



Entretien

Nathalie LACHAMBRE : « Il faut redonner la parole à chacun et coconstruire avec chacun, avec les exigences de l'entreprise et ses marges de manœuvre. »

Nathalie Lachambre, ergonome à l'Asmis Amiens, présidente d'Ergopicard, parle de son parcours professionnel et donne son point de vue sur la façon dont le métier d'ergonome a évolué aujourd'hui, contribuant ainsi au projet d'ouvrage sur l'ergonomie dans les Hauts-de-France entrepris en 2020 par l'ISTNF, en partenariat avec les Archives nationales du monde du travail, la Commission histoire de la Self et Présanse Hauts-de-France.

ISTNF. Comment es-tu devenue ergonome ?

Nathalie Lachambre. Je me suis formée à Amiens jusqu'au master 1 en psychologie du travail et expérimentale, je suis ensuite partie faire mon master 2 sur Paris : il y a vingt-cinq ans il n'y avait que cinq masters en ergonomie sur toute la France. Je ne comprenais rien à la psychologie clinique, j'ai fait psychologie du travail parce que ça me semblait plus concret. Je me souviens avoir suivi un cours décisif de Xénophon Vaxévanoglou à Amiens, je comprenais tout, tout était limpide, alors que ma voisine, elle, n'y entendait rien. J'étais surprise et en même temps avec le recul je pense que c'est significatif. Nous sommes parfois incompréhensibles, les ergonomes : ce qui nous surprend toujours car l'ergonomie consiste notamment à regarder le travail réel. Est-ce du jargon ? Est-ce un problème de positionnement ? Au niveau de l'ergonomie, il y a deux ergonomies : la mère et la fille. La mère vient des normes, c'est le modèle anglosaxon. Elle s'attache à répondre à la question « comment la personne fait ». C'est l'ergonomie des gestes et de l'étude du poste de travail. La réponse est souvent et principalement une solution technique. Ensuite, il y a la fille, c'est l'ergonomie francophone pour elle le plus important est de comprendre « le pourquoi du comment ». On s'attache à essayer d'identifier l'ensemble des composantes du travail c'est pourquoi on parle de situation de travail. C'est l'ergonomie organisationnelle. Avec les TMS, dans les années 90, leur origine était « le travail répétitif qui fait mal », mais pourtant il n'y avait pas de TMS au temps du taylorisme, les problèmes de cette époque étaient surtout des problèmes psychologiques, une aliénation comme le montre bien Charlie Chaplin dans le film « Les temps moderne ». Au début des années 2000, Fabrice Bourgeois expliquait que dans une production qui change tout le temps, le geste ne peut plus s'automatiser, car il lui faut toujours s'ajuster aux changements et aux aléas.

ISTNF. Qu'est-ce qu'il faut entendre par regarder le travail réel ?

