

L'ergonomie en Algérie : histoire, actualités et perspectives.

Brahim Mohammed-Brahim

Association Santé Travail Interservices, Toulouse, France

Résumé

Notre communication vise à apporter, dans un premier temps, des informations sur des étapes du développement de l'ergonomie en Algérie, au cours des trente dernières années, puisées dans notre propre parcours universitaire et professionnel, et qui n'ont pas forcément été tracées à ce jour.

Dans un deuxième temps, nous nous baserons sur nos dernières expériences dans l'enseignement de cette discipline et dans l'intervention en Algérie, pour montrer les capacités réelles de sa mise en œuvre.

Dans un troisième temps enfin, nous montrerons, à partir d'une analyse comparative des opportunités et des thématiques d'intervention dans les pays industrialisés et les pays en voie de développement, comment finalement cette distinction devient secondaire avec la mondialisation du marché et que ces opportunités et ces thématiques se rejoignent pour constituer une source de développement possible et durable de l'ergonomie en Algérie autant que dans les autres pays.

1. Introduction

La visibilité que se propose de donner la conférence internationale sur « L'ergonomie et son rôle dans la prévention et le développement dans les pays en voie de développement », nous semble devoir s'alimenter d'éléments d'information sur l'histoire et sur l'actualité de cette discipline en Algérie, pour entrevoir les perspectives de son développement dans ce pays.

En effet, cette rencontre peut être considérée comme la première initiative nationale d'envergure, aussi bien par la problématique qu'elle porte que par la composante des intervenants et des participants qu'elle a veillé à rassembler.

Nous vous proposons dans ce qui va suivre une lecture de l'évolution de l'ergonomie en Algérie à partir de ce que nous considérons comme ces trois courants, à la fois en termes de disciplines (deux composantes universitaires : la médecine du travail et la psychologie du travail ; et une composante plutôt professionnelle) que d'épistémologie (ergonomie de l'activité de travail, versus facteur humain).

En raison de son recul historique et de la connaissance de l'intérieur que nous en avons, nous présenterons des expériences d'interventions à partir de la pratique de l'ergonomie issue de la médecine du travail.

Nous aborderons enfin, à partir de notre expérience d'ergonome depuis une vingtaine d'années maintenant en France et en Algérie, les thématiques à l'ordre du jour et à venir qui se présentent pour l'intervention ergonomique en Algérie.

2. Aux sources de l'ergonomie en Algérie

Jeune discipline née au début du siècle dernier, l'ergonomie ne s'est véritablement développée qu'à partir de la seconde guerre mondiale. De ce

point de vue, nous pouvons dire que son développement en Algérie dès les années soixante-dix, ne représente pas un décalage historique significatif.

En effet, dans les années soixante-dix l'Algérie connaît un essor économique et social historique. Les mesures sociales (démocratisation de l'enseignement supérieur, gratuité des soins, gestion socialiste des entreprises) qui ont accompagné l'industrialisation et la réorganisation du secteur agricole ont d'emblée adossé à la croissance de l'emploi l'amélioration des conditions de travail et de vie dans l'entreprise. C'est la période des centres médico-sociaux (CMS), des coopératives de consommation, voire d'expériences autrement plus novatrices comme le « quart culturel » dans l'entreprise publique Sonatrach. Les salariés travaillant en horaires alternés (3 X 8), disposaient d'un quatrième quart relai dédié, au sein de l'entreprise et avec ses ressources, à promouvoir leur créativité artistique dans des ateliers de théâtre, de cinéma, de musique, etc.

A la faveur de ce développement et de la préoccupation concomitante pour les conditions de travail dont la santé et la sécurité des salariés, la médecine du travail va connaître deux évolutions majeures :

- Elle devient spécialité médicale à part entière à laquelle on accède par voie de concours ouvrant sur quatre années de résidanat à la faveur de la réforme de l'enseignement supérieur en 1974
- Elle est intégrée, sur le plan organisationnel, aux secteurs sanitaires qui forment le réseau de distribution des soins du système national de santé, et sur le plan opérationnel à la programmation sanitaire du pays (PSP) en 1977.

