



# Référentiel

## Ergonome conseil

### Proposé par le CICF-SNCE

### (Syndicat National des cabinets- Conseil en Ergonomie)

#### Préambule :

Ce référentiel est destiné aux sociétés de conseil en ergonomie employant des consultants salariés, aussi bien aux chefs d'entreprises ayant fonction de responsables des ressources humaines, qu'aux DRH, ainsi qu'aux salariés ou demandeurs d'emplois voulant se tourner vers ce métier dans un emploi de salarié.

Il fait écho à la présentation du métier d'ergonome conseil comme elle a été officiellement défini lors du séminaire du 8 juillet 2010 à Paris – lien [Le métier d'ergonome conseil](#) qui recouvre l'ensemble des possibilités d'exercice, du professionnel indépendant au consultant en portage.

Il a été réalisé collectivement pour répondre aux besoins de clarification des différents types de métier de consultant, le métier d'ergonome conseil étant suffisamment spécifique pour mériter un développement particulier : de fait nous nous situons dans l'optique qu'une meilleure définition des différents métiers de la famille consulting présentée dans le référentiel métier du conseil de la branche est nécessaire pour valoriser des approches différentes et des objets de conseil différents. En cela, ce référentiel n'est qu'une première pierre pour construire un référentiel conseil représentatif de la diversité de nos métiers : dans les grandes lignes, la liste des spécialités présentées dans le référentiel de branche serait un bon point de départ pour valoriser en les précisant les différents métiers de la famille consulting (liste ci-dessous).

Achats Commercial Communication <b>Ergonomie</b> Environnement Finances	International Logistique Management, gestion Marketing Organisation Production	Projet, évaluation Qualité Ressources humaines Sécurité, risques Stratégie
--	---	--

S'inscrivant en tant que sous-famille de la famille consulting, nous proposons un référentiel s'articulant autour de 3 emploi-type différent :

- Ergonome-conseil junior
- Ergonome-conseil senior
- Ergonome-conseil manager (encadrement, direction ou expert métier)



**Ergonomie SNCE**  
**Syndicat National**  
**des cabinets-Conseil**  
**en Ergonomie**  
Chambre de l'Ingénierie  
et du Conseil de France

*Réalisé par le CICF-SNCE sur la base du référentiel Management de la branche Ingénierie et Conseil*

---

## **Famille Consulting**

### **Sous-famille : Ergonomie**

---



**Emploi-type Ergonome conseil junior**

**Autres Appellations couramment utilisées :** Consultant junior

**Appellations équivalentes en anglais :** Ergonomics consultant junior

**Description synthétique**

L'ergonome conseil contribue à la mise en œuvre d'une démarche d'intervention<sup>(1)</sup> et participe à la détection d'opportunités chez les clients. Il intervient chez les clients sous la supervision d'un responsable de projet.

Il s'appuie sur les connaissances constituant le champ ergonomique (modèles de l'homme au travail, modèle du travail, conduite de projet, conduite du changement, sciences humaines appliquées au travail, physiologie et biomécanique ...) mobilisées dans une approche systémique et globale.

Il participe à une prestation (1) et/ou une relation de service pour le compte du client jusqu'à l'évaluation finale, seul ou en collaboration avec des professionnels, conseils en ergonomie ou autres, en interaction avec les différents partenaires des situations de travail concernées.

Note : (1)

- participation à la construction d'une offre partant de l'analyse de la demande
- l'analyse des situations de travail (le travail comme levier de ressources)
- la conception des situations futures de travail
- le suivi et l'adaptation des réalisations

**Activités principales**

Sous la supervision d'un responsable de projet :

- contribuer à la réalisation des interventions chez les clients (entretiens, recueil de données, analyse de l'activité, analyse de documents...)
- participer à la réalisation des différents livrables d'une intervention (compte-rendu, synthèse, rapport, simulation, restitution...)
- préparer et animer des réunions
- participer à la rédaction de propositions commerciales (analyse de la demande, rédaction de la proposition)
- capitaliser sur les missions

**Savoir-faire**

- distinguer le travail prescrit du travail réel
- formaliser le travail
- construire des hypothèses en donnant du sens au travail
- construire des liens entre le travail et le fonctionnement global de l'entreprise
- savoir faire des choix de présentation des éléments clefs de l'analyse
- prendre en considération la représentation du travail de nos interlocuteurs (de la direction aux opérateurs)
- valoriser le point de vue du travail
- expliquer la spécificité de l'approche ergonomique
- gérer son temps, les priorités et organiser son travail
- assurer la préparation des réunions
- conduire des entretiens simples
- prospection commerciale : détecter des opportunités chez le client ou des thèmes d'intervention complémentaires
- assurer le reporting sur son activité
- maîtriser les outils bureautiques et Internet
- faire des recherches documentaires, traiter des données



