la politique de prévention) et **de connaissances** du « champ des possibles », à savoir l'ensemble des prestations proposées par les ergonomes et consultants en risques professionnels.

La demande de prestations des TPE-PME est généralement **corrélées aux subventions accordées** par les organismes prescripteurs (organismes de prévention). Par exemple, la subvention « RPS Accompagnement » de la CARSAT⁹⁸ permet le financement d'une prestation de diagnostic des facteurs de risques psycho-sociaux et d'accompagnement à la mise en œuvre du plan d'action. De même, « TMS Pros »⁹⁹ permet d'obtenir une subvention pour la réalisation d'un diagnostic qui vise à aider les entreprises de moins de 50 salariés à réduire l'impact des troubles musculo-squelettiques.

Selon les acteurs interrogés dans le cadre de l'étude, les TPE-PME recourent également à des prestations en ergonomie ou en prévention des risques professionnels par le concours des **actions collectives** portées par leurs organisations professionnelles.

⁹⁶ Enquête « Santé et sécurité ans les petites entreprises : quelles préventions ? », INRS, 2015

⁹⁷ L'article « Quels arguments pour convaincre ? Le cas des très petites entreprises » de l'INRS publié dans la revue Hygiène et santé du travail, n°251, juin 2018, synthétise la perception des dirigeants de TPE, les « obligations en matière de santé et de sécurité au travail [étant] souvent perçues comme des contraintes administratives (...) se résumant à l'obligation d'adhésion à un service de santé au travail et à l'obligation de disposer d'un DUER »

⁹⁸ « RPS Accompagnement » : <https://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/aides-financieres/subventions-nationales/rps-accompagnement>

⁹⁹ « TMS Pros » : <https://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/risques/troubles-musculosquelettiques-tms/demarche-tms-pros>

Aussi, les TPE-PME cherchent à répondre à des problématiques « de court terme » en faisant appel à des prestataires spécialisés pour remédier à des « problématiques ponctuelle » (interventions majoritairement curatives). Elles restent encore peu matures sur les interventions préventives.

- **Maturité des grandes entreprises** (entreprises de 250 salariés et plus) :

Contrairement aux plus petites entreprises, les grandes entreprises sont **relativement matures** sur la prévention des risques professionnels ; bien que cette maturité soit également dépendante du secteur d'activité de l'entreprise (cf. paragraphe suivant). Les grandes entreprises interrogées mobilisent en effet leurs **compétences internes** (service QHSE et/ou RH) pour définir et animer leur politique de prévention. Les **partenaires sociaux**¹⁰⁰ ont aussi un rôle déterminant au travers leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail (ex. Formation CSE dispensée par certains professionnels du secteur interrogés).

Certaines grandes entreprises (ex. entreprises industrielles, télécommunications, etc.) s'appuient sur un **pool d'ergonomes internes**. Ces derniers collaborent avec les équipes internes en participant aux projets de conception ou de transformation, par exemple. Ils sont également chargés de superviser l'intervention de prestataires externes dans le cadre d'une sous-traitance de capacité ou de spécialité (exemple de missions réalisées : définition du cahier des charges, sélection du prestataire, coordination du projet). Le recours à la sous-traitance de spécialité s'observe, selon les entretiens menés, lorsque les thématiques à adresser requièrent des compétences non présentes au sein de l'entreprise.

Le **budget alloué aux prestations externes semble augmenter** chez les entreprises clientes interrogées au regard du coût des problématiques RH et de leur volonté d'améliorer leur performance globale. Elles mobilisent par exemples des ergonomes pour être accompagnées dans des projets de conception ou de transformation de nouveaux produits ou services. Elles recourent également aux consultants en risques professionnels ou aux ergonomes pour déployer une politique de prévention des risques psychosociaux, ou encore pour définir et mettre en œuvre leurs démarches de QVCT et de RSE. Aussi, les grandes entreprises interrogées ont exprimé la **volonté de passer d'une gestion curative et ponctuelle** de la prévention des risques professionnels à une **démarche plus anticipatrice** et préventive.

▲ Des besoins différents selon le secteur d'activité

Les études conduites par les organismes de sécurité sociale (CNAM, CARSAT, CCMSA, etc.) soulignent que les entreprises des secteurs dont les risques professionnels sont bien identifiés et documentés – le secteur industriel ou le secteur de la construction par exemple – mettent davantage en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels¹⁰¹.

- **Besoins des entreprises industrielles**

La **maturité** des entreprises industrielles est **relativement élevée**, notamment dans les industries concernées par les enjeux de sécurité et de certifications associées (exemple : nucléaire, aéronautique, naval, défense, etc.). La sécurité est au cœur des processus de développement de nouveaux produits et/ou projets. Dans le secteur manufacturier, les entreprises interrogées soulignent que les clients s'attachent principalement à l'optimisation des gains de production, bien que ce prisme tant à évoluer avec le développement de l'industrie 4.0 (digitalisation des processus,

¹⁰⁰ [https://www.inrs.fr/demarche/acteurs-institutionnels/panorama-acteurs-institutionnels-prevention-france.html#:~:text=Les%20partenaires%20sociaux%2C%20partie%20int%C3%A9grante,conditions%20de%20travail%20\(Coct\).](https://www.inrs.fr/demarche/acteurs-institutionnels/panorama-acteurs-institutionnels-prevention-france.html#:~:text=Les%20partenaires%20sociaux%2C%20partie%20int%C3%A9grante,conditions%20de%20travail%20(Coct).)

¹⁰¹ Enquête « Baromètre de notoriété et de satisfaction » réalisé par l'institut BVA pour la CNAM en 2019

automatisation, robotisation, etc.) et l'émergence de l'industrie 5.0¹⁰² (collaborations plus étroites entre les machines et les humains en remplaçant l'humain au centre des process). Les acteurs mobilisés s'accordent sur le fait que leurs clients industriels ont **besoin d'être accompagné dès les étapes de conception ou de transformation** afin de prendre en compte l'ensemble des risques (par exemple anticiper les troubles musculosquelettiques des opérateurs dès la conception d'une nouvelle ligne de production). De même, les industriels interrogés indiquent rechercher des prestataires compétents en matière d'excellence opérationnelle, d'usine du futur, de nouvelles technologies (data, IA, IoT...) ou encore ergonomie des IHM, en sus de leur expertise en prévention des risques professionnels.

- **Besoins des entreprises de la construction**

Les entreprises du secteur BTP sont **matures sur la thématique de la prévention des risques professionnels**. Les maîtres d'ouvrage, les maîtres d'œuvre ou encore les coordonnateurs de sécurité et de protection de la santé doivent prendre en compte la prévention des risques professionnels lors de la conception et de la réalisation des ouvrages¹⁰³. L'un des principaux enjeux souligné par les ergonomes et les consultants en risques professionnels interrogés est l'intégration de la prévention des risques en amont des projets de construction. Cet accompagnement amont est nécessaire pour permettre aux maîtres d'ouvrage de penser les futures conditions de travail. Or, ils ne sont pas systématiquement mobilisés, en amont, notamment par méconnaissance du métier d'ergonome.

- **Besoins des entreprises du secteur tertiaire**

La nature des risques professionnels qui impactent les entreprises du secteur tertiaire sont variés selon les groupes d'activités. Le rapport de la Cour des comptes¹⁰⁴ indique, en effet, que les activités de service « action sociale, santé, nettoyage et travail temporaire » sont davantage concernées par les accidents du travail (quelques 175 000 accidents du travail et environ 15 000 maladies professionnelles enregistrés en 2019) en comparaison aux activités de service « administrations, banque, assurance, etc. » (50 000 accidents du travail et moins de 5 000 maladies professionnelles enregistrés en 2019). Ces données illustrent la diversité des risques auxquels sont exposés les salariés du premier groupe. Les professionnels interrogés sont régulièrement mobilisés par les entreprises de services à la personne, par exemple, en vue de mener des évaluations des risques routiers (principales causes évoquées : déplacements fréquents, horaires décalés) ou de former les collaborateurs sur la prévention des TMS. A contrario, ils sont sollicités par des entreprises du secteur banque et assurance pour des projets de conception ou de transformation d'interfaces.

- **Besoins du secteur public**

Le recours à la prestation externe est plus aléatoire selon les institutions (directions régionales, territoriales, etc.) et compétences internes (par exemple, l'ergonome hospitalier est un métier qui se développe dans les hopitaux). Les professionnels interrogés sont de plus en plus sollicités sur l'intégration du volet managérial et organisationnel dans la politique de prévention des risques des

¹⁰² Article « L'industrie 5.0, une alliée de poids pour la compétitivité de la France », L'Usine Nouvelle, 2018

¹⁰³ L'OPPBTB est en charge de « de contribuer à la promotion de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises adhérentes », article R.4643-2 du code du travail, <https://www.oppbtp.com/qui-sommes-nous/>

¹⁰⁴ <https://www.ccomptes.fr/system/files/2022-12/20221220-politique-prevention-sante-securite-travail.pdf>

institutions. L'une des thématiques évoquées est notamment comment former les managers et les amener à s'impliquer dans les démarches de prévention.

Les marchés conclus avec les organisations publiques sont généralement le résultat de réponses à des appels d'offres publics. Ces marchés, souvent établis sur une durée de 3 à 4 ans, exigent des ressources internes conséquentes pour y répondre efficacement. Dans ce contexte, selon les professionnels interrogés, la détention de la « Qualification OPQIBI Assistance en ergonomie » représente un atout. Elle peut jouer un rôle déterminant pour obtenir un marché en renforçant la crédibilité et la confiance des clients potentiels.

2.2.3. SYNTHÈSE DES BESOINS ET STRATÉGIES D'AVENIR DES CLIENTS

Les besoins des clients en matière d'ergonomie et de prévention des risques professionnels **évoluent rapidement**, en réponse aux changements majeurs survenus dans le monde du travail. L'adoption croissante des technologies numériques au sein des entreprises suscite des préoccupations quant à l'impact sur le bien-être et la santé des collaborateurs. La quête de sens au travail devient plus pressante, avec une préoccupation croissante pour la fidélisation des salariés. Les entreprises industrielles cherchent, par exemple, à intégrer davantage les facteurs humains dans leurs projets de digitalisation et de robotisation des processus de production, reconnaissant ainsi l'importance de l'ergonomie dans la conception des environnements de travail. La prise en compte des dimensions psychosociales dans la prévention des risques professionnels est également devenue essentielle, avec un besoin croissant de formation et de sensibilisation.

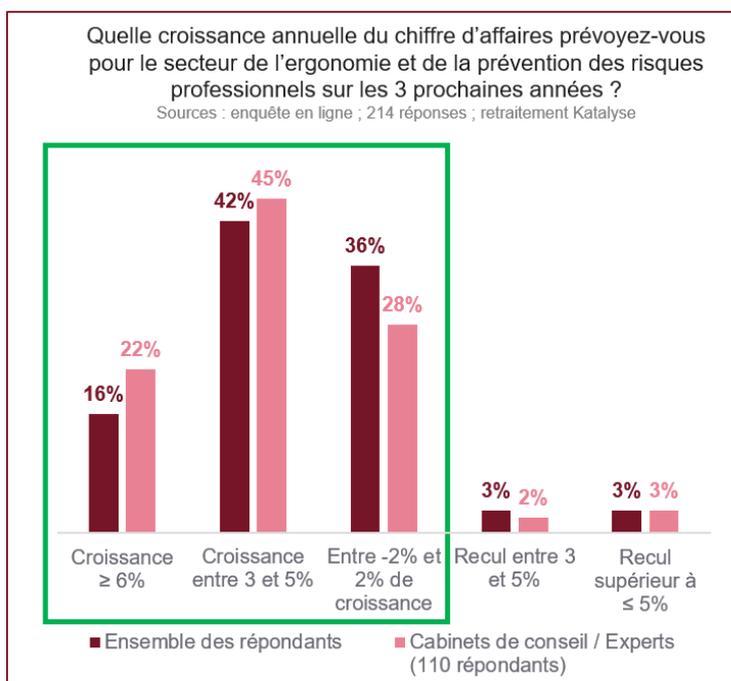
À horizon trois ans, on observe une tendance à solliciter davantage les professionnels de l'ergonomie et de la prévention des risques dès les phases amonts des projets, notamment lors de la conception et de la mise en œuvre de nouvelles technologies et de nouvelles formes d'organisation du travail. Les **interventions curatives et préventives en matière de gestion des risques psycho-sociaux** connaissent une augmentation significative, selon les acteurs interrogés. L'objectif des clients est d'adopter une approche globale axée sur la QVCT et la RSE afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des collaborateurs.

Le tableau ci-dessous résume la perception des clients quant à leurs besoins d'interventions à horizon 3 ans.

Types d'interventions	Evolution des besoins à horizon 3 ans (Perception des clients)
Conception	
Transformation	
Prévention des risques & formation	
Gestion des RPS & QCVT	

2.2.4. VISION DU MARCHÉ PAR LES ENTREPRISES DU SECTEUR DE L'ERGONOMIE ET DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les entreprises du secteur sont confiantes quant à l'évolution du marché à 3 ans. Cette confiance est partagée par les cabinets de conseils / experts interrogés : **67 % des répondants envisagent une hausse d'au moins 3 % de leur chiffre d'affaires** sur les 3 prochaines années.



Plusieurs facteurs favorables soutiennent cette tendance :

- **Évolutions réglementaires incitatives** : le renforcement des obligations des employeurs en matière de prévention des risques professionnels constitue un signal positif pour les professionnels du secteur, sollicités pour accompagner et former les entreprises dans cette démarche.
- **Prise de conscience accrue du facteur humain** : face à un contexte économique marqué par des crises récurrentes et des difficultés croissantes de recrutement et de fidélisation, les organisations accordent une importance croissante à la dimension humaine. Les clients expriment ainsi le besoin d'être accompagnés sur la prévention des risques psychosociaux, la mise en œuvre d'une politique de QVCT et d'une stratégie RSE affirmée.
- **Élargissement de l'offre de prestations** : les spécialistes de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels diversifient leurs activités et expertises pour répondre aux besoins émergents du marché (cf. page 43, la diversification des activités et des expertises est l'une des priorités principales des professionnels interrogés).
- **Développement commercial** : la mise en place d'un réseau d'entreprises partenaires et d'experts permet aux professionnels du secteur d'élargir leur approche et de proposer des offres de services complètes à leurs clients.

Néanmoins, **quelques entreprises interrogées anticipent un recul de leur activité** dans les années à venir, notamment en raison des **défis suivants** :

- **Concurrence croissante sur le marché** : l'émergence de nouveaux acteurs concurrents, souvent **perçus par les clients comme similaires** aux ergonomes et consultants en risques professionnels, complique le paysage concurrentiel.
- **Généralisation des forfaits et des prestations subventionnées** : une pratique qui pénalise la rentabilité des cabinets spécialisés.
- **Perception dégradée de la valeur des interventions** : le manque de valorisation des expertises des ergonomes et des consultants en risques professionnels rend difficile la vente de services à leur juste valeur. Pour lever ces freins, les acteurs interrogés indiquent devoir construire un « discours parlant » pour les équipes de directions et les acheteurs, en mettant en évidence les apports de la prévention à la performance de l'entreprise (ex. mettre en évidence les retours sur investissements des interventions par des « KPI mesurables et parlants pour les dirigeants »).
- **Manque de visibilité des métiers d'ergonome et de consultant en risques.**

2.2.5. VERBATIMS

Ci-après, quelques verbatims issus des entretiens qualitatifs illustrant la perception des clients quant à leurs besoins et la vision des professionnels du secteur.

« On fait appel à un prestataire pour nous accompagner sur des **sujets plus pointus que l'on ne maîtrise pas** en interne (ex. adaptation d'espaces de travail) » - Client

« On cherche des prestataires qui maîtrisent les **théories et méthodes d'analyse** ergonomique du travail. Mais aussi des professionnels à l'aise pour **communiquer en anglais** à l'écrit et à l'oral » - Client

« On ne peut pas toujours choisir l'expert le plus pertinent au regard des **critères des achats** lors de l'élaboration des appels d'offre » - Client

« Les **achats imposent des prestataires avec une certaine assise financière** donc cela exclus parfois les ergonomes indépendants, pourtant spécialistes des sujets qu'on souhaite explorer ... » - Client

« Nos **consultants doivent beaucoup sensibiliser les clients** ... ils connaissent très mal le métier d'ergonomie. Ils l'associent à l'ergonomie d'un produit ou d'un poste de travail uniquement » - Entreprise de la branche

« Il y aura de plus en plus **besoin d'ergonomes dans l'industrie au regard du déploiement de l'industrie 4.0 dans les PME**. Elles auront besoin d'être accompagnées par des spécialistes pour les aider à comprendre l'impact de ces nouveaux outils et technologies numériques sur les activités et les situations de travail » - Client – Ergonome interne

« Les **entreprises TPE-PME ne paieront pas** pour des missions conseil en ergonomie **si elles n'ont pas de subventions** ou d'aides des organismes ... » - Expert



2.3.IMPACT ET PROSPECTIVE SUR LES COMPETENCES

2.3.1. PRESENTATION DE LA BASE DE COMPETENCES

La base de compétences caractérisant le métier d'ergonome et le métier de consultant en risques professionnels élaborée dans le cadre de cette étude, permet de distinguer les compétences dont le besoin restera stable à 3 ans, des compétences en développement et des compétences émergentes.

Voici les principaux éléments qui ont guidé sa construction :

- Intégration des compétences indiquées dans les fiches métiers Consultant en risques professionnels et Spécialiste en ergonomie (référentiel OPIIEC). La grille de compétences de l'OPIIEC totalise 77 macro-compétences, chacune répartie en 4 niveaux de maturité correspondant chacun à une compétence. Chaque fiche métier est construite autour d'une sélection des 12 macro-compétences principales¹⁰⁵.
- Identification de compétences complémentaires à partir des entretiens qualitatifs et à l'analyse des référentiels de formation des principales formations mentionnées par les acteurs interrogés.
- Association des compétences identifiées à des macro-compétences : les compétences identifiées ont été regroupées en macro-compétences, au nombre de 27, pour faciliter leur compréhension et leur organisation.
- Classification des compétences selon la nomenclature de l'OPIIEC :
 - Les **compétences techniques** correspondent aux savoir-faire développés par les professionnels dans l'exercice de leur métier. Elles regroupent l'ensemble des expertises développées durant la carrière, à savoir un ensemble de connaissances, une culture générale, une compréhension des problématiques-clients et de leurs impacts sur les organisations. Les compétences techniques ont été distinguées en deux catégories : les compétences techniques « méthodologiques » et les compétences techniques « contextuelles ». Cette distinction permet de mieux prendre en compte la diversité des activités et des environnements professionnels dans lesquels évoluent les consultants en risques professionnels et les spécialistes en ergonomie.
 - Les **compétences comportementales** regroupent toutes les qualités humaines nécessaires à la réalisation des interventions. Ce sont les savoir-être communs, partagés entre ergonomes et consultants en risques professionnels (par exemple : posture de conseil pour répondre aux besoins des clients) avec plus ou moins de sensibilité selon le secteur dans lequel le professionnel exerce son activité cabinet de conseil, expert interne, service de santé au travail, etc.).
 - Les compétences **organisationnelles** qui sont inerrantes à la réalisation d'une activité de conseil (par exemple : piloter la performance d'une organisation, gérer une proposition commerciale, dimensionner les moyens humains et matériels pour un projet).
- Indication des métiers concernés par chaque compétence : chaque compétence a été associée à l'un des métiers analysés, afin de clarifier son champ d'application et sa pertinence dans le cadre des missions réalisées par les ergonomes et les consultants en risques professionnels.

¹⁰⁵ <https://www.opiiec.fr/methodologie#Comp%C3%A9tences%20par%20m%C3%A9tiers>

- Évaluation du caractère émergent ou en développement des compétences : chaque compétence a été évaluée quant à son caractère émergent ou en développement, permettant ainsi de mettre en avant les compétences les plus stratégiques et évolutives pour les professionnels du secteur.

Définitions retenues dans le cadre de l'étude

- *Compétences techniques « méthodologiques »* : compétences nécessaires pour répondre aux attentes du marché

- *Compétences techniques « contextuelles »* : compétences nécessaires à la compréhension fondamentale du domaine sectoriel ou du contexte d'intervention chez le client

La base de données, illustrée ci-dessous, référence ainsi 47 compétences.

ILLUSTRATION DE LA BASE DE COMPETENCES

Cartographie des compétences				Métiers OPIIEC concernés		Evolution des compétences à 3 ans	
N°	Macro-Compétences	Compétences	Type de compétence	Spécialiste en ergonomie	Consultant en risques professionnels	Compétence émergente	Evolution du besoin de maîtriser cette compétence
C1	Actualiser ses connaissances et s'adapter	Créer des contenus actualisés et les diffuser auprès des équipes	comportementale	-	x	0	2
C2	Communiquer efficacement	Adapter et rédiger un support de communication aux objectifs et au contexte	comportementale	X	x	0	1
C3	Créer et maintenir une relation client favorable	Adapter sa posture et l'organisation des échanges à la situation de travail	comportementale	x	X	0	3
C17	Mettre en place et gérer un partenariat	Mettre en valeur une complémentarité d'expertises	organisationnelle	X	X	0	3
C18	Participer aux projets de R&D de l'entreprise	Mettre en place une démarche R&D au sein de l'entreprise, selon les objectifs stratégiques	organisationnelle	x	X	0	1
C21	Développer et intégrer des savoirs hautement spécialisés	Procéder à une veille normative, réglementaire, juridique, scientifique et technologique afin de maintenir à niveau les compétences et anticiper l'évolution du domaine sectoriel ou du contexte d'intervention	technique	X	X	0	3
C22	Développer et intégrer des savoirs hautement spécialisés	Connaître les principes et enjeux du développement économique durable / RSE	technique	x	x	1	-
C23	Développer et intégrer des savoirs hautement spécialisés	Connaître les principes et les outils pour structurer une politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail	technique	x	x	0	3

La page suivante présente la classification des compétences de la base de données selon leur besoin de maîtrise à 3 ans. Cette classification a été réalisée à l'appui des entretiens qualitatifs menés auprès des professionnels du secteur. Le code couleur appliqué est rappelé dans la **légende ci-dessous**.

Légende :	
	Compétences comportementales
	Compétences organisationnelles
	Compétence technique - contextuelles
	Compétence technique - méthodologiques
	Cf. Excel de référence

CLASSIFICATION DES COMPETENCES SELON LEURS BESOINS A 3 ANS

Exemple de compétences dont le besoin restera stable à 3 ans

C2	Adapter et rédiger un support de communication aux objectifs et au contexte
C4	Développer son autonomie
C5	Anticiper les difficultés avec les acteurs projet et réguler les relations selon le contexte
C11	Donner du sens aux mesures et accompagner les acteurs internes/externes impliqués
C16	Adapter la mise en conformité des processus métiers par rapport aux règles HSE
C18	Mettre en place une démarche R&D au sein de l'entreprise, selon les objectifs stratégiques
C20	Hiérarchiser les activités selon leurs impacts, en lien avec le contexte
C38-39	Délivrer un conseil technique et organisationnel sur la base du diagnostic / Synthétiser des préconisations
C42	Piloter un processus de test/essai ou de diagnostic et synthétiser ses résultats

Exemple de compétences dont le besoin restera en croissance à 3 ans

C3	Adapter sa posture et l'organisation des échanges à la situation de travail
C8	Concevoir une architecture de classification des connaissances exploitables selon les usages
C9	Travailler en équipes pluridisciplinaire pour adapter la définition des situations futures
C12	Définir et suivre des cibles et des objectifs commerciaux
C17	Mettre en valeur une complémentarité d'expertises
C21	Procéder à une veille normative, réglementaire, juridique, scientifique et technologique
C23	Connaître les principes et les outils pour structurer une politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)
C28	Connaître les différentes formes d'organisation que l'on retrouve dans les milieux de travail et leurs effets potentiels sur les usages et le travail
C29	Connaître les nouveaux modèles économiques (ex. phénomène d'ubérisation, entreprise étendue / entreprise en réseau, etc.)
C30	Connaître les différents modèles managériaux et leurs effets potentiels sur les usages et les conditions de travail
C34	Maitriser les techniques de médiation
C35	Se servir de façon autonome des outils numériques avancés pour la modélisation et la simulation des scenarii de travail ou d'usage
C40	Maitriser l' ergonomie de conception
C47	Traiter des données avec des outils bureautiques (tableur, traitement de texte, présentation, support de communication...)