En même temps, les situations nées du transfert technologique qui se déroulait sous nos yeux nous renvoyaient des interrogations à la fois la originales et complexes. En effet, au-delà des questions de santé proprement dits, nous étions amenés à accompagner une mutation sociale profonde : entrée massive et rapide dans le monde industriel moderne de populations rurales, de jeunes, de femmes auxquels il aura fallu vite intégrer ses exigences techniques et organisationnelles. Les premiers médecins du travail sont en outre appelés à exercer des missions de terrain en matière de prévention technique, souvent en l'absence de tout autre professionnel en dehors de quelques rares grandes entreprises, ou des bien peu nombreux préventeurs de l'ex INHS ou de l'OPPBTP.

Des partenariats se développent très vite avec des universitaires étrangers pour trouver des réponses à ces questions de façon professionnelle et acquérir les concepts théoriques et les outils méthodologiques pour les résoudre par nous-même:

- Alger avec les équipes d'Alain Wisner du CNAM, d'Antoine Laville de l'EPHE de Paris et de Jacques Durrafour de Grenoble, sous la conduite locale des professeurs Araïbia, Mokhtari et Tiberguent
- Annaba avec l'équipe québécoise dirigée par Michel Vézina sous la conduite locale des professeurs Nezzal et Gueroui

L'Ergonomie et son rôle dans la prévention et le développement dans les pays en voie de développement,

- Oran avec les équipes belges dirigées par Jacques Malchaire à Louvain et Véronique De Keyser à Liège, sous la conduite locale du professeur Mohammed-Brahim.

En 1982, le premier séminaire atelier de rédaction du programme du Diplôme d'Etudes Médicales Spéciales (DEMS) fédère ces expériences et introduit dans ce programme un module d'ergonomie comprenant 120 heures d'enseignement théorique et un stage sur le terrain de 6 mois. Un mémoire de fin d'études du DEMS sur trois est désormais consacré à une intervention ergonomique couplée ou non à des données épidémiologiques. Les thématiques sont aussi diversifiées que l'évaluation des risques physiques, mais également du risque chimique avec le développement de l'ergotoxicologie (Mohammed-Brahim, 2000) à la lumière de l'analyse de l'activité de travail, que les organisations du travail dans le sillage de l'anthropotechnologie (Wisner, 1997). Ces mémoires qui se comptent par centaines constituent une mine d'informations sur les conditions de travail et leur évolution en lien ou non avec l'impact des interventions réalisées durant toute cette période historique. Nous initions d'ores et déjà ce travail de relecture.

Ces démarches avaient en commun de se référer toutes à l'ergonomie de l'activité, dite également ergonomie de langue française (Guérin, 1997 ; Daniellou, 1997). En effet, nous distinguons généralement deux grands courants en ergonomie (Montmollin, 1996):

- L'ergonomie centrée sur l'activité qui vise la compréhension de la situation de travail dans son ensemble, l'analyse de la demande et du cadre de l'intervention et la distinction entre le travail prescrit et le travail réel. Cette école est principalement présente dans les pays francophones (Canada, Belgique, France, Suisse et Afrique francophone), au Brésil et en Scandinavie.
- L'ergonomie du facteur humain, centrée sur la recherche de résultats généraux (sur les postures, les cadences, les ambiances de travail, etc.) et la définition de normes. Elle est présente aux États-Unis et au Japon.

Nous retrouvons cette deuxième école parfois présente dans le courant historiquement plus récent de développement de l'ergonomie en Algérie, issu de la psychologie et devenu visible dans les années deux mille. Des enseignements d'ergonomie sont progressivement introduits dans les cursus de psychologie du travail, en particulier sur l'ergonomie physiologique et cognitive et sur l'analyse de l'activité (Zahi, 2010). Une première formation diplômante estampillée « psychologie du travail et ergonomie » est ouverte à l'université d'Oran au milieu des années deux mille (Mebarki et Tebboune, 2012). La lecture des programmes proposés montre d'une part des emprunts aussi bien à l'ergonomie de l'activité qu'à l'approche facteur humain, d'autre part l'addition d'apprentissages relevant de pratiques professionnelles différentes à la sortie, selon que l'on soit psychologue du travail ou ergonomiste et que l'on se destine à tel ou tel métier dans l'entreprise.

En même temps que ces deux sources formelles, nous avons repéré quelques rares initiatives parties d'entreprises qui ont permis la formation

d'ergonomes à partir de compétences initiales diverses et dans des cursus également divers dans les pays anglo-saxons ou francophones, empruntant du même coup les concepts théoriques propres à chacune de ces écoles. Nous pouvons citer la thèse de doctorat en ergonomie de Madi au CNAM à titre d'exemple (Madi, 1995), mais nous avons également rencontré quelques professionnels au gré de nos interventions, dont la plupart sont versés à des postes de responsabilité HS ou RH. Il paraît difficile, en l'absence d'une organisation professionnelle propre, d'en avoir même une estimation.

En résumé, nous avons aujourd'hui dans le paysage ergonomique du pays la coexistence :

- D'un nombre important de médecins du travail utilisant l'analyse de l'activité de travail développée par l'ergonomie de langue française comme outil de diagnostic et d'amélioration des conditions de travail ; cette pratique pose néanmoins un problème de positionnement dans la mesure où les cadres éthique et déontologique sont différents.
- De tous récents diplômés pouvant revendiquer un positionnement d'ergonomes si tant est qu'ils puissent lever la confusion qui peut être entretenue avec la psychologie du travail du fait du cursus commun, non pas au niveau des connaissances universitaires en partie communes, mais du positionnement de chaque profession dans le monde du travail et des pratiques de terrain propres à chaque professionnel.

Indépendamment de ces trois sources, seront bientôt sur le marché du travail, des diplômés du diplôme de post-graduation spécialisé (DPGS) d'ergonomie initié par l'université de Tlemcen en partenariat avec l'IEP de Bordeaux mobilisant des enseignements des deux côtés (A. Taleb du côté algérien et F. Daniellou, F. Guérin et B. Mohammed-Brahim du côté français). Ce DPGS a pour vocation de former des ergonomes destinés exclusivement à l'intervention ergonomique. Pour cela :

- Le recrutement est ouvert, au-delà du cercle traditionnel des médecins du travail et des psychologues, à des professionnels divers de l'entreprise, répartis à égalité dans la première promotion
- Les enseignements consacrent deux-tiers du volume horaire à l'objet et aux méthodes de l'intervention ergonomique
- Ils sont dispensés sous la forme d'une formation action avec obligation pour chaque apprenant de réaliser lui-même une intervention ergonomique tutorée qui fait l'objet du mémoire de fin d'études.

Ces formations spécifiques (masters, DPGS) qui s'engagent vont produire à court terme une première masse critique de professionnels sans laquelle tout positionnement spécifique et durable de l'ergonomie dans le monde de travail paraissait improbable.

3. Des opportunités de développement de l'ergonomie en Algérie

Si la production d'une masse critique d'ergonomes est certainement une condition nécessaire pour le développement de l'ergonomie en Algérie, sur quel environnement va-t-elle devoir maintenant trouver un terrain et de la matière pour son développement ?

Après une stagnation, voire une récession économique de plus de deux décennies, l'essor spectaculaire des exportations d'hydrocarbures en volume et en prix, associé à une libéralisation économique plus entreprenante, a permis de nouveaux investissements nationaux et extérieurs. Le contexte concurrentiel d'implantation de ces investissements amène les entreprises publiques issues des restructurations des années quatre-vingt et celles qui ont été privatisées par le biais des trois holdings régionales, à engager des réformes profondes de leurs modes de management, de procéder à des ajustements structurels dits « mises à niveau » et de se conformer à des standards internationaux sous la forme de diverses normes ISO. Cette tendance s'est amplifiée au contact d'investisseurs étrangers venus avec des valeurs, des normes et des pratiques managériales éprouvées (Merani, 2005). A titre indicatif, 430 entreprises françaises sont présentes en Algérie dès 2010 et emploient plus de 35.000 salariés (Le Quotidien d'Oran du 5 juin 2010), avec l'objectif annoncé que 5 à 10% des PME françaises exportant vers l'Algérie et qui représentent 50% du volume des échanges entre les deux pays, parviennent à créer des sociétés mixtes algéro-française (Maghreb Emergeant du 30 mai 2011). L'Allemagne (La nouvelle République du 6 juillet 2011) et la Grande Bretagne (Algérie 360 du 17 novembre 2011) ne seraient pas en reste.

Ce bouleversement du tissu économique et des règles de management qu'il induit constitue un terreau pour l'émergence d'une demande en accompagnement sur toutes les questions se rapportant aussi bien au domaine économique, financier, juridique qu'en matière de gestion et de développement des ressources humaines, mais également aux projets architecturaux, à l'ingénierie de process, aux organisations du travail, à la mise en œuvre des exigences réglementaires en matière de protection de la santé et la sécurité des salariés, sur lesquels l'ergonomie apporte des grilles de lecture et des pistes de réponses tout aussi nécessaires.

Néanmoins entre le besoin ressenti et son expression, autrement dit sa traduction en demande et l'identification, par l'entreprise, du professionnel pouvant y répondre, il faut trouver le fil rouge.

A travers d'abord l'information et la sensibilisation à l'ergonomie des cadres et agents de maîtrise au sein même des entreprises et l'intégration de notions sur l'activité de travail dans les programmes de formation professionnelle (Zahi, 2010). Cette action de fond peut néanmoins n'avoir des retombées réelles sur le développement du marché de l'ergonomie qu'à moyen terme pour l'une et certainement à bien plus long terme pour l'autre.

Deux voies d'action à plus court terme peuvent être d'ores et déjà envisagées :

- L'obligation, dès les cursus universitaires d'ergonomie, d'adosser l'acquisition des enseignements à la réalisation obligatoire, par chaque candidat, d'une intervention réelle en entreprise, à partir d'une demande effective de celle-ci. Ces interventions ne devraient pas être conçues comme des études pouvant simplement rapporter des connaissances sur l'entreprise, mais bien comme des actions répondant à des besoins/demandes de l'entreprise et lui apportant une plus-value mesurable.

L'Ergonomie et son rôle dans la prévention et le développement dans les pays en voie de développement,

- Le regroupement des ergonomes sous une forme ou une autre pour donner de la visibilité à leur profession.

Concernant la première voie, l'exemple du DPGS d'ergonomie de l'université de Tlemcen est démonstratif. En effet, dès la première promotion, les étudiants organisés en binômes ont tous réussi à négocier des interventions en entreprise à partir de demandes potentielles dont ils ont été à la recherche. 9 binômes conduisent chacun une intervention, dans des secteurs d'activité représentatifs, dans des entreprises aussi bien publiques que privées, algériennes ou étrangères implantées en Algérie :

- Trois en milieu hospitalier :
 - o Une sur l'organisation du travail dans les urgences médico-chirurgicales tendant à formaliser le rôle ressource à la famille des malades à partir de la caractérisation de ce rôle par l'observation ergonomique du travail
 - o Une sur la prévention des troubles musculosquelettiques chez les sages-femmes en rapport avec l'organisation du bloc d'accouchement dans une maternité
 - o Une sur l'aménagement architectural et l'équipement technique d'un bloc de chirurgie orthopédique
- Deux en milieu industriel dans le secteur du textile :
 - o Une sur l'organisation horaire des quarts de travail, la productivité et la santé et la sécurité des opérateurs
 - o Une sur le rôle de l'expérience des opérateurs et la transmission des savoir-faire dans le maintien et l'élévation de la productivité et de la qualité
- Une sur la relation entre les modes de recrutement et de constitution des collectifs de travail et les accidents du travail dans un grand chantier de travaux publics réalisé par une entreprise étrangère
- Une sur la correspondance entre l'aménagement des espaces physiques de travail et les process de travail dans chez un important prestataire de service informatique implanté en Algérie
- Une sur l'organisation des services techniques et des services supports dans un service public en rapport avec des injonctions paradoxales entre l'activité programmée et les demandes aléatoires de la tutelle centrale
- Une sur la formalisation d'un poste technico-commercial, à partir de l'analyse de l'activité, dans une entreprise privée de conseil.