NL. Il faut se demander non pas « comment » les gens le font mais « pourquoi » ils le font, voilà la bonne question en ergonomie. Une fois, je suis allée dans une entreprise, un homme mettait des produits dans une machine, des enzymes alimentaires, qui passaient dans une presse, puis étaient emballés automatiquement. Le rôle de cette personne était d'approvisionner la machine en sachets d'enzyme, de vérifier que les sachets étaient bien étiquetés, puis d'évacuer les sachets dans des cartons sur une palette ; cet homme mettait sa tête dans la machine, le directeur me disait « regardez ce qu'il fait, on ne lui a jamais demandé ça et après le médecin du travail va me mettre des restrictions médicales », il fallait que je résolve le problème : en discutant avec cette personne, elle m'expliquait son travail et ne savait pas verbaliser pourquoi elle faisait ça, de son côté le chef me disait que le travailleur était dans l'entreprise depuis dix ans, qu'il faisait du bon travail et qu'il ne comprenait pas son comportement. J'ai visité l'entreprise et j'ai vu affichés des tableaux d'objectifs à 120%, alors que les objectifs de production n'étaient réalisés qu'à 70%, je me suis dit qu'il y avait un lien. L'homme m'a confirmé qu'il touchait une prime au nombre de rebuts qu'il n'aurait pas fait. Pour ce faire, il fallait qu'il détecte les défauts qualité le plus tôt possible c'est pourquoi il essayait de mettre la tête dans la machine pour les voir le plus précocement possible et donc pour arrêter la machine le plus tôt ; la prime était de 100 euros, c'est une somme importante pour une personne payée au Smic. De fait, il prenait des risques pour avoir la prime, il me disait qu'en plus il était rare qu'il l'obtienne. Malgré cela, ça ne changeait rien à son comportement. Le management marchait à la prime. Si on en restait à une ergonomie qui s'intéresse à la taille de la machine, tout allait bien et le problème était le comportement humain, mais il fallait s'intéresser à pourquoi il adoptait ces postures néfastes pour lui. En groupe de travail avec les acteurs de l'entreprise, nous avons travaillé sur cela. La question a été « Comment faire pour réduire les rebuts ? ». Nous avons eu des différentes pistes d'actions, notamment, travailler sur l'imprimante et son entretien permanent, ainsi que sur la possibilité que la personne intervienne pour de petits réglages, sur des commandes de sachets de meilleure qualité, mettre un miroir pour que la personne puisse regarder sans avoir à se pencher dans la machine.

ISTNF. Comment peut-on aider les travailleurs à corriger leur façon de faire ?

NL. Souvent les gens me disent « on fait comme ça parce que vous êtes là, sinon on fait plutôt comme ça ». Même en montrant que les gens se mettent en difficulté, ils continuent sur leur lancée car ça correspond à leur logique, comme nous l'avons vu dans l'exemple précédent. Il faut prendre de la hauteur, il faut analyser la situation de travail plutôt que le poste physique de travail. Avec mes amis d'Ergopicard, association des Ergonomes de Picardie, nous avons l'habitude de comparer la situation de travail à un cube : quel que soit l'endroit où tu te trouves, tu ne vois que trois faces quand tu regardes le cube, or il faudrait pouvoir voir toutes les facettes en même temps. Je me souviens d'une entreprise dans laquelle les personnes devaient sertir sur mesure des palettes de produits, or plus les palettes étaient petites, plus ils mettaient de temps et devaient travailler dans des postures contraignantes (accroupies ou même semi-allongées sur le sol) et en plus ces positions compliquées étaient réalisées dans l'allée centrale alors que passaient des chariots élévateurs : je filme la situation, nous l'analysons en groupe de travail et la responsable de production me dit « je ne vois pas le problème, on ne leur demande pas d'aller vite » ; cette dame voyait bien la situation et elle me répétait toujours la même chose, elle ne considérait les choses qu'avec ses codes de lecture : la productivité. L'Ergonome doit être modeste, ça consiste à essayer de regarder le travail sous tous les angles, et pour ce faire il faut donc impérativement regarder le travail à plusieurs pour essayer

d'avoir le plus de points de vue possibles en même temps et dans le temps. Pour cela, on organise toujours un groupe de travail avec l'opérateur, on ajoute ensuite son N+1, puis une personne du service support, c'est à dire qualité, méthodes, et de la maintenance, car on va peut-être modifier des éléments du poste. Donc, il ne s'agit pas de déplacer les problèmes sur la maintenance lorsqu'elle devra intervenir. Travailler consiste à faire un ensemble de tâches dans un laps de temps déterminé et à l'aide de moyens fournis pour atteindre les objectifs attendus. Cette activité s'effectue avec un collectif organisé pour atteindre des objectifs. Le collectif c'est un service, l'ensemble des services constitue l'entreprise et l'entreprise baigne dans un milieu économique, environnemental, social, sanitaire, politique... C'est pourquoi les Ergonomes pensent que le travail est un système socio-technique. Si on modifie un élément de ce système, il y aura des conséquences sur l'ensemble du système, c'est pourquoi il faut avoir une approche globale, afin d'essayer d'évaluer l'impact de chaque modification.