Exemple de nouveaux besoins de compétences à 3 ans

C22	Connaître les principes et enjeux du développement économique durable / RSE
C24	Connaître l' architecture des IHM (interface Homme-Machine)
C25	Connaître l' éco-conception
C26	Connaître les nouvelles technologies (ex. IA, métavers, réalité virtuelle, réalité augmenté)
C33	Maitriser les méthodes d'idéation , d'intelligence collective
C36	Anticiper l' intégration d'outils IA/Data Science dans l'organisation du travail
C44	Maitriser les méthodes d'évaluation de l'utilité et de l'utilisabilité , les modèles de l'interaction et de la communication Homme-Machine (ou Humain-Système), des méthodes relevant de l'ergonomie du logiciel et du UX design (ex. d'une interface, d'un logiciel, etc.)
C45	Maitriser les méthodes d'évaluation et de recherche de l'expérience utilisateur , les méthodes d'analyse psycho-comportementale et psycho-sociale

jeudi 18 avril 2024

2.3.2. EVOLUTION DES BESOINS EN COMPETENCES

On constate une diversité de **compétences considérées fondamentales et dont le besoin demeure stable** selon les spécialistes de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels interrogés.

- D'une part, il est essentiel d'avoir un ensemble de **compétences comportementales et organisationnelles de base pour exercer les métiers** d'ergonome et de consultant en risques professionnels (adaptabilité, gestion de projet, communication/oration, curiosité intellectuelle, etc.).
- D'autre part, une **connaissance approfondie et pluridisciplinaire des sciences** liées au fonctionnement de l'Homme, des activités humaines, des environnements de travail ou d'usage, ainsi que des **concepts théoriques** (psychologie, sciences humaines et sociales, management interculturel, modèles organisationnels, modèles managériaux, neurosciences, physiologie, etc.) sont également nécessaires.
- Enfin, des **compétences d'observation, d'analyse, d'élaboration de diagnostics et de co-construction de plans d'action** demeurent au cœur des activités des professionnels du secteur.

Certaines compétences **seront en forte croissance d'ici à 3 ans** en raison des évolutions de fond des marchés et secteurs clients :

- Les **compétences comportementales** sont renforcées par l'intégration croissante des technologies numériques dans les organisations (et notamment de la donnée), le développement de nouvelles formes d'organisation du travail et l'évolution des attentes des collaborateurs .
- L'apparition de nombreux domaines d'expertise, dont la connaissance et la maîtrise seront essentielles à l'avenir, renforce les **compétences techniques « contextuelles »** (par exemple la connaissance des nouveaux modèles managériaux, des enjeux de la transition écologique et de la RSE pour les organisation ; la maîtrise de l'architecture des IHM, de l'éco-conception, etc.).
- Les **compétences techniques « méthodologiques »** devront s'adapter en conséquence :
 - Maîtrise des outils d'aide à la décision et des logiciels métiers pour se concentrer sur l'animation des expressions individuelles et collectives, et la co-construction de pistes d'actions concrètes ;
 - Une plus grande intégration du design de conception dans les prestations est anticipée par les professionnels du secteur (par exemple : capacité à évaluer les parcours utilisateurs ou l'utilisabilité d'une interface lors d'un diagnostic).

D'autres compétences sont identifiées comme **émergentes** avec des besoins qui vont se renforcer à 3 ans, notamment les compétences techniques contextuelles directement issues du déploiement des technologies numériques et de l'intégration croissante de la QVCT / RSE dans les organisations. Le nuage de mots **ci-après** illustre les principales compétences émergentes exprimées par les professionnels interrogés.



Indice de lecture : nuage de mots construit avec les compétences émergentes les plus répétées dans l'enquête en ligne (83 réponses) et en entretien. Compétences classées selon leur fréquence par taille et par couleur (les plus répétées ayant le plus grande police et la couleur la plus foncée).

▲ Permanence d'un socle de compétences comportementales essentielles

Au-delà des compétences techniques, un socle de compétences comportementales listées dans le graphique de [la page suivante](#) est essentiel à l'exercice du métier d'ergonome et de consultants en risques professionnels. Les évolutions réglementaires et normatives régulières sur le champ de la prévention des risques professionnels et de l'intégration des facteurs humains nécessitent en effet d'adopter une **posture de veille active pour s'adapter, et ajuster les prestations**. De même, les évolutions technologiques exigent une relative **curiosité intellectuelle** pour s'informer des dernières innovations – sur l'IA, la réalité virtuelle ou le métavers par exemple – et anticiper les évolutions de marché.

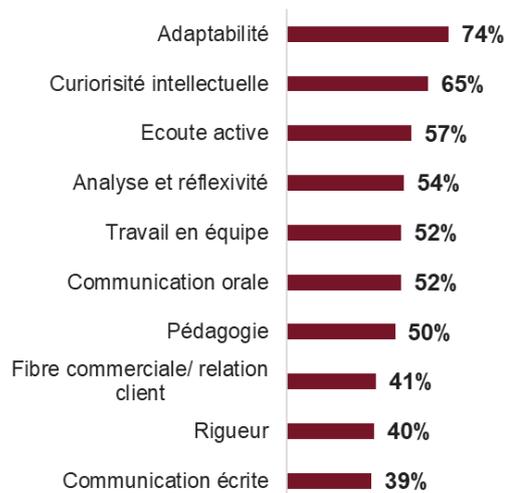
La **capacité à travailler en équipe** devient par ailleurs déterminante au regard de la complexité croissante des interventions. Le recours croissant aux partenariats avec des métiers connexes (sous-traitance de spécialité) ou encore la création de partenariats lors de réponses collectives à des appels d'offre (ex. pour pallier les critères restrictifs des acheteurs) souligne le besoin de travailler en réseau.

Les profils qui ont développé une **fibre commerciale** sont également appréciés et recherchés par les cabinets de conseil du secteur. Ils constituent un levier pour mettre en place la stratégie de diversification des activités et développer de nouvelles cibles client. Cette compétence qui s'acquiert avec l'expérience reste néanmoins plus difficile à trouver chez les profils juniors.

« *Quelle que soit la formation ergonome suivie, c'est le softskill qui fera la différence* »
- Entreprise de la branche

Principaux savoir-être à maîtriser dans les 3 prochaines années pour répondre aux attentes du marché

Sources : enquête en ligne ; 231 réponses ; retraitement Katalyse



▲ Les compétences techniques « méthodologiques » en évolution

On distingue une **diversité de compétences méthodologiques à maîtriser et à renforcer** pour répondre aux exigences du marché. La montée en compétence dans la gestion de projets et la proposition de solutions novatrices est particulièrement attendue par les clients, étant donné la complexité croissante des enjeux à adresser.

Une montée en compétence est également attendue sur **l'animation de réunions et de groupes de travail** pour proposer des interventions plus « ludiques » et interactives souhaitées par les clients (par exemple : maîtrise des outils d'animation digitaux, des techniques du design thinking). Cela représente un enjeu déterminant pour les cabinets ayant développé une offre de formation à destination des organisations.

Enfin, les **méthodes d'analyse de l'activité sont élargies**. La maîtrise des logiciels métiers, des outils de collecte et d'interprétation de données, ainsi que la capacité à utiliser des méthodes d'évaluation de l'utilité et de l'utilisabilité ou encore la capacité à mobiliser des outils de prototypage, de maquettage, de tests deviennent nécessaires à 3 ans pour répondre aux attentes du marché.

Une légère différence s'observe dans le classement des principales compétences méthodologiques à maîtriser selon le métier exercé. Si 60% des **ergonomes** interrogés considèrent que la maîtrise des outils de **pilotage de projets** est primordiale pour répondre aux attentes du marché, 75% des **consultants en risques professionnels** indiquent que la maîtrise des méthodologies d'animation de réunion est déterminante.

Principales compétences méthodologiques nécessaires dans les 3 prochaines années pour répondre aux attentes du marché

Sources : enquête en ligne ; 228 réponses ; retraitement Katalyse



▲ Les compétences techniques – contextuelles en évolution

S'agissant des **compétences techniques contextuelles**, le consultant doit acquérir une pluralité de compétences au cours de son parcours professionnel pour répondre aux attentes du marché.

D'une part, une maîtrise de la **culture organisationnelle** est un préalable. Un socle de connaissances théoriques et scientifiques reste indispensable pour mener une intervention. La connaissance de la sociologie des organisations (dialogue social, organisation du travail, ...) reste importante pour développer des grilles de lecture des situations de travail ou d'usage. Les ergonomes et consultants en risques professionnels doivent être en mesure de discuter avec les actionnaires et dirigeants (par exemple : pouvoir démontrer l'efficacité des analyses terrain).

D'autre part, une montée en compétences est nécessaire sur le **développement économique durable** et la **RSE**. Il s'agit en effet, d'un enjeu stratégique des cabinets interrogés, un levier de développement envisagé pour élargir leur offre de prestations et mieux intégrer les enjeux environnementaux et sociétaux de la RSE dans leurs analyses.

Enfin, la montée en compétences sur les nouvelles technologies reste primordiale, notamment sur la capacité à comprendre l'impact de ces outils sur les situations de travail et les usages.

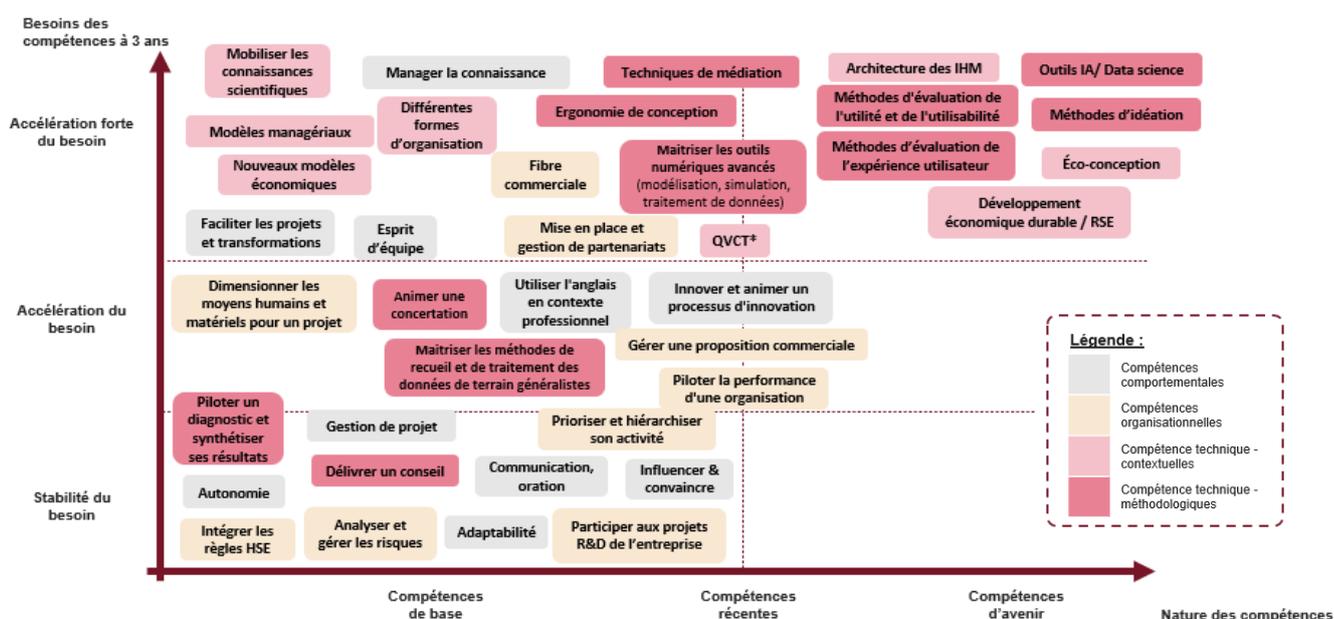
Une légère différence s'observe dans le classement des principales compétences contextuelles à maîtriser selon le métier exercé. Si 67% des **ergonomes** interrogés considèrent que monter en compétences sur les **nouveaux modèles managériaux** est indispensable pour répondre aux attentes du marché, 64% des **consultants en risques professionnels** indiquent que connaître les enjeux de la **QVCT** est déterminant.



▲ Représentation des compétences selon les attentes du marché

Les compétences évoquées précédemment peuvent être classées selon leur nature et le degré de maîtrise pour répondre aux attentes du marché à 3 ans :

- L'axe des abscisses distingue les compétences socles (« compétences de base »), des compétences récentes et compétences émergentes (« compétences d'avenir ») ;
- L'axe des ordonnées indique le besoin de maîtriser les compétences à 3 ans. Si certaines compétences sont stables (en bas de l'axe), le besoin de maîtriser les compétences mentionnées en haut de l'axe s'accroît pour répondre aux attentes du marché à 3 ans.
- Les couleurs indiquées dans le graphique distinguent les compétences techniques, organisationnelles et comportementales.



Le synoptique¹⁰⁶ met ainsi en avant **3 types de compétences** :

- ▲ Les **compétences « cœur métier »** (en bas à gauche du synoptique)
 - Il s'agit de compétences socles primordiales à l'exercice du métier. Ce mix de compétences comportementales, techniques et organisationnelles est essentiel à la pratique des spécialistes de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels. Elles sont intrinsèquement liées à la qualité des interventions.
 - Ces compétences critiques nécessitent un temps de formation particulièrement long. Elles sont acquises par la formation initiale et enrichies la formation continue.
- ▲ Les compétences dont la **maîtrise est déjà essentielle** (en haut à gauche du synoptique)
 - Ce mix de compétences comportementales, techniques et organisationnelles est essentiel à la pratique des professionnels. Si les compétences techniques méthodologiques et contextuelles sont acquises lors de la formation initiale, les compétences

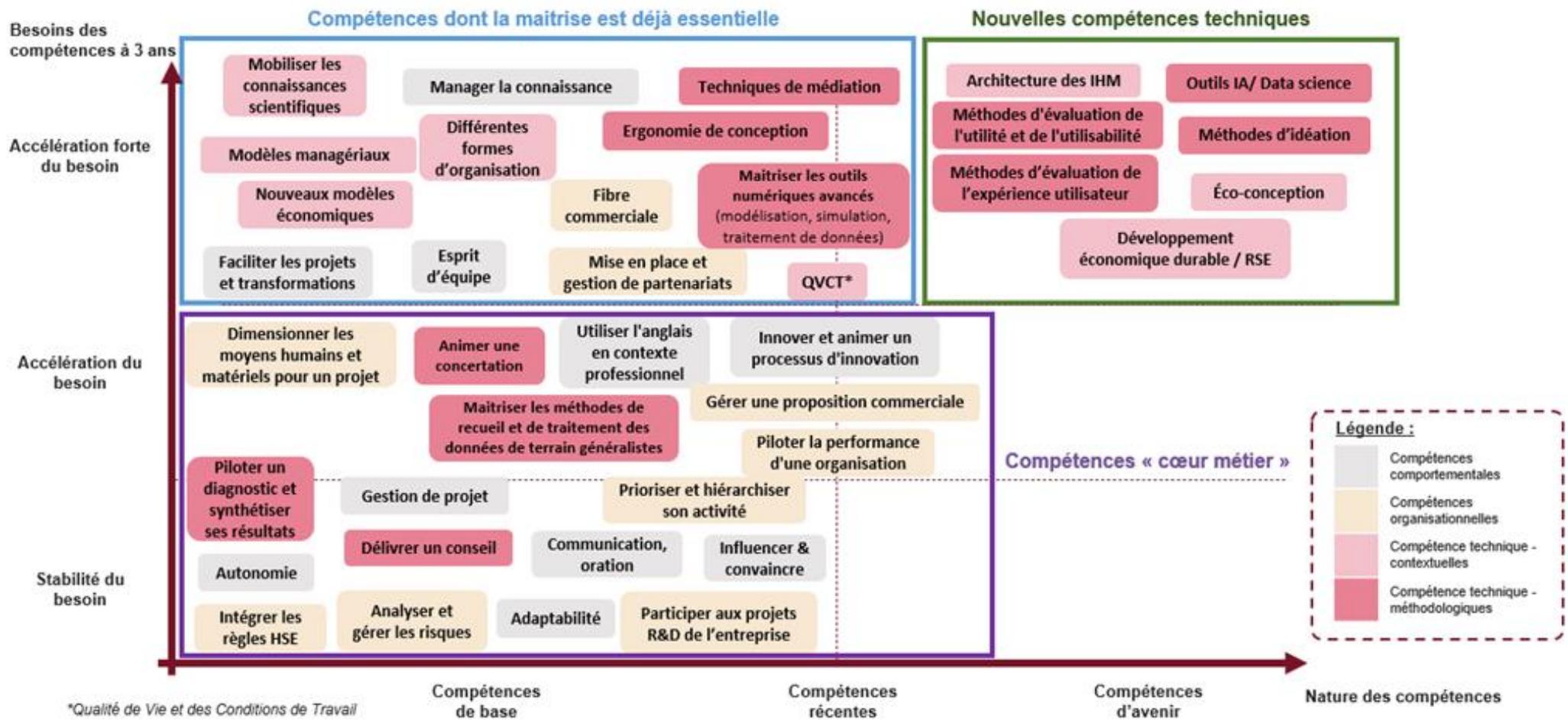
¹⁰⁶ Présenté en grand format page 63.

comportementales et organisationnelles sont principalement acquises grâce à la pratique et à l'expérience terrain (ex. management d'équipe, fibre commerciale).

- La formation continue est déterminante pour adapter sa pratique professionnelle aux évolutions sociétales (ex. nouveaux modèles managériaux) et aux évolutions technologiques (ex. : maîtrise des outils numériques avancés).

▲ Les **nouvelles compétences techniques** *(en haut à droite du synoptique)*

- Il s'agit de « compétences d'avenir », créatrices de valeur ajoutée, dont la maîtrise sera déterminante à 3-5 ans. Ces compétences sont importantes pour développer de nouvelles offres d'intervention en réponse aux grandes transformations du marché (par exemple : nouvelles compétences issues de la prise de conscience des enjeux liés à la transition écologique, la durabilité et la RSE).
- Ces compétences techniques contextuelles et méthodologiques nécessitent un temps de formation et de transfert de connaissances entre pairs.



jeudi 18 avril 2024

2.4.CE QU'IL FAUT RETENIR

- ▲ Les **principales évolutions et transformations de fond** à l'œuvre sur le marché de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels peuvent être **résumées en 13 points clés** :
1. **Renforcement des politiques de prévention** de la santé au travail entraînant le durcissement des obligations des employeurs ;
 2. **Transformation des modèles de prescription** avec la montée en puissance des services de prévention et de santé au travail et l'évolution des politiques de subvention des organismes de prévention ;
 3. **Ouverture croissante du marché** (subventions plafonnées, prix tirés vers le bas, etc.) impactant directement les ergonomes et les consultants en risques professionnels. Il est également à souligner que la médiatisation de l'ergonomie amène certains professionnels – qui n'ont suivi que quelques unités d'enseignements en pratique ergonomique – à se présenter comme « ergonomes » par opportunisme, contribuant à accentuer la confusion des clients ;
 4. Marché fortement dépendant des **cadres législatifs et réglementaires**, du **contexte économique** (santé financière des clients), des **prescripteurs** (subventions plafonnées) et de **visibilité** des spécialistes de l'ergonomie et consultants en risques professionnels auprès des clients (accroissement de **l'intensité concurrentielle**) ;
 5. **Complexité croissante** des services attendus entraînant le développement de nouvelles offres et de partenariats ;
 6. Contexte social face à de **profondes mutations** (nouvelles formes d'organisation du travail) accentuées par des crises à répétition (**climat social au travail en souffrance**) ;
 7. Transition progressive des organisations d'une vision « prévention des risques » à une **vision « QVCT »** nécessitant d'accompagner la transition des systèmes de travail et des systèmes de valeur ;
 8. Adaptation des pratiques des spécialistes de l'ergonomie et consultants en risques professionnels aux **transformations sociétales** ;
 9. Intensification de **l'usage des outils numériques et des nouvelles technologies** au sein des organisations ;
 10. **Intégration profonde et rapide du numérique** impactant en profondeur les modèles d'affaires et les formes d'organisation du travail ;
 11. Questionnements des professionnels de l'ergonomie et de la prévention autour des effets de cette **triple transition technique, organisationnelle et sociale** sur les environnements de travail ;
 12. Enjeux de **durabilité écologique et de soutenabilité sociale** prenant une place de plus en plus importante dans les organisations de travail ;
 13. Experts de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels doivent **adopter une approche systémique** pour mieux appréhender les usages et les modes d'organisation en situation réelle.

▲ Les **besoins et stratégies des clients** peuvent être résumées en **8 points clés** :

1. Sollicitations des clients principalement déterminées par le **cadre réglementaire incitatif** (mobilisation de professionnels par l'intermédiaire de prescripteurs) ou, dans une moindre mesure, lors d'une démarche proactive de l'organisation ;
2. Besoins d'interventions liés aux **enjeux des organisations** : accroissement du numérique, évolution de l'organisation du travail, attractivité et fidélisation des collaborateurs, intégration croissante des facteurs humains en amont des projets, poids de la prise en compte des dimensions psychosociales dans la prévention des risques au travail ;
3. Stratégies d'achat des clients corrélées à la **typologie des organisations** (taille, secteur d'activité) et principalement liées à la **volonté de la direction** ;
4. **Faible maturité des TPE-PME** quant au recours aux interventions en ergonomie et prévention des risques, limités généralement aux obligations légales par manque de moyens et de visibilité, et avec des demandes corrélées aux subventions accordées par les organismes prescripteurs ;
5. **Maturité plus solide des grandes entreprises** facilitée par une meilleure structuration des activités et des ressources internes allouées ;
6. Maturité dépendante du **secteur d'activités** (industrie, construction, tertiaire, public) avec globalement une augmentation attendue à horizon 3 ans des besoins d'intervention dans les phases amont de **conception**, pour les projets de **transformation** des organisations, pour l'accompagnement à la **gestion des RPS** ou encore le **développement de la QVCT** ;
7. **Manque de visibilité** des métiers d'ergonome et de consultant en risques professionnels limitant le recours aux professionnels du périmètre, d'autant que la **concurrence augmente** sur le marché ;
8. Marché de la prévention des risques professionnels restant fortement **régulé et dépendant du cadre législatif** et les subventions allouées par les organismes de prévention, entraînant un **risque de bascule** du marché accessible.

▲ Les transformations listées précédemment et les attentes des clients ont un impact sur **l'évolution des compétences** des professionnels de l'ergonomie et de la prévention des risques que l'on peut résumer en **3 points clés** :

1. **Stabilité des compétences socles**, inhérents aux métiers d'ergonome et de consultant en risques professionnels :
 - Compétences comportementales « cœur métier » : adaptabilité, curiosité intellectuelle, relation client,
 - Connaissances scientifiques pluridisciplinaires et méthodologiques : observation, analyse, élaboration de diagnostics, recommandations et plans d'actions ;
2. **Compétences dont les besoins seront en croissance** à horizon 3 ans : compétences comportementales (ex. nouvelles formes d'organisation du travail, fibre commerciale), compétences techniques « contextuelles » (nouveaux modèles managériaux, architecture des IHM) et « méthodologiques » (ex. maîtrise de logiciels métiers, du design de conception) ;
3. **Acquisition de nouvelles compétences** dont les besoins vont s'intensifier à horizon 3 ans (ex. compétences techniques « contextuelles » directement issues du développement de la RSE/développement économique durable et des nouvelles technologies dans les organisations).

