

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/344270282>

48 ème congrès international. Société d'Ergonomie de Langue Française. La démocratie au service du développement de l'ergonomie en Tunisie

Conference Paper · September 2013

CITATIONS

0

READS

55

12 authors, including:



Taoufik Khalfallah

University of Monastir

142 PUBLICATIONS 434 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Bouzgarrou Lamia

University of Monastir, Faculty of Medicine of Monastir

171 PUBLICATIONS 64 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Irtyah Merchaoui

University of Monastir

83 PUBLICATIONS 30 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



pedagogy [View project](#)



Return to work and nd Quality of Life of Tunisian Women Affected by Breast Cancer [View project](#)



Texte original.*

La démocratie au service du développement de l'ergonomie en Tunisie

Taoufik Khalfallah¹, Lamia Bouzgarrou¹, Taher Hakim Benchekroun², Chareffedine Amri¹, Skander Ben Ali³, Awatef Kraiem¹, Irtyah Merchaoui¹, Adnène Henchi¹, Abada Mhamdi⁴, Mohamed Akrou¹, Neila Chaari¹

1 : Département d'Ergonomie et de Médecine du Travail –Faculté de Médecine de Monastir-5100-Tunisie

2 : Conservatoire national des arts et métiers- Centre de recherche sur le travail et développement (CRTD)
3Ergonome PSA – Référant Métier Montage, France

4 : Laboratoire de toxicologie, ergonomie et environnement professionnel, Faculté de Médecine-Tunis-Tunisie

Taoufik_khalfallah@voilà.fr

Résumé : La révolution du 14 janvier 2011 en Tunisie a transformé le paysage politique de ce pays émergent. Le travail et la dignité- notamment la dignité des travailleurs- ont été au cœur des revendications populaires lors de cette révolution. Aujourd'hui avec ce nouveau souffle de démocratie, l'ergonomie semble interpeler les nouvelles politiques du pays. Cette discipline -développée en grande partie grâce au soutien de la Self à travers sa commission nord Afrique- est relativement jeune en Tunisie, tant sur le plan formation que pratique. Pourtant, aujourd'hui un nouveau positionnement de l'ergonomie semble possible, voire nécessaire afin de contribuer à la résolution de multiples questions et problématiques d'actualité. En effet le nouveau contexte socioéconomique, est caractérisé par d'une part, besoin pressant de renforcer la rentabilité et la compétitivité des entreprises à investissement national ou étranger ; et d'autre part par la forte mobilisation des forces syndicales pour la démocratisation du travail, l'amélioration de ses conditions et le développement de santé des opérateurs. Ainsi l'apport effectif de l'ergonomie en Tunisie passe inévitablement par une remise en question de la formation et de la pratique existante de l'ergonomie en Tunisie mais aussi par un renforcement de coopérations existantes dans le domaine

Mots-clés : Historique et avenir de l'ergonomie

Democracy for development of ergonomics in Tunisia

Abstrac : The revolution of 14 January 2011 in Tunisia has transformed the political landscape of this emerging country. Work and dignity, including the dignity of workers - were among the major popular demands during the revolution. This new breath of democracy in Tunisia, ergonomics seems butt in new policies in the country. This discipline, still new in Tunisia is largely developed through the support of the Self and its North Africa Committee. Yet, today a new ergonomic's position seems possible. In fact, the new socioeconomic context is characterized also by syndicate mobilization about difficult working conditions and workers health; and enhancing the economy and business productivity. The development of ergonomics in Tunisia requires questioning its training and existing practices but also by strengthening existing international cooperation.

Key words:) : History and future of ergonomics

*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Paris du 28 au 30 août 2013. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante : Khalfallah, T., Bouzgarrou, L., Benchekroun, TH., Amri, Ch., Ben Ali, S., Kraiem, A., Merchaoui, I., Henchi, A., Abada Mhamdi, Akrou, M., Chaari, N. (2013). . La démocratie au service du développement de l'ergonomie en Tunisie

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page.

INTRODUCTION

La Tunisie est un pays émergeant avec un tissu industriel assez développé, notamment grâce à la première vague de délocalisation des entreprises des pays industrialisés vers les pays à plus faible coût de production dont les pays de Maghreb (où se situe la Tunisie).

En janvier 2011, ce pays a connu une révolution globalement non violente, qui lui offre aujourd'hui un nouveau souffle de démocratie.

