

"Ergonomie: l'entreprise algérienne à l'épreuve de l'expérimentation"

Dr. Berretima Abdel-Halim

Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Université Abderrahmane-MIRA,
Béjaïa

Contact: aberretima@yahoo.com

Résumé

L'utilité de l'ergonomie dans l'entreprise algérienne, qui cherche à optimiser le système homme-travail, dans le milieu professionnel devrait contribuer à la mise en place d'un système d'adaptabilité du salarié à sa machine ou à son outil de travail, dans la perspective de rendre la maîtrise de son geste professionnel plus sécurisé, c'est-à-dire plus confortable et efficace dans un environnement de travail où l'action est souvent hiérarchiquement ordonnée.

Différemment de la culture professionnelle dominant les pays développés, l'application des modalités ergonomiques en Algérie nécessite une culture et une pratique régulée par une législation imposant la sécurisation des équipements mécaniques et techniques dans un espace socioprofessionnel où l'organisation du travail devrait épargner les salariés des incidents professionnels à répétition.

A la recherche d'une complémentarité entre les trois notions (profession, culture et législation) dans l'expérimentation de la pratique ergonomique, l'employeur ou les responsables hiérarchiques sont sollicités à mettre en place un système de conformité relationnelle entre le salarié et sa machine ou entre celui-ci et son outil de travail ; ceci afin d'éviter la fragilisation des membres de son corps, souvent soumis à la nature de la position physique, à la monotonie et à l'aliénation gestuelle de l'action, exécutée dans un environnement professionnel rarement en conformité.

1. Introduction

L'application du principe ergonomique dans le fonctionnement de l'entreprise algérienne, intégrant nouvellement l'économie libérale, soulève aujourd'hui la problématique de son organisation, de sa productivité, de sa gestion patronale et surtout les modalités de la législation dans la prise en charge préventive de ses salariés. Contrairement aux pays développés, l'application des modalités ergonomiques en Algérie nécessite-t-elle une culture professionnelle et surtout une législation imposant la sécurisation des équipements mécaniques et techniques dans un environnement socioprofessionnel où l'organisation du travail devrait épargner les salariés des incidents professionnels à répétition ?

S'interrogeant sur la pratique ergonomique dans l'entreprise algérienne, il serait intéressant de comprendre l'existence d'une éventuelle complémentarité entre les trois notions (profession, culture et législation) dans l'expérimentation de la pratique ergonomique incitant l'employeur et les

responsables hiérarchiques à mettre en place un système de conformité relationnelle entre le salarié et sa machine ou entre celui-ci et son outil de travail; ceci afin d'éviter la fragilisation des membres de son corps, souvent soumis à la nature de la position physique, à la condition psychophysiological, à la monotonie et à l'aliénation gestuelle de l'action exécutée. De plus de la souffrance psychosomatique en rapport avec la particularité du travail, les symptômes se manifestent généralement par des douleurs au dos et aux membres supérieurs (muscles-tendons-ossature) traduisant l'intensité de l'activité, la fatigue mentale et physique et la pénibilité des conditions de travail.

2. Conditions de travail et conception ergonomique

Il est important de savoir si l'utilité de l'ergonomie dans l'entreprise algérienne favoriserait l'optimisation du système homme-travail, une stratégie qui pourrait contribuer à mettre en place un système d'adaptabilité du salarié à son environnement socioprofessionnel. La pratique préventiviste ne peut que rendre la maîtrise du geste professionnel du salarié plus sécurisé, c'est-à-dire plus confortable et efficace dans un environnement de travail où l'action est souvent hiérarchiquement ordonnée (Montmollin (de), M. 1996). D'autant plus que le rapport entre le salarié et son outil de travail l'intègre dans un espace de fonctionnalité où les circonstances subjectives causant la souffrance psychophysiological du salarié sont en étroite interaction avec les circonstances objectives de sa condition du travail (Berretima, A., 2011), une interaction traduisant la nature des symptômes de la douleur dans l'exercice d'une activité quelconque. A ce sujet, les ergonomes et les spécialistes de la santé au travail continuent de mettre en garde l'ensemble des employeurs, encadrement, membres du Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sur la nécessité de la prévention dans l'exercice de toute activité professionnelle qui pourrait nuire psychologiquement et physiquement au salarié (Dejours, C., 1986). En revanche, cette volonté de sensibilisation ne trouve pas d'écho chez certains employeurs, en particulier chez les chefs d'entreprises intérimaires et de sous-traitance ; les travailleurs exposés aux risques mortels sont non seulement mal rémunérés, mais ils exercent des emplois pénibles et parfois non déclarés. Ceci explique l'augmentation du nombre d'accidentés du travail en Algérie, estimé annuellement à 50.000 dans plusieurs secteurs d'activités.

Le Ministère du travail et de la Sécurité sociale reconnaît qu'en 2010, seules 17.000 entreprises sont conventionnées avec des établissements de santé. Du fait de la densité et de l'intensification de l'activité, le préjudice physique ou mental chez le salarié est parfois invalidant entraînant, en plus du cancer, de l'amiantose, de la silicose, ou d'autres maladies nouvellement reconnues comme professionnelles (telles que l'angoisse, la dépression, le stress ou le suicide), des pertes économiques à l'Etat, suivies d'incapacités physiques partielles ou permanentes, interrompant temporairement ou définitivement l'activité de la victime (Thebaud-Mony, A. 20007).