**PARTIE 3.
STRATEGIE DES ENTREPRISES
DU SECTEUR ET PERCEPTION
DE L'OFFRE DE FORMATION**

3.1. STRATEGIE ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT

3.1.1. PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DU SECTEUR

Les pratiques de recrutement des entreprises spécialisées en ergonomie ou en prévention des risques professionnels interrogées sont caractérisées par une recherche active de **profils expérimentés**, alliant une solide expérience sur le terrain à une expertise scientifique approfondie. L'objectif est de recruter des profils « polyvalents », capables de mener diverses missions, de la prospection à la vente, en passant par la gestion d'interventions et la conception de solutions novatrices en matière de diagnostics et d'accompagnement. Dans leur processus de recrutement, les entreprises interrogées portent également une attention particulière aux **profils juniors**, issus de formations initiales de niveau bac+3/bac+5 pour les consultants en risques, et bac+5/bac+8 pour les ergonomes. L'objectif est de constituer des équipes complémentaires, en intégrant des candidats dotés d'un solide bagage universitaire. L'offre de formation initiale répond globalement aux prérequis des recruteurs (cf. partie 3.3).

Une caractéristique notable des pratiques de recrutement des entreprises interrogées est la **mobilisation importante des réseaux professionnels**. Le « bouche à oreille » joue un rôle central, avec peu d'offres directement publiées sur les sites d'annonces d'emplois. Cette approche favorise l'identification de candidats de qualité au sein des cercles professionnels.

Par ailleurs, les entreprises mobilisées renforcent leurs **collaborations avec des partenaires externes** possédant un « regard complémentaire », tels que des psychologues du travail, des experts en ressources humaines, des géographes ou des designers. Cette stratégie sert de levier pour s'acculturer à de nouvelles pratiques, élargir la palette des interventions des cabinets, et offrir des solutions plus systémiques en matière d'ergonomie et de prévention des risques professionnels. Cette diversité de compétences externes contribue à enrichir l'approche des cabinets et à répondre de manière innovante aux besoins évolutifs de leurs clients.

STRATEGIES TYPES DE RECRUTEMENT DES CABINETS SELON LES PROFILS RECHERCHES

(source : entretiens Katalyse)

	Spécialiste de l'ergonomie / Ergonome	Consultant en risques professionnel / Préventeur
Débutant / junior	<ul style="list-style-type: none">- Recrutement de diplômés de masters ou doctorats en ergonomie- Recours aux contrats de stage (M2) comme préalable au recrutement- Contrats d'alternance ou de thèses (CIFRE) principalement proposés par les entreprises employant des ergonomes (enjeu du rythme étude-entreprise)- Recrutements réguliers : turnover tous les 3 à 5 ans environ en raison des difficultés du métier (charge de travail, déplacements)	<ul style="list-style-type: none">- Recrutement de diplômés de bac+3 (Licence QHSE...) pour les postes de technicien ou de bac+5 pour les postes de cadre (master HSE...)- Recrutement auprès des Universités ou Écoles spécialisées- Recours aux contrats de stage ou d'alternance plus généralisé

Expérimenté / sénior	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement de profils expérimentés avec une expérience significative en cabinet ou en entreprise (5 à 10 ans d'expérience pour les ergonomes) - Recherche de compétences en gestion de projet et management (chef/fe de projet) - Compétences spécifiques recherchées par les <u>cabinets généralistes</u> : rédaction de devis, réponses à des appels d'offre, prospection commerciale - Compétences spécifiques recherchées par les <u>entreprises employant des ergonomes internes</u> : rédaction de cahiers des charges pour des prestations externes - Promotion interne privilégiée
-----------------------------	---

HAUSSE PRESSENTIE DU NOMBRE D'ERGONOMES ET CONSULTANTS EN RISQUES PROFESSIONNELS A 3 ANS

Les entreprises interrogées prévoient une **augmentation de leurs effectifs** au cours des trois prochaines années. Cette projection est cohérente avec les facteurs d'évolution majeurs et les priorités stratégiques des entreprises du secteur (cf. partie 2). Le **contexte social**, en perpétuelle mutation, ainsi que les évolutions réglementaires, stimulent la demande croissante d'experts en ergonomie et en prévention des risques. Les **besoins des clients évoluent** également, avec une demande accrue en matière de prévention des risques, de gestion des risques psychosociaux de manière curative et préventive, ainsi que d'accompagnement dans la définition et la mise en œuvre de politiques QVCT. Les spécialistes de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels sollicités au cours de cette étude s'alignent sur cette dynamique en fixant des priorités stratégiques à trois ans, notamment sur la formation et la diversification des prestations offertes.

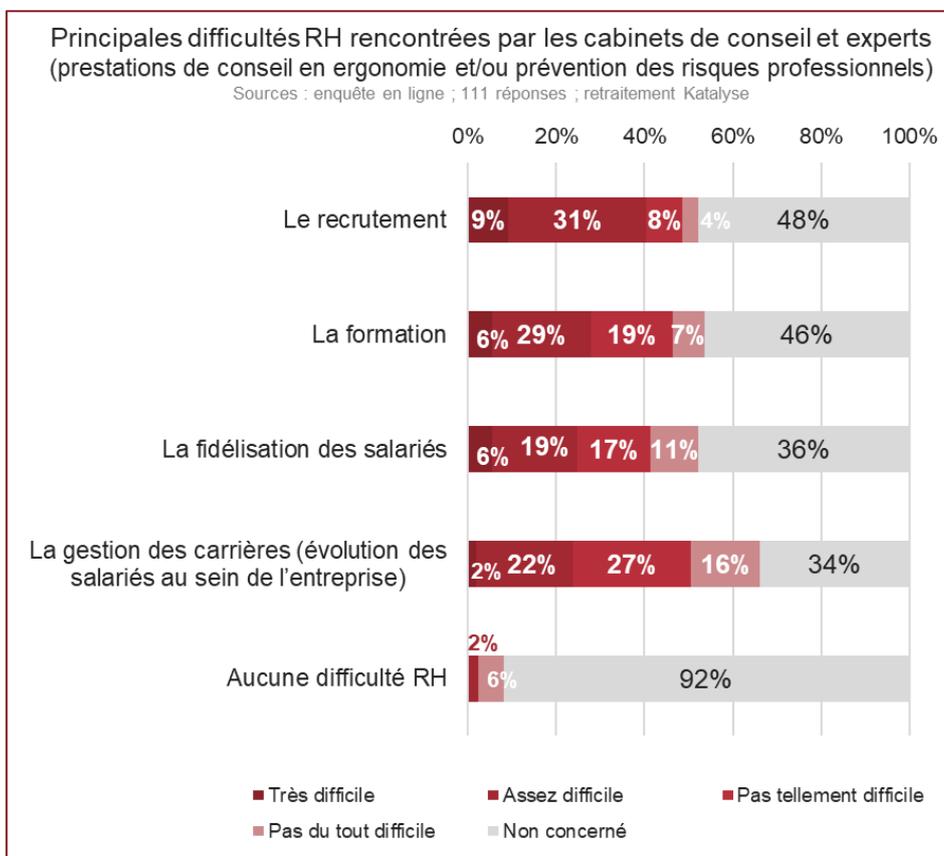
L'augmentation des effectifs concerne principalement les consultants en risques professionnels. Selon les professionnels interrogés, la pression réglementaire croissante nécessite le renforcement des compétences internes, et stimule la demande de prestations de conseils assurées par des bureaux d'études qui recrutent par conséquent ces profils.



En revanche, **l'évolution du nombre d'ergonomes semble plus modérée**. La majorité de ces professionnels œuvre en tant qu'indépendants ou au sein de cabinets spécialisés de petite taille. Les services « ergonomie » au sein des entreprises (entreprises industrielles, télécommunication, etc.) demeurent limités en nombre de personnes. Ils recourent régulièrement à des prestations externes pour des interventions ponctuelles ou des missions d'expertise. Cette configuration induit donc des besoins de recrutement relativement plus restreints pour les ergonomes.

3.1.2. PRINCIPALES DIFFICULTES RH RENCONTREES

Le recrutement des consultants constitue la principale difficulté RH à laquelle sont confrontés les cabinets spécialisés en ergonomie ou en prévention des risques professionnels interrogés. Il s'agit d'une préoccupation de premier ordre, alimentée par la fréquence des recrutements nécessaires en raison d'un turnover marqué tous les 3 à 5 ans. Les cabinets sont parfois perçus comme une étape de formation préalable à d'autres expériences professionnelles, notamment des départs vers des carrières indépendantes. La complexité et l'intensité inhérentes au métier, caractérisées par une charge de travail soutenue, contribuent à cette dynamique. La rareté des profils correspondant aux attentes des recruteurs est un argument exprimé par quelques professionnels interrogés. Les cabinets recherchent en effet des **profils dotés de formations approfondies, de compétences variées et d'une expérience terrain significative**, en particulier pour les postes expérimentés. Les professionnels mobilisés conviennent que **le vivier de recrutement des consultants en risques professionnels est plus vaste et diversifié**. Par ailleurs, selon certaines entreprises interrogées, une autre explication réside dans les attentes salariales des candidats qui peuvent parfois être en décalage avec les offres disponibles.



L'accès à une offre de formation continue adaptée constitue la seconde difficulté majeure exprimée par les professionnels interrogés. Les métiers d'ergonome et de consultants en risques professionnels exigent une formation continue tout au long de la pratique professionnelle.

Cependant, **la taille moyenne des entreprises du secteur rend la diversité des formations moins visible et accessible**. Les services RH au sein de ces entreprises ne sont pas toujours organisés pour mener une politique de formation structurée. **Fidéliser les salariés** constitue de fait la troisième problématique RH majeure des cabinets.

En synthèse, les cabinets spécialisés en ergonomie ou prévention des risques professionnels font face à des enjeux significatifs en matière de ressources humaines, **nécessitant une politique RH plus sophistiquée** pour attirer, retenir et former des professionnels capables de mener des missions complexes.

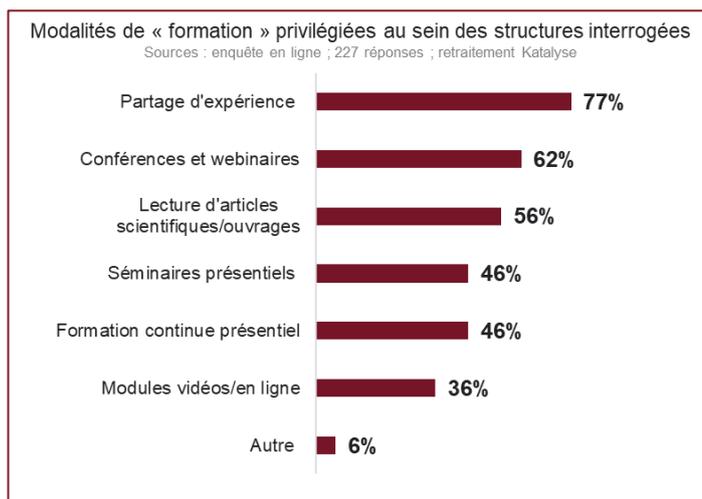
3.1.3. PRATIQUES EN MATIERE DE FORMATION

▲ La complémentarité de plusieurs canaux pour répondre aux besoins de formation des salariés

Les spécialistes de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels interrogés utilisent plusieurs leviers pour se former, tirant parti de plusieurs canaux pour répondre efficacement aux besoins de développement des compétences des professionnels. Une pratique privilégiée réside dans le **partage d'expérience**, facilité par des rencontres entre professionnels au sein de différents réseaux et lors d'événements organisés par des associations représentatives telles que le SELF (Syndicat des Ergonomes de Langue Française) et l'ADECAPE (Association pour le Développement de l'Enseignement et des Connaissances en Ergonomie). Ces manifestations, intégrant des conférences, des congrès et des webinaires, favorisent la discussion sur des sujets d'actualité et le partage de bonnes pratiques entre experts du domaine.

Une autre pratique des acteurs mobilisés consiste à privilégier le développement de la **formation interne** au sein des entreprises. Cela implique la transmission du savoir, notamment les compétences techniques contextuelles et méthodologiques, entre les consultants expérimentés et les consultants juniors. Cette transmission s'opère souvent à travers **des formes de tutorat ou de mentorat**, ainsi que par la conception de contenus de formation délivrés aux professionnels soit par leur propre structure, soit par une entité tierce spécialisée dans la formation. Par exemple, un cabinet généraliste en ergonomie peut créer une offre de formation destinée aux professionnels sur des thématiques spécifiques telles que l'ergonomie et les interfaces homme-machine (IHM). De même, un cabinet généraliste en prévention peut habiliter un professionnel sur les risques électriques, offrant ainsi une expertise pointue et contextualisée.

Les professionnels du secteur entendus dans le cadre de l'étude ont également recours à des **organismes de formation**, tels que le CNAM, pour compléter leurs compétences et rester à la pointe des avancées dans leur domaine. En outre, les **interventions et sensibilisations** organisées par des **organismes de prévention et de santé au travail**, tels que la CARSAT, l'ANACT ou l'INRS, constituent une source essentielle d'informations, de conseils pratiques et de sensibilisation pour les professionnels de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels.



Cette approche pluridimensionnelle de la formation reflète ainsi la volonté des cabinets spécialisés d'assurer une formation continue diversifiée, complète et adaptée aux besoins en constante évolution de leurs équipes.

▲ De nombreuses thématiques de formations à fort enjeu pour les professionnels du secteur

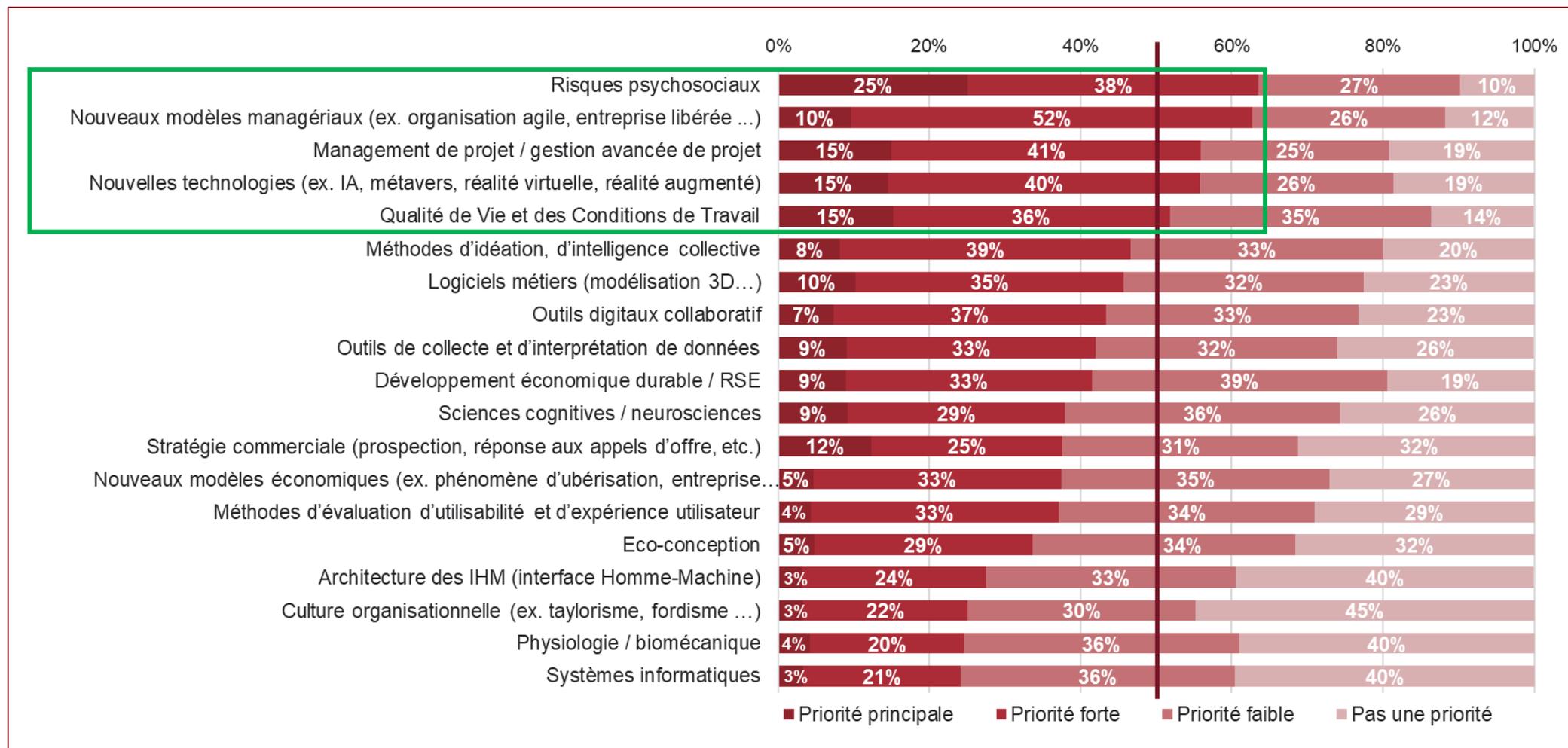
Les thématiques de formation prioritaires des spécialistes de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels sont corrélées aux enjeux du secteur. En tête des priorités figurent les formations liées aux **défis sociaux et sociétaux**, et notamment le climat social au travail « en souffrance », amplifié par le développement des RPS. Les professionnels ressentent le besoin central de formations sur des enjeux spécifiques tels que la sédentarité ou encore la prévention de la désinsertion des personnes en situation de handicap. Les réflexions organisationnelles autour de la QVCT et de la RSE accentuent la nécessité de compétences adaptées pour **accompagner ces transitions**. Les mutations des modèles économiques et des modes d'organisation, ainsi que l'accélération du développement des nouvelles technologies, représentent également des thèmes incontournables.

La gestion et le management de projets occupent une place de choix dans les priorités de formation. Les compétences organisationnelles deviennent le « cœur de métier », avec un accent particulier sur la conduite de projets longs et complexes, intégrant une diversité de parties prenantes et nécessitant une expertise en collaboration à distance. Les professionnels doivent maîtriser les outils collaboratifs adaptés à ces contextes exigeants. **L'acculturation aux nouvelles technologies** constitue une autre thématique prioritaire, reflétant l'évolution rapide du paysage professionnel. La formation se concentre sur le développement des compétences sur l'utilisabilité, essentielles dans le cadre de projets digitaux. De même pour l'ergonomie des interfaces hommes-machine (IHM), requise pour être en mesure de caractériser les transformations du travail émanant des transitions techniques, technologiques, organisationnelles et sociales. La maîtrise des logiciels métiers (ex. logiciels de maquettage, de prototypage, « eye tracking ») ainsi que la gestion et l'analyse de données, de plus en plus massives et hétérogènes, sont des compétences clés. Une compréhension, voire un premier niveau de maîtrise, des outils d'intelligence artificielle, comme le modèle chatGPT, est également jugée indispensable pour accroître l'efficacité professionnelle. La sensibilisation à l'éthique au travail, en relation avec le développement de l'IA, devient nécessaire alors que de nouveaux systèmes influencent, renforcent et contrôlent les activités professionnelles.

Enfin, la **QVCT et la RSE** occupent une place importante dans les priorités de formation des ergonomes et consultants en risques professionnels. Les professionnels doivent acquérir une connaissance approfondie des enjeux environnementaux, économiques et sociétaux liés à la RSE, afin de développer des offres de prestations répondant aux attentes croissantes des marchés publics, où la capacité à valoriser une activité sous l'angle RSE devient une condition sine qua non. En résumé, ces thématiques de formation prioritaires démontrent une **bonne anticipation par les professionnels des évolutions en cours sur les marchés.**

CLASSEMENT DES THEMATIQUES DE FORMATION PRIORITAIRES

(source :enquête en ligne ; 215 réponses ; retraitement Katalyse)



jeudi 18 avril 2024

3.2.PANORAMA DE LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Les modalités de formation des ergonomes et consultants en risques professionnels se déploient à travers une variété de formats, allant des formations longues et diplômantes, perçues comme des piliers fondamentaux, aux formations courtes, professionnalisantes, indispensables pour rester à la pointe des tendances et évolutions constantes du secteur¹⁰⁷.

La formation longue, reconnue comme un socle essentiel pour les spécialistes de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels, s'articule principalement autour de deux types de structures distinctes : **les universités et grandes écoles** d'une part, et les **organismes de formation** d'autre part. Ces formations, diplômantes ou certifiantes, s'étendent sur au moins 200 heures et couvrent diverses majeures, telles que « Ergonomie, organisations et les espaces de travail », « Ergonomie / Travail et transitions écologiques et sociétales », ou encore « HSE ». Elles ciblent un public varié, allant des étudiants et alternants aux collaborateurs débutants ou expérimentés, voire aux personnes en reconversion. Les compétences développées dans les universités et grandes écoles englobent les méthodologies d'apprentissage et de travail, la compréhension des sujets généraux, fournissant ainsi un socle solide pour répondre aux problématiques variées des clients. D'un autre côté, les formations dispensées par des organismes mettent l'accent sur les expertises spécifiques, les compétences techniques méthodologiques et contextuelles. Elles visent à développer la curiosité intellectuelle et développer les approches systémiques du sujet.

Les formations courtes, jugées déterminantes dans la pratique quotidienne du métier, jouent un rôle clé pour **actualiser en permanence les compétences contextuelles** et rester à la pointe des dernières évolutions du secteur. Quatre principaux leviers de formation courte se distinguent. La **formation interne au sein des cabinets**, structurée à travers du tutorat, des séminaires ou des parcours de formation spécifiques, permet d'acquérir les méthodologies internes, les compétences contextuelles et les savoir-être propres à chaque cabinet. La **formation courte dispensée par des organismes externes**, d'une durée inférieure à 200 heures, s'adresse tant aux collaborateurs débutants qu'expérimentés, pour développer des compétences techniques méthodologiques et contextuelles ainsi que des savoir-être professionnels. Les **formations courtes au sein d'universités ou de grandes écoles** sont accessibles aux étudiants, collaborateurs débutants ou expérimentés, et se focalisent sur le développement d'une expertise spécifique. Enfin, la participation à des **conférences, séminaires ou congrès** représente un levier de « formation » mobilisé par les professionnels. Ces événements offrent une immersion dans les actualités de la recherche scientifique, favorisent l'échange et le partage d'expérience entre pairs, et contribuent à maintenir une veille permanente sur les évolutions du secteur.

3.2.1. CONSTRUCTION DE LA BASE FORMATION

La mission visait également à constituer une **cartographie des formations initiales et continues à destination des salariés et employeurs** de l'ergonomie et de la prévention des risques. Quatre sources et méthodes ont été exploitées :

- Des requêtes sur le site Francecompétences.fr (certifications RNCP et répertoire spécifique), et également sur le réseau des CARIF-OREF ;

¹⁰⁷ L'annexe 5.4 synthétise les principaux leviers de formation mobilisés par les professionnels interrogés

- Des entretiens conduits auprès des entreprises et d'établissements de formation ;
- Des recherches ciblées par mots clés sur internet. Les sites des organismes et associations faisant référence dans le secteur ont notamment été consultés (par exemple le CNAM et l'INRS) ;
- L'exploitation de la base des formations financées par l'OPCO Atlas (tout ou partie) pour les entreprises de la branche BETIC.

Les formations retenues ont été classifiées selon trois principaux critères (*cf. illustration ci-dessous*) :

- **La durée de la formation** : une distinction a été faite entre les formations longues (formations certifiantes, de plus de 200 heures), des formations courtes professionnalisantes (≤ 200 heures) ;
- **Le niveau de la formation** : une majorité de formations de niveau 7 (Master, ingénieur, etc.) a été identifié ;
- **La thématique principale** de la formation et **le métier visé** (spécialiste de l'ergonomie, consultant en risques professionnels, ou les deux).

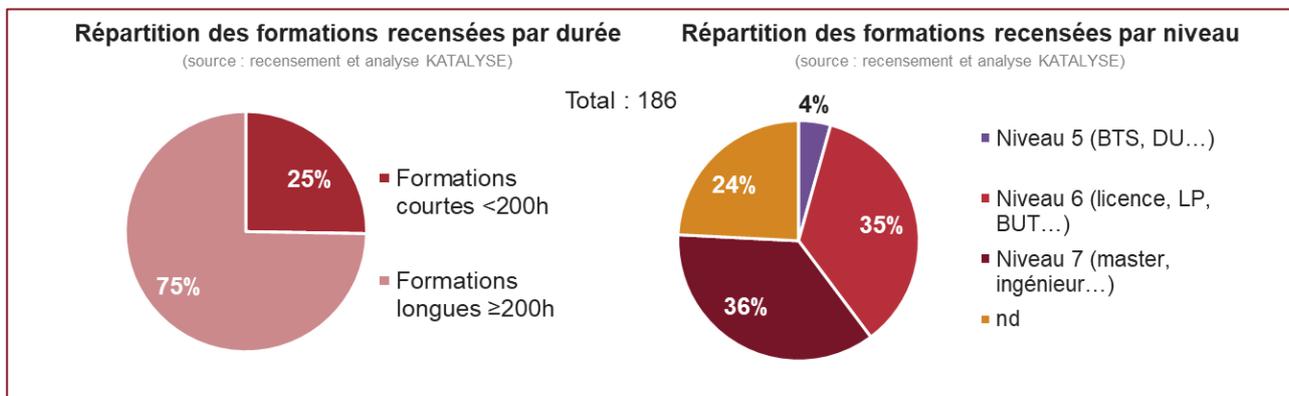
Nota : une indication lorsque la formation est reconnue par la certification « Ergonome Junior Certifié-e » a été ajouté.