Dans ce cadre, de forte mobilisation des forces syndicales ont vu le jour pour la démocratisation du travail, l'amélioration de ses conditions et le développement de santé des opérateurs. En parallèle, des difficultés de relance de l'économie impose aux entreprises tunisiennes un engagement dans des processus de performance globale, qui impliquaient jusqu'au là des dégradations de la santé des opérateurs.

Dans cette conjoncture, l'analyse de l'activité, la compréhension du travail dans une perspective de transformation et d'adaptation à l'opérateur paraît comme réponse possible aux besoins des opérateurs et des entreprises suscités. Le métier d'ergonome s'identifie ainsi par son utilité sociale alors même que l'ergonomie est relativement jeune en Tunisie. Le positionnement de cette discipline est à réajuster au contexte socioéconomique actuel du pays.

La première partie de cette communication sera consacrée à l'analyse des conditions du travail tant sur le plan légal que sur le plan des pratiques réelles en entreprise. La seconde partie permettra de développer une vision d'ensemble du développement de l'ergonomie en Tunisie, en mettant l'accent sur l'apport des coopérations internationales dans ce cadre. Enfin, une vision réflexive sera développée sur l'apport de la démocratie en Tunisie pour le développement de la pratique de l'ergonomie et sur le besoin de remise en question de la formation et de la pratique existante de la discipline dans le pays.

LA DEMOCRATISATION DU TRAVAIL AU COEUR DE LA REVOLUTION TUNISIENNE:

L'emploi et la dignité, notamment la dignité au travail, était au cœur de la révolution tunisienne. En effet, lors de la première étincelle de la révolution, il était en partie question des conditions pénibles du travail (Kridis 2011).

Les conditions du travail et la question de santé au travail en Tunisie:

En Tunisie, depuis quelques décennies, un fort contraste s'est installé entre les conditions du travail réel et l'arsenal des textes législatifs qui portent sur la thématique de santé sécurité au travail.

Cadre légal

Au cours des dernières décennies, de grandes réalisations ont été accomplies notamment sur le plan législatif, réglementaire et normatif.

Depuis son affiliation au Bureau International du Travail en 1956, la Tunisie a œuvré pour faire concorder sa législation avec les conventions internationales en rapport avec la protection de la santé et la sécurité des travailleurs. Ainsi la majorité de ces conventions ont été ratifiées, pour acquérir ainsi plus de force qu'une loi nationale. Parmi les conventions internationales ratifiées par la Tunisie, on cite celles concernant la Santé et Sécurité au travail de la femme et de l'enfant.

L'avènement du code du travail a eu lieu durant les années 60 (Loi 66-27 du 30/04/1966). Ce code est fortement aligné sur le modèle français. Il a notamment repris les principales dispositions relatives à l'inspection médicale du travail, aux services médicaux du travail, et celles concernant les établissements dangereux, insalubres ou incommodes. Progressivement de nombreux textes d'application de ce code ont vu le jour. Ces textes portaient sur divers mesures tel le temps du travail, la durée du repos journalier, la durée des congés annuels, congé paternités, le salaire minimum horaire... A titre d'exemple, le décret N° 68-328 du 22 octobre 1968 oblige tout employeur à mettre à la disposition de ses employés l'infrastructure sanitaire et les commodités nécessaires (eau courante, vestiaires, douches,...) afin de lui permettre de travailler dans les meilleures conditions possibles.

Légalement l'organisation de la prévention des risques professionnels en Tunisie s'articule autour de systèmes de prévention existants dans l'entreprise et d'autres qui sont hors entreprise. En ce qui concerne les premiers, et selon les textes en rigueur, l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs et doit veiller au respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la santé et à la sécurité de ses employés. Le salarié lui, selon ces mêmes textes est un acteur actif de la prévention des risques professionnels et contribue par son expérience à l'amélioration des conditions de travail et de sécurité. Le comité de santé et de sécurité du travail est obligatoire pour les entreprises industrielles et commerciales employant plus de quarante salariés. Cette structure devrait théoriquement assurer un rôle principale de promotion du dialogue social dans l'entreprise.