ISTNF. La mission de l'ergonome est-elle comprise de l'entreprise ?

NL. Aujourd'hui quand on parle avec des ergonomes on se rend compte que, comme le travail, le métier d'ergonome a évolué. Au début de ma carrière, j'ai participé à la mise en place de la loi de 87 sur l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap en Picardie. Je devais trouver des solutions techniques parce que monsieur T n'arrivait plus à travailler car il avait mal au dos. L'enjeu était de réintégrer monsieur T dans le collectif de travail, sinon on créait un poste d'entreprise adaptée dans l'entreprise. Ma logique était de convaincre par l'exemple que permettre à monsieur T de pouvoir travailler c'était pouvoir faire travailler tout le monde comme monsieur T, donc améliorer les conditions de travail du collectif et pérenniser l'emploi des seniors dans l'entreprise. L'enjeu était de passer d'une personne handicapée à l'amélioration des conditions de travail de tous les travailleurs. On remettait la définition du « handicap » dans son sens originel, à savoir, le milieu équestre où l'on met un handicap à un cheval pour rééquilibrer les chances des autres, donc de faire d'une contrainte perçue une opportunité pour tous. Aussi, je suis rentrée dans la profession sur un aspect technique, sur de l'individu, pour arriver au collectif, en refaisant du lien. C'est pour cela que l'ergonomie parle aux psychologues : c'est le collectif qui trouve les solutions, mon travail est de faire émerger ces solutions. Travailler est un compromis entre ce que je dois faire, ce que je fais et ce que je crois faire. Dans les années 80, une entreprise Renault était en avance sur tout, ils avaient sorti les normes ; en interne, il y avait de grands débats entre les ingénieurs (pouvoyeurs de normes) et les ergonomes essayant de leur expliquer qu'il y avait un écart entre le travail prescrit, normé par les ingénieurs, et le travail réel réalisé par les salariés. Un jour, les ergonomes afin de démontrer cette différence ont proposé aux ingénieurs : « On fait un pari, on demande aux salariés de faire uniquement le travail prescrit par les normes durant 1 journée. Nous on vous parie que ça ne tiendra pas une journée ». Les ingénieurs ont tenu le pari, il a été demandé aux salariés des chaînes de production de faire uniquement comme les normes opératoires le prescrivaient : ils ont essayé, et bien au bout de 45 minutes la production s'en est trouvée arrêtée.

ISTNF. Comment définirais-tu les missions de l'ergonome ?

NL. En tant qu'ergonome on a deux missions, c'est l'évolution, on est parti de la technique et on est sur le relationnel et le collectif : il faut redonner la parole à chacun et coconstruire avec chacun, avec les exigences de l'entreprise et ses marges de manœuvre. Si la Direction ne pense qu'à mettre un sparadrap sur ses difficultés, ça ne marchera pas. Une seconde particularité doit être relevée : l'ergonome est un caméléon, il doit éviter d'utiliser son jargon et prendre les mots de la personne qu'il a en face de lui ; ainsi toujours je demande aux personnes comment s'appelle cette machine,

cette opération (même si je sais comment elles se nomment) car si la personne me dit que la bande rouleuse s'appelle « le purgatoire »... ou « la mitrailleuse », cela me donne une explication sur le fait que les gens qui l'utilisent ne restent pas longtemps à ce poste de travail ou qu'il y a des tensions entre les personnes ou les services, c'est significatif. De plus, je serai plus facilement compréhensible si j'utilise son langage. Par exemple, avec l'employeur, la première chose que je lui dis, c'est que 95% des gens qui se lèvent le matin ont pour préoccupation de bien faire leur travail, que les 5% veulent rentrer chez eux en santé et sécurité car ils ont des métiers à risque (pompiers, policiers, gendarmes, convoyeurs de fonds, démineurs, ambulanciers...). Ça vaut dire que si j'apporte une solution technique qui va améliorer la personne au niveau de sa santé mais qui ne l'aidera pas à atteindre sa production ou/et à bien faire son travail, il ne l'utilisera pas. L'opérateur doit avoir l'impression qu'au moins la solution va lui faire gagner du temps. Quand tu expliques ça à un responsable, il te voit autrement car tu parles son langage. Car la performance ce n'est pas un gros mot.