ILLUSTRATION DE LA BASE CONSTRuite

Intitulé de la formation	Type de formation	Durée de formation	Type de diplôme / certification	Niveau de diplôme / certification	Nom de l'organisme de formation	Typologie d'organisme	Principal sujet de la formation	Métier visé
DU Analyse ergonomique du travail (DAET)	Continue	Courte	DU	5	Université Lumière Lyon 2	Université, école, établissement de formation initiale	Facteurs humains	Consultant en risques professionnels
DU Formation supérieure en ergonomie appliquée	Continue	Courte	DU	5	Université Lumière Lyon 2	Université, école, établissement de formation initiale	Facteurs humains	Consultant en risques professionnels
DU Risques psycho sociaux et qualité de vie au travail (DU RPS)	Continue	Courte	DU	5	Université de Lille	Université, école, établissement de formation initiale	RPS	Consultant en risques professionnels
DU Ergonomie	Continue	Courte	DU	5	UTBM	Organisme de Formation Continue	Facteurs humains	Consultant en risques professionnels
Licence - Psychologie	Initiale & Continue	Longue	Licence	6	29 universités	Université, école, établissement de formation initiale	Facteurs humains	Consultant en risques professionnels
Licence – Sociologie	Initiale & Continue	Longue	Licence	6	33 universités	Université, école, établissement de formation initiale	Facteurs humains	Consultant en risques professionnels
Master ergonomie, Mention : Ingénierie du vivant et ergonomie, Spécialité : Ergonomie et Ingénierie Facteurs Humains	Initiale & Continue	Longue	Master	7	Université Paris Descartes	Université, école, étab de F°Initiale	Facteurs humains	Les 2
Master de Psychologie, parcours « Ergonomie et Psychologie de la Réadaptation »	Initiale & Continue	Longue	Master	7	Institut National Universitaire Champollion, Albi	Université, école, étab de F°Initiale	Psychologie du travail	Les 2
Prévention des risques biologiques	Continue	Courte	-	-	Cnam Hauts-de-France	Organisme de Formation Continue	Risques	Les 2
Certificat de compétence chargé d'action ergonomique	Continue	Longue	-	-	CNAM Toulouse, Paris, Aix-en-Provence, Nantes, Caen	Organisme de Formation Continue	Qualité du travail et efficacité	Consultant en risques professionnels

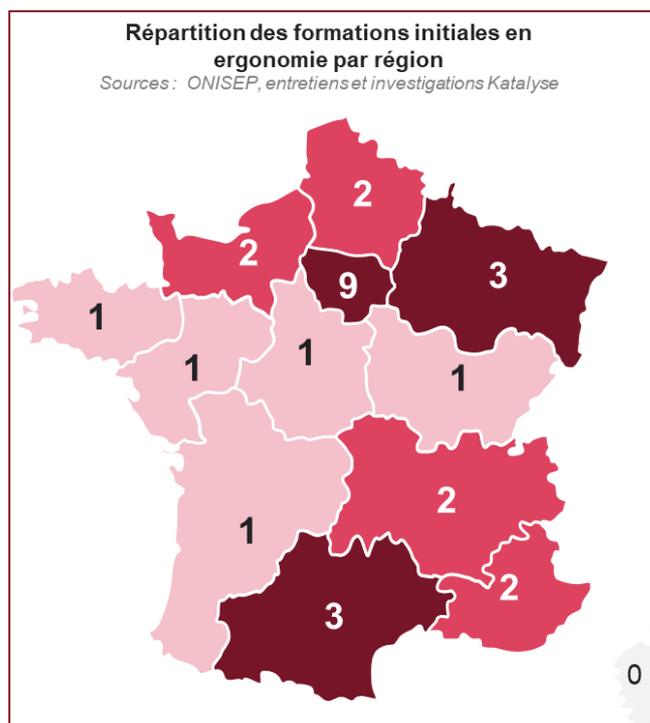
3.2.2. TRAITES SAILLANTS DU PANORAMA DE LA FORMATION

Sans prétendre à l'exhaustivité, la base de données recense 186 formations courtes et longues, accessibles par voie initiale et/ou continue. Ces formations sont délivrées par près de 90 organismes de formation. Les 130 formations initiales (formations longues) référencées donnent accès à une trentaine de diplômes distincts.



▲ Panorama des formations initiales menant au métier d'ergonome

L'analyse de l'offre des formations initiales permettant d'accéder au métier d'ergonome comptabilise **40 formations de niveau 7 délivrées par 24 établissements de formation**, répartis sur l'ensemble du territoire national. La carte illustre une légère concentration des formations de niveau 7 en Ile-de-France.



Parmi ces 40 formations recensées, **13 masters sont reconnus par la profession**¹⁰⁸ et permettent d'obtenir la certification « Ergonome Junior Certifié-e », les distinguant ainsi des autres formations de niveau 7 utilisant le mot « ergonomie ». Ces masters répondent au socle commun défini par la profession, et attestent notamment que « le parcours de formation comprend au moins 500 heures d'enseignement étudiants en ergonomie, hors stage et hors suivi de stage »¹⁰⁹. Ils intègrent notamment les thèmes d'enseignement suivants :

- Les principes généraux de l'ergonomie
- L'étude des populations et des caractéristiques humaines
- La conception des systèmes techniques
- La recherche, l'évaluation et les techniques d'enquête
- Les enjeux de la pratique professionnelle
- L'analyse du travail et de l'activité
- La préparation à l'intervention ergonomique
- Les aspects physiologiques et physiques
- La psychologie du travail et psychologie cognitive
- Les aspects organisationnels et sociaux

Les formations de niveau 7 mentionnant le mot « ergonomie » dans leurs intitulés, non reconnues par la profession, ne forment généralement pas à l'ensemble de ces thématiques essentielles à la pratique professionnelle. Le tableau **ci-après** présente quelques exemples.

Nom de la formation	Thématiques d'enseignement en lien avec l'ergonomie	Métier(s) visé(s)
<p>Master Mention STAPS Ingénierie et ergonomie de l'activité physique</p> <p>Parcours « Interface Homme-Environnement »¹¹⁰</p>	<p>Master 1 (tronc commun) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enseignements théoriques : physiologie, biomécanique, neurophysiologie, santé, prévention et technopathies - Enseignements méthodologiques : analyses statistiques, programmation et traitement de données, CAO - Démarches scientifiques, dont démarches en Ergonomie et design <p>Parcours Interface Homme-Environnement (M2) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enseignements théoriques : R&D sport, loisir, santé, handicap - Enseignements appliqués : Innovation, écoconception et design, étude du besoin du consommateur, etc. 	<p>Cadres de type ingénieur/ergonome exerçant dans diverses branches professionnelles appliquées aux sports, aux loisirs, à la santé ou au travail.</p>
<p>Master Mention Psychologie</p>	<p>Double approche associant disciplines et techniques de l'ergonomie et de la psychologie en vue de concevoir des outils et des protocoles d'évaluation, de prévention et de remédiation de la personne et de situations de travail.</p>	<p>Psychologue, neuropsychologue, attaché de recherche clinique, ingénieur d'étude, métiers du</p>

¹⁰⁸ http://ce2-ergo.fr/rech_form/Liste_Formations_Masters_EJC_mai_2023.pdf

¹⁰⁹ http://ce2-ergo.fr/ergonome_junior_certifie/Criteres_EJC_en_vigueur.pdf

¹¹⁰ <https://formations.univ-smb.fr/fr/catalogue/master-XB/sciences-technologies-sante-STs/master-staps-ingenierie-et-ergonomie-de-l-activite-physique-KGYQXT9S.html>

Parcours « Ergonomie et Psychologie de la Réadaptation » ¹¹¹	Exemple de thématiques : aspects physiques, cognitifs et organisationnels en situation professionnelle, théorie et pratique de la démarche ergonomique, risques et troubles psychosociaux, ergonomie de conception et UX, etc.	conseil et de l'accompagnement au changement.
Titre ingénieur - Ingénieur diplômé de l'UTBM Spécialité Mécanique et ergonomie ¹¹²	Formation associant 4 approches : - Produit / marché (tendance marché, adéquation offre/demande...) - Produit / usage (utilisabilité, utilité...) - Produit / technologie (calculs – dimensionnements, optimisation, matériaux, conception, fabrication, qualité...) - Produit / environnement (éco-innovation, analyse du cycle de vie, recyclabilité...)	Ingénieur d'études, Ingénieur-designer, Ingénieur-ergonome, Responsable amélioration continue et ergonomie de postes, Responsable innovation...

La première formation présentée couvre tout ou partie des thématiques d'enseignement « Aspects physiologiques et physiques » et « Recherche, évaluation et techniques d'enquête ». Cette formation prépare à l'évaluation de la motricité humaine de façon à concevoir et tester des équipements, du matériel ou des environnements, dans domaines variés tels que le sport, les loisirs, le travail et la santé. Néanmoins, la prise en compte de la psychologie du travail et de la psychologie cognitive dans la conception des produits ou des environnements, par exemple, n'est pas intégrée dans le référentiel de formation.

La seconde formation présentée combine les connaissances de la psychologie cognitive et de la neuropsychologie, en se focalisant sur les domaines de la santé et du travail. Elle procure une capacité réelle d'analyse du travail et de l'activité et dispense des enseignements pratiques en gestion de projets et sur les méthodes d'évaluation. Les débouchés se situent essentiellement dans les domaines de la santé, de l'action sociale et professionnelle, du paramédical et de la recherche.

La troisième formation présentée permet aux étudiants d'acquérir des compétences en évaluation et en conception de produits. L'attention est notamment focalisée sur les outils d'ingénierie numérique tels que la CAO paramétrique, la réalité virtuelle, etc. L'objectif est de former à la conception de produits qui répondent aux besoins et aux caractéristiques humaines. La spécialisation « ergonomie, innovation et conception » a également pour objectif de préparer les futurs ingénieurs à collaborer avec des ergonomes.

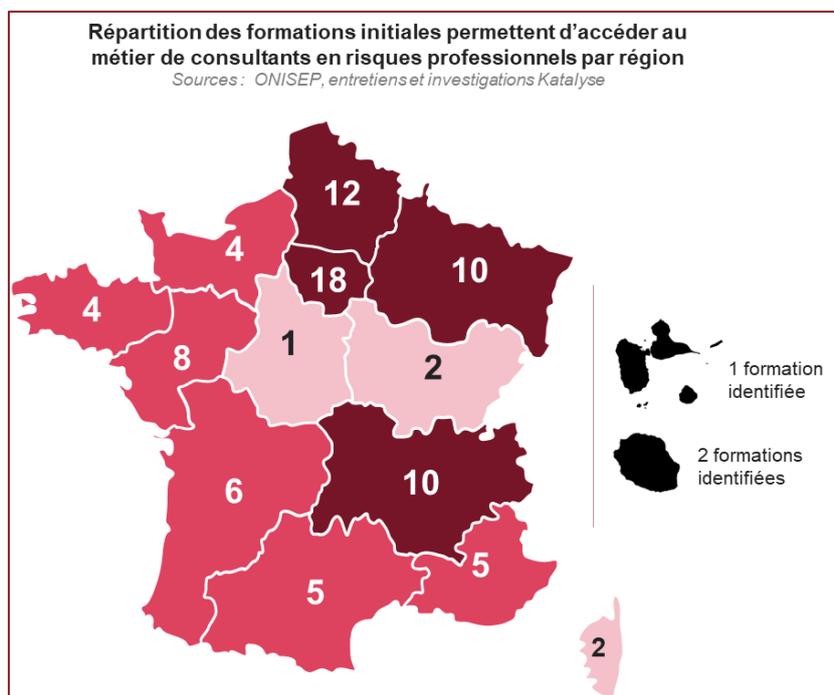
Ces trois exemples mettent ainsi en lumière le fait qu'un **nombre significatif de formations qui emploient le terme « ergonomie » dans leur intitulé ne garantissent pas nécessairement la capacité à exercer en tant qu'ergonome**. Ces formations abordent l'ergonomie dans le cadre d'un domaine disciplinaire spécifique, ce qui ne permet pas une fine compréhension de l'approche systémique essentielle à la pratique des ergonomes.

¹¹¹ <https://formations.univ-toulouse.fr/fr/les-formations/master-lmd-XB/psychologie-IZSERTX7/master-sciences-humaines-et-sociales-mention-psychologie-parcours-types-ergonomie-et-psychologie-de-la-readaptation-ITWG4KT6.html#:~:text=Le%20Master%20de%20Psycholo>

¹¹² <https://www.utbm.fr/formations/ingenieur/specialite-mecanique-ergonomie/#descriptif-edim>

▲ Panorama des formations initiales menant au métier de consultants en risques professionnels

L'analyse de l'offre des principales formations initiales qui permettent d'accéder au métier de consultants en risques professionnels comptabilise **90 formations réparties sur l'ensemble du territoire national**. Parmi ces 90 formations, **72% sont de niveau 6** (BUT, Licence, Licence professionnelle) et **28% de niveau 7** (master, ingénieur).



Comme mentionné précédemment, les formations menant à une carrière de consultant en risques professionnels sont plus diversifiées. **Les formations de niveau 6 retenues dans ce panorama préparent les étudiants à devenir des experts en gestion des risques**, capables d'analyser de manière transversale et interdisciplinaire les sources de dangers. Ces formations incluent des cours sur l'élaboration, le déploiement et le contrôle des plans de prévention, couvrant des aspects tels que les procédures, la gestion des risques, les actions correctives, la sensibilisation et l'évaluation (ex. BUT Hygiène Sécurité Environnement : Science du danger et management des risques professionnels, technologiques et environnementaux ou LP - Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement). A côté des connaissances scientifiques et techniques, ces formations mettent l'accent sur la **compréhension des aspects juridiques et une sensibilisation aux considérations économiques des entreprises**. Si le Master Qualité, hygiène, sécurité ou les titres d'ingénieurs spécialisés en prévention des risques permettent d'approfondir ces connaissances et compétences, certaines formations de niveau 7 référencées dans le panorama forment également à la prévention des risques psychosociaux et à la préservation de la santé au travail (ex. Master - Psychologie sociale, du travail et des organisations). Les formations référencées permettent ainsi aux professionnels de mettre en œuvre des méthodologies d'analyse et de gestion des risques, et d'élaborer des plans d'action qui intègrent l'ensemble des parties prenantes dans la prévention des risques.

▲ Focus sur les formations continues de moins de 200 heures

Les formations continues, de nature plus diffuse, sont cruciales pour le maintien des compétences face aux évolutions constantes du secteur de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels. L'analyse conduite a permis d'identifier une **cinquantaine de formations continues de moins de 200h**. Elles donnent la possibilité d'acquérir des compétences émergentes telles que l'intelligence artificielle, l'ergonomie des interfaces, la RSE, la prévention des risques psychosociaux, ou encore le développement de la QVCT. En complément, certains Diplômes Universitaires sont identifiés par les professionnels interrogés comme des opportunités pour renforcer le socle de compétences des professionnels en activité. Parmi eux, on peut notamment citer le DU sur les Risques Psychosociaux et la Qualité de Vie au Travail de l'Université de Lille, ainsi que le DU sur l'Analyse Ergonomique du Travail de l'Université de Lyon.

3.2.3. ANALYSE DES FORMATIONS FINANCEES PAR L'OPCO ATLAS

L'analyse des formations financées (en totalité ou en partie) par l'OPCO ATLAS en 2022 dans le domaine de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels a été menée de la manière suivante. Le service statistique d'ATLAS a tout d'abord extrait les dossiers de formation correspondant à l'étude. Puis, la base de données a été traitée par domaines et intitulés de formation afin de s'aligner sur le périmètre de l'étude. Ainsi, en 2022, **près de 550 dossiers de formation¹¹³ ont été financés** (en totalité ou en partie) par l'OPCO ATLAS - **pour les entreprises de la branche** - dans le domaine de l'ergonomie et/ou de la prévention des risques professionnels.

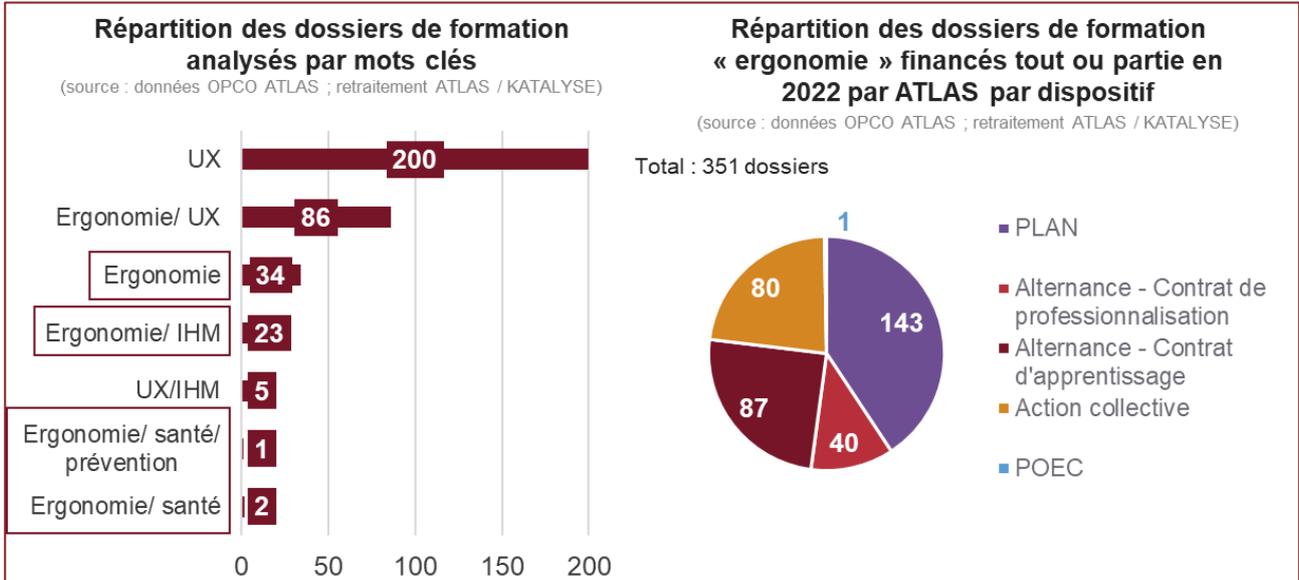
▲ Formations financées (en totalité ou en partie) par l'OPCO ATLAS en lien avec l'ergonomie

En 2022, l'OPCO ATLAS a financé (en totalité ou en partie) **plus de 350 dossiers de formation liés à l'ergonomie**. La majorité de ces formations sont des Plans de développement des compétences (PLAN), dont des dispositifs FNE. Près de 300 dossiers de formation concernent « l'UX », à savoir des formations d'UX/UI Designer, d'ergonomie des sites Web ou encore d'éco-conception de projets web. Ces dernières sont relativement éloignées du métier d'ergonome. En revanche, **60 dossiers de formation financés** (en totalité ou en partie) **en 2022 sont centrés sur le cœur de métier**, comme l'indique le tableau **ci-après**.

¹¹³ Un bénéficiaire de la branche peut être concerné par un ou plusieurs dossiers de formation.

REPARTITION DES DOSSIERS DE FORMATION « ERGONOMIE » FINANCES TOUT OU PARTIE EN 2022 PAR ATLAS PAR MOTS CLES ET PAR DISPOSITIF

(source : données OPCO ATLAS ; retraitement ATLAS / KATALYSE)



INTITULE DES PRINCIPALES FORMATIONS FINANCEES EN 2022

(source : données OPCO ATLAS ; retraitement ATLAS / KATALYSE)

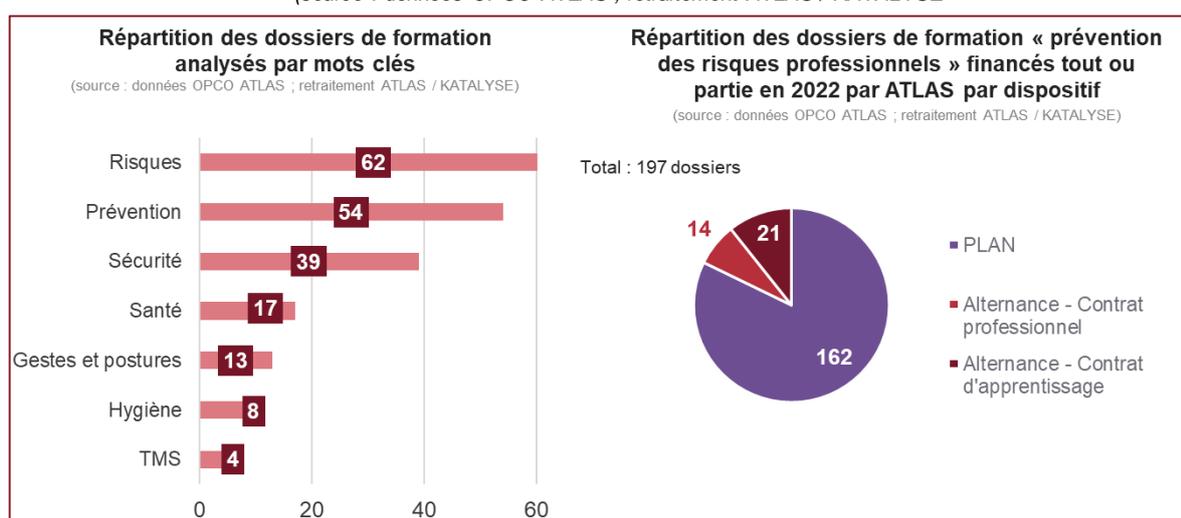
	Intitulé de la formation	Organisme de formation	Localisation
FORMATIONS INITIALES	• Master 2 Ergonomie et facteurs humains	UNION UNIVERSITE ECONOMIE	Île-de-France
	• Master 2 professionnel ergonomie organisation et espace de travail	UNIVERSITÉ PARIS 1 PANTHÉON SORBONNE	Île-de-France
	• Master Ingénierie de la santé - Parcours Ergonomie Santé et Développement	UNIVERSITE DE LILLE	Hauts-de-France
	• Master sciences humaines et sociales, mention économie, parcours Intervenir en Ergonomie	CNAM NORMANDIE	Normandie
	• Master STAPS : Ingénierie et ergonomie de l'activité physique	Plusieurs établissements (ex. Université de Rennes, Université de Reims Champagne-Ardenne)	Plusieurs localisations
FORMATIONS CONTINUES	• Diplôme universitaire Ergonomie	UNIVERSITÉ PARIS 1 PANTHÉON SORBONNE	Île-de-France
	• Ergonomie des postes de travail • Ergonomie et télétravail	M2I FORMATION	Île-de-France
	• S'initier à la démarche en ergonomie	APAVE NORD-OUEST SAS	Hauts-de-France

▲ **Formations financées** (en totalité ou en partie) par l'OPCO ATLAS en lien avec la prévention des risques professionnels

En 2022, l'OPCO ATLAS a financé (en totalité ou en partie) **près de 200 dossiers de formation liés à la prévention des risques professionnels**. La majorité de ces formations sont des Plans de développement des compétences (PLAN). Ces formations¹¹⁴ portent sur les thématiques suivantes : gestes et postures, performance sociale et prévention des RPS, harcèlement et travail ou encore QVCT. Les principales formations « cœur de métier » sont présentées dans le tableau ci-après.

