L’ergonome

Les missions de l’ergonome

Dans le cadre de la politique handicap, l’ergonome est principalement chargé de réaliser des études ergonomiques de postes en vue d’un aménagement de poste.
L’ergonome peut faire partie du service de santé au travail, ou être sollicité par l’établissement en tant que partenaire externe. Dans ce cadre, il est à noter qu’une étude de poste réalisée à destination d’un agent en situation de handicap peut être prise en charge par le FIPHFP, sous conditions (cf. catalogue des aides du FIPHFP).

Les objectifs de l’ergonome sont les suivants :

- Une meilleure fiabilité humaine et technique
- La santé et la sécurité des personnes
- La performance de la situation de travail ou d’usage
- La performance globale du collectif de travail

Ses missions sont les suivantes :

- **Analyser la demande des interlocuteurs :** l’ergonome procède à une analyse globale du problème posé (analyse des indicateurs, analyse des enjeux et des attendus auprès des différents acteurs…) afin de proposer les objectifs et les modalités de son intervention.
- **Réaliser un diagnostic global sur les situations de travail:** il s’assure que la structure puisse comprendre les liens entre un problème de santé et les caractéristiques de la situation de travail étudiée (tâches, moyens de travail, organisation du travail, environnement de travail…). Le professionnel procède par étapes : diagnostic global, formulation d’hypothèses, analyses systématiques sur la situation de travail pour démontrer ces hypothèses. L’ergonome va se centrer sur l’activité réelle de l’agent (tout ce qu’il met en œuvre concrètement pour faire face aux exigences du travail). Un des rôles de l‘ergonome est ainsi de transformer les représentations qu’ont les acteurs de l’établissement sur le travail, ou sur la situation d’usage, afin d‘enrichir les problématiques.
- **Proposer un plan d’actions et convaincre les interlocuteurs :** A l’issue du diagnostic, l’ergonome va définir et déployer un plan d‘actions argumenté par ses connaissances scientifiques et par les connaissances qu’il aura produites sur la situation de travail ou d’usage. Ce plan d’actions, lorsqu’il concerne une amélioration, peut porter sur les outils, les spécifications d’équipements, les espaces de travail, l’organisation des tâches au sein d’un collectif, la formation, la documentation, la définition d’indicateurs de suivi pertinents …
- **Contribuer à la recherche des solutions :** L’ergonome rédige des recommandations ou des spécifications fonctionnelles sur les caractéristiques des situations futures de travail, afin d’intégrer les différentes logiques sous forme de compromis partagés (performance attendue, santé/sécurité, satisfaction au travail, maîtrise des coûts et des délais). Il est souvent amené à définir les solutions en pluridisciplinarité.
- **Accompagner la mise en place des solutions et évaluer les transformations :** Son intervention peut aller jusqu’à l’accompagnement et l’évaluation des solutions mises en place. L’ergonome réalise des retours d’expérience afin d’améliorer la performance globale des situations de travail et de la conduite de projets.