ISTNF. Comment l'ergonome fait-il évoluer son métier ?

NL. Je pense qu'on ne peut faire évoluer un métier qu'en travaillant avec les autres : les autres professionnels et les autres ergonomes. A Ergopicard on travaille sur la réalité virtuelle, les exosquelettes, les cobosos, avant c'est avec le Gern qu'on travaillait sur les nouveaux outils. Au départ le Gern, tel qu'il était organisé par Francis Six, était une émanation de la formation d'ergonome qu'il donnait. On était friand d'aller aux réunions du Gern pour comprendre comment les autres fonctionnaient. Quand je suis arrivée dans le service de santé au travail d'Amiens, il n'y avait pas d'ergonome, on mettait la pluridisciplinarité en place, on ne savait pas où ça allait nous mener, les autres ergonomes étaient consultants, ou travaillaient pour l'Aract, ou pour le Sameth, ou à l'OPPBTP et à la Carsat, ou à l'Université. J'ai réfléchi à la place de l'ergonome dans le service, afin de ne pas faire le travail des autres préventeurs... Une seule personne peut faire mon travail, c'est le consultant, mais de mon côté je ne peux pas faire le travail du consultant car notre mission est de faire mettre le pied à l'étrier de la prévention à nos adhérents ; nous devons aider les acteurs de l'entreprise à utiliser l'ergonomie, leur dire que ce n'est pas une usine à gaz et qu'ils peuvent gagner de l'argent en l'utilisant, en construisant des solutions qui vont réunir les salariés et la production et créer du plaisir à venir travailler et à s'investir. En général je forme un groupe de travail sur une demi-journée, c'est suffisant pour faire le tour d'un poste de travail et donc pour identifier des solutions. Ces solutions viennent du groupe, elles sont réalistes car elles viennent du groupe.

ISTNF. L'ergonome joue-t-il parfois le rôle d'un aiguillon ?

NL. L'ergonome c'est ça aussi, il doit mettre en place des solutions. Je suis en service de santé au travail, quand je vais en entreprise l'employeur est d'accord, quand j'arrive il ne sait pas ce que je vais lui proposer. Des techniciens donnent des solutions techniques, mais moi je suis un pèlerin, je vais à la rencontre des gens. Après mes six heures d'intervention, les acteurs de l'entreprise n'auront pas changé du tout au tout, il faut les accompagner. Je leur dis : « Pourquoi ne pas former deux personnes dans l'entreprise pour faire de l'ergonomie ? Je serai là pour vous accompagner ». C'est de la formation action, une fois qu'elles ont pris de l'autonomie, les entreprises ne m'appellent plus que pour des points particuliers. Mon rôle est aussi d'accompagner le management intermédiaire, l'encadrement, et les partenaires sociaux du CSE : il faut leur montrer ce qu'ils font de bien. Ok il faut adopter le langage de l'autre, mais quelle trace écrite vais-je leur rendre ? Quand j'ai démarré, les ingénieurs utilisaient des tableaux d'actions, je les ai repris, en y ajoutant des choses qui marchent : « dans votre entreprise tout le monde se dit bonjour », je le valorise, « ah, oui mais les manager nous écoutent, il y a de l'entraide, on s'arrange entre collègue » : il est important de ne pas noter que les

actions à faire mais également les actions qui marchent bien car ça remotive les acteurs. Bon c'est vrai que comme j'ai fait des études de psychologie, je place les capacités individuelles et collectives de l'être humain au centre de ma démarche, si j'avais fait des études d'ingénieur, j'aurais peut-être placé la machine avant toute chose.