REPARTITION DES DOSSIERS DE FORMATION « PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS » FINANCES TOUT OU PARTIE EN 2022 PAR ATLAS PAR MOTS CLES ET PAR DISPOSITIF

(source : données OPCO ATLAS ; retraitement ATLAS / KATALYSE)



INTITULE DES PRINCIPALES FORMATIONS FINANCEES EN 2022

(source : données OPCO ATLAS ; retraitement ATLAS / KATALYSE)

	Intitulé de la formation	Organisme(s) de formation	Localisation
FORMATIONS INITIALES	Master HOMER (Hommes, Organisation, Management et Risques)	IAE Nantes	Pays de la Loire
	Licence professionnelle qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	Université Aix-Marseille, Université de Bretagne, Alpes Côte d'Azur, Association Formation professionnelle industrie Isère	Provence-Alpes-Côte d'Azur, Bretagne, Auvergne-Rhône-Alpes
	Ingénieur de Polytech Grenoble Spécialité Prévention des risques	UGA - Université Grenoble Alpes	Auvergne-Rhône-Alpes
FORMATIONS CONTINUES	Diplôme universitaire santé psychologique au travail : conseil, prévention, outils	INSTITUT CATHOLIQUE DE LILLE	Hauts-de-France
	Performance sociale et prévention des RPS	DOXAPLUS	Auvergne-Rhône-Alpes
	DUER (plusieurs intitulés) ; exemple : Loi Santé au travail/ nouveau DUER	Plusieurs organismes (ex. QHSE-CONCEPT, LEFEBVRE DALLOZ COMPETENCES)	Plusieurs localisations

¹¹⁴ Les formations obligatoires de recyclage de certifications ou de renouvellement d'habilitations n'ont pas été retenues dans l'extraction.

3.3. PERCEPTION DE L'OFFRE DE FORMATION

Les avis des professionnels convergent sur la question de la formation. Les deux chapitres à suivre détaillent la perception de la formation initiale et continue en présentant les traits d'image dominants.

▲ Perception de l'offre de formation initiale

L'offre de formations longues et diplômantes est globalement bien perçue :

- **Les masters en ergonomie dispensés sur l'ensemble du territoire sont cités comme très qualitatifs** par les spécialistes interrogés. Bien que les formations certifiantes fournissent un socle solide de compétences méthodologiques, des lacunes sont observées dans les compétences organisationnelles et comportementales. Le déploiement de qualifications spécifiques joue un rôle essentiel dans la visibilité des masters en ergonomie sur le marché, offrant des repères aux professionnels et aux entreprises. Ces marques déposées (« **Titre Ergonome Européen®** », **certification « Ergonome Junior Certifié-e** ») contribuent à une meilleure reconnaissance du métier sur le marché en fournissant des repères clairs sur les compétences et l'expérience des professionnels. Néanmoins, les professionnels sollicités estiment que **l'effet tangible de ces marques déposées sur les clients demeure limité**, notant que peu de clients sont au fait de leur existence. De même, la certification d'entreprise « **Qualification OPQIBI Assistance en ergonomie** », bien qu'elle se répande progressivement sur le marché, reste encore largement méconnue des clients, en particulier des petites structures. Par ailleurs, certains acteurs interrogés regrettent que les formations en ergonomie permettant d'accéder aux marques déposées soit centrées sur l'ergonomie du travail, excluant les autres domaines d'expertise, limitant ainsi l'impact sur la profession dans son ensemble.
- **Les masters qui abordent l'ergonomie de manière partielle peuvent être attrayants pour les cabinets qui intègrent des expertises variées**, telles que des ingénieurs spécialisés dans les sciences cognitives, la mécanique ou les interfaces homme-machine, des spécialistes en data science avec une formation en UI et/ou UX, et des experts en psychologie cognitive.
- **Les formations universitaires permettant d'exercer le métier de consultants en risques professionnels** sont qualitatives et appréciées des professionnels interrogés, bien que plus hétérogènes en termes d'orientation des contenus (ex. Master QHSE, Master Psychologie du travail et des organisations). Certaines de ces formations intègrent la prévention des risques professionnels dans des blocs de compétences plus larges (ex. bloc de compétences « élaboration d'une politique QHSE »), ce qui peut conduire à des différences de profils entre les diplômés.

Les professionnels de la formation interrogés soulignent que la révision des formations initiales (schéma LMD) tous les 5 ans environ permet d'adapter les programmes aux évolutions du secteur, d'intégrer les retours d'expérience des professionnels et les nouveaux enjeux des entreprises. Les sujets de recherche des enseignants chercheurs alimentent également l'évolution des maquettes pédagogiques (exemples de thématiques plus récentes ajoutées dans les programmes évoquées par les responsables pédagogiques interrogés : semaine de 4 jours, industrie 5.0, allongement de la durée de vie au travail et emploi des seniors, etc..).

Cependant, au regard de la complexité croissante des contextes d'intervention des ergonomes et des consultant en risques professionnels, le **besoin de développer une large gamme de compétences** pour être en mesure d'analyser différents contextes et d'adapter les stratégies

d'intervention aux situations et aux usages apparaît déterminant. **Les entreprises interrogées se rejoignent ainsi sur deux constats et préconisations :**

- **Le souhait de rendre les formations universitaires plus professionnalisantes** pour mieux préparer les futurs ergonomes et consultants en risques professionnels à leur entrée sur le marché du travail. Le développement de l'employabilité passe par la promotion des stages ou de l'alternance en entreprise, mais aussi par la diversification des études de cas proposées. **Les spécialistes interrogés regrettent que les études de cas proposés aux étudiants se focalisent sur les grandes entreprises ou à un certain type d'intervention**, et qu'elles ne reflètent pas suffisamment la diversité des contextes professionnels rencontrés par les ergonomes et les consultants en risques professionnels. Bien que l'apprentissage se développe dans les formations universitaires, notamment les masters QHSE, qui forment de futurs consultants en risques professionnels, cette modalité de formation reste encore peu développée dans les masters en ergonomie. L'une des raisons est liée au rythme et à la structuration de l'activité par missions des cabinets spécialisés (difficulté de valoriser auprès des clients la mobilisation d'une personne non disponible sur toute la durée de la mission). Une autre raison exprimée par les professionnels interrogés relève de la réticence de certaines formations universitaires à développer cette modalité, bien que des initiatives telles que « l'immersion en entreprise simulée », comme proposée par le master ergonomie du CNAM, en alternance, puissent offrir une alternative. Cette simulation est effectuée par les étudiants au début de leur formation pour les aider à acquérir des connaissances et compétences en situation réelle.
- **L'allongement de la durée de formation des étudiants en master ergonomie mérite d'être étudié pour les professionnels interrogés.** En effet, les acteurs mobilisés s'accordent sur le fait que le programme de formation d'un master en ergonomie sur une durée de deux ans apparaît relativement court pour couvrir tous les aspects du métier. Certains sujets comme la contribution de l'ergonomie dans les projets architecturaux, par exemple, sont souvent traités de manière succincte dans les programmes de master (modules de 1 à 3 jours), alors qu'ils pourraient nécessiter plus de temps pour une exploration approfondie. Cette contrainte est renforcée par le nombre d'heures d'enseignement déjà optimisées dans les cursus de master. Certaines formations universitaires proposent des séminaires aux étudiants, par exemple, pour compléter leurs apprentissages, même si ces derniers sont souvent enclins à acquérir une expérience pratique sur le terrain. Un défi majeur consiste donc à encourager les professionnels à retourner en formation après avoir acquis plusieurs années d'expérience professionnelle.

▲ Perception de l'offre de formation continue

L'offre de formations courtes et professionnalisantes proposée par des organismes de formation et les organisations professionnelles **est riche et diversifiée mais reste en revanche peu visible** pour les professionnels du secteur en dehors du « réseau » d'origine. En l'absence d'un catalogue référençant l'ensemble de l'offre disponible, les professionnels peinent à identifier les formations pertinentes. Ce constat est principalement partagé par les TPE-PME du secteur interrogées¹¹⁵, dont la fonction RH est moins structurée. Les acteurs interrogés disent rechercher des formations techniques, organisationnelles et comportementales sur un éventail de sujets aussi large que les domaines d'intervention¹¹⁵.



¹¹⁵ Les besoins de formation exprimés par les professionnels du secteur interrogés sont détaillés dans la partie 3.1.3

3.4.CE QU'IL FAUT RETENIR

1

- ▲ **Une diversité de modalités de formation est disponible** pour les ergonomes et les consultants en risques professionnels. Les **formations longues**, considérées comme des bases indispensables pour comprendre les enjeux globaux, maîtriser le cadre réglementaire et acquérir les méthodologies d'intervention, offrent un socle solide pour répondre aux divers besoins des clients. En parallèle, les **formations courtes** jouent un rôle déterminant dans la pratique quotidienne, permettant de mettre à jour en permanence les compétences contextuelles et de rester à la pointe des évolutions du secteur

2

- ▲ **Les avis des professionnels convergent sur la question de la formation.** Les masters en ergonomie sont reconnus pour leur qualité, tout comme les formations universitaires préparant au métier de consultant en risques professionnels. Les masters abordant l'ergonomie de manière partielle peuvent également intéresser les cabinets intégrant diverses expertises.

3

- ▲ **Les acteurs interrogés partagent formulent deux recommandations :**
 - Rendre les formations universitaires plus professionnelles afin de mieux préparer les futurs ergonomes et consultants en risques professionnels à leur intégration sur le marché du travail.
 - Encourager les professionnels à retourner en formation après avoir acquis plusieurs années d'expérience professionnelle afin de compléter le socle de connaissances et compétences acquis lors de la formation initiale.

PARTIE 4. SYNTHÈSE ET PLAN D'ACTION

4.1.SYNTHESE DE L'ANALYSE / SWOT

L'analyse SWOT offre une photographie synthétique de la situation des métiers liés à l'ergonomie, à la prévention des risques professionnels et à l'intégration des facteurs humains. Il convient de rappeler que l'étude concerne prioritairement les cabinets de conseil du périmètre de la branche BETIC et s'intéresse spécifiquement au sujet des ressources humaines et des compétences. Une analyse « Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces » croisant les métiers d'ergonome et de consultant en risques professionnels a ainsi été effectuée à la lumière des travaux menés.

Parmi les **forces relevées**, on retient les éléments suivants :

- La reconnaissance des clients de l'intérêt et de l'efficacité des interventions des ergonomes et consultants en risques professionnels ;
- L'esprit de corps et de fierté autour des métiers d'ergonome et de consultant en risques professionnels/préventeurs : des métiers porteurs de sens avec un impact sociétal positif (sur l'humain, sur le fonctionnement des organisations, sur les usages...) ;
- La bonne connaissance mutuelle entre professionnels et organisations représentatives ;
- La vision prospective partagée sur les évolutions sectorielles et les grands facteurs de changement (économiques, technologiques, sociétaux, environnementaux...).

Le périmètre analysé renferme cependant des **fragilités** qui pénalisent le développement de l'activité et des compétences des ergonomes et consultants en risques professionnels :

- Le manque de visibilité et de reconnaissance des métiers résultant d'une faible identification des différences entre ergonome et consultant en risques professionnels (champ d'intervention, méthodes d'analyse) ;
- Les modèles économiques des cabinets de conseil du périmètre fragilisés par la pression des donneurs d'ordre (taux de journée jugés élevés) et la généralisation des forfaits pour l'acceptabilité des coûts qui pénalise la rentabilité des entreprises du périmètre ;
- Les interactions encore limitées entre les cabinets et les acteurs de la recherche ;
- La présence d'une diversité de formations de niveaux hétérogènes sur le marché mentionnant l'ergonomie ou la prévention des risques (professions non réglementées) accentuant le manque de lisibilité de l'offre de formation ;
- L'existence de marques déposées (Titre d'Ergonome Européen, Certification « Ergonome Junior Certifié-e ») participant à garantir la qualité des formations des ergonomes, mais des formations qui restent encore très orientées 'ergonomie du travail'.

Les spécialistes de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels pourront tirer profit d'un certain nombre d'**opportunités** qui s'offrent au secteur :

- Les tendances réglementaires, sociétales, économiques, technologiques et environnementales favorables au développement des interventions ;
- La pénétration des intervenants externes dans les organisations grâce, entre autres, aux financements et subventions des organismes de prévention favorables à la prestation, à la médiatisation du sujet de l'ergonomie et de la prévention des risques (ex. télétravail), au développement de l'ergonomie et de la prévention dans les organisations (ex. politique QVCT) ;

- Le développement de nouveaux outils méthodologiques adaptés aux évolutions sectorielles anticipées (par exemple : utilisation progressive de l'IA, de la réalité virtuelle ou augmentée pour modéliser des situations de travail ou d'usage) ;
- L'ambition de la pluridisciplinarité des interventions pour répondre aux évolutions sectorielles (par exemple : prestations « plus ludiques et interactives », partenariats avec des géographes, plus grande intégration de l'UX / design de conception) ;
- La volonté d'œuvrer collectivement pour structurer le secteur et lui permettre de gagner en lisibilité.

Enfin, si les perspectives restent globalement favorables, le secteur de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels doit aussi faire face à des **menaces** susceptibles de ralentir le développement des compétences et des activités. On notera principalement :

- Le marché de la prévention des risques professionnels reste régulé par les pouvoirs publics (transformation des modèles de prescription) générant un risque de bascule du marché accessible selon les évolutions réglementaires ;
- Le développement de nouvelles formes d'organisation du travail et de nouveaux modèles économiques (ex. ubérisation du travail). Une sclérose de l'organisation du travail qui complexifie le champ d'action des ergonomes et préventeurs ;
- La concurrence grandissante sur le marché des ergonomes et des consultants en risques professionnels, avec des prestations réalisées par des non spécialistes du domaine, ce qui nuit à la lisibilité de ces deux professions ;
- L'allocation des dépenses des clients qui reste limitée dans ce contexte conjoncturel incertain et tendu. Les projets se concentrent sur le respect des obligations légales, les interventions « hors champ » restent plus limitées (dans les TPE-PME notamment) ;
- Les bénéfices des interventions sont aléatoirement identifiables rapidement renforçant l'enjeu de la mesure de la satisfaction des 'acheteurs' des prestations (KPI non identifiables ou peu visibles pour les équipes de direction & les acheteurs des prestations, augmentation de la valeur ajoutée attendue par les clients).

4.2. ENJEUX LIÉS À L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS D'ERGONOME ET DE CONSULTANT EN RISQUES PROFESSIONNELS

Plusieurs priorités se dessinent à la lecture de l'analyse SWOT des pages précédentes. Elles sont retranscrites sous la forme de quatre grands enjeux, étudiées à l'occasion des ateliers de travail menés avec les professionnels de l'ergonomie de la prévention des risques professionnels et de l'intégration des facteurs humains.

1

▲ Enjeu 1 : Renforcer la visibilité des métiers et le champ d'action des ergonomes et des consultants en risques professionnels

- Problématique de visibilité des compétences et des expertises détenues exprimée par l'ensemble des professionnels interrogés
- Professionnels qui peinent à s'imposer auprès des clients, au-delà des obligations légales en matière de prévention des risques professionnels
- Métiers qui restent confidentiels, peu connus du grand public
- Concurrence grandissante d'intervenants bénéficiant d'une meilleure visibilité sur le marché, adoptant une démarche commerciale souvent « plus agressive »

2

▲ Enjeu 2 : Assurer la montée en compétences des ergonomes et des consultants en risques professionnels sur les thématiques émergentes

- Besoin de former les salariés de la branche (ergonomes et consultants en risques professionnels) sur les compétences en développement et les compétences émergentes à horizon 3 ans pour répondre aux priorités stratégiques des entreprises de la branche
- Difficulté des entreprises de la branche (TPE-PME notamment) à identifier des formations sur les thématiques émergentes

3

▲ Enjeu 3 : Consolider l'offre de formations initiales et continues pour répondre aux nouvelles attentes du marché

- Offre de formations initiales qualitatives et disponibles sur l'ensemble du territoire aussi bien pour les ergonomes que pour les consultants en risques professionnels
- Besoins de mise à jour régulier des programmes de formations continues
- Renforcer les échanges avec les établissements de formation supérieure afin d'enrichir les formations préparant aux métiers du périmètre

4

▲ Enjeu 4 : Accompagner la structuration du modèle économique des « consultants-préventeurs » / « ergonomes-consultants »

- Étudiants en master universitaires peu sensibilisés/formés à devenir consultant / consultant-indépendant
 - ➔ Nota : enjeu non retenu dans le plan d'action car hors du périmètre d'action de l'OPIIEC

Ces enjeux structurent le plan et les fiches actions présentées au chapitre suivant.

4.3.RECOMMANDATIONS

Les recommandations s'articulent autour de trois axes dans la droite ligne des enjeux pointés précédemment. Le tableau ci-dessous en présente une version résumée :

	Axe 1 : Renforcer la visibilité des métiers et des activités & la lisibilité des diplômes
	Créer et mettre à disposition des entreprises des kits de communication permettant d'améliorer la compréhension des métiers et des activités des ergonomes et des consultants en risques professionnels
	Communiquer sur les cas d'usage à destination de différents publics (secteurs et taille)
	Faire connaître et mettre en avant les certifications d'entreprise, titres et diplômes professionnels et autres marques déposées autour du métier d'ergonome
	Rendre plus visible encore les complémentarités entre les ergonomes, les consultants en risques professionnels et les professions connexes
	Promouvoir les métiers d'ergonome et de consultant en risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur
	Axe 2 : Développer les compétences des ergonomes et consultants en risques professionnels sur les thématiques émergentes
	Favoriser le partage des compétences en renforçant les échanges au sein de la profession
	Améliorer la lisibilité de l'offre de formation continue pour les métiers du périmètre sur les compétences techniques "méthodologiques" et "contextuelles" à développer
	Créer de nouveaux modules de formation (compétences techniques "méthodologiques" et "contextuelles" spécifiques aux ergonomes) en compléments des modules existants
	Créer de nouveaux modules de formation (compétences techniques "méthodologiques" et "contextuelles" » spécifiques aux consultants en risques professionnels) en compléments des modules existants
	Diversifier (et financer) les modalités des actions de formations
	Axe 3 : Consolider l'offre de formation initiale et continue
	Développer l'offre de formations continues (<i>en lien avec l'axe 2</i>)
	Renforcer les échanges avec les établissements de formation supérieure afin d'enrichir les formations préparant aux métiers concernés
	Etudier l'opportunité de créer des certifications de compétences (certification de spécialisation) et/ou Diplômes Universitaires dotés d'une reconnaissance nationale
	Encourager la mise en place de parcours de formations en alternance plus adaptés au métier d'ergonome

Légende :  fiche action

Chaque axe est détaillé plus en profondeur dans les pages suivantes, les actions phares font en outre l'objet d'une fiche action dédiée. Il s'agit d'un plan d'action opérationnel visant à favoriser le développement du métier d'ergonome et du métier de consultants en risques professionnels, des compétences desdits métiers et de la formation. Les actions suggérées sont donc des outils pour atteindre ces objectifs. Il appartiendra aux instances paritaires de prioriser davantage les actions. L'ensemble des acteurs de l'écosystème de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels pourront également contribuer à la mise en place d'un environnement toujours plus favorable au développement des compétences des ergonomes et des consultants en risques professionnels.

1

▲ Axe 1 : Renforcer la visibilité des métiers et des activités & la lisibilité des diplômes

Les actions retenues dans l'axe 1 sont récapitulées dans le tableau ci-dessous.

	Proposition d'actions	Commentaires
	Créer et mettre à disposition des entreprises des kits de communication permettant d'améliorer la compréhension des métiers et des activités des ergonomes et des consultants en risques professionnels → Voir la fiche action 1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cible : jeunes, actifs en reconversion ✓ Attirer de nouveaux candidats ✓ Favoriser la distinction entre le métier d'ergonome, le métier de consultant en risques professionnels et d'autres métiers connexes ✓ Capitaliser sur l'existant (ex. vidéo métier Cinov)
	Communiquer sur les cas d'usage à destination de différents publics (secteurs et taille) → Voir la fiche action 2	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des sessions d'information / sensibilisation auprès des clients (acheteurs, commanditaires) pour mieux expliciter l'offre (« parler 'KPI' ») ✓ Se rapprocher des sciences de gestion pour démontrer la valeur ajoutée des interventions, et le retour sur investissements ✓ Parvenir à limiter le risque de confusion des clients entre les ergonomes, consultants en risques professionnels et autres professions
	Faire connaître et mettre en avant les certifications d'entreprise, titres et diplômes professionnels et autres marques déposées autour du métier d'ergonome → Voir la fiche action 3	<ul style="list-style-type: none"> ✓ S'appuyer sur les travaux du collectif ORME sur la valorisation du métier d'ergonome
	Rendre plus visible encore les complémentarités entre les ergonomes, les consultants en risques professionnels et les professions connexes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Intervenir auprès de professions connexes, dans les formations (ex. formation RH, sciences de gestion) ou lors de congrès / séminaires, pour mieux faire connaître le périmètre d'action des ergonomes et consultants en risques professionnels
	Promouvoir les métiers d'ergonome et de consultant en risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des sensibilisations auprès de disciplines universitaires connexes, d'écoles d'ingénieur, d'écoles architecture, d'écoles de design

Plusieurs actions sont proposées pour renforcer la visibilité du métier ergonome et du métier de consultant en risques professionnels. La visibilité de ces métiers est étroitement liée à la lisibilité des diplômes délivrés auprès des étudiants/futurs étudiants, des actifs en reconversion, ainsi que des clients. Les trois fiches actions indiquées lignes en gras dans le tableau sont détaillées entre les pages 93 et 98.

▲ **Axe 2 : Développer les compétences des ergonomes et des consultants en risques professionnels sur les thématiques émergentes**

Plusieurs actions sont proposées pour faciliter le développement des compétences dans le tableau ci-dessous.

Proposition d'actions	Commentaires
 <p>Favoriser le partage des compétences en renforçant les échanges au sein de la profession → Voir fiche action 4</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des journées de rencontres et de retour d'expérience sous forme de séminaires thématiques transdisciplinaires (ex. focus sur 1 méthodologie, 1 enjeu) ✓ Proposer des formats hybrides, et pas uniquement du présentiel, pour faciliter la présence du plus grand nombre
<p>Améliorer la lisibilité de l'offre de formation continue pour les métiers du périmètre sur les compétences techniques "méthodologiques" et "contextuelles" à développer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Action liée à l'action 3.1 ✓ Outiller les entreprises de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels pour identifier l'offre de formation répondant à leurs besoins ✓ Faire connaître Campus Atlas
<p>Créer de nouveaux modules de formation (compétences techniques "méthodologiques" et "contextuelles" spécifiques aux <u>ergonomes</u>) en compléments des modules existants</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actions liées à l'action 3.1 ✓ Modules complémentaires à étoffer : physio-santé, IHM, nouvelles technologies, IA
<p>Créer de nouveaux modules de formation (compétences techniques "méthodologiques" et "contextuelles" spécifiques aux <u>consultants en risques professionnels</u>) en compléments des modules existants</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Encourager la « formation à la carte » en s'appuyant sur des modules existants (ex. référentiels INRS, CNAM)
<p>Diversifier (et financer) les modalités des actions de formations</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire connaître l'offre de services de l'OPCO ATLAS ✓ Mettre en œuvre un système de remontée de besoins auprès de l'OPCO, en vue notamment d'accompagner le dépôt de dossiers de nouvelles certifications reconnues par France Compétences (RCNP)

L'organisation régulière de temps d'échanges collectifs revêt une importance capitale pour favoriser le partage de connaissances entre professionnels et prévenir l'isolement ressentie notamment par les jeunes ergonomes. La fiche action 4 est détaillée pages 99-100.

▲ Axe 3 : Consolider l'offre de formations initiales et continues

Le tableau ci-dessous recense les chantiers et priorités sur le thème de la formation. Il recense des actions dans le champ de la formation initiale comme dans celui de la formation continue.