Il devient donc intéressant de le rappeler que l'opacité dans les modalités de recrutement et de prise en charge sociale des salariés a

multiplié les risques d'accidents mortels dans les différents secteurs d'activité, en particulier celui de l'interprofessionnel et du BTPH (Bâtiment, Travaux publics et Habitat). Le laxisme juridique et l'irrégularité de la pratique patronale dans le recrutement des salariés, destinés à des postes de travail pénibles, sont motivés par la proposition d'activités non adaptées aux techniques de manipulation des outils et des moyens de production. Sans aucune protection sociale, les salariés sont soumis à des ordres d'exécutions selon des conditions de travail dépourvues de toute conception ergonomique. Ce qui explique les chiffres du Conseil national des assurances (CNA) qui estime qu'en 2009 le nombre de personnes décédées sur les lieux de travail ou sur le trajet a atteint 644 morts.

Si la gestion ergonomique de l'entreprise dans les pays développés est, de plus de sa conception préventive et productive, est régulée par une culture professionnelle s'inspirant des instructions législatives, en Algérie l'application du code de travail reste faiblement mentionnée du fait que la législation dans ce domaine est en phase d'élaboration, laissant le libre choix à l'employeur de gérer les conditions de travail de son entreprise dans l'opacité et la dissimulation. Contrairement aux pays européens et nordiques, incontestablement en avance dans la conception des valeurs humaines en milieu professionnel et social, le manque de l'approche ergonomique dans la gestion de l'entreprise algérienne pose réellement le problème de la sécurité préventive au travail, de la santé et surtout de l'impact de l'ergonomie sur la productivité et la rentabilisation financière. Cette situation est maintes fois évoquée par les résultats de recherche menées par les laboratoires spécialisés en prévention et en ergonomie, particulièrement l'étude qui a été effectuée par le laboratoire « Prévention et Ergonomie » de l'université d'Alger, entre 2005 et 2006, sur les conditions ergonomiques déplorables, de l'entreprise étatique de production de véhicules industriels (Sonacome) à Rouiba. Le manque d'une stratégie de prévention et de sécurisation de l'activité du salarié a révélé la dégradation de l'environnement professionnel où les normes ergonomiques sont inexistantes. D'autant plus, les instructions de sécurité sont rarement respectées et les commissions d'hygiène et de sécurité sont incapables de se faire entendre par l'employeur ou la direction. Face à cette situation, la multiplication des incidents et des problèmes de santé a accentué la fragilisation psychologique et physique des salariés algériens dont la baisse de la rentabilité productive est en rapport avec l'affaiblissement de leur entité corporelle.

Depuis que les atteintes TMS (troubles musculo-squelettiques) sont reconnues en milieu professionnel comme symptômes pénalisant les salariés et portant atteinte à leur santé, l'ergonomie prend de plus en plus de l'importance dans le fonctionnement de l'entreprise et dans la prévention de l'activité des salariés (Boden L.I., Galazzi M., 1999). En dépit des troubles physico-musculaires ou psychologiques, rarement reconnus par l'employeur algérien, le vide juridique dans la protection des salariés des risques professionnels, tels que les accidents et les maladies professionnelles a créé un certain désintéressement à la pratique de l'ergonomie au sein de l'entreprise algérienne.

Sachant que l'ergonomie est une pratique incontournable dans le développement matériel et humain, les conditions de travail sont apparues déplorables, particulièrement dans le secteur privé d'où la situation favoriserait la pénibilité et la multiplication des risques affectant physiquement et mentalement les salariés. Cette situation n'est pas sans conséquences sur le système d'organisation, de productivité, de compétitivité commerciale de l'entreprise algérienne qui vit ses transformations sans se rendre compte du facteur ergonomique dans la protection et la motivation de ses salariés ; des conditions de travail invitant les experts algériens à s'inspirer de la pratique des modalités ergonomiques appliquées dans les pays développés (Laville, A., 1976).

3. Organisation de travail: quelle vision ergonomique ?

Dans cette perspective, la problématique de l'application du concept d'« ergonomie » que définit les spécialistes comme norme de prévention et de sécurité au travail, et non comme réglementation, il est selon Claude Motel¹⁰ un concept intellectuel d'intelligence et de conviction à respecter moralement par l'employeur. Mais dans le cas de l'entreprise algérienne où la prise en charge ergonomique des salariés est souvent remise en cause juridiquement, sa pratique n'est pas vraiment inscrite dans un cadre législatif condamnant l'irresponsabilité du chef d'entreprise. Ceci est évident lorsque le problème d'inadaptabilité au poste de travail n'est pas étudié dans un cadre ergonomique, intervenant pour réparer le déséquilibre professionnel dans le rapport du salarié à son outil de travail ou à son environnement (De Keyser V. 1978). L'ergonomie s'impose alors comme notion de prévention qui nécessiterait un investissement dans la machine ou l'outil de travail rendant les positions, les mouvements et la gesticulation du salarié plus confortables afin de l'épargner des différents risques professionnels (Lamonde, F et al, (2002).

La conception d'aménagement de la position au travail appelle à l'investissement dans le matériel qui pourrait rendre l'environnement professionnel plus adapté psychologiquement et physiquement réduisant les problèmes de santé, tels que l'Arthrose, les problèmes de dos, les tendinites, le stress, l'angoisse, la démotivation ; des conditions imposant une atmosphère et des accessoires adaptés à des dispositions particulières dans l'exercice des différents métiers (Bellemare M., et al, 1995). Une atmosphère de compatibilité psychosociale facilitant l'appréhension psychophysiologique de l'activité, afin de développer une certaine familiarité du salarié avec son poste de travail et son environnement d'appartenance pratique.