Les services autonomes ; ou interentreprises territorialement compétents (dites groupement de médecine du travail) ; à côté de l'inspection médicale du travail, de la caisse nationale d'assurance maladie et de l'institut nationale de santé sécurité au travail comptent parmi les autres organismes les plus impliqués dans la prévention des risques professionnels.

L'Institut National de Normalisation et de Propriété Industrielle (INNORPI) est une institution nationale de normalisation qui gère en Tunisie le dispositif normatif relatif à la santé et sécurité au travail. Il est chargé d'élaborer les normes techniques relatives aux domaines de la sécurité des produits, des machines et de la gestion de la santé et sécurité au travail dans l'entreprise. A ce jour, l'arsenal normatif tunisien est important et diversifié.

Les employeurs sont tenus légalement de s'affilier à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et de déclarer nominativement et trimestriellement leurs travailleurs. Les taux de cotisations au régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles-exclusivement à la charge de l'employeur- sont fixés par des dispositions juridiques en fonction des branches d'activité et varient de 0,4 % à 4 %. (Décret n°95-538 du 1er avril 1995, modifié et complété par le décret n°99-1010 du 10 mai 1999).

A l'instar de la majorité des systèmes des pays industrialisés, le législateur tunisien a prévu un régime spécifique de réparation des préjudices secondaires aux risques professionnels, qu'il s'agisse d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (texte de la loi n° 28 du 21 février 1994 et de la loi n°56 du 12 juin 1995). Ce régime consacre l'idée de responsabilité fondée sur le risque. Il se fixe comme objectif d'assurer aux victimes une réparation automatique sans avoir à prouver la faute de l'employeur. Le système de liste des tableaux est adopté pour la réparation des maladies professionnelles. Ces tableaux sont révisés et mis à jours régulièrement en fonction des risques émergents dans le pays et les feedback rendus notamment par les médecins du travail.

Globalement, les procédures de réparation des risques professionnels sont bien définies quoi que longues et complexes. La reconnaissance des préjudices et la fixation des indemnités en rapport est à la charge des comités médicales selon un barème national indicatif, qui en considération prend notamment la dimension psychosocial.

Du côté des pratiques:

Sur terrain les conditions du travail restent souvent contraignantes voir réellement pénibles contrastant avec cette richesse normative et législative. En effet, il est à déplorer les nombreux cas de non application des textes législatifs, d'écarts à la norme, et de non respect de code du travail.

Selon une étude exhaustive menée dans le sud tunisien, et portant sur les accidents du travail mortels déclarés aux bureaux de la caisse nationale de sécurité sociale de la région de Sfax, la moyenne annuelle était de 33 accidents. L'âge moyen des victimes était égal à 30 ans avec une ancienneté au poste de travail qui ne dépassait pas une année dans 36,9 % des cas. Les

secteurs à haut risque de survenue de ces accidents étaient les secteurs de l'agriculture, de la pêche, des bâtiments et des travaux publics. Les auteurs de cette étude avaient conclu que certains de ces accidents secondaires aux conditions du travail et aux non respects des règles et normes de sécurité étaient évitables (Marouen-Jamoussi et al, 2006).

Les statistiques publiées par les organismes officiels des pathologies liées au travail montrent que nombreuses pathologies tel que les TMS des membres supérieurs et les lombalgies ne cessent d'augmenter dans divers secteurs (Abdallah 2005, Bouzgarrou 2012, Lahdahri 2012). Le secteur de textile et habillement est particulièrement touché (Abdallah et al 2005). Selon l'agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (APII, 2012), ce secteur concentre 34,5% des entreprises industrielles et 37,8% la masse salariale de l'industrie. Les opérateurs de ce secteur sont largement dominés par une main d'œuvre féminine peu qualifiée. Des études plus récentes, mettent l'accent sur l'atteinte de la qualité de vie des opérateurs de ces secteurs. Cette dégradation est en partie liée aux les difficultés supplémentaires secondaires au contexte socioculturel et aux infrastructures collectives peu développées (exp. transport en commun) (Benchekroun et al., 2009 ; Ghram et al., 2010).