	Proposition d'actions	Commentaires
	<p>Développer l'offre de formations continues</p> <p>→ Voir fiche action 5</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Référencer les modules accessibles (nombreux mais « invisibles » → difficultés à attirer des inscrits) ✓ Créer des modules sur les thématiques moins / peu couvertes par l'offre actuelle
	<p>Renforcer les échanges avec les établissements de formation supérieure afin d'enrichir les formations préparant aux métiers concernés</p> <p>→ Voir fiche action 6</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nouer davantage de liens entre universitaires et professionnels pour répondre aux attentes du marché (et anticiper les évolutions)
	<p>Etudier l'opportunité de créer des certifications de compétences (certification de spécialisation) et/ou Diplômes Universitaires dotés d'une reconnaissance nationale</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Certifications complémentaires évoquées en atelier - conduite de projets architecturaux - accessibilité numérique
	<p>Encourager la mise en place de parcours de formations en alternance plus adaptés au métier d'ergonome</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réticence des Universités évoqué par les participants, moins enclins à développer ces formats

Les échanges avec les professionnels confirment l'intérêt de consolider l'offre de formations continues. Pour renforcer les compétences des ergonomes et des consultants en risques professionnels, certains programmes de formation continue adaptés pourraient être montés en collaboration avec l'OPCO Atlas, axés notamment sur les nouvelles technologies et méthodologies émergentes. Les fiches actions 5 et 6 sont détaillées entre les pages 101 et 105.

FICHE ACTION 1 / PRECONISATION

Secteur

Conseil

Nom de l'étude

Etude sur l'évolution des métiers liés à l'ergonomie, à la prévention des risques professionnels et à l'intégration des facteurs humains

Numéro de l'action

1

Domaine / enjeux de l'action

Communication

Niveau de priorité

2

DESCRIPTION DE L'ACTION

Intitulé de l'action

Créer et mettre à disposition des entreprises des kits de communication permettant d'améliorer la compréhension des métiers et des activités des ergonomes et des consultants en risques professionnels

Description de l'action

Constats

- Médiatisation du sujet de l'ergonomie et de la prévention des risques participant à faire connaître les métiers, bien qu'ils restent encore « confidentiels », relativement méconnus du grand public et par extension des étudiants (hors formations dédiées).
- Le recrutement des consultants est la principale difficulté RH rencontrée par les cabinets spécialisés en ergonomie ou en prévention des risques professionnels. La rareté des profils correspondant aux attentes des recruteurs restreint le vivier de candidats.

Objectif : Convaincre de nouveaux publics, jeunes entrants sur le marché du travail et actifs en reconversion, de rejoindre la profession d'ergonome et de consultant en risques professionnels

Description :

- Identifier les meilleurs leviers de communication
- Développer un argumentaire adapté selon le profil

Cibles de l'action

Jeunes diplômés / étudiants

Acteurs impliqués

Associations professionnelles et syndicats (**Cinov**, Syntec)

Rôle

Sélection des sujets, contenu et ingénierie pédagogique

Actifs en reconversion	OPIIEC – ATLAS	Relai de communication (mise en ligne des vidéos métiers ?)
Grand public	Eventuels spécialistes	Création des outils complémentaires le cas échéant

Modalités de mise en œuvre

Recenser l'existant (ex. vidéo métier Cinov)
Segmenter les différents publics cibles afin d'adapter les argumentaires (étudiants / jeunes, actifs en reconversion, grand public)
Créer des outils complémentaires le cas échéant
Organiser la diffusion des « kits » auprès des différentes cibles <ul style="list-style-type: none"> • Construire une campagne de communication et de promotion du métier d'ergonome et du métier de consultant en risques professionnels avec l'appui du service Promotion des métiers de l'OPCO ATLAS

Durée estimée de mise en œuvre (en mois)

3 à 6 mois

Budget estimé

ND

Conditions de réussite / Eléments d'alerte

Identifier les arguments pertinents selon les publics ciblés
Adapter les formats de communication et les canaux de diffusion
Collaborer entre les associations professionnelles pour la conception des deux kits (un pour le métier d'ergonome et un pour le métier de consultant en risques professionnels)

Impacts / résultats attendus

Apporter de la visibilité sur le métier d'ergonome et le métier de consultant en risques professionnels
Augmenter le nombre de personnes qui exercent ces deux métiers

Critères de réussite (KPI)

Co-crédation des kits entre les associations professionnelles
Nombre de « kits » distribués / diffusés / relayés
Visibilité des communications digitales (likes, commentaires, etc.)
Notoriété accrue des marques déposées et de la certification « Qualification OPQIBI Assistance en ergonomie »

FICHE ACTION 2 / PRECONISATION

Secteur

Conseil

Nom de l'étude

Etude sur l'évolution des métiers liés à l'ergonomie, à la prévention des risques professionnels et à l'intégration des facteurs humains

Numéro de l'action

2

Domaine / enjeux de l'action

Communication

Niveau de priorité

1

DESCRIPTION DE L'ACTION

Intitulé de l'action

Communiquer sur les cas d'usage à destination de différents publics (secteurs et taille)

Description de l'action

Constats

- Sollicitations des clients principalement stimulées par le cadre réglementaire incitatif (mobilisation de professionnels par l'intermédiaire de prescripteurs) ou, dans une moindre mesure, lors d'une démarche proactive de l'organisation. Faible maturité des TPE-PME plus particulièrement. Peu voire pas d'outils de communication à destination des acheteurs/commanditaires.
- Manque de visibilité du métier d'ergonome ainsi que du métier de consultant en risques professionnels limitant le recours aux professionnels du périmètre. Difficulté des clients à distinguer les expertises détenues par les ergonomes et les consultants en risques professionnels.
- Par ailleurs, émergence de nouveaux acteurs concurrents, souvent perçus par les clients comme similaires aux ergonomes et consultants en risques professionnels, complexifiant le paysage concurrentiel.

Description :

- Organiser des sessions d'information / sensibilisation auprès des clients pour mieux expliciter l'offre de services (champs d'expertises, spécificités selon des ergonomes, spécificités des consultants en risques professionnels, etc.) et limiter le risque de confusion des clients.
- Montrer que les ergonomes et les consultants en risques professionnels apportent de la valeur ajoutée aux entreprises (ex. via le rapprochement avec les sciences de gestion)

Cibles de l'action	Acteurs impliqués	Rôle
Clients : privés / publics, TPE-PME / grandes entreprises	Associations professionnelles et syndicats (Cinov , Syntec)	Organisation et animation des sessions d'information / sensibilisation
	OPIIEC – ATLAS	Aide à l'organisation / diffusion des événements

Modalités de mise en œuvre

Recenser l'existant en vue de capitaliser sur les outils et les argumentaires disponibles
Réaliser un document synthétique présentant les activités des spécialistes de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels
Organiser des webinaires / de présentations auprès des clients / représentants de branches <ul style="list-style-type: none"> • Présentation des résultats de l'étude pour entamer les échanges avec les clients (privés & publics) • Mise en évidence de la distinction entre ergonomie et prévention des risques professionnels ; expliciter les différentes spécialités d'ergonomes • Partage de retours d'expérience d'entreprises / organisations accompagner pour « donner à voir » (veiller à la diversité des secteurs / taille d'organisation présentées) • Nécessité d'adapter le contenu des webinaires selon la cible privilégiée
Créer des espaces de rencontre avec les donneurs d'ordre : <ul style="list-style-type: none"> • Identification des associations professionnelles regroupant des donneurs d'ordre auprès desquelles communiquer sur les activités des ergonomes et des consultants en risques professionnels (ex. ANDRH, ARSEG ...) • Organisation des rencontres ; convier notamment les donneurs d'ordre dans les événements internes à la profession (limite identifiée : risque de cibler un électorat qui est déjà « connaisseur » de l'ergonomie)

Durée estimée de mise en œuvre (en mois)

6 à 12 mois

Budget estimé

ND

Conditions de réussite / Eléments d'alerte

S'assurer que les différentes associations professionnelles travaillent de concert : trame / contenu des webinaires et documents de présentation validés par tous

Impacts / résultats attendus

Meilleure connaissance et compréhension des métiers (expertises / compétences)
Recours plus fréquent et « éclairé » aux ergonomes et consultants en risques professionnels

Critères de réussite (KPI)

Engagement / relai des associations professionnelles
Hausse de la part des marchés / appels d'offre attribués aux spécialistes de la branche

FICHE ACTION 3 / PRECONISATION

Secteur

Conseil

Nom de l'étude

Etude sur l'évolution des métiers liés à l'ergonomie, à la prévention des risques professionnels et à l'intégration des facteurs humains

Numéro de l'action

3

Domaine / enjeux de l'action

Communication / Formation

Niveau de priorité

1

DESCRIPTION DE L'ACTION

Intitulé de l'action

Faire connaître et mettre en avant les certifications d'entreprise, titres et diplômes professionnels et autres marques déposées autour du métier d'ergonome

Description de l'action

Constats

- Il existe des masters en ergonomie dont le programme est reconnu par la profession, répondant à un socle commun établi par celle-ci. Ces référentiels de formation garantissent au moins 500 heures d'enseignement dédiées à l'ergonomie, excluant les stages et leur suivi. Cependant, il est également constaté l'existence de formations de niveau 7 utilisant le terme « ergonomie » dans leur intitulé, par opportunisme, qui ne sont pas reconnues par la profession. Ces formations ne couvrent pas l'ensemble des domaines essentiels à la pratique professionnelle des ergonomes. Cette situation contribue ainsi à semer la confusion chez les clients.
- Afin de remédier à cette situation, des marques déposées telles que le « Titre d'Ergonome Européen® » (EUR.ERG.®) et la certification « Ergonome Junior Certifié-e » ont été mises en place, de même que la certification d'entreprise « Qualification OPQIBI Assistance en ergonomie ». Elles concourent à valoriser les compétences des professionnels et à aider les clients dans leur choix de prestataires reconnus par la profession.
- Il est donc déterminant de reconnaître et de protéger la profession, étant donné le nombre croissant de profils et de formations mentionnant l'ergonomie sans en maîtriser les concepts, la méthodologie et les enjeux.

Description :

- Communiquer sur les certifications d'entreprise, titres et diplômes professionnels et autres marques déposées afin qu'ils soient bien compris par les donneurs d'ordre

- Participer à la reconnaissance du métier d'ergonome (devenir une profession réglementée)

Cibles de l'action	Acteurs impliqués	Rôle
Clients : privés / publics, TPE-PME / grandes entreprises	Associations professionnelles et syndicats (Cinov , Syntec)	Organisation et animation des sessions d'information / sensibilisation dont « lobbying »
Pouvoirs publics	OPIIEC – ATLAS	Relai de communication
Ergonomes		

Modalités de mise en œuvre

Construire un discours parlant pour les clients (discours « vendeur »)
Segmenter les différentes cibles afin d'adapter l'argumentaire aux besoins spécifiques des cibles
Identifier les meilleurs leviers de communication

Durée estimée de mise en œuvre (en mois)

6 à 12 mois

Budget estimé

ND

Conditions de réussite / Eléments d'alerte

Nécessité de créer un discours partagé « motivant » pour susciter la prise de conscience des clients

Impacts / résultats attendus

Permettre aux ergonomes de faire reconnaître leurs compétences et expertises
 Accroître la visibilité de la profession auprès des clients
 Susciter des vocations

Critères de réussite (KPI)

Nombre d'ergonomes demandeurs de la certification
 Nombre de certifications obtenues
 Hausse de la part des marchés / appels d'offre exigeant la « Qualification OPQIBI Assistance en ergonomie »

FICHE ACTION 4 / PRECONISATION

Secteur

Conseil

Nom de l'étude

Etude sur l'évolution des métiers liés à l'ergonomie, à la prévention des risques professionnels et à l'intégration des facteurs humains

Numéro de l'action

4

Domaine / enjeux de l'action

Formation

Niveau de priorité

1

DESCRIPTION DE L'ACTION

Intitulé de l'action

Favoriser le partage des compétences en renforçant les échanges au sein de la profession

Description de l'action

Constats : la participation à des conférences, séminaires ou congrès représente un levier de formation intéressant pour les professionnels. Cela permet une immersion dans les actualités de la recherche scientifique, favorise l'échange et le partage d'expérience entre pairs, et contribue à maintenir une veille permanente sur les évolutions du secteur.

Description :

- Organiser des journées de rencontres sous forme de séminaires thématiques transdisciplinaires
- Prévoir des temps d'échanges, de retour d'expériences au sein de la profession
- Mettre en place un système de tutorat / mentoring entre jeune diplômé et professionnel expérimenté

Cibles de l'action

Entreprises et salariés de la branche

Pouvoirs publics

Ergonomes

Acteurs impliqués

Associations professionnelles et syndicats (**Cinov**, Syntec)

Acteurs de la recherche

OPIIEC – ATLAS

Rôle

Organisation et animation des séminaires / webinaires / temps de rencontres / groupes d'échanges

Relai

Modalités de mise en œuvre

Créer un groupe projet entre associations professionnelles en vue de planifier les événements et les temps de rencontres (formels et informels) <ul style="list-style-type: none">• Élaboration d'un calendrier annuel de rencontres : dates, thématiques (ex. focus sur 1 méthodologie, 1 enjeu), invités, etc• Mise en place un système de tutorat / mentoring entre jeune diplômé et professionnel expérimenté
Mettre en place une newsletter pour partager l'actualité de la profession, promouvoir les événements et partager <ul style="list-style-type: none">• Partager l'actualité de la profession, les événements à venir• Diffuser les retours d'expérience

Durée estimée de mise en œuvre (en mois)

6 à 12 mois

Budget estimé

ND

Conditions de réussite / Eléments d'alerte

Identifier des thématiques fédératrices pour faire se rencontrer les acteurs
Définir les modalités de financement des événements / rencontres et les conditions de réalisation

Impacts / résultats attendus

Meilleure connaissance mutuelle entre acteurs du secteur
Formation et partage d'expérience entre acteurs de la recherche / cabinets et entre consultants expérimentés / consultants juniors

Critères de réussite (KPI)

Nombre d'événements organisés / de groupes d'échanges entre pairs formés

FICHE ACTION 5 / PRECONISATION

Secteur

Conseil

Nom de l'étude

Etude sur l'évolution des métiers liés à l'ergonomie, à la prévention des risques professionnels et à l'intégration des facteurs humains

Numéro de l'action

5

Domaine / enjeux de l'action

Formation

Niveau de priorité

1

DESCRIPTION DE L'ACTION

Intitulé de l'action

Développer l'offre de formations continues à destination des ergonomes et l'offre de formations continues à destination des consultants en risques professionnels

Description de l'action

Constats : le maintien et le développement des compétences des ergonomes et des consultants en risques professionnels est un enjeu important pour les professionnels interrogés, tant les contextes d'intervention sont de plus en plus complexes à appréhender. Si l'offre de formations longues / diplômantes est perçue positivement par les professionnels du secteur, l'offre de formations courtes / professionnalisantes manque de visibilité :

- Offre détenue par une pluralité d'acteurs (organismes de formation, organisations de professionnels...), mais absence de « catalogue » référençant l'offre disponible
- Enjeu de lisibilité souligné par les acteurs interrogés (« les formations disponibles ne répondent pas toutes à nos besoins »)
- Par ailleurs, des compétences dont les besoins seront en croissance à CT / MT qu'il convient de renforcer (cf. partie 2 de l'étude)

Description :

- Améliorer la visibilité de l'offre de formations continues existantes auprès des entreprises de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels, et des salariés
- Créer des modules de formation certifiantes complémentaires dans le cadre de Campus Atlas

Cibles de l'action

Entreprises et salariés de la branche
Organismes de formation

Acteurs impliqués

Associations professionnelles et syndicats (**Cinov**, Syntec)

Rôle

Organisation et animation des séminaires / webinaires / temps de rencontres / groupes d'échanges

	OPIIEC – ATLAS	Ingénierie pédagogique Intégration dans Campus Atlas
	Organismes de formation (dont IPTIC)	

Modalités de mise en œuvre

<p>Constituer un groupe de travail (1 commission par métier)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veille sur les besoins non couverts • Identification des modules déjà présents dans l'offre Campus Atlas à faire connaître aux spécialistes de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels • Evaluation de la qualité des formations proposées (modalités à définir : ex. questionnaire de satisfaction)
Créer des modules sur les thématiques moins / peu couvertes par l'offre actuelle Ingénierie de formation. Référencement de prestataires via appels d'offre marchés publics
Promouvoir les nouvelles formations certifiantes et non certifiantes intégrées dans l'offre Campus Atlas
Communiquer sur les différents parcours accessibles, budgets d'accompagnement proposés par l'OPCO ATLAS (afin de limiter les freins à la formation)

Durée estimée de mise en œuvre (en mois)

6 à 12 mois

Budget estimé

ND

Conditions de réussite / Eléments d'alerte

<p>Maillage territorial des formations référencées</p> <p>Actualisation annuelle du référencement réalisé</p> <p>Mobilisation des professionnels, des acteurs de la formation et des universitaires</p> <p>Financement proposé par l'OPCO</p>

Impacts / résultats attendus

<p>Amélioration de la lisibilité de l'offre de formation et la reconnaissance des formations</p> <p>Encourager l'accès à la formation professionnalisante / certifiante</p> <p>Montée en compétences des salariés de la branche</p>

Critères de réussite (KPI)

<p>Fréquence des rencontres du comité de veille / commission</p> <p>Constitution d'un « catalogue » de formation actualisé</p> <p>Diffusion du « catalogue » aux professionnels</p> <p>Retour d'expérience des professionnels ayant suivi les formations à T+6mois (évaluation de l'utilité et de la qualité des modules de formation développés)</p>

FICHE ACTION 6 / PRECONISATION

Secteur

Conseil

Nom de l'étude

Etude sur l'évolution des métiers liés à l'ergonomie, à la prévention des risques professionnels et à l'intégration des facteurs humains

Numéro de l'action

6

Domaine / enjeux de l'action

Communication

Niveau de priorité

2

DESCRIPTION DE L'ACTION

Intitulé de l'action

Renforcer les échanges avec les établissements de formation supérieure afin d'enrichir les formations initiales préparant aux métiers concernés

Description de l'action

Constats :

- Besoin de nouer davantage de liens entre les universitaires et les associations professionnelles (ergonomes et consultants en risques professionnels) pour :
 - Répondre aux attentes du marché et anticiper l'évolution des compétences des ergonomes et des consultants en risques professionnels
 - Parvenir à des consultations plus élargies des structures représentatives de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels lors du renouvellement des certifications et des diplômes rattachés à ces deux métiers
- Besoin de questionner le positionnement défensif de la discipline (ergonomie) : lever les freins des référentiels de formation qui, pour certains professionnels, apparaissent figés

Description :

- Mieux connecter les établissements de formation aux besoins des professionnels en faisant remonter les besoins (échelle nationale et locale) via les associations professionnelles
- Faire évoluer les enseignements et les parcours de formation
- Rendre plus opérationnelles les formations (dont encourager l'alternance pour les ergonomes)

Cibles de l'action

Etablissement de l'enseignement supérieur

Acteurs impliqués

Associations professionnelles et syndicats (**Cinov**, **Syntec**)
OPIIEC – ATLAS

Rôle

Coordination

Modalités de mise en œuvre

Organiser des rencontres annuelles entre les structures représentatives des métiers d'ergonome et de consultant en risques professionnels et les universités dispensant des masters en ergonomie et des masters en prévention des risques (fréquence à définir) pour faire remonter les besoins « terrain » afin d'actualiser les référentiels de formation

Durée estimée de mise en œuvre (en mois)

12 mois

Budget estimé

ND

Conditions de réussite / Eléments d'alerte

Identifier des acteurs impliqués / réceptifs à la démarche
Implication du corps professoral dans la démarche

Impacts / résultats attendus

Adaptation des référentiels de formation aux besoins du marché
Adaptation des compétences des jeunes diplômés

Critères de réussite (KPI)

Nombre de réunions réalisées avec les établissements
Nombre de formations dont le référentiel a été révisé / périodicité

4.4.CE QU'IL FAUT RETENIR

1

Malgré les **différences notables entre les métiers** d'ergonome et de consultant en risques professionnels, l'un mobilisant des compétences pluridisciplinaires pour analyser les transformations des situations de travail et des usages, et l'autre évoluant dans un environnement régulé et normalisé, l'étude souligne la complémentarité de ces deux professions. Dans un contexte où les interventions sont de plus en plus complexes, la capacité à travailler en équipe devient déterminante, tant pour des sous-traitances spécialisées que pour des réponses collectives à des appels d'offres.

2

Les **principales évolutions et transformations de fond** à l'œuvre sur le marché de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels **impactent directement les activités** des professionnels de la branche :

- Le **marché reste largement « régulé »** par les pouvoirs publics au travers d'un contexte réglementaire et législatif certes incitatif mais aussi marqué par des prestations assurées parfois par des opérateurs publics ;
- La **profonde transformation des modes de travail et d'organisation** semble propice au développement de solutions intégrées et durables ;
- La **maturité relative des clients** – fortement corrélées à leur taille et à leur secteur d'activité – facilite l'entrée sur le marché de nouveaux acteurs ;
- L'**intensité concurrentielle plus marquée** implique une adaptation des méthodologies d'intervention et des prestations ;
- La **complexification des situations et contextes d'interventions** nécessitent ainsi une veille active sur les nouveaux enjeux afin de monter en compétences.

3

Une **montée en compétence des ergonomes et des consultants en risques professionnels est nécessaire** pour appréhender les impacts des transitions techniques, environnementales, organisationnelles et sociales des situations de travail et les usages. De nombreuses thématiques de formation à forts enjeux pour les professionnels du secteur qui démontrent une bonne anticipation des évolutions en cours sur les marchés :

- Formations liées aux **défis sociaux et sociétaux**, amplifiées par le développement des risques psychosociaux ;
- Formations sur la **gestion et le management de projets**, avec un accent particulier sur la conduite de projets longs et complexes ;
- Formations sur les **nouvelles technologies**, reflétant l'évolution rapide du paysage professionnel ;
- Formations sur la **QVCT** et la **RSE** pour accompagner les réflexions des clients dans ces transitions.

4

La **diversité de formations initiales et continues** y répond en partie, mais des **efforts sont à poursuivre** dans plusieurs directions :

- Du côté des **entreprises**, pour encourager les professionnels à retourner en formation après avoir acquis plusieurs années d'expérience ;
- Au niveau des **établissements de formation initiale**, pour les rendre plus professionnalisantes (notamment les master en ergonomie) ;
- Pour les **organismes de formation continue**, pour imaginer quelques formations pointues encore absentes du paysage.