A la recherche d'une bonne organisation humaine et matérielle, les chefs d'entreprise algériens sont loin d'intérioriser les notions ergonomiques qui ont un rapport direct avec la rentabilité économique de leurs entreprises à court et à moyen terme. Même si la législation algérienne manque de rigueur dans ce sens (voir la loi 88-07 du 26 janvier 1988), la culture préventive n'est pas toujours appréhendée comme facteur de rationalisation et de rentabilisation dans la stratégie productive de l'employeur. Du côté des salariés, les normes de prévention et de sécurité sont parfois négligées au

¹⁰ Ergonome, membre de la Caisse Régional de Maladie, Bretagne, France.

détriment de la santé, ainsi que le manque de sensibilisation et d'information sur l'hygiène et la sécurité est rarement revendiqué. La négligence se manifeste pratiquement pendant l'exercice de l'activité traduisant la politique de l'entreprise algérienne dans sa stratégie de domination, de désinformation et d'exploitation dans un environnement socioprofessionnel rarement régulé selon une vision ergonomique.

A cet effet, la situation de l'entreprise algérienne ressemble parfois aux pays qui n'ont pas encore signé les normes Osas 18001 sur la santé et la sécurité, c'est-à-dire ceux qui ne jouissent pas de la norme Iso courante. Par exemple en France, les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont parmi les principaux troubles de santé des victimes professionnelles (ST-Vincent, M., et al,2000). Au ce sujet, le nombre de personnes reconnues victimes de ces troubles a progressé de 7,7 % en 2005, ceci représente près de 50 000 nouveaux cas, particulièrement dans le monde agricole. Contrairement aux pays européens, ces troubles sont difficilement reconnus en Algérie par les organismes sociaux comme la CNAS (Caisse nationale des assurances des salariés) qui accuse un retard dans sa politique de reconnaissance des maladies d'origine ergonomique ou professionnelle. La preuve de cette carence institutionnelle se situe surtout dans le manque de statistiques, sur les problématiques d'ergonomie, que doivent délivrer régulièrement les employeurs en étroite collaboration avec cet organisme.

Cependant, la politique assurantielle des organismes sociaux devient plus complexe lorsqu'il s'agit des maladies liées aux problèmes de dos ou des maladies que provoque l'impact de l'environnement professionnel sur le psychique du salarié, stressé ou angoissé suite à l'exercice de son activité. D'autres types de fléaux de santé moins fréquents mais tout aussi importants du fait qu'ils ne sont pas toujours connus par les salariés et non reconnus par les organismes sociaux se sont apparus. Les médecins du travail approuvent que la législation dans ce domaine reste absente et déclarent la nécessité d'un débat autour des problématiques que pose l'absence d'une politique préventive et d'ergonomie dans le monde de travail, afin de chercher à améliorer la législation et les conditions psychosociales des salariés.

4. L'entreprise algérienne : entre risques et réalité ergonomique

Si la pratique de l'ergonomie dans les pays en voie de développement nécessite l'amélioration et la transformation des systèmes techniques intégrés dans l'analyse des aspects liés aux formes des savoirs que développent les opérateurs, en Algérie les psychologues et les sociologues de travail cherchent à instaurer une approche dans la pratique ergonomique afin de prévenir les risques qui ne sont rarement appréhendés par le salarié et l'employeur. Dès lors, le spectre de l'insécurité se superpose avec la présence du risque dans l'entreprise qui est la conséquence de la désorganisation des conditions de travail et du fonctionnement professionnel, des méthodes de travail où la productivité est assimilée à la vitesse d'exécution des tâches (Trinquet, P., 1996).

Au manque de la conception ergonomique, s'ajoute le faible nombre d'inspecteurs du travail capables d'effectuer leur mission sur les différentes

entreprises. Cette carence dans le contrôle institutionnalisé dévoile le dysfonctionnement de la réglementation en rapport avec la sécurité dans l'entreprise algérienne, ce que traduit parfois l'absence d'unités mobiles de soins et l'insuffisance de CHSCT (Juffe, M.,1980). Le constat révèle que la multiplication des risques sur les lieux de travail échappe souvent au contrôle de sécurisation, particulièrement au sein des petites et moyennes entreprises qui négligent les mesures de sécurité et s'abstiennent d'appliquer la réglementation protégeant la santé des salariés.

Outre l'insécurité et les problèmes liés au manque de la politique préventive en entreprise, les risques survenus peuvent être dus à des activités occasionnelles qui se traduisent par des positions inadaptées, des remplacements momentanés, le plus souvent exécutés par des salariés victimes de la précipitation et de l'inattention répétée du geste. Ce dysfonctionnement installe un certain ralentissement dans la rationalisation du système productif de l'entreprise réduisant en même temps sa dynamique productive.

Par ailleurs, l'omniprésence du risque professionnel dans l'entreprise algérienne ne peut être dissociée de la réalité dans laquelle vivent ses salariés, une corrélation qui nous interpelle aujourd'hui en ce qui concerne les inégalités institutionnelles auxquelles sont confrontés les personnes victimes d'atteintes corporelles invalidantes ou d'accidents mortels en rapport avec l'absence d'une politique préventionniste dans le domaine de l'ergonomie. Lorsqu'il s'agit de revendiquer l'amélioration des conditions ergonomiques épargnant le salarié du préjudice corporel, la revendication est contrecarrée par le mépris du pouvoir patronal d'un côté, et du pouvoir institutionnel de l'autre. Cette double marginalisation démontre les enjeux de la domination et de la précarisation que vivent les salariés algériens face aux paradoxes institutionnels négligeant la reconnaissance des risques en rapport avec les conditions ergonomiques de l'activité.