ISTNF. Comment l'ergonome parvient-il à articuler la démarche de prévention ?

NL. Moi je travaille dans un service de santé au travail, donc je ne suis qu'un élément de cette démarche de prévention. Comme pour mes interventions en entreprise, il m'est primordial de comprendre comment mes collègues pensent (médecin du travail, conseiller en prévention, toxicologue, assistant social, psychologue clinicien et psychologue du travail). De la même façon, il faut comprendre leurs enjeux. Je vais beaucoup parler avec eux pour comprendre leur activité. Je les questionne aussi pour comprendre leur logique et pour articuler nos interventions dans chaque entreprise. Car nous proposons un accompagnement personnalisé à nos adhérents en fonction de leur état de maturité en termes de prévention et par rapport à leur organisation interne. C'est pourquoi, je travaille aussi beaucoup avec les autres acteurs de la prévention qui sont extérieurs à l'entreprise : contrôleur de prévention de la Carsat et de l'OPPBT, chargé de mission du Sameth et de l'Aract, consultants. Cela permet de fournir aux acteurs de l'entreprise les compétences les plus appropriées à ces besoins et attentes. Mes débuts de carrière dans le maintien dans l'emploi m'ont donné une expertise technique dans la connaissance d'outils permettant d'améliorer les conditions de travail, je travaille donc aussi beaucoup avec des fournisseurs. En ce moment, la mode est aux exosquelettes : on explique dans la presse spécialisée que ça peut apporter 20% de production en plus, et quand les entreprises l'achètent, elles se rendent compte que rien ne marche, c'est alors qu'elles nous sollicitent. Je me souviens d'une direction d'entreprise qui avait acheté 5 exosquelettes à 2500 euros et qui constatait que ses salariés ne voulaient pas les utiliser... Je vous laisse imaginer les tensions dans les ateliers. Le fournisseur qui avait développé l'exosquelette n'était pas un menteur ou un escroc, c'est vrai, il était de bonne foi, sauf qu'il n'avait pas analysé la situation de travail dans son ensemble : il avait vendu à l'employeur ce qu'il voulait et pas ce dont il avait besoin. On me demande parfois : « Alors vous êtes pour ou contre les exosquelettes ? » ; alors je réponds avec un sourire : « Je suis pour, bien au contraire ». Je leur explique qu'il faut réfléchir collectivement à leur utilisation avec un groupe de travail et en identifiant globalement l'ensemble des composantes du travail. De même, pour être à la pointe de la technologie, je sollicite beaucoup mes réseaux : ergonomes des autres services de santé au travail, ergonomes d'Ergopicard, ergonomes de l'INRS et de la Carsat. Cela permet d'échanger sur nos interrogations, de dégager les atouts et les limites d'une solution technique à la mode (exosquelettes, robots collaboratifs...). J'organise aussi régulièrement des réunions de démonstration avec des fournisseurs. J'y invite les ergonomes d'Ergopicard, les ingénieurs prévention de la Direccte, les contrôleurs de prévention de la Carsat et les acteurs des entreprises pour que nous puissions réfléchir ensemble au sujet. Le fournisseur répond tout de suite à l'invitation, car ces espaces le font aussi avancer. Je m'appuie beaucoup également sur l'INRS ou sur l'ISTNF pour me former.

ISTNF. Les jeunes ergonomes regardent-ils l'entreprise autrement ?