PARTIE 5. ANNEXES

- Glossaire
- Sources
- Fiches métiers OPIIEC
- Données et analyses complémentaires
- Enquête en ligne

5.1. GLOSSAIRE

MOT	DÉFINITION
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
IPRP	Intervenant en prévention des risques professionnels
QVCT	Qualité de vie et des conditions de travail
PME	Petite et Moyenne Entreprise (entreprises entre 10 et 249 salariés)
RNCP RS	Répertoire National des Certifications Professionnelles Répertoire spécifique
RPS	Risques psycho-sociaux
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
TPE	Très Petite Entreprise (entreprises de moins de 10 salariés)
TMS	Troubles musculosquelettiques

5.2. SOURCES

Une diversité de sources a été exploitée dans le cadre de cette étude :

- Publications clés sur l'ergonomie et la prévention des risques professionnels : l'ensemble des sources exploitées est indiquée en notes de bas de page dans le corps du document
- Exploration des sites internet des principales structures référentes dans le secteur
 - ADECAPE <https://www.adecape.fr/>
 - AFISST <https://www.afisst.fr/>
 - ARTEE <https://www.artee.com/>
 - CINOV Ergonomie <https://www.cinov-ergonomie.fr/>
 - CE2 <http://www.ce2-ergo.fr/>
 - GEDER <https://portail-des-ergonomes.org/association/readaptation-handicap-geder/>
 - IEA <https://iea.cc/publication/>
 - INRS <https://www.inrs.fr/>
 - RJCE <https://rjce.org/>
 - SELF <https://ergonomie-self.org/>
 -
- Exploitation des données statistiques publiques
 - DARES <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/>
 - INSEE <https://www.insee.fr/fr/accueil>
 -
- Recherche de compétences dans les référentiels RNCP de France Compétences et mobilisation du réseau des CARIF-OREF
 - France Compétences <https://www.francecompetences.fr/>
 - Réseau des CARIF OREF <https://www.intercariforef.org/>

5.3.DESRIPTIF DE FICHES MÉTIERS SELON LANOMENCLATURE OPIIEC

CONSULTANT(E) EN RISQUES PROFESSIONNELS¹¹⁶

- ▲ **Finalité du métier** : Le Consultant en risques professionnels permet au client de prévenir les différents types de risques liés à la situation de travail et d'améliorer la qualité de vie au travail.
- ▲ **Missions principales** :
 - **Recenser et prévenir les risques professionnels** : Le Consultant en risques professionnels conçoit et déploie les moyens de collecte des risques (ex : audits, questionnaires, entretiens qualitatifs, analyse de processus de travail), identifie et hiérarchise les dysfonctionnements et leurs impacts potentiels. Il sensibilise l'entreprise et élabore des préconisations afin de prévenir les risques et leurs impacts.
 - **Améliorer la qualité de vie au travail** : Au-delà de la dimension "risques" qui participe à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, il intègre sa proposition de plan d'actions préventives dans le système de management du client (ex : RH, locaux et infrastructures, performance, organisation), dans une dimension systémique.
 - **Participer au développement de l'activité dans son domaine** : Il pilote ou contribue à la rédaction de propositions de prestations et aux soutenances commerciales. Il apporte son expertise technique, voire sectorielle dans ce processus. Il consolide également l'information analysée dans son domaine d'expertise (ex : risques psychosociaux) afin de favoriser la montée en compétences des équipes et la notoriété du cabinet.
- ▲ **Contexte de travail** :
 - Le Consultant en risques professionnels recouvre le plus souvent une des spécialités du domaine (ex : management des risques, hygiène et sécurité, risques psychosociaux, ergonomie). Même s'il propose une analyse globale, il se différencie par son expertise dans l'un de ces domaines d'expertise. Les risques psychosociaux s'attachent par exemple à prévenir la souffrance psychique au travail alors que l'ergonomie s'attache à la performance organisationnelle en situation de travail, tout en assurant la santé, la sécurité et le confort des collaborateurs.
 - Le niveau de réglementation et de normalisation s'est progressivement accru sur le plan de la santé, de l'hygiène et de la sécurité au travail. Cette dimension évolue désormais dans le domaine des risques psychosociaux.
- ▲ **Contextes organisationnels** :
 - En tant qu'indépendant, le métier de Consultant en risques professionnels se conjugue avec celui de Directeur - Associé, également inclus dans ce référentiel métiers. Le besoin de compétences techniques demeure identique et doit être complété par le positionnement de la structure et le développement commercial sur son marché. Les activités administratives, de communication et de structuration de partenariats de commercialisation/production sont accentuées. Dans une TPE spécialisée en conseil, il développe une seule expertise (ex : risques psychosociaux) et/ou sectorielle (ex : bancassurance, industrie, distribution) et assure lui-même l'essentiel de la réalisation de la mission. Il est souvent plus expérimenté et autonome dans son domaine d'expertise. Il pilote le développement commercial. Dans une PME du conseil ou au sein d'un grand acteur du conseil, en complément de son ou ses expertise(s) technique(s), son rôle prend ici une

¹¹⁶ Une version actualisée de la fiche métier sera disponible courant juin 2024 sur le site de l'OPIIEC : <https://www.opiiec.fr/metiers/83119>

plus forte dominante de management des prestations. Il peut participer à la conception de plusieurs propositions commerciales plus larges que son domaine d'expertise (ex : conseil en management).

- Selon les tailles d'entreprise et la structure des marchés, il participe à des projets de taille et de natures très variables (ex : analyse des risques spécifiques par type de poste pour tous les sites industriels français ou mondiaux), avec des équipes qui varient fortement en termes d'expertises et de tailles.

▲ **Compétences et niveaux attendus en 4 niveaux cumulés :**

Macro-compétence	Niveaux et compétences attendues
Analyser et gérer les risques	Donner du sens aux mesures et accompagner les acteurs internes/externes impliqués
Intégrer les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales (HSE)	Adapter la mise en conformité des processus métiers par rapport aux règles HSE
Collecter et exploiter les informations liées au projet	Délivrer une analyse synthétique et une préconisation
Prioriser et hiérarchiser son activité	Hiérarchiser les activités selon leurs impacts, en lien avec le contexte
Actualiser ses connaissances et s'adapter	Créer des contenus actualisés et les diffuser auprès des équipes
Manager la connaissance	Concevoir une architecture de classification des connaissances exploitable selon les usages
Influencer et convaincre	Organiser et animer des rencontres avec les parties prenantes
Piloter la performance d'une organisation	Mettre en place les process de reporting adaptés aux types de décisions à prendre
Mener un audit ou test de conformité	Synthétiser des préconisations au regard des écarts de conformité
Communiquer efficacement	Adapter et rédiger un support de communication aux objectifs et au contexte
Faciliter les projets et transformations	Anticiper les points de difficultés avec les acteurs projet et réguler les relations selon le contexte

SPECIALISTE EN ERGONOMIE¹¹⁷

- ▲ **Finalité du métier** : Le Spécialiste en ergonomie conçoit et élabore des outils, systèmes ou services, intuitifs, simples d'utilisation, accessibles ou pratiques. Il étudie pour cela les situations réelles d'utilisation et propose des solutions d'usage adaptées, à des produits, des personnes, des environnements ou des contextes professionnels.
- ▲ **Missions principales** :
 - Effectuer un état des lieux de l'existant et établir un diagnostic : Le Spécialiste en ergonomie observe l'environnement et les personnes dans une situation donnée. Il recueille un maximum d'informations en organisant des entretiens individuels ou collectifs, directement sur le terrain ou dans une situation donnée. Il identifie les éléments sur lesquels il doit apporter une amélioration ou une solution, en matière d'efficacité, de praticité, de confort.
 - Comprendre les besoins de l'utilisateur : Il intervient dans tout type de secteurs pour une grande diversité de produits, d'usages, de services. Il a pour objectif de comprendre l'interaction entre l'utilisateur et l'objet (produit, interface, relation...) et d'analyser ce qu'il provoque comme attitude, comportement ou sentiment. Ainsi, par ses connaissances et son expérience, il apporte du confort et de l'optimisation dans l'usage étudié.
 - Rechercher des solutions et les tester : Il a le sens pratique et cherche des solutions pour les utilisateurs finaux, pour faciliter l'utilisation d'un objet ou l'interaction entre un individu et son environnement. Il a des connaissances solides dans le domaine des sciences humaines, des sciences de la vie et du corps humain, de la médecine, de l'éducation ou du sport.
- ▲ **Contexte de travail** :
 - Nouvelles technologies : Le Spécialiste en ergonomie exerce une veille régulière des dernières tendances en matière d'usage, selon son domaine métier. Le rapport au numérique favorise la création de nouveaux usages, tant dans les interfaces numériques (tablettes et smartphones), que dans les solutions embarquées et autres objets connectés (Eclairage à distance...)
 - Secteurs d'activités très diversifiés : De par ses multiples domaines d'intervention, il est en mesure de proposer l'amélioration ou l'aménagement des postes de travail, l'utilisation d'objet à commercialiser, des comportements dans un espace bâti... Autant de situations que l'humain peut rencontrer et qui suscitent un aménagement ou une adaptation afin de rendre l'opération plus confortable.
- ▲ **Contextes organisationnels** :
 - En tant que salarié dans une grande entreprise publique et privée, il intervient dans les services techniques, les services d'études et R&D, les services du personnel ou de gestion des ressources humaines et les services marketing. Le taux de recrutement sur ce poste est élevé dans les secteurs des nouvelles technologies, ainsi que ceux où les risques humains sont importants (nucléaire, armée, etc.). Il a la possibilité d'exercer son activité auprès des services publics ou encore de cabinets de consulting. Avec l'acquisition de plusieurs années d'expérience, il peut évoluer en tant qu'indépendant / consultant.
 - Cette profession touche à de nombreuses disciplines, et il travaille sur des projets très variés de taille également variable. Il peut avoir des missions très axées sur les besoins d'aménagement des entreprises et des sites de production ou travailler l'ergonomie pour une entreprise de fabrication de composant automobile, par exemple.

¹¹⁷ Une version actualisée de la fiche métier sera disponible courant juin 2024 sur le site de l'OPIIEC : <https://www.opiiec.fr/metiers/83015>

▲ Compétences et niveaux attendus en 4 niveaux cumulés :

Macro-compétence	Niveaux et compétences attendues
Animer une concertation	Organiser et animer des rencontres avec les parties prenantes
Mener et exploiter une analyse stratégique	Définir plusieurs options stratégiques, projeter leurs conséquences selon le contexte
Mener un diagnostic ou un test/essai technique	Piloter un processus de test/essai ou de diagnostic et synthétiser ses résultats
Participer aux projets de R&D de l'entreprise	Mettre en place une démarche R&D au sein de l'entreprise, selon les objectifs stratégiques
Dimensionner les moyens humains et matériels pour un projet ou un chantier	Préparer, adapter et organiser les aspects techniques ou logiciels nécessaires au projet ou au chantier
Mener un diagnostic environnemental	Délivrer un conseil technique et organisationnel sur la base du diagnostic
Se conformer aux normes et à la réglementation	Anticiper les conséquences des normes et de la réglementation et piloter leur bonne compréhension/application
Utiliser les outils bureautiques	Traiter des données avec des outils bureautiques (tableur, traitement de texte, présentation, support de communication...)
Créer et maintenir une relation client favorable	Adapter sa posture et l'organisation des échanges à la situation de travail
Innover et animer un processus d'innovation	Piloter le déploiement de solutions innovantes (pilote, déploiement etc.)
Collecter et exploiter les informations liées au projet	Délivrer une analyse synthétique et une préconisation
Intégrer les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales (HSE)	Adapter la mise en conformité des processus métiers par rapport aux règles HSE

5.4.DONNEES ET ANALYSES COMPLEMENTAIRES

PRINCIPALES CATEGORIES DE RISQUES PROFESSIONNELS

- ▲ 6 catégories de risques définies par l'article L 4121- 3 du code du travail

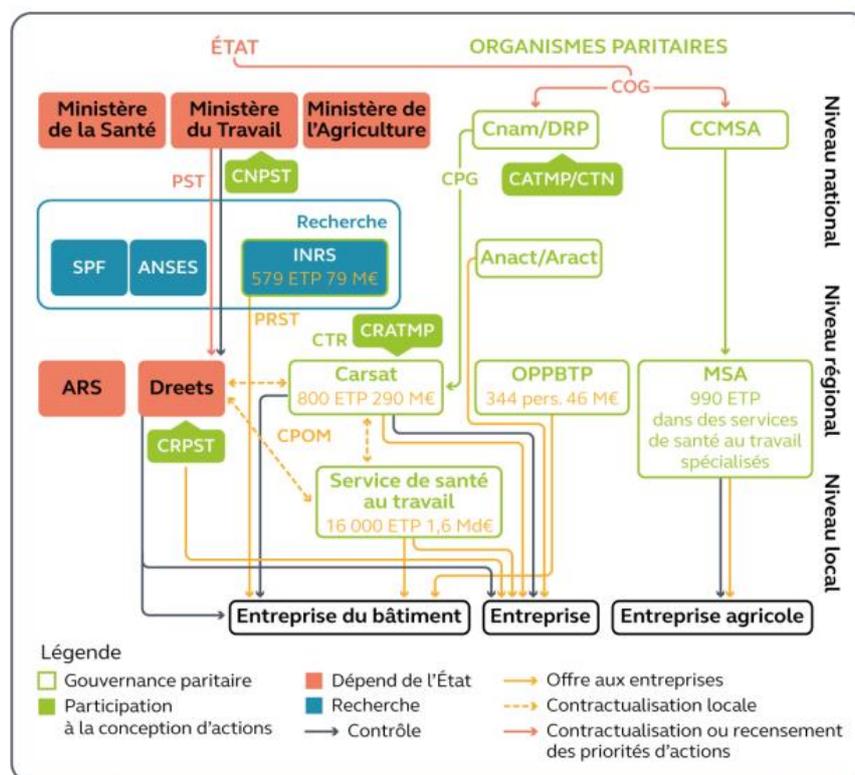


- ▲ Différents risques professionnels compris dans les catégories de risques définies par la loi selon l'INRS

Activité physique du travailleur	Activité physique
	Charge physique de travail
	Manutention
	Sensations physiques : bruit, vibrations, rayonnements optiques / ionisants
	Chute de plain-pied / en hauteur, effondrements
	Utilisation de machines
	Sensations physiques : bruit, vibrations, rayonnements optiques
	Electricité
Activité non physique	Psychosociaux (épuiement, violence, harcèlement, stress)
Toxicité	Produits chimiques, aux émissions et aux déchets (ex : amiante, polluants)

	Agents biologiques
	Perturbateurs endocriniens
Organisation du travail	Télétravail, horaires atypiques, travail isolé, lean management
Environnement spécifique de travail	Chaleur, froid, confinement, isolement
Incendie et explosion	Risques d'incendie et d'explosion
Déplacements	Risques routiers en mission Risques liés aux circulations internes de véhicules et d'engins

LES ACTEURS PUBLICS DE LA PREVENTION



Source : Cour des comptes

SYNTHESE DES PRINCIPAUX LEVIERS DE FORMATION

	 FORMATION LONGUE / DIPLÔMANTE		 FORMATION COURTE / PROFESSIONNALISANTE			
Type de structure	Universités et Grandes Ecoles	Organismes externes	Interne	Organismes externes	Universités et Grandes Ecoles	Écosystème
Modalités	<ul style="list-style-type: none"> Formations longues (> 200h) Parcours LMD Plusieurs majeures identifiées (ex. Ergonomie, organisation et espaces de travail ; Ergonomie / Travail et transitions écologiques et sociétales, HSE) En classe ou à distance 	<ul style="list-style-type: none"> Formations longues (> 200h) diplômantes ou certifiantes En classe ou à distance (ex. cours du soir) 	<ul style="list-style-type: none"> Transmission de savoir interne Séminaire Mentoring/tutorat Parcours de formation structuré 	<ul style="list-style-type: none"> Formations courtes (modules < 200h) Séminaires/webinaires Coaching Ateliers 	<ul style="list-style-type: none"> Formations courtes (modules < 200h) En classe ou à distance 	<ul style="list-style-type: none"> Conférences / webinaires Séminaires / congrès <p><i>Ex. Congrès de la SELF</i></p>
Public cible	<ul style="list-style-type: none"> Etudiants / Alternants Collaborateurs débutants / expérimentés Personnes en reconversion 	<ul style="list-style-type: none"> Collaborateurs débutants / expérimentés Personnes en reconversion 	<ul style="list-style-type: none"> Collaborateurs débutants / expérimentés 		<ul style="list-style-type: none"> Etudiants / Alternants Collaborateurs débutants / expérimentés 	
Compétences développées	<ul style="list-style-type: none"> Méthodologie d'apprentissage et de travail Curiosité intellectuelle Compréhension des sujets généraux (connaissances contextuelles) 	<ul style="list-style-type: none"> Expertise spécifique Compétences techniques (méthodologiques et contextuelles) Curiosité intellectuelle 	<ul style="list-style-type: none"> Méthodologies internes Compétences contextuelles Savoir-être 	<ul style="list-style-type: none"> Compétences techniques (méthodologiques ou contextuelles) Savoir-être 	<ul style="list-style-type: none"> Expertise spécifique 	<ul style="list-style-type: none"> Actualités de la recherche scientifique

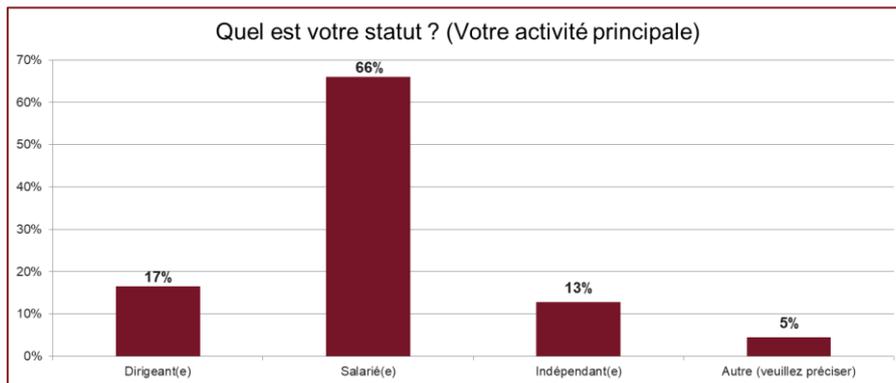
5.5.SYNTHESE DES RESULTATS DE L'ENQUETE EN LIGNE

- ▲ L'enquête en ligne, publiée le 13/11/23, et fermée le 30/11/23, a été relayée via différents canaux
 - Elle a été envoyée aux entreprises contacts de l'OPIIEC du secteur de l'Ingénierie et des Etudes et conseil au sens large ;
 - Une relance a été opérée par les services d'Atlas (le 21/11/23) ;
 - CINOV Ergonomie a également relayé l'enquête auprès des principales associations représentatives.

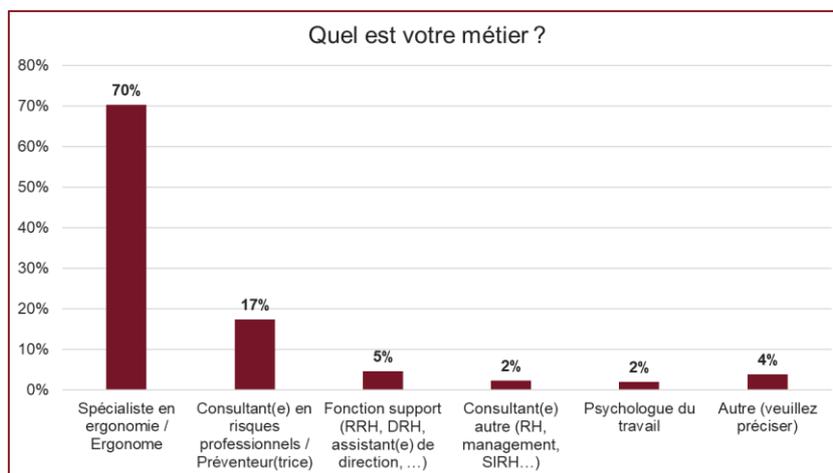
- ▲ Avec 265 répondants, l'échantillon et les résultats nécessitent d'être vigilant
 - Un échantillon marqué par la forte proportion de Cabinets de conseil / Experts (cible principale de la mission)
 - Une majorité de répondants « Ergonomes »
 - Un bon taux de renseignement du questionnaire (nombre de répondant par question indiqué sur chaque graphique)

- ▲ Composé de 24 questions, l'enquête est structurée en 5 parties :
 - Partie 1 : Présentation de la structure
 - Partie 2 : Enjeux prospectifs pour l'activité de la structure
 - Partie 3 : Stratégie et politique RH
 - Partie 4 : Perception de l'offre de formation et pratiques de formation
 - Partie 5 : Coordonnées du répondant

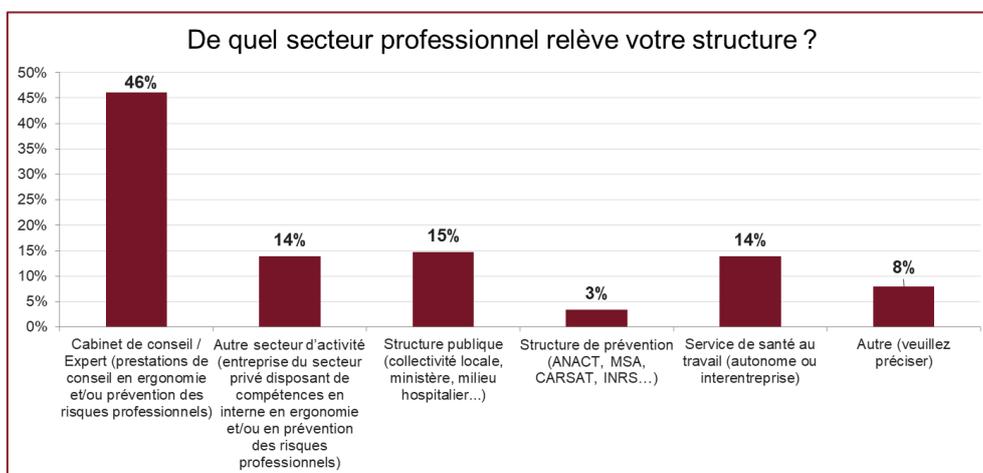
Question 1 : 265 répondants



Question 2 : 265 répondants



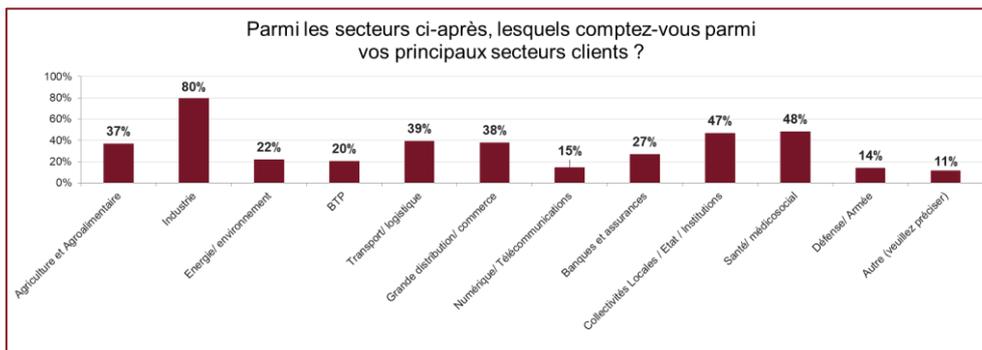
Question 3 : 265 répondants



Autres principaux secteurs professionnels : Cabinet de conseil hors ergonomie/ prévention des risques, 2% du total des répondants

Question 4 : 125 répondants

Question conditionnelle : les répondants sont ceux ayant choisi la réponse « Cabinet de conseil/ Expert » de la question 3



Autres principaux secteurs clients : sociétés de conseil (en sous-traitance), services de santé au travail (en sous-traitance), enseignement

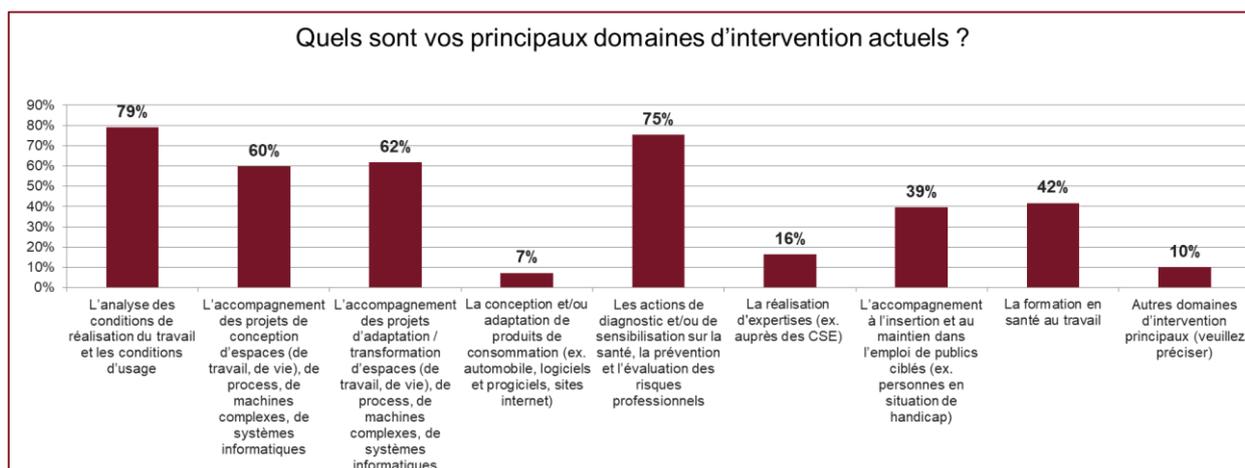
Question 5 : 35 répondants

Question conditionnelle : les répondants sont ceux ayant choisi la réponse « Autre secteur d'activité » de la question 3