La multiplication des atteintes corporelles s'observe surtout chez les salariés en difficulté d'adaptation et de positionnement professionnels, ceux qui sont analphabètes, mal informés ou sous-qualifiés travaillant dans des entreprises privées où certains d'entre eux sont rarement déclarés. Il devient donc nécessaire que l'investissement de l'entreprise algérienne, dans la prise en charge des conditions ergonomiques de ses salariés trouve comme solution l'intériorisation de la notion culturelle de l'ergonomie afin de préserver la santé des salariés et accélérer la production et la productivité.

Les contraintes dans la maîtrise, temporaire ou durable, de chaque poste de travail ont trait à la pénibilité de l'activité et à la dangerosité des conditions de travail, ce qui provoque souvent des accidents handicapants ou mortels. Le caractère répétitif de l'acte et l'exercice du même métier épuisent le salarié qui, afin de faire face au risque d'aspect psychologique, s'engage également au niveau physique, cherchant la preuve de sa virilité au sein du groupe de son appartenance professionnelle, signifiant en même temps la validité corporelle de sa force de travail dans l'accomplissement de sa tâche (Dejours, C., (dir.) 1986).

Dans certains cas, le risque peut être la conséquence d'un enchaînement de gestes effectués pour accomplir une activité manuelle ordonnée par l'employeur, et exécutée par le travailleur dans un cadre professionnel d'inadaptation et d'insécurité ergonomique. Une situation provoquant la désorganisation et le dysfonctionnement des rôles, ainsi que la pénibilité des tâches. Ces facteurs mettent en évidence les modalités d'interaction entre l'acteur et son environnement professionnel. C'est à partir de cette interaction que les circonstances du risque ergonomique au travail pourrait poser la problématique de son objectivation par les différents spécialistes qui cherchent à donner une interprétation sociologique à sa genèse dans le monde du travail. Dans ce contexte, il existe deux catégories d'accidentés : ceux qui deviennent invalides suite à une atteinte corporelle grave et ceux qui sont victimes d'une incapacité physique permanente (J.-J. Dupeyroux, 2003).

4.1. Ergonomie et circonstances du risque professionnel

Dans un contexte de conditions ergonomiques inadaptées, la multitude des risques encourus par les salariés algériens explique la multiplication d'accidents du travail d'une catégorie professionnelle à l'autre et d'une branche d'activité à l'autre. Le risque professionnel est en effet en rapport direct avec la condition de l'acte exécuté, la nature du métier, le poste de travail, la qualification, le niveau d'instruction ainsi qu'avec les circonstances temporelles et spatiales de sa genèse. A ces particularités événementielles et matérielles s'ajoutent les erreurs humaines involontaires dues à l'inattention, à l'environnement ergonomique, à l'inexpérience professionnelle, à l'usure du corps, à la fatigue et à la précipitation dans l'exercice d'une activité physique pénible et intense (Jacques Leplat, J., et Xavier C., 1974 ».

Dans ce cas, les circonstances de l'accident du travail révèlent la nature des risques, parfois mortels, qu'encourent les salariés. Ce sont des incidents qui surviennent sur le lieu de travail ou pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail, l'accident du travail se situe alors dans un contexte professionnel impliquant plusieurs facteurs. Les accidents survenus brusquement sont dus à des fautes d'inattention et à des conditions professionnelles imposées par l'organisation et les conditions de travail ainsi que par la nature des métiers effectués.

Outre l'insécurité, d'autres facteurs interviennent dans la genèse du risque professionnel tels que le manque de moyens de prévention et d'ergonomie, la flexibilité de l'emploi et la mobilité des personnes et des engins, le débordement spatial en dehors du champ d'activité, autant d'éléments qui ont multiplié les atteintes corporelles.

Il ressort que le risque ergonomique est prévisible selon les conditions du travail mais imprévisible pour le salarié qui peut en être victime. Hormis les facteurs évoqués précédemment qui interviennent dans la survenance du risque, il convient de signaler qu'au-delà de la flexibilité de l'emploi et de la mobilité tant des salariés que des outils de travail,

l'instabilité des diverses catégories professionnelles dans les différents postes de travail est un élément principal dans la survenance du risque professionnel. Le degré de qualification professionnelle peut diminuer le taux de fréquence des risques, mais la gravité de l'accident chez les salariés sous-qualifiés est de mise. C'est surtout la présence permanente du risque sur le lieu de travail qui accentue le facteur d'insécurité. Il s'agit de la nouvelle politique patronale régulée par la flexibilité de l'emploi et la production au détriment des salariés facilement manipulable pour effectuer des métiers instables proposés par des postes de travail flexibles (LALLEMENT, M., 1995).

Le spectre du risque professionnel poursuit ainsi les salariés pendant l'exercice de l'activité, et dans l'espace professionnel. Ce qui explique que le risque est également un événement qui peut survenir à la fin de l'activité exercée, ou en dehors du lieu de travail, c'est-à-dire dans un espace temporel et spatial correspondant au trajet de la victime pour se rendre soit à son domicile, soit à son lieu de travail. En effet, l'accident du travail n'est pas lié uniquement au champ ergonomique de l'activité ou à l'activité elle-même. Il existe d'autres facteurs extérieurs dans la définition de l'atteinte corporelle. C'est le cas de l'accident survenu à l'extérieur du travail et reconnu comme accident de trajet.