*Réalisé par le CICF-SNCE sur la base du référentiel Management de la branche Ingénierie et Conseil*

- animer des réunions
- participer à des actions de commercialisation (travaux de réseau, communications, articles, fiches « service », recherche d'appels d'offre, ...)
- présenter une communication devant un public restreint
- maîtriser la rédaction de synthèses, compte-rendus et rapports
- avoir un esprit de synthèse
- comprendre le fonctionnement de l'entreprise (aspects économiques, juridiques, sociaux, organisationnels, culturels, ...)
- interagir avec des collègues ergonomes conseil ou d'autres métiers dans une pratique coopérative (équipe projet)
- repérer les personnes ressources
- participer à la rédaction d'un cahier des charges
- rendre compte de ses frais (déplacements, hébergement, etc.)

#### **Connaissances**

- Modèles de l'homme au travail, modèle du travail, conduite de projet, conduite du changement
- Sciences humaines appliquées au travail, physiologie et biomécanique
- Eléments de droit social et droit du travail

Pour plus de détail cf. critères MRCEE (MINIMUM REQUIREMENTS FOR CERTIFICATION OF EUROPEAN ERGONOMISTS)

#### **Pré requis d'accès à l'emploi**

- **Niveau Bac +5 (Master2) critères MRCEE (MINIMUM REQUIREMENTS FOR CERTIFICATION OF EUROPEAN ERGONOMISTS) ou équivalence par VAE**

#### **Variabilité**

En fonction de l'organisation de la structure, l'ergonome conseil peut avoir un degré d'autonomie différent dans la contribution à la réalisation de ses missions. Son domaine d'intervention peut être plus ou moins spécialisé.

Son rattachement hiérarchique, soit sur une mission soit dans la structure, est un responsable de projet, un manager ou un directeur.

#### **Conditions d'exercice**

##### 1. Liaisons - relations

Externes : responsable projet, opérateurs-usagers, collaborateurs et décideur client

Internes : consultants, managers, directeur

##### 2. Lieu(x) de travail

Bureau et clientèle

#### **Parcours dans l'emploi**

L'ergonome conseil junior évolue en fonction de sa capacité à acquérir de l'autonomie dans les interventions, notamment vers la fonction de responsable de projet.

#### **Codes ROME correspondants**

Ancien code ROME : 32152 - Ergonome- / 53121- Ergonome – Nouveau code ROME M1402



### **Emploi-type Ergonome conseil**

**Autres appellations couramment utilisées :** Consultant senior  
**Appellations équivalentes en anglais :** Ergonomics consultant senior

#### **Description synthétique**

L'ergonome conseil senior maîtrise l'ensemble des éléments du référentiel de l'ergonome conseil junior. Il est autonome sur les registres technique, stratégique et commercial.

Il conduit une prestation et/ou une relation de service depuis le premier contact avec le client jusqu'à la livraison finale. Il favorise le renouvellement des marchés et contribue au développement du chiffre d'affaire.

Il peut accompagner, former et/ou encadrer d'autres intervenants.

L'ergonome conseil senior construit son positionnement entre deux bornes opposées, d'un positionnement stratégique centré sur la mise en mouvement d'une part, à un positionnement technique d'ingénieur en bureau d'études de l'autre, tout en construisant l'articulation avec le cœur du métier, l'analyse ergonomique de l'activité.

#### **Activités principales**

##### **Construire et gérer les différentes étapes de l'intervention :**

- l'élaboration d'une offre d'intervention (à partir d'un appel d'offre, d'un contact direct, en procédant à une analyse de la demande) y compris commerciale
- la négociation de la prestation (conditions financières, matérielles, organisationnelles...)
- l'organisation du recueil d'informations sur l'entreprise
- l'analyse des situations de travail (mesures, entretiens, observations,..), la restitution aux acteurs concernés (enrichissement, validation et co-construction des solutions),
- l'accompagnement de mise en œuvre des livrables (définition et suivi) en collaboration avec les différents professionnels internes et/ou externes à l'entreprise, le suivi de cette mise en œuvre, collaboration avec différents professionnels, évaluation.

**Construire sa compétence professionnelle** (formation, rédaction d'articles, congrès/séminaires, réseau professionnel, clubs d'entreprise).

##### **Manager des collaborateurs :**

- organiser le debriefing, la coopération entre consultants
- animer une équipe de consultants
- être chef de projet d'une équipe de consultants, ergonomes ou non
- pour le gérant, piloter la structure, décider des investissements et des orientations sur son marché,
- pour le gérant, assurer la gestion financière et ressources humaines.

##### **Assurer le développement de son activité et sa gestion :**

- Développer une offre dans le temps pour un plan Marketing ou une opération commerciale
- Prendre en charge des projets transversaux
- Assurer la relation avec les clients (détection et construction des potentialités de nouvelles missions chez les clients), construction des offres (contenu, prix...) dans les limites définies avec le gestionnaire
- Capitaliser l'expérience des missions dans un objectif de Marketing et de Communication sur des champs nouveaux

#### **Savoir-faire**

- Cf. Ergonome junior



*Réalisé par le CCF-SNCE sur la base du référentiel Management de la branche Ingénierie et Conseil*

- Assurer le développement d'un champ ou de plusieurs champ du conseil en ergonomie (conception, architecture, prévention, santé au travail, organisation, produit (IHM, logiciel, matériel, outils...)
- Être en capacité de se positionner comme « intervenant » c'est à dire comme tiers acteur en charge de construire une action dans un temps et sur un champ déterminé.
- Avoir la technicité nécessaire à l'analyse du système social de l'organisation, des situations réelles de travail, des fonctionnements de l'homme au travail.
- Savoir construire une intervention qui articule analyse du travail réel et construction d'une action avec les acteurs impliqués débouchant sur des actions de transformation ou de conception, sur des spécifications à destination des maîtres d'ouvrage ou d'œuvre (architecte, informaticiens, concepteur de produits, responsable de production, RH, industrialisation, médecins du travail, préventeurs, ...
- Savoir développer la mise en œuvre d'un travail collectif : soutien de réseau, réunions, présentation, analyse du système d'acteur en situation, ...
- Savoir préparer, animer, assurer le suivi de réunions, de groupes de travail divers (information, analyse du travail, construction de solutions, ...), avec des acteurs multiples (direction, organisations syndicales, encadrement, opérateurs,...) dont certaines comprenant des enjeux majeurs et des interlocuteurs de niveau important (comité de direction),
- Savoir rédiger et mettre en forme différents livrables : compte-rendu, synthèse, supports de présentation, note d'étape,...
- Savoir gérer un projet : dispositif, contenu, temporalité, articulation des étapes, intégration des différents acteurs (hiérarchiques, techniques, syndicaux).
- Maîtriser la compréhension et la résolution de problème
- Etre en capacité de gérer en parallèle différents projets, avec divers professionnels internes ou externes à l'entreprise.
- Maîtriser la gestion de son temps, des priorités et l'organisation de son travail
- Maîtriser la conduite d'entretiens y compris complexes, avec des interlocuteurs de niveau important (comité de direction),
- Etre expert en prospection commerciale, être la personne référente pour les équipes pour cette activité et présenter plusieurs offres auprès des clients
- Maîtriser la compréhension et la résolution de problèmes dans différentes dimensions, y compris complexes et porteurs d'enjeux majeurs pour intervenir en tant que personne ressource
- Etre en mesure de gérer des projets y compris complexes et de grande envergure
- Assurer le suivi budgétaire et la responsabilité de la rentabilité des missions prises en charge par ses équipes : être en mesure de prendre en charge un centre de profit
- Négocier avec les clients pour des missions importantes.
- maîtrise de l'anglais,
- faire des recherches documentaires, traiter des données,
- animer des réunions,
- présenter une communication ,
- maîtriser la rédaction de synthèses, compte-rendus, rapports, notes d'étape,
- comprendre le fonctionnement de l'entreprise (aspects économiques, sociaux, juridiques, organisationnels, culturels, de gestion, de structures ...),
- repérer les personnes ressources,
- rédiger un cahier des charges,
- prendre en charge les éléments de gestion ayant trait aux projets dont il a la charge (reporting),
- participer à des actions de commercialisation (travaux de réseau, communications, articles, fiches « service », recherche d'appels d'offre...),
- respecter la déontologie du conseil (indépendance des clients et des fournisseurs, confidentialité des sources, aide à la décision, obligation de conseil... cf. déontologie de la FIDIC).

### **Connaissances**

Réflexion sur des fondamentaux du métier-cœur d'ergonome :



*Réalisé par le CICF-SNCE sur la base du référentiel Management de la branche Ingénierie et Conseil*

- exigences de la tâche et du processus technique, activité, régulations, variabilités, effets sur le travail, sur les individus et les collectifs : méthodes et outils d'analyse : entretiens, observations, mesures,
- repérage dans l'intervention des situations caractéristiques à traiter, partage du « diagnostic »,
- construction sociale de l'intervention : dispositif, acteurs impliqués (y compris les instances représentatives), sens de la démarche
- confidentialité des sources, construction des « solutions » en relation avec les acteurs utiles.

***Pré requis d'accès à l'emploi***

- **Niveau Bac +5 (Master2) critères MRCEE (MINIMUM REQUIREMENTS FOR CERTIFICATION OF EUROPEAN ERGONOMISTS) ou équivalence par VAE et 3 à 5 ans d'expérience minimum**

***Certifications homologuées reconnues par la branche***

- **OPQCM spécialisation ergonomie pour les structures, certification européenne pour les personnes ARTEE (CREE)**

***Variabilité***

Le passage à ergonome manager se fait à partir de l'identification d'un potentiel en terme de management ou sur la dimension commerciale.

***Conditions d'exercice***

1. Liaisons - relations  
Externes : responsable projet, opérateurs-usagers, collaborateurs et décideur client  
Internes : consultants, managers, directeur
2. Lieu(x) de travail  
Bureau et clientèle

***Parcours dans l'emploi***

Vers ergonome conseil Manager

***Codes ROME correspondants***

Ancien code ROME : 32152 - Ergonome- / 53121- Ergonome – Nouveau code ROME M1402A



Réalisé par le CICF-SNCE sur la base du référentiel Management de la branche Ingénierie et Conseil

**Emploi-type Ergonome conseil manager (encadrement, direction interne, expertise métier)**

**Autres appellations couramment utilisées :** Directeur de mission, directeur, gérant  
**Appellations équivalentes en anglais :** Manager

**Description synthétique**

Ergonome conseil senior, il prend en charge et coordonne les missions complexes. Il a la responsabilité de plusieurs équipes, il peut être gérant d'une structure. Il contribue à développer des nouvelles missions ou des nouveaux comptes. Il peut avoir la responsabilité du chiffre d'affaire des équipes qu'il dirige. Il peut être en charge d'assurer la veille dans différents domaines fonctionnels ou sectoriels afin de proposer de nouvelles approches.

Il est en capacité de participer à la production de connaissances dans le champ de l'ergonomie (articles, conférences, ouvrages...)

**Activités principales**

- Assurer la rentabilité financière et le suivi des tableaux de bords de la structure ou des équipes dont il a la charge
- Participer à l'accompagnement des consultants dans leur développement ou leur évolution
- Prendre en charge des projets internes intégrant plusieurs activités, voir transversaux
- Participer au développement de nouveaux produits et de nouvelles approches.
- Manager une à plusieurs équipes
- Conseiller les équipes
- Capitaliser les missions dans un objectif de Marketing et de Communication
- Participer à la veille sur les activités
- Participer à des programmes de recherches pluridisciplinaires

**Savoir-faire**

- Cf. Ergonome junior et ergonome conseil
- Maîtriser la gestion de son temps, des priorités et organiser son travail dans le cadre de projets importants et en tenant compte de son équipe
- Savoir animer des réunions comprenant des enjeux importants et des interlocuteurs de niveau élevé
- Maîtriser la conduite d'entretiens y compris complexes et porteurs d'enjeux importants
- Maîtriser l'animation d'une équipe
- Maîtriser la prospection commerciale et savoir organiser cette activité dans son équipe et défendre les offres auprès des clients
- Maîtriser la compréhension et la résolution de problèmes y compris complexes et porteurs d'enjeux importants
- Être en mesure de gérer des projets y compris complexes
- Assurer le suivi budgétaire et la responsabilité de la rentabilité d'une mission
- Négocier avec les clients pour des missions de manière autonome
- expliquer la spécificité de l'approche ergonomique et de former à cette spécificité
- porter une réflexion sur les fondamentaux de la pratique de l'ergonomie de conseil
- interagir avec des collègues ergonomes conseil ou d'autres métiers dans une pratique coopérative (équipe projet)
- prendre en charge la gestion ayant trait aux équipes dont il a la charge (reporting)
- assurer le développement de plusieurs champs particuliers du conseil en ergonomie (produit, conception, architecture, prévention, santé au travail,



Réalisé par le CCF-SNCE sur la base du référentiel Management de la branche Ingénierie et Conseil

organisation, ...)

•

#### **Connaissances**

- Notions d'économie et de gestion (financière et RH)
- Responsabilité civile professionnelle, droit à titre accessoire
- Gestion de projet

#### **Pré requis d'accès à l'emploi**

- **Niveau Bac +5 (Master2) critères MRCEE (MINIMUM REQUIREMENTS FOR CERTIFICATION OF EUROPEAN ERGONOMISTS) ou équivalence par VAE**
- **Avoir 3 à 5 ans d'expérience en tant que consultant senior ou une expérience équivalente de 3 à 8 ans.**
- **Avoir été en position d'encadrement**

#### **Variabilité**

La taille des équipes encadrées varie selon les structures et l'importance des missions.

#### **Conditions d'exercice**

1. Liaisons - relations

Externes : responsable projet, opérateurs-usagers, collaborateurs et décideur client

Internes : consultants, managers, directeur

2. Lieu(x) de travail

#### **Parcours dans l'emploi**

Vers une expertise spécialisée, ou un métier connexe

#### **Codes ROME correspondants**

Ancien code ROME : 32152 - Ergonome- / 53121- Ergonome – Nouveau code ROME H1206