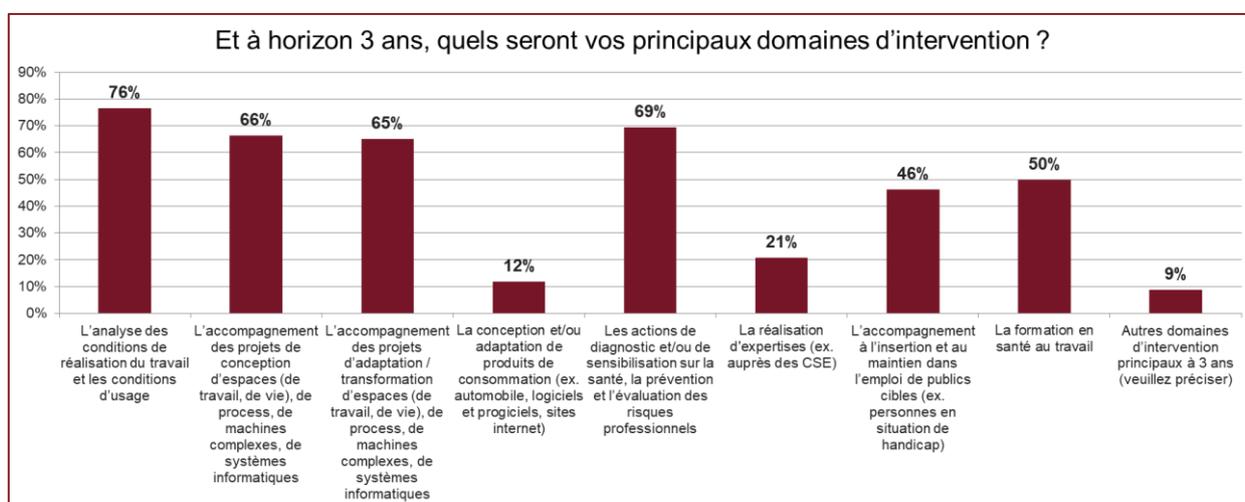
Autres principaux secteurs d'activité : Recherche, Luxe, Conseil et formation

Question 6 : 261 répondants



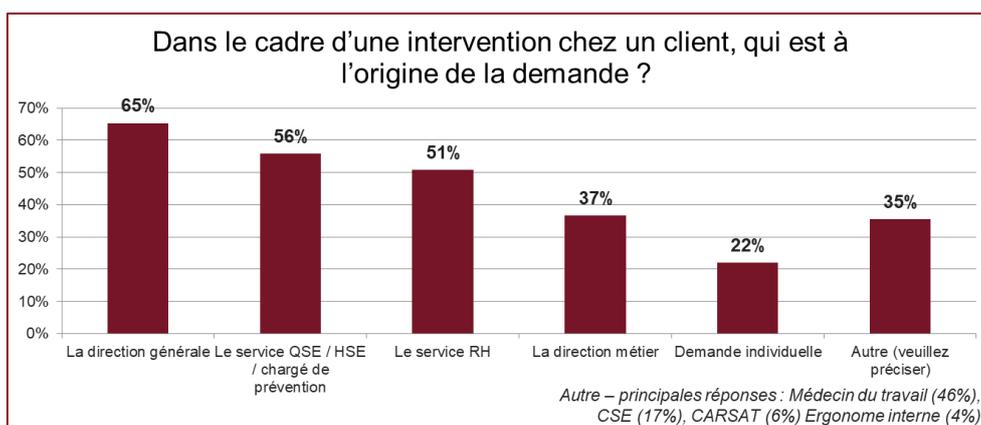
Autres – principales réponses : Formation et création de formations, Accompagnement du management dans le changement

Question 7 : 255 répondants

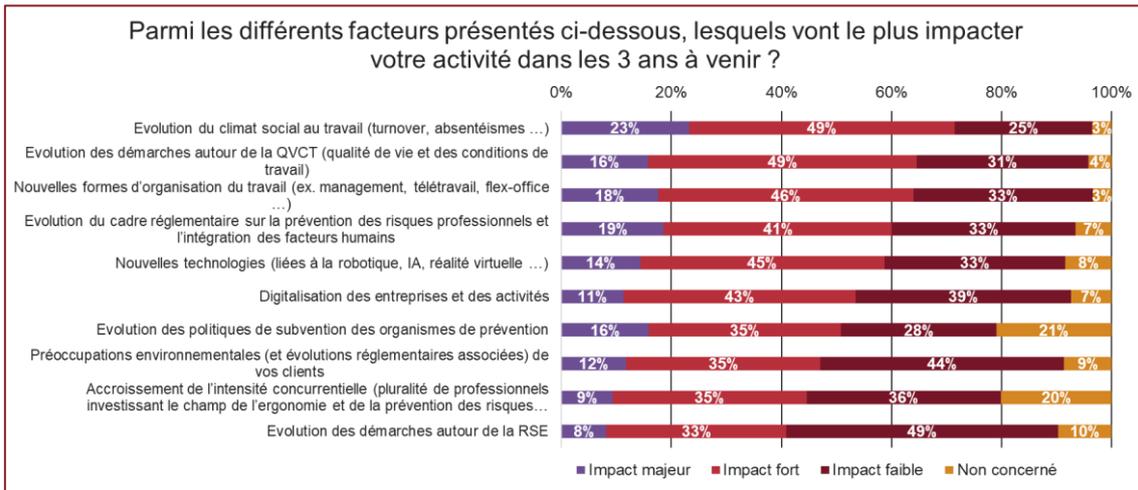


Autres – principales réponses : QVCT, RSE

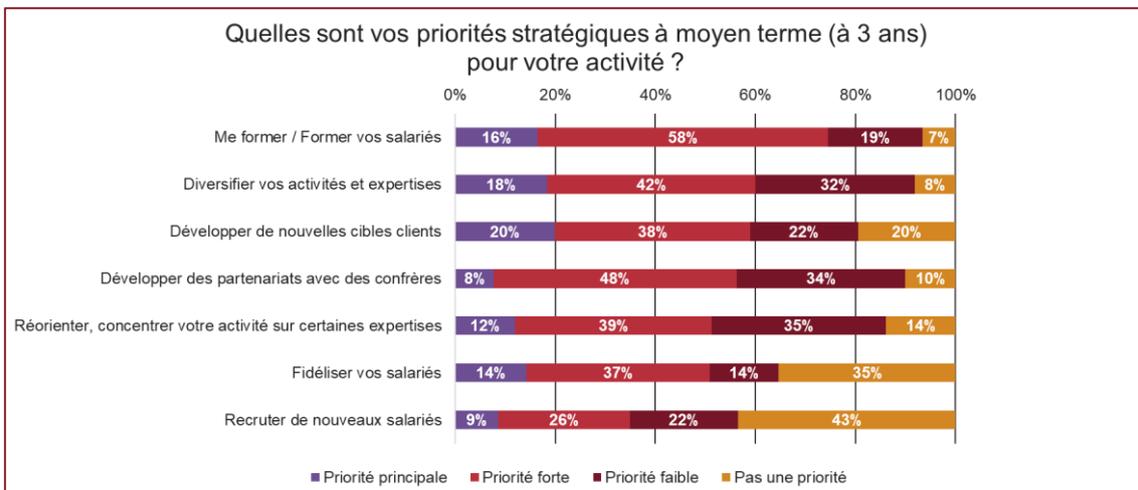
Question 8 : 254 répondants



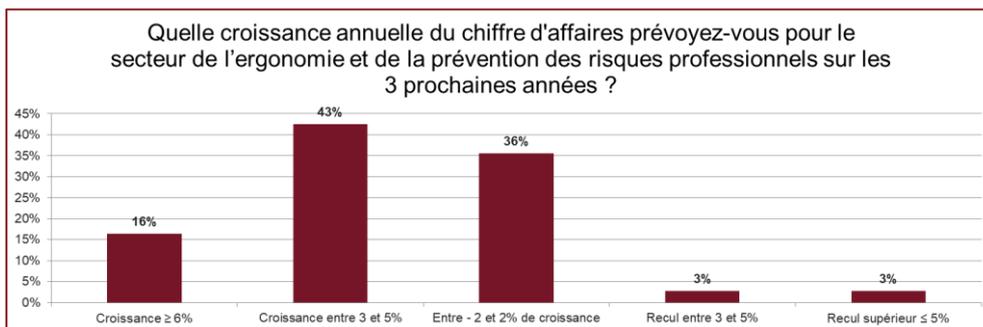
Question 9 : 263 répondants



Question 10 : 260 répondants



Question 11 : 214 répondants



Question 12 : 134 répondants

Question conditionnelle ; seuls les répondants aux items « croissance $\geq 6\%$ » ; croissance entre 3 et 5% » et « entre -2 et 2% de croissance » ont pu répondre à cette question

Selon vous, quelles seront les principales ressources en faveur du développement de votre activité à 3 ans ?

Principales réponses (par ordre de récurrence)

- Attractivité, reconnaissance de l'ergonomie et compréhension des enjeux de santé par les entreprises
- Développement commercial (réseau d'entreprises, modalités d'approches)
- Evolutions réglementaires
- Soutien des institutions, financier notamment

Question 13 : 10 répondants

Question conditionnelle ; seuls les répondants aux items « recul entre 3 et 5% » et « recul supérieur ≤5% » ont pu répondre à cette question

Selon vous, quels seront les principaux freins au développement de votre activité à 3 ans ?

Principales réponses (par ordre de récurrence)

- Manque de visibilité des ergonomes
- Concurrence du secteur
- Développement des plateformes

Questions 14 et 16 :

- Question 14 : 237 répondants
- Question 16 : 221 répondants

Combien d'ergonomes et/ou préventeurs des risques professionnels compte votre structure ?



2023

1 221

+ 4%

2026

1 271

Spécialistes en ergonomie / Ergonomes

Selon vous, combien d'ergonomes et/ou préventeurs des risques professionnels comptera votre structure à 3 ans ?



2023

1 339

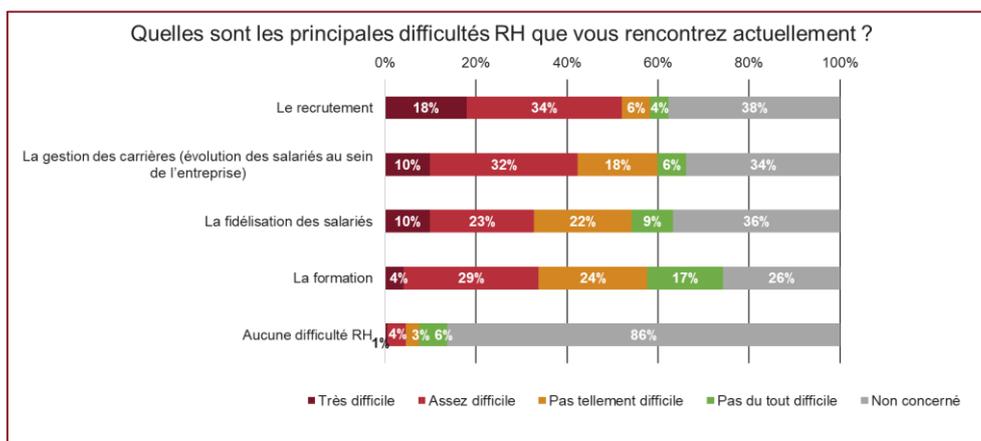
+ 12%

2026

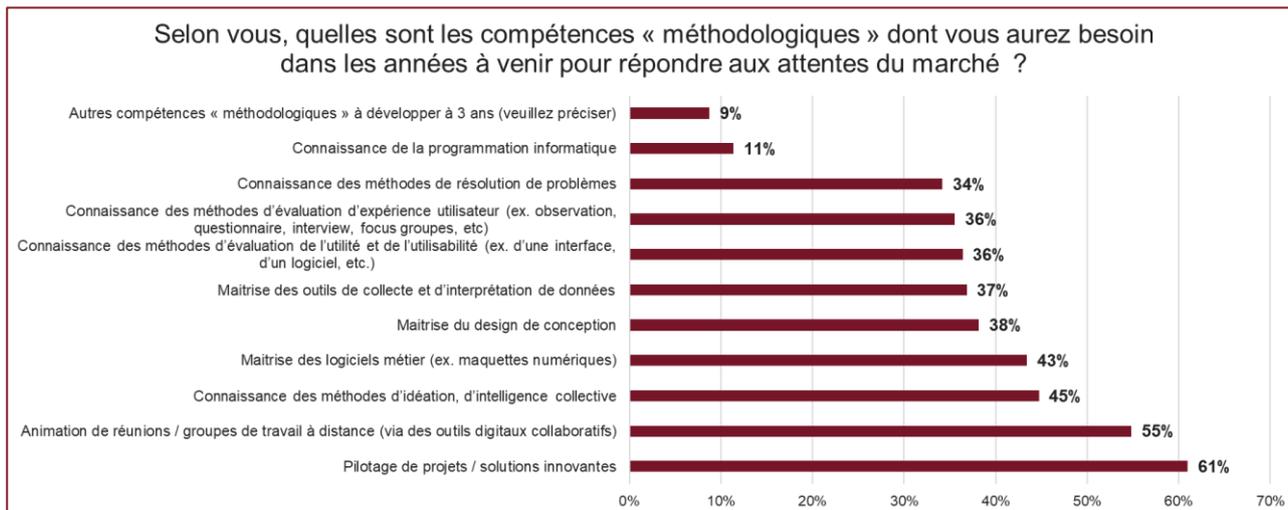
1 499

Consultant(e)s en risques professionnels / Préventeurs(trices)

Question 15 : 226 répondants

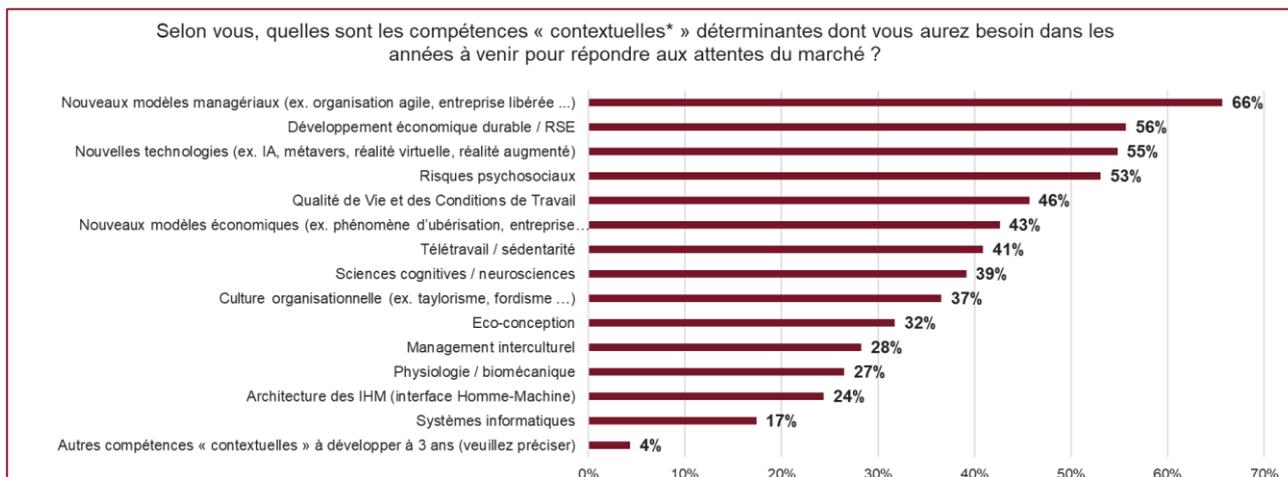


Question 17 : 228 répondants



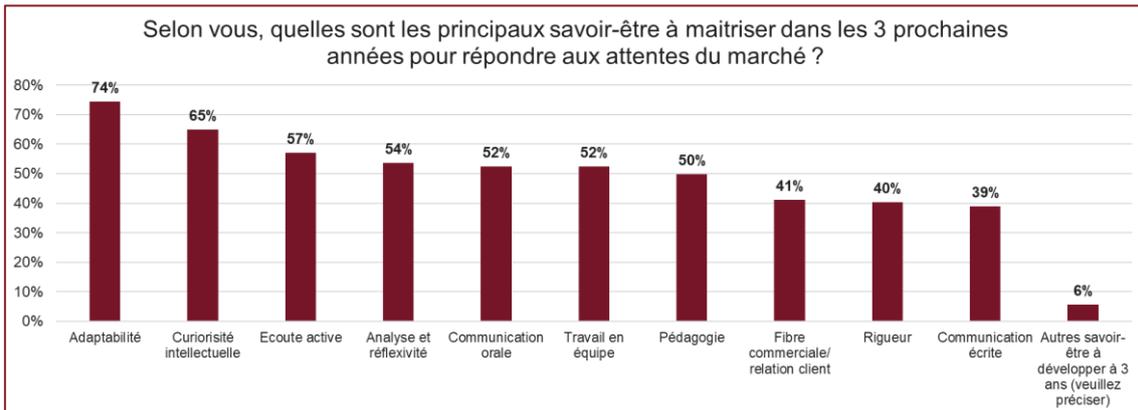
Autre – principales réponses : Utilisation de l'IA, outils de management, nouvelles technologies (réalité virtuelle ou augmentée), médiation

Question 18 : 230 répondants



Autre – principales réponses : Économie de la fonctionnalité et de la coopération, Architecturales, Économiques, Marché des solutions techniques, Connaissances épistémologiques sur l'activité humaine, Langage informatique, Finance et gestion

Question 19 : 231 répondants



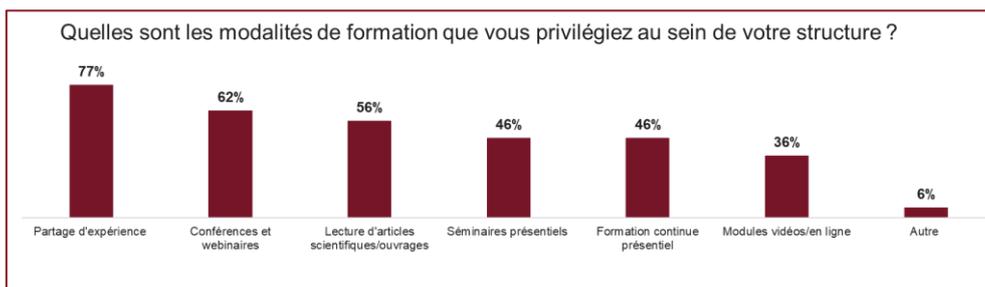
Autre – principales réponses : Créativité, intégration individuelle de la prévention, conviction, relation client, capacité de décision/leadership

Question 20 : 83 répondants

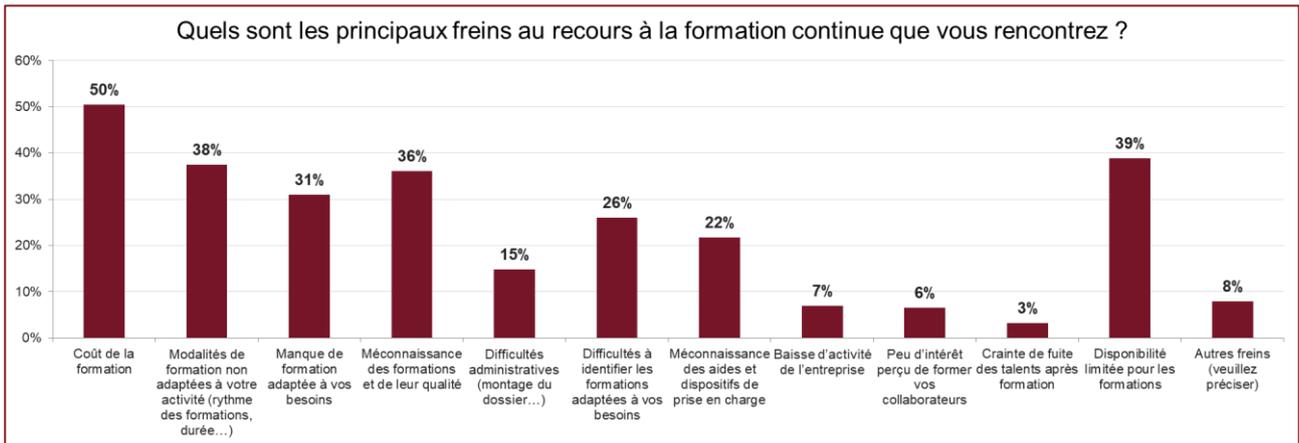


**Compétences qui étaient peu perceptibles dans votre activité il y a quelques années et qui vont occuper une place de plus en plus importante*

Question 21 : 227 répondants

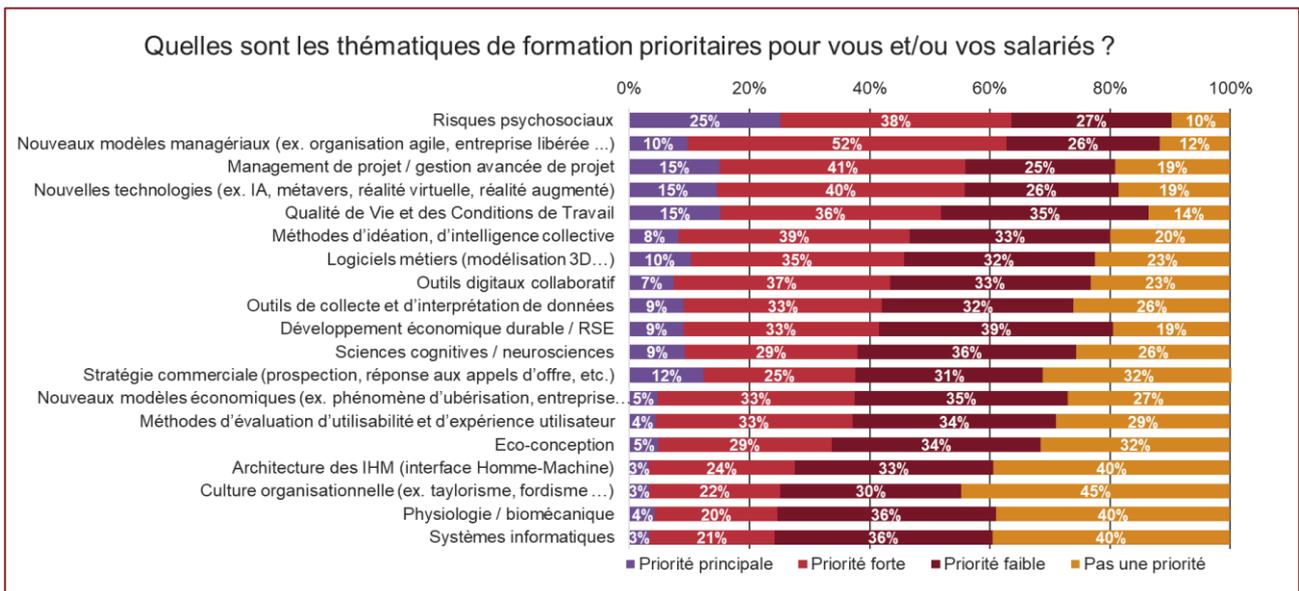


Question 22 : 216 répondants

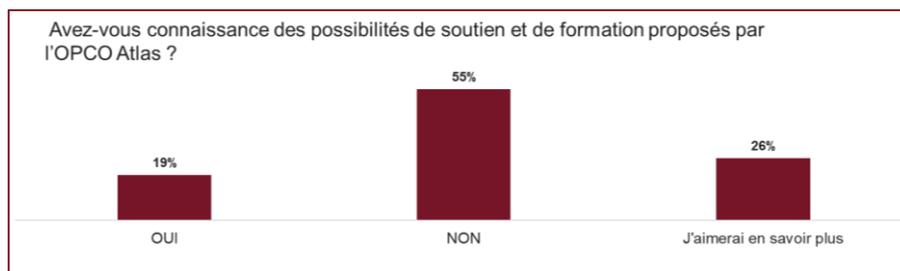


Autres principaux motifs : Localisation de l'offre de formation en présentiel, disponibilité temporelle, dates des sessions ne correspondant pas.

Question 23 : 215 répondants



Question 24 : 226 répondants





OPIIEC

CONTACT :

SIMON Adeline
Cheffe de projets Prospective
OPIIEC
25, quai Panhard et Levassor
75013 PARIS
opiiec@opiiec.fr

RÉALISATION :

KATALYSE
10, rue Charles Brunellière
44100 Nantes
www.katalyse.com



En collaboration avec CALYXIS et l'IET



ÉTUDE RÉALISÉE AVEC LE SOUTIEN DE L'OPCO ATLAS