Lorsqu'il s'agit d'accidents graves, invalidants, l'atteinte corporelle génère automatiquement l'interruption de l'activité et bloque l'évolution de la carrière de la victime. Souffrant physiquement, l'atteinte corporelle va également influencer sur l'état psychique et psychologique du salarié.

5. Environnement professionnel et atteintes corporelles invalidantes

Lorsqu'il s'agit d'invalidité, la gravité de l'atteinte corporelle s'inscrit dans un processus dont l'accident du travail n'est qu'un élément qui vient s'ajouter à la souffrance provoquée par la condition et l'environnement du travail. De ce fait, le risque constitue pour les salariés gravement atteints un élément déclencheur des paradoxes de leur situation dans le monde du travail et dans la société en général. Les circonstances de la prise de conscience de la gravité de l'atteinte corporelle sont différemment vécues et commentées par les professionnels de la santé au travail. Si les circonstances du risque professionnel sont parfois identiques et consécutives à un manque de vigilance involontaire chez le salarié et à la prévisibilité de l'événement accidentel selon les conditions du travail, les atteintes corporelles sont différentes par leur gravité physique et matérielle. De ce fait, il existe une certaine discontinuité dans l'exercice de l'activité chez le salarié recruté selon les besoins du poste de travail vacant et la nécessité économique de l'entreprise. Ces conditions n'ont jamais facilité la coordination des rôles, le contrôle du risque et l'enchaînement des activités. L'invalidité de ces travailleurs témoigne de plusieurs facteurs participant à leur souffrance physique et psychologique. Instable, l'état de santé physique et mentale du salarié a rendu plus difficile sa présence sur les lieux de travail du fait des rechutes à répétition. Les accidents à répétition mettent en évidence la gravité de l'atteinte corporelle et entraînent souvent l'invalidité du travailleur.

A la flexibilité de l'emploi et à la mobilité des salariés s'ajoutent l'instabilité de l'environnement professionnel et les conditions inadaptées aux normes de sécurité, autant de facteurs qui vont influencer sur la multiplication des risques ergonomiques dans l'entreprise algérienne. Outre les conditions multipliant les risques professionnels, les consignes d'hygiène et de sécurité sont parfois incompréhensibles et non respectées par les salariés. Les conditions d'accidentalités sont observées dans les différentes branches où les risques ergonomiques sont définis par la particularité de chaque métier. A cela s'ajoute le manquement aux consignes de sécurité et l'ignorance des mesures de sécurité et de prévention qui sont la cause principale des accidents du travail à répétition, particulièrement sur les chantiers où les chutes sont parfois mortelles. Même si le risque encouru dans l'entreprise algérienne est à évaluer selon les conditions d'occupation des postes de travail, les conditions de travail sont évaluées dans un contexte professionnel marqué par les circonstances imprévisibles de l'incident professionnel: ce dernier peut survenir à n'importe quel moment et dans n'importe quelle condition de travail, le risque étant un événement qu'on ne peut jamais présager.

Cette situation explique que l'organisation et les conditions de travail ne peuvent jamais assurer une sécurité professionnelle compte tenu des différents événements prévisibles ou imprévisibles qui exposent le salarié à l'incident professionnel. Cependant, le risque ergonomique n'est que la conséquence d'un enchaînement de gestes effectués pour accomplir la tâche professionnelle qui vient s'inscrire dans un cadre professionnel d'inadaptation et de dysfonctionnement des rôles et des statuts. L'incident professionnel dépend également des conditions ergonomiques qui ont souvent un impact défavorable sur la santé des salariés, recrutés pour accomplir des missions intérimaires au profit d'un système économique de productivité concurrentielle de domination. Les nouveaux salariés recrutés se retrouvent parfois intégrés dans un système de désorganisation et d'insécurité professionnelle multipliant ainsi la survenance des risques professionnels.

5.1. L'entreprise algérienne : quelle stratégie préventionniste ?

En effet, si l'entreprise algérienne se distingue par le manque des conditions de prévention et d'ergonomie, la rationalisation de son système productif profite tant au patronat qu'aux salariées qui assurent sa productivité et qui contribuent, du fait de la disponibilité de leur force de travail, à son expansion économique. Ils sont surtout victimes de la fragmentation des métiers et de la stagnation des statuts, une déstructuration organisationnelle contraire au concept de la division et de l'organisation du travail, en marge de l'automatisation et de la division administrative des rôles que supervisent les concepteurs de l'exploitation des catégories professionnelles dominées, leur imposant une régulation précaire des gestes exécutés.

Du fait de leur position socioprofessionnelle, les salariés algériens sont contraints d'adhérer à la stratégie de la flexibilité de l'emploi, régulée par la compétitivité du marché du travail qui provoque généralement la perte

de l'identité professionnelle et la déstructuration des carrières. Ce mode de fonctionnement a accentué la précarisation des conditions de travail et a encouragé la fragmentation et la parcellisation de l'emploi chez les salariés, victimes de la stratégie patronale optant pour la "financiarisation" de l'économie globale sans aucune règle de structuration des activités des salariés.