NL. Les étudiants n'ont pas d'idée de la profession et c'est normal car ils ne connaissent pas le monde de l'entreprise. C'est pourquoi je pense qu'il est capital d'intervenir dans les formations en Master 2 d'Ergonomie. En fait, je ne fais plus de cours magistraux, je me suis rapidement rendue compte que dès que je parlais, les étudiants étaient derrière leur ordinateur à tout taper, ça n'allait pas. Un jeune collègue connaît les B-A-BA de notre discipline, c'est normal, la fac apprend à te mettre

sur les jambes pour courir un cent mètres, moi j'essaie de leur transmettre mon savoir-faire. Je préfère faire travailler les étudiants sur un cas pratique. Je m'adresse aux étudiants en leur disant : « Bravo, vous allez travailler en entreprise et votre responsable vous dit que cet après-midi le directeur général Europe vient chez nous. Il voudrait qu'on lui explique la loi sur la pénibilité car il est hollandais et n'y comprend rien du tout, vous avez trois heures pour me faire un diaporama » ; ils se mettent groupe, les étudiants me disent : « On ne sait pas comment on va faire » ; et moi je leur réponds : « Dans six mois vous aurez votre CDD ». Comme pour les acteurs de l'entreprise, je chemine avec eux. Dans ma tête, j'ai les 100 diapos de mon *powerpoint*. L'enjeu est d'amener chacun d'entre eux à réaliser ce diaporama. J'avoue que je suis toujours très impressionnée par la qualité du travail qu'ils produisent ensemble. Aucun d'entre eux ne me demande mon diaporama après le cours, personne ne va sur *facebook* et il arrive même que certains d'entre eux me disent après ce premier travail : « Votre cours me confirme que je ne serai pas ergonomiste, car je ne veux pas faire un métier où il faut passer son temps à convaincre ». Oui l'Ergonomiste est un pèlerin. Nous avons coutume avec les copains d'Ergopicard de dire que notre intervention consiste à prêter nos lunettes aux autres acteurs de l'entreprise. C'est pourquoi je trouve aussi essentiel de faire des interventions de formation auprès d'autres acteurs avec qui l'ergonomiste sera amené à travailler tels que les étudiants ingénieurs en prévention du Cnam ou les futurs chargés des ressources humaines à l'IAE. Là, j'essaie aussi de semer une graine ergonomique. J'utilise la même méthode pédagogique et les mêmes cas pratiques qu'avec les étudiants en ergonomie. Et bien je suis très surprise de la qualité des réflexions de ces étudiants qui est du même niveau que ceux des étudiants ergonomistes... ce qui me confirme que l'ergonomie est une façon d'appréhender le monde... peut-être est-ce cela « le bon sens » souvent renvoyé à l'ergonomiste à la fin de l'intervention. En effet, comme on a associé ceux qui savent, à la recherche de solutions, et ceux qui vont faire, en partant de situations réelles de travail, bon c'est certain que les solutions qui en ressortent se résument à du bon sens !

ISTNF. Tout doit-il être relié à une question de production ?

NL. Oui je pense. Après la grande question est : « C'est quoi la production ? ». On peut produire des biens et aussi des services. C'est aussi une question philosophique : à quoi sert le travail ? C'est pourquoi l'analyse de la demande d'intervention avec la direction de l'entreprise est essentielle pour comprendre sa vision et ses objectifs et aussi afin de savoir comment elle perçoit les salariés de l'entreprise (comme des agents de production ou/et des personnes ayant le droit et la force de pouvoir avoir d'autres activités après leurs journées de travail). La productivité c'est le vocabulaire utilisé par le dirigeant de l'entreprise, l'ergonomiste ne peut pas nier cet objectif. Ma méthode consiste à montrer à tous les acteurs de l'entreprise, du dirigeant, en passant par les acteurs de prévention, jusqu'aux opérateurs, que chacun est dans le même bateau et que tous doivent ramer. Ma mission va consister à essayer de les faire ramer dans le même sens et en rythme. Pour cela je vais essayer de rendre la parole à chacun, car en ergonomie il y a un adage qui dit : « C'est celui qui fait qui sait ».

ISTNF. Le statut de l'ergonomiste doit-il être protégé ?