Peu d'études ont évalué la pénibilité du travail des opérateurs tunisiens. Pourtant les quelques études ponctuelles disponibles, menées dans des secteurs divers (industrie du bois, secteur hospitalier...), s'accordent sur un taux élevé de travailleurs effectuant des travaux pénibles avec des conditions particulièrement dégradées (khalfallah et al., 2004 ; Benzarti et al., 2012 ; Amri et al., 2012)

Ainsi, les effets sur la santé des opérateurs est non seulement en rapport avec la pénibilité physique du travail mais aussi aux risques psychosociaux. Ces derniers commencent à être investis notamment en milieu de service, avec souvent des chiffres alarmants (Boughattas et al 2012, Bechri et Chaher 2012)

Les diverses études suscitées, reflètent en partie les conditions du travail réel des opérateurs tunisiens. Le défi des entreprises tunisiennes en termes de performance est ainsi souvent relevé au détriment de la santé de ces derniers, avec parallèlement des surcoûts directes et indirectes imposées à l'entreprise (indemnités des accidents de travail et des maladies professionnelles, absentéisme, baisse de rendement, retour de commandes pour non-conformité.). Ces surcoûts de production limitent fortement le potentiel compétitif de ces entreprises et freinent l'évolution de l'économie tunisienne.

L'ERGONOMIE COMME LUEURE D'ESPOIR AU FOND DE LA TOILE

L'atteinte de double objectif d'amélioration de la santé et sécurité des opérateurs tunisiens ainsi que la performance de l'entreprise cadre avec les objectifs généraux de l'ergonomie.

L'ergonomie: histoire d'une discipline jeune en Tunisie

Depuis longtemps, la Tunisie, carrefour des civilisations, s'est présentée comme le pays qui se construit en s'appuyant sur ses propres moyens mais qui garde aussi un œil attentif sur les évolutions scientifiques et techniques dans le monde. Elle cherche à adopter et adapter ces évolutions et à les intégrer dans ses stratégies de développement. Grâce à cette ouverture scientifique et après avoir long temps adopté l'approche de l'intervenant unique sur les risques professionnels (le médecin du travail), la Tunisie a intégré l'ergonomie comme discipline potentiellement active dans ce domaine.

Dans ce cadre, une formation diplômante en ergonomie a vu le jour, à un moment où des compétences académiques tunisiennes haut qualifiées étaient à la rencontre de collaborateurs internationaux engagés et œuvrant activement dans ce sens.

La diversité qui unifie

L'histoire de l'ergonomie en Tunisie a débuté dans les années 90 par des initiatives individuelles de jeunes étudiants d'origines scientifiques -au moins théoriquement très variées-et qui se sont expatriés en Europe, motivés par des projets professionnels bien différents. Les deux destinations qui les ont captivé étaient la Chaire d'Ergonomie du Conservatoire National des Arts et Métiers (Paris) avec le Professeur Alain Wisner puis avec le Professeur Pierre Falzon ; et l'Unité Hygiène et Physiologie du Travail de l'Université Catholique de Louvain (Bruxelles) du Professeur Jacques Malcahère.

À partir du milieu des années 90, ces universitaires rejoignaient les universités tunisiennes et ils introduisaient l'ergonomie dans l'enseignement supérieur non pas comme une branche à part entière mais comme une matière ou un module intégré dans le cadre de divers formations poursuivies au sein de plusieurs institutions dont la Faculté des Sciences Humaines et Sociales de Tunis, la Faculté de Médecine de Monastir, l'Ecole Nationale d'Architecture... L'ergonomie est également enseignée en tant que matière dans les Instituts Supérieurs des Etudes Technologiques et les Ecoles Supérieures Ingénieurs de toutes les universités tunisiennes.

Le mérite de lancer pour la première fois en Tunisie une formation supérieure diplômante en Ergonomie: le Master Professionnel d'Ergonomie revient au Laboratoire de Médecine de Travail et d'Ergonomie, de la Faculté de Médecine de Monastir.

Cette formation spécialisée en ergonomie a pu être instaurée grâce à des efforts conjoints de plusieurs partenaires tunisiens et européens. D'une part, le Professeur Taoufik Khalfallah, ergonomiste de formation à l'Université Catholique de Louvain, en collaboration avec le professeur Mohamed Akrouf, directeur du Laboratoire de Médecine de Travail et Ergonomie, ont bataillé pour la mise en place et l'instauration de la formation. D'autre part une aide précieuse a été apportée par des ergonomes tunisiens formés au Cnam dont nous citons messieurs Abada Mahamdi et Mehdi Sakka.