Cette conception favorise dans sa domination professionnelle la nouvelle forme de capitalisation économique, encouragée par la désorganisation du marché de l'emploi et la demande intensifiée des consommateurs. La particularité de cette désorganisation professionnelle se différencie du taylorisme et du fordisme et se positionne sur le marché du travail comme un mode de fonctionnement professionnel désorganisé et prépondérant, que se définit par le flexibilité¹¹. Ce nouveau fonctionnement de l'entreprise n'intègre pas dans sa stratégie de production la notion d'organisation et de stabilité des effectifs. Ainsi, sa désorganisation hiérarchique génère la fragmentation des métiers et déstabilise la structuration des catégories professionnelles, contrairement à l'organisation professionnelle des "modèles" fordien et taylorien.

Soumises à ce dysfonctionnement organisationnel, les catégories professionnelles font l'objet de la politique patronale de rentabilité et de productivité ignorant les risques que peuvent encourir les salariés dans le monde du travail. Cette approche s'associe à celle des auteurs qui ont évoqué dans leurs analyses les conséquences du recrutement des salariés par le biais d'entreprises de sous-traitance et de location dans les secteurs à haut risque (JUFFÉ, Michel, 1980)

Ne maîtrisant pas le langage professionnel et ne comprenant donc pas les consignes de prévention, d'hygiène et de sécurité, les salariés se retrouvent face à des situations où ils sont incapables de prévoir la survenance du risque professionnel. Cheminant entre les circonstances objectives et les circonstances subjectives, leur position ne dépend pas uniquement de leur condition d'insécurité prévisible, mais d'une situation événementielle qui surgissait brusquement et sans aucune action consciente et réfléchie de la part de la victime.

Dès lors, le risque ergonomique dans l'entreprise algérienne est un événement circonstanciel qui s'inscrit dans un processus de

11. A l'opposé de la synchronisation linéaire des carrières, le *flexibilité* ne se définit pas comme un "modèle professionnel" du fait de sa régulation conditionnée par les circonstances de la conjoncture économique et les besoins commerciaux de la société de consommation. Au travers de sa rationalisation productive, ce mode de fonctionnement se base sur l'activité instantanée et profite de la disponibilité des effectifs, destinés aux activités temporaires et à temps partiel, une stratégie favorisant l'accumulation du capital patronal sans considération aux enjeux de la précarité et de l'altération de la santé des salariés. Cette stratégie de rationalisation s'oppose, dans sa politique de domination, aux règles de la structuration des mouvements collectifs soumis, en dépit de l'intensification de l'activité et de la parcellisation des métiers, à la précarisation salariale.

professionnalisation où le salarié n'est pas responsable de ses actes spontanés et imprévisibles. Sa situation professionnelle est déstabilisée par la désorganisation de sa condition de travail qui s'inscrit dans un rythme fonctionnel défavorable à la sécurisation de la santé et à la structuration de la carrière professionnelle. La maladie, l'accident du travail en tant que risques professionnels sont conditionnés par le phénomène de la causalité et de la responsabilité ainsi qu'aux conditions de travail et aux rapports sociaux dans le contexte environnemental de l'accidentabilité. Le risque ergonomique intervient dans un contexte socioprofessionnel dont les causes et les conséquences ne se limitent pas uniquement à l'événement instantané accidentel ou à l'environnement immédiat des circonstances objectives. Il existe, comme je l'ai expliqué auparavant, une morphologie des circonstances de l'accident du travail qui se définit également par des conditions individuelles que j'ai qualifiées de circonstances subjectives. Cette typologie tient compte de l'interaction de deux réalités circonstancielles dans l'appréhension de la genèse du risque ergonomique, et ce dans le cadre de la conjoncture du marché de l'emploi et du mode de fonctionnement professionnel de chaque secteur d'activité et de chaque entreprise.

Cependant, le rôle du salarié est évalué dans un contexte global de causalité des rapports sociaux de travail, c'est-à-dire que la proportion du risque ergonomique est faiblement appréhendée car elle pose également la problématique de la définition de la souffrance au travail qui se définit dans un environnement professionnel qui est la conséquence de la non considération à l'activité exécutée. Cette situation est en rapport avec l'épuisement physique et psychologique accumulé par la victime qui se trouve impliquée dans une désorganisation défavorable à la structuration professionnelle des salariés impliqués dans une situation de fonctionnement, marquée par la mobilité et la multiplicité des risques.

Dans ce cas, l'interprétation ambiguë de la survenance du risque ergonomique dans l'entreprise algérienne peut découler de la signification non mesurée de l'acte qu'engendre l'intensification de l'activité et l'épuisement physique et psychologique en rapport avec le manque d'appréhension du risque chez la victime. Ce comportement individuel n'apporte pas toujours une explication normative à la décision personnelle de chaque salarié, ni à l'interprétation objective des circonstances de son atteinte corporelle. Il faut surtout chercher l'évaluation des circonstances du risque professionnel par rapport à l'interaction entre l'état mental et physique de la victime et la particularité matérielle et organisationnelle de son environnement professionnel (CADET, B., et al., 2006). Or, le risque en ergonomie peut être aussi le produit d'un ensemble de critères recherchés dans le comportement du salarié et les situations présentes dans son milieu de travail.