Ces interventions montrent qu'il est possible, y compris dans un contexte comme celui que nous connaissons en Algérie aujourd'hui, d'aller à la rencontre de besoins de l'entreprise, dont elle ne sait souvent que faire, pour construire de véritables demandes qui vont lui apporter une plus-value réelle.

Concernant la deuxième voie, un regroupement des ergonomes permettrait d'organiser ensemble une opération marketing d'envergure et durable autour de la promotion de la profession, de travailler en réseau pour faire émerger, remonter et pourquoi pas partager les demandes dans une organisation transparente et saine de la concurrence, de construire enfin

collectivement les règles de métier et l'encadrement déontologique de la discipline. Ce premier noyau constituera un appel d'air aux ergonomes existants, non recensés, occupant des fonctions diverses dans l'entreprise, ainsi qu'à l'expression d'une demande latente dans l'entreprise. Un regroupement de professionnels dans un cadre associatif paraît plus en mesure de rassembler les professionnels de l'ergonomie autour de ces question, qu'une société savante dont le rôle serait plutôt de promouvoir le développement des connaissances dans cette discipline.

4. Y-a-t-il une ergonomie propre aux pays en voie de développement?

Il convient avant toute chose de relativiser ce concept de pays en voie de développement. Né dans les années soixante au décours des indépendances des pays anciennement colonisés, il recouvre aujourd'hui un ensemble de pays, hors de l'Europe, des Etats Unis d'Amérique et du Japon, qui présentent des niveaux et des formes de développement extrêmement variés. Cette hétérogénéité rend inopérante toute approche qui prétend produire des formes d'intervention propres et encore moins uniformes dans ces pays, dans quelque domaine que ce soit d'ailleurs.

Compte tenu de notre propre expérience en Algérie et en France et des échanges que nous entretenons avec des collègues de la sphère de l'ergonomie de l'activité dans des pays dits industrialisés comme le Canada, que des pays dits émergents comme le Brésil, que de pays dits en voie de développement au Maghreb en particulier, mais également au Moyen Orient et en Afrique, nous aborderons la réponse à cette question à travers deux interrogations :

- La demande en ergonomie est-elle plus évidente du simple fait que le pays soit industrialisé ?
- Les thématiques d'intervention sont-elles effectivement différentes selon le niveau de développement économique et similaires pour un même niveau de développement ?

Il n'est pas rare d'entendre ou de lire que l'ergonomie est largement répandue dans les pays industrialisés ou que les entreprises dans ces pays seraient presque naturellement demandeuses ou consommatrices d'interventions ergonomiques. Il faut savoir que la demande en ergonomie ne va pas de soi parce que nous nous trouvons dans un pays économiquement développé pour plusieurs raisons :

- D'abord l'ergonomie est une discipline récente, pas toujours connue des entreprises, dont l'objet réel est déformé par le discours marketing sur divers objets d'usage courant dits « ergonomiques » ; n'entendons-nous part à tort des expressions comme « oreiller ergonomique » ou « risques ergonomiques » ?
- Ensuite, il est un lieu commun de rappeler que la relation entre le travail et le capital est de façon universelle et quasi irréductible conflictuelle, et contrairement à ce que nous pouvons entendre çà et là, la prévention n'est pas forcément synonyme d'économie. La prévention a un coût (coût de l'intervention, mais également les coûts induits par les transformations attendues), et ce coût n'est supportable par l'entreprise que s'il est fait la démonstration qu'il

peut être compensé, si possible avec une plus-value et autant que faire se peut à court terme, par la réduction d'autres coûts (Garrigou et al, 2005).

- La détérioration du marché de l'emploi a par ailleurs tendance à faire passer les questions du travail de façon générale et celle des conditions de travail de façon particulière au second plan ; Dans ce contexte, le recours à l'ergonomie reste un recours par défaut, au moins a priori, autrement dit avant que l'entreprise n'en ait elle-même fait l'expérience.

Pour ne prendre que l'exemple de la France que nous connaissons le mieux, le pain quotidien de nombreux ergonomes consultants reste quand même le maintien dans l'emploi soutenu par des dispositifs publics (Agefiph, Oeth, etc.), et un marché de l'intervention boosté épisodiquement par des obligations réglementaires (RPS, séniors, pénibilité, etc.). Compte tenu de son coût, l'intervention ergonomique, en interne ou par le recours à des consultants libéraux, reste l'apanage de grandes entreprises. La PME et encore plus la TPE échappent à toute forme d'intervention y compris dans le cadre de l'obligation pluridisciplinaire dans les services de santé au travail depuis 2001 (Garrigou et al, 2006 ; Mohammed-Brahim, 2008). Il faut également rappeler que l'objet de la discipline et son apport concret à l'entreprise restent largement méconnus auprès de très nombreux responsables d'entreprises.

De ce point de vue donc la question du développement de l'ergonomie est plus le fait du dynamisme de l'économie et de la profession que du caractère développé ou non du pays, dans la mesure cependant où les entreprises sont effectivement des lieux de production de biens et de services marchands et non pas des aires de redistribution de rente comme cela peut se voir dans un certain nombre d'entreprises publiques.

Concernant les thématiques d'intervention maintenant, comme le montre le panel d'interventions engagées par nos étudiants du DPGS au terme de leur travail sur la demande, elles ne sont pas aussi différentes que nous aurions pu le penser de celles que nous réalisons en France. Nous retrouvons bien les mêmes risques pour la santé dans les mêmes activités (TMS et secteur hospitalier, troubles du sommeil et perturbations de la vie sociale et affective et travail en horaires alternées, etc.). Des questions d'organisation en relation avec la formation des collectifs de travail, avec l'usage des espaces de travail, etc. se posent de la même façon et correspondent aussi bien en France qu'en Algérie à des demandes potentielles dont il faut partir à la recherche par un travail sur la demande et une construction sociale propres à la démarche ergonomique.

Dans une communication que notre équipe présente dans cette même rencontre (Rasclé, 2012) nous montrons comment nous avons eu à procéder à l'évaluation du risque psychosocial au décours d'une évaluation globale du risque professionnel dans une entreprise mixte en Algérie. C'est dire qu'à partir du moment où le même modèle de management est mis en œuvre, ce n'est pas tant l'environnement géographique ou culturel de sa mise en œuvre, que l'essence même de ce management qui est en cause dans la production des mêmes effets adverses sur la santé.

Dans les années soixante-dix, le transfert de technologies se faisait dans un seul sens, du nord au sud. Ainsi, toute une littérature alimente encore la vision d'une adaptation « anthropologique » des organisations et process de travail qui soit propre aux pays en voie de développement. Or la désindustrialisation des pays d'Europe, le développement industriel des pays émergents, les investissements directs opérés par les puissances économiques d'Asie (Japon, Corée) en Europe, font que ces transferts se font dans tous les sens à l'échelle mondiale, continentale, voire nationale. Ainsi les questions anthropologiques posées par ces transferts sont également partagées par les différents pays. A partir du moment où une entreprise s'installe quelque part dans le monde et implante ces propres process et organisations, elle est confrontée à l'adaptation au contexte spécifique d'installation tout à fait comme Wisner l'a décrit pour les délocalisations et transferts technologique dans les années quatre-vingt (Wisner, 1985). Il en est ainsi de la mise en œuvre du Lean par exemple aujourd'hui dans les entreprises françaises. Un véritable accompagnement est aujourd'hui proposé par l'ergonomie, la psychologie et la sociologie à ces transferts, en particulier pour des cadres expatriés en charge de ces transferts. Nous montrons dans une publication en cours (Garrigou et al, 2012) comment l'usage à vaste échelle des pesticides dans les exploitations agricoles aujourd'hui en France pose un problème de transfert technologique de process et d'organisation industriels obligeant tout intervenant à mobiliser les connaissances issues de l'anthropotechnologie telle que développée par Wisner pour les pays en voie de développement dans les années soixante-dix.

La mondialisation, la libre circulation, même relative, des biens, des personnes et de l'information, la normalisation internationale, ont induits progressivement l'implantation des mêmes process, des mêmes organisations du travail et des mêmes modèles de managements dans tout le monde économique. Il n'est pas étonnant que ces modèles posent les mêmes problématiques et appellent les mêmes intervenants face aux mêmes effets qu'ils engendrent sur le travail, la santé et la sécurité des opérateurs.

5. Conclusion

Le développement de l'ergonomie en Algérie par les différentes voies exposées, moyennant une plus grande professionnalisation des cursus de formation, produit progressivement une masse critique de professionnels. Leur organisation devrait rendre davantage visible l'ergonomie.

Nous avons apporté le témoignage d'une demande latente au sein des entreprises en Algérie sur des thématiques variées et conformes à ce que nous pouvons lire dans la littérature spécialisée produite dans les pays dits développés. L'ergonomie, à travers cette première masse critique organisée, est capable de mettre en face un travail sur la demande et une construction sociale capables de produire de l'intervention.

Les ergonomes algériens ont néanmoins besoin de développer des échanges avec leurs homologues d'autres pays. Ces échanges seront certainement mutuellement et également utiles pour les uns et les autres.

6. Références bibliographiques

1. Daniellou, F. (1997). Evolutions de l'ergonomie francophone : théories, pratiques et théories de la pratique. In Actes du XXXII^e Congrès de la Self (pp. 37-54). Lyon.
2. Garrigou, A., Brun, J.-P., Mohammed-Brahim, M., Peeters, S. (2005). Quelles contributions (réciproques) de la prévention à l'ergonomie ? Dans G. Vallery & R. Amalberti L'analyse du travail questionnée, Evolutions, frontières et limites. Toulouse, Octarès, collection « Entreprise, Travail, Emploi ».
3. Garrigou A, Mohammed-Brahim B, Pasquereau P, Valier M, Carballeda G. (2006). Quels outils d'analyse pour des démarches pluridisciplinaires en santé au travail ? Congrès de la SELF, Caen.
4. Garrigou A., Mohammed-Brahim B., Baldi I. (2012). L'usage des pesticides en agriculture : un transfert de technologie peu maîtrisé ? Activités, accepté pour publication.
5. Guérin F., Laville A., Daniellou F., Durrafourg J., Kerguelen A. (1997).- Comprendre le travail pour le transformer, La pratique de l'ergonomie, collection outils et méthodes, ANACT, Lyon-Montrouge, 2^{ème} édition, 286p.
6. Madi M (1995).La confrontation des savoirs et des représentations sociales : une source d'entrave à la coopération dans les organisations de travail : étude dans l'industrie cimentière algérienne, approche antropotechnologique. Thèse de doctorat en ergonomie, CNAM Paris, 196 p.
7. Mebarki B., Tebboune CB. (2012). Promoting ergonomics in Algeria: activities of "the research and training laboratory" in the University of Oran, IEA, Recife.
8. Merani H. L'entreprise en Algérie à l'heure du Management. Etudes de cas. CRASC, 2005
9. Mohammed-Brahim B. (2000). Concept and methods in ergotoxicology. In: International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors; W. Karwowski Ed., Taylor & Francis, London, UK.
10. Mohammed-Brahim B. (2000). La pluridisciplinarité en santé au travail des points de vue des médecins du travail. 2^{ème} Forum Aquitain: Qualité des lieux de travail. Bordeaux.
11. Montmollin M. de (1996), L'Ergonomie, 3^e éd, La Découverte (collection Repères), Paris.
12. Rasle V., Vidal J., Benoist C., Duarte A., Mohammed-Brahim B. (2012). Quand l'ergonomie traite du risque psychosocial dans l'entreprise, quelles pratiques dans les pays industriels et quels transferts possibles dans les pays en voie de développement ? Congrès International « L'ergonomie et son rôle dans la prévention et le développement dans les pays en voie de développement », Alger.
13. Zahi C (2010). Ergonomie et formation. Revue Algérienne du Travail, N° 28, 81-97.
14. Wisner A. (1985). Quand voyagent les usines. Syros, Paris, 195 p.
15. Wisner A. (1997). Anthropotechnologie, vers un monde industriel pluricentrique, 1^e édition, p. 179-89. Octares, Toulouse.