A l'échelle internationale, la mise en place du Mastère Professionnel d'Ergonomie à la Faculté de Médecine de Monastir, a été rendu possible grâce des collaborations franco tunisiennes, relancés en début des années 2000, suite à la rencontre de l'un des responsables du mastère du côté tunisien, professeur Taoufik Khalfallah, et du président de la commission Nord Afrique de la Self le professeur Taher Hakim Benchekroun, maître de conférences en ergonomie au Cnam. Suite à cette rencontre, une synergie du travail collaboratif s'est installée et s'est traduite par des contributions - souvent à titre individuel-d'enseignants français dont nous citons notamment les professeurs Pierre Falzon, Taher Hakim Benchekroun du Cnam, Francis Six de l'université Lille 3 et Gérard Valléry de l'Université de Picardie Jules Verne.

D'autre part une collaboration active a été apportée par le Professeur Jacques MALCHAIRE responsable de l'Unité Hygiène et Physiologie du Travail de l'Université Catholique de Louvain de Bruxelles.

Ce Master est jusqu'à ce jour le seul ouvert dans cette discipline en Afrique du nord, au Maghreb et plus généralement dans le monde arabe. Il offre une formation complémentaire à des jeunes diplômés de profil divers. Cette formation en ergonomie est basée à la fois sur l'approche du facteur humain et l'approche d'ergonomie de langue française centrée sur l'activité avec un souci de renforcement de la complémentarité de ces approches.

Ainsi la diversité disciplinaire en terme de la formation de base des formateurs (notamment la médecine de travail; mais aussi la psychologie de travail, hygiène et sécurité ...) ainsi que celles des apprenants et des approches enseignées à ce mastère a été plutôt une source de richesse.

Les promotions successives de ce mastère ont permis à une nouvelle génération d'ergonomes tunisiens (une quarantaine) de voir le jour. Ces ergonomes pratiquent dans des entreprises diverses, qui ont souvent des investissements mixtes (tunisiens et étrangers).

Malgré que cette formation n'est qu'à sa cinquième promotion, deux réformes successives ont été mises en place, toujours dans un souci de mise à niveau du mastère d'ergonomie de la FMM conformément aux standards internationaux. L'objectif final étant d'améliorer les compétences

acquises lors de la formation et la qualification des ergonomes formés et afin que ces ergonomes soient mieux outillés pour participer avec plus d'efficacité à l'amélioration des performances et des conditions du travail dans divers secteurs d'activités.

Enrichissement associatif:

La collaboration avec la commission Nord Afrique de la SELF a aussi facilité la création de la Société Tunisienne d'Ergonomie (STE). Cette association à caractère scientifique et à but non lucratif a été officiellement fondée le 20 avril 2007 et la décision de reconnaissance par les pouvoirs publics a été publiée au journal officiel N° 32 – page 1957. Elle vise à promouvoir la recherche, la pratique et l'enseignement de l'Ergonomie en Tunisie. A ce titre, elle œuvre à travers des actions concrètes afin d'assurer la santé, le bien-être, la sécurité et le développement des personnes, d'une part et d'améliorer la qualité, la fiabilité et l'efficacité des systèmes d'autre part. Dans ce cadre, parmi les principales actions menées par la STE nous citons l'organisation d'une journée thématique centrée sur la question de la fiabilité humaine avec la participation des professeurs Tahar Hakim Ben Chekroun et Francis Six. La STE a aussi organisé en mars 2010 le 1er Colloque d'Ergonomie et de Santé au Travail sur le thème de l'ergonomie et le développement avec participation de partenaires ergonomes français et européens. De même, des membres actifs de la STE ont participé à des manifestations scientifiques internationales tel le 2ème Congrès de l'Union Latino-Américaine.

Parmi les autres missions qu'assume la STE, c'est de défendre l'ergonomie auprès des instances nationales dans l'objectif de faire mieux connaître la discipline, de reconnaître officiellement le rôle de l'ergonome dans l'entreprise et de protéger le titre d'ergonome.

Ainsi l'ergonomie a fait ces premiers pas autant que discipline à part entière en Tunisie avec institutionnalisation de la formation diplômante. De plus la STE, même si peu active jusqu'à maintenant, a un rôle fondamental autant que association savante du renforcement de développement de la discipline. Pourtant en entreprise le rôle de l'ergonome praticien reste peu connu malgré un besoin palpable notamment dans le secteur industriel, vu les conditions du travail réel tel quelles ont été décrites plus haut mais aussi la nécessité dans ces entreprises de renforcer leurs potentiel concurrentiel. Ces besoins sont de tant plus visibles et surtout plus clairement revendiqués depuis la révolution de janvier 2011.