6. Souffrance et enjeux institutionnels d'indemnisation

En étant responsable de la souffrance corporelle et psychologique, le risque ergonomique fait alors l'objet de multiples interprétations multidimensionnelles de la part des professionnels de la santé et du droit : un accident du travail ni reconnu ni indemnisé par la Cnas ne peut être recensé

par les organismes spécialisés. Cette imprécision dans le traitement juridique est significative pour le salarié qui est dispensé de faire la preuve d'une faute imputable à son employeur, et tout accident survenu dans le lieu de travail et pendant le temps de travail est réputé d'origine professionnelle, sauf si la preuve est apportée qu'il a une cause entièrement étrangère au travail. Le salarié serait alors indemnisé pour l'ensemble de son préjudice par le seul jeu de la responsabilité contractuelle. Certains employeurs profitent également de la situation des salariés non informés sur les règles juridiques pour contrefaire l'imputation de la faute. Cette manipulation prend différentes formes et diverses modalités qui risquent parfois de retarder la déclaration de l'accident et de convaincre la victime du caractère anodin de son atteinte corporelle, qui accepte alors une proposition patronale ou une indemnisation versée à l'amiable et hors du circuit institutionnel. Ces pratiques ont souvent révélé l'enjeu de la falsification factuelle patronale sur les circonstances de l'incident professionnel, attitude encouragée par le vide juridique qui donne parfois libre cours aux fausses déclarations.

Le processus compliqué de calcul d'indemnisation, l'incompréhension des paramètres institutionnels et le dépassement des délais administratifs entraînent parfois les salariés concernés dans un conflit à la recherche d'une alternative institutionnelle de compensation de leurs indemnités perdues ou non attribuées. Licenciés ou en arrêt du travail, les salariés se trouvent ballottés entre la décision de l'employeur qui refuse de les reclasser et la CNAS qui tarde à les indemniser suite à la contestation de leur consolidation ou le refus de cette institution de reconnaître leur souffrance corporelle et psychologique au travail. Entre souffrance et contestation institutionnelle, certains salariés se trouvent en arrêt de travail prolongé, et leur indemnisation relèvera parfois d'un arrêt maladie, et non plus d'un arrêt de travail. Durant cette période, sont rares les salariés pris en charge médicalement et qui pourraient percevoir des indemnités journalières, plus faibles que les indemnités journalières perçues au titre d'un arrêt de travail.

6.1. Atteintes corporelles et contestations institutionnelles

Pendant la période d'inactivité et de souffrance corporelle, les salariés déclarés consolidés continuent de contester la décision du médecin-conseil de la Cnas du fait de la détérioration de leur état de santé, suivie d'une souffrance physique et psychologique continues, car ils sont rarement suivis par les organismes de réinsertion ou d'expertise médicale. Cette démarche devrait se faire qu'après avoir passé un examen d'aptitude physique effectué par le médecin du travail et après un accord préalable de reclassement ou de réinsertion professionnelle avec l'employeur, qui évaluera – ou non – le taux de l'invalidité physique ou mental du salarié.

Dans ce contexte sélectif de réinsertion professionnelle, les salariés gravement atteints sont confrontés à de réelles difficultés pour retrouver un poste conforme à leurs capacités physiques et intellectuelles. De plus, au vu de la différence des statuts, des catégories professionnelles et des secteurs d'activité, la « récompense » patronale de reclassement ne pourra pas s'appliquer équitablement aux travailleurs intérimaires, âgés ou gravement

atteints, sous-qualifiés et victimes de la précarisation en raison de la flexibilité et de la subordination que vivent les salariés en entreprise.

Lorsqu'ils sont déclarés consolidés et qu'ils obtiennent une rente indemnisant de leur incapacité physique, les salariés ne comprennent pas que la consolidation ne veuille pas dire l'apaisement définitif de leur souffrance corporelle et psychologique. Ils doivent alors gérer une situation paradoxale, différemment interprétée par les professionnels de la santé et du droit, responsables de la consolidation et de l'indemnisation de leur préjudice corporel (Dodier, N., 1993).

En demandant réparation, le salarié demande une valorisation de sa souffrance physique et morale, procédure qui l'inscrit dans un contexte conflictuel au travers duquel il doit justifier l'objectivité de sa souffrance ergonomique par rapport aux circonstances de son atteinte corporelle. Face à cette double revendication médicale et juridique, il intègre les mécanismes du fonctionnement institutionnel dans lequel il est incapable de maîtriser la législation concernant son indemnisation.

Au travers de cette interaction entre soignants et soignés, un langage fait défaut : un langage institutionnellement incompréhensible par les cliniciens pour pouvoir décrire les symptômes de la souffrance corporelle et mentale de certains salariés s'exprimant dans un langage psychopathologique difficile à cerner médicalement. L'extériorisation de la souffrance se manifeste par une gesticulation du corps en tant qu'entité s'exprimant pathologiquement face aux praticiens du fait de la nouvelle situation provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle. L'interprétation clinique ambiguë du comportement pathologique du salarié en souffrance donne lieu à des diagnostics controversés qui font référence à des attitudes d'angoisse, de névrose et de somatisation. Ces circonstances dévoilent la multiplicité des métiers à haut risque chez les salariés algériens conséquence de leur condition ergonomique et de la politique du recrutement précaire dans les différents secteurs d'activité. C'est pourquoi, la présence du risque est ainsi en rapport avec la déstabilisation du processus de carriérisation et la nature des métiers effectués par les différentes catégories professionnelles.

En conséquence, le risque en ergonomie peut-être défini selon la particularité sociale et professionnelle de l'environnement dans lequel il survient. C'est pourquoi il convient de signaler qu'il y a plusieurs types d'accidents ou de maladies professionnelles, survenus selon une morphologie des circonstances dont la victime n'est qu'un acteur fonctionnel désigné pour exercer une activité ou pour jouer un rôle socioprofessionnel imposé parfois par le mode de fonctionnement professionnel de l'entreprise. Le salarié victime de sa condition de travail se retrouve généralement face à une situation prévisible ou imprévisible dont le risque ergonomique est évalué selon le degré d'une conception consciente ou inconsciente de l'événement accidentel. Au travers de tout événement ergonomique, le salarié se situe dans l'imbrication de deux types de circonstances en interaction : les circonstances objectives et les circonstances subjectives.

7. Conclusion

Le principe de l'application de l'ergonomie dans l'entreprise algérienne nous amène à comprendre aujourd'hui que l'organisation de cette institution, selon la logique de la «performance globale», n'est pas capable à conduire un projet de prévention, d'hygiène et de sécurité, non seulement en fonction d'objectifs de coûts, d'échéancier et de fonctionnement technique à court terme, mais aussi en fonction des résultats que ce projet va générer, à long terme. Tout au long du cycle de vie de l'équipement ou de l'installation conçue, en termes SST, d'ergonomie, d'environnement, de productivité, de qualité et de relations de travail, cette entreprise ne pourra pas épargner ses salariés des risques professionnels car elle est incapable de créer l'atmosphère ergonomique de confort et de compatibilité de l'acteur avec l'outil ou la machine de son travail.

Contrairement aux pays du Nord, on déduit qu'au sein de l'entreprise algérienne, il manque une réelle culture de prévention qui a trait à la notion de la moralité sociale, à la condition professionnelle et humaine du salarié, à l'organisation, aux méthodes de conduite d'un projet d'approche ergonomique.

Cette entreprise est à la recherche de sa performance ergonomique qui ne pourra être réalisable que par l'installation d'une vraie culture de présélection, d'une réelle professionnalisation et d'une législation répressive afin d'améliorer les conditions de travail des salariés.

8. Bibliographie

1. BELLEMARE M., GARRIGOU A., LEDOUX E., RICHARD J.-G., (1995) Les apports de l'ergonomie participative dans le cadre de projets industriels ou architecturaux, Relations industrielles, vol. 50, no.4, pp. 768-788.
2. BERRETIMA, A., (Outubro de 2011) A concepção do risco entre os trabalhadores imigrantes: a morfologia das circunstâncias do acidente de trabalho, Política & Trabalho: Revista de Ciências Sociais. Ano XIX, número 35, , ISSN: 0104-8015, 19 p.
3. CADET, Bernard et al (sous la direction de) (2006), Psychologie du risque, identifier, évaluer prévenir, Bruxelles : Ed. De Boek, 346 p.
4. DEJOURS, Christophe (sous la direction de), (1987) Plaisir et souffrance dans le travail (Tome 1), Paris : Ed. du CNRS, , 145 p.
5. DE KEYSER V.,(1978), L'ergonomie de conception : In : Commissariat général à la promotion du travail (Eds), Ergonomie de conception : adaptation du travail à l'homme, Bruxelles.
6. CHANCHEVRIER C.,(1997) La prise en compte des besoins des clients. In : P. DANIELLOU F. 1988. Ergonomie et démarche de conception dans les industries de processus continu : quelques étapes clé. Le travail humain, vol. 51, no 2, pp. 185-194.
7. Chauvenet, Antoinette ; Dassa, Sami ; Lert, France(1986), "La sécurité du travail, un thème démobilisateur ?", Revue Française des Affaires Sociales, n° 1, janvier-mars pp. 19-20.
8. Dodier, Nicolas (1993), L'expertise médicale : essai de sociologie sur l'exercice du jugement, Paris : Ed. Métaillié, 367 p.

9. EKLUND J., (2001), Une approche de développement de la qualité en ergonomie, Les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie, Comptes rendu du congrès SELF-ACE, CD Rom, Volume 1, 2001, pp. 30-43.
10. FALZON, P., (2004), (sous la direction de), l'Ergonomie, PUF , 680 p.
11. GOFFMAN, Erving, (1974), Les rites d'interaction (traduit de l'anglais par Alain Kihm), Paris : Les éditions de Minuit, 230 p.
12. JUFFÉ, Michel (1980), A corps perdu, l'accident du travail, Paris : les éditions le Seuil, 189 p.
13. Lallement, Michel (1996), Sociologie des relations professionnelles, Paris : Ed. La Découverte, 124 p.
14. LAMONDE F., et al,(2002) La pratique d'intervention en santé, en sécurité et en ergonomie dans des projets de conception, Étude d'un cas de conception d'une usine, Études recherches, Sécurité ergonomie, IRSST, Rapport, Université de Laval, novembre pp. 11-27.
15. LAVILLE, A.,(1976) L'ergonomie, PUF, 128 p.
16. LEPLAT, Jacques et CUNY, Xavier (1974), Les accidents du travail, Paris : PUF (Que sais-je ?), 128 p.
17. MONTMOLLIN (de),(1995), L'ergonomie, Ed. La Découverte, 128 p.
18. THÉBEAUD-MONY, Annie (2007), Travailler peut nuire gravement à votre santé, Paris : Ed. La Découverte, , 300 p.
19. THEUREAU J., JEFFROY F. (Coord.).(1994) Ergonomie des situations informatisées. La conception centrée sur le cours d'action des utilisateurs, Toulouse : Éditions Octarès, Toulouse, pp. 41-69.
20. TRINQUET, Pierre, (1996), Maitriser les risques du travail, Paris : PUF, 313 p.
Site web:
21. ST-VINCENT M., TOULOUSE G., BELLEMARE M.,(2000), Démarches d'ergonomie participative pour réduire les risques de troubles musculo-squelettiques : bilan et réflexions, Pistes, 2 : 1 (www.unites.uqam.ca/pistes).