NL. En effet, le titre d'ergonomiste n'est pas protégé. Cela veut dire que tout le monde peut se revendiquer ergonomiste. C'est toujours gênant quand quelqu'un s'attribue le titre et les compétences des autres surtout quand il ne fait pas bien le boulot. La protection du titre est une problématique interne aux ergonomistes. Le problème c'est que l'ergonomie est une spécialité qui est abordée en une année, voire deux, dans certaines formations comme les diplômes universitaires. De plus, il y a toujours les deux modalités pratiques de l'ergonomie qui persistent, l'ergonomie normative et l'ergonomie organisationnelle. La première donne des réponses techniques, la seconde propose des

réponses techniques, organisationnelles et humaines. Enfin, il y a le fait que le vocable « ergonomie » est très vendeur. Il suffit de désigner un objet « ergonomique » pour qu'il soit légitime. Un téléphone portable est un outil ergonomique parfaitement adapté à l'utilisation recherchée, cependant, si je le tiens à l'envers il sera déjà nettement moins efficace ! La protection du titre est une bonne chose pour les jeunes confrères qui n'ont pas d'expérience. A ce titre, Gérard Valléry, professeur en psychologie du travail et ergonomie à l'UPJV d'Amiens, essaye de faire reconnaître le titre d'ergonome européen pour les étudiants diplômés du Master 2 FHST option ergonomie.

ISTNF. La difficulté liée à l'exercice de l'ergonomie se résume-t-elle à une démarche d'ensemble ?

NL. L'ergonome est un révélateur. Il faut s'interroger sur nos pratiques : c'est quoi une intervention efficace ? Est-ce que c'est quand la direction fait ce que je lui dis de faire ou quand elle a bougé ? Notre objectif c'est d'avancer, même par un pas de côté, en faisant bouger les acteurs de l'entreprise, afin de décentrer leur regard vers une autre face du cube qu'est le travail. Il faut y aller étape par étape. Une intervention en entreprise ça peut me prendre deux demi-journées, c'est très court finalement et quand on est confronté à une situation nouvelle il faut aller vite. Je devais intervenir un jour dans un *drive*, il y a quelques années, c'était un sujet nouveau à l'époque, comme j'avais constitué une liste d'ergonomes exerçant en France, je les ai interrogés et en une journée des confrères m'avaient communiqué toute la bibliographie, ça m'a aidée énormément. C'est important d'avoir des réseaux. C'est pourquoi, au niveau d'Ergopicard, une de nos actions consiste à aider les jeunes confrères. Ergopicard est une fille du Gern : c'est parce qu'il y avait le Gern dans le Nord que nous nous sommes dits qu'il fallait fédérer la profession en Picardie. Le Gern, ça a été un moment d'équilibre dans ma formation, car si la formation initiale donne le B-A-BA, le Gern permettait de savoir comment utiliser les bonnes lettres dans le bon sens. C'était un très bon projet. Un ergonome doit sortir de son isolement et échanger sur sa pratique avec d'autres professionnels. Au sein d'Ergopicard nous sommes maintenant des habitués, nous travaillons bien ensemble, mais il nous a fallu plusieurs années pour arriver à ce résultat. La confiance est quelque chose qui se gagne pas à pas et aussi qui se donne : ici je voudrais remercier Francis Six de la confiance qu'il m'a faite lorsque j'étais jeune ergonome... les réunions du Gern sont toujours de doux souvenirs pour moi : au-delà de l'espace d'échanges respectueux, je me souviens du déjeuner que l'épouse de Francis nous préparait, je me demande encore aujourd'hui combien nous étions à venir également pour sa cuisine !!! Je crois que Francis m'a appris, avec sa modestie légendaire, que « l'ergonomie est une discipline sérieuse, mais que les ergonomes ne doivent pas se prendre du tout au sérieux ». En ma qualité de présidente d'Ergopicard, j'essaye de perpétuer cette philosophie dans notre association.