La révolution tunisienne, est une révolution globalement non-violente, dont l'étincelle initiale était liée en partie aux conditions du travail. Deux ans après la révolution du 14 Janvier, la Tunisie fait encore ses premiers pas hésitants pour avancer sur le chemin de la transition démocratique vers un processus de réforme politique. Pourtant cette révolution n'a pas bouleverser uniquement le paysage

politique du pays mais aussi celui économique et social. Sur ces plans la révolution a été suivie par la création de nombreux syndicats et l'émergence de protestations sociales et des grèves. Ces forces syndicales ont trouvé l'espace de liberté nécessaire pour négocier leurs revendications portant non seulement sur les indemnités financières mais aussi sur les conditions du travail. Les chefs d'entreprises et les employeurs, ont été poussés et tenus à appliquer les textes de loi déjà existants et relatifs aux respects des normes et aux conditions du travail. Dans certains cas documentés les demandes syndicales ont porté sur la pénibilité du travail et le développement de la santé des opérateurs.

Par ailleurs, depuis la révolution un ralentissement économique s'est instauré. Cette baisse est en particulier due au climat d'incertitude politique qui prévaut dans le pays. Pourtant actuellement une amélioration lentement progressive du baromètre économique est notable. Selon les données publiées par l'agence de promotion de l'investissement extérieur, l'investissement étranger a augmenté de 25,5%, au cours des 9 premiers mois de 2012, par rapport à la même période de 2011 ; mais il a accusé, comparé à 2010, une baisse de 8,5%. Jusqu'à fin septembre 2012, 90 nouvelles entreprises sont entrées en production et 147 opérations d'extension ont été réalisées. Ces projets ont permis la création de 8.428 emplois, ce qui correspond presque aux créations réalisées en 2011. La France demeure aujourd'hui le premier investisseur en Tunisie.

L'analyse du flux de ces investissements par secteur révèle que les secteurs énergétiques et les industries manufacturières sont en tête avec respectivement une hausse de 25% et 25,6%. par rapport à l'année précédente. Ainsi, le secteur des industries électriques et électroniques occupe toujours la première position au niveau du montant d'investissement.

Historiquement ces investissements étrangers ont été encouragés depuis l'indépendance avec des avantages fiscaux importants tels l'exonération d'impôt sur les bénéfices et de quelques charges sociales pour les entreprises « off-shore » durant 10 ans. De même, la loi n°72-38, qui concerne les entreprises totalement exportatrices « dites sous douane », prévoit un libre import des biens, d'équipement, les matières premières et les produits semi-finis, nécessaires à la production, et ce, en franchise des droits et taxes dus. La plus part de ces entreprises appliquent des stratégies de management de ressources humaines et possèdent des organisations modernes. Un nombre non négligeable a d'ailleurs obtenu des certifications de management et de qualité (ISO 9001).

L'analyse de l'ensemble de ces déterminants du milieu du travail et de l'entreprise tunisienne, semble annoncer d'une part une amélioration de l'implantation des investisseurs étrangers dans le pays avec notamment des activités de sous-traitance, sous

réserve d'une stabilisation et d'une clarification du discours politique. D'autre part, elle annonce un appel à nouveau positionnement stratégique de l'ergonomie en Tunisie en tant que discipline engagée afin de répondre au moins en partie aux attentes de la société.

Ainsi, la conjoncture actuelle en Tunisie fait que les conditions pénibles du travail jusqu'au là acceptés ne sont plus tolérables point de vue des opérateurs, avec un discours syndical relancé sur la question. Les entreprises -particulièrement celles totalement exportatrices- afin de rester compétitives et pouvoir pérenniser, doivent investir dans des stratégies de renforcement de performance et de potentiel compétitif. Ces stratégies ne doivent pas impliquer pour les opérateurs des ajustements et des régulations effectués au dépend de leurs santé.

Ce contexte social pourrait être autrement investi. En effet L'approche par les capacités développée durant les années 60 par l'économiste, philosophe et prix Nobel de sciences économiques en 1998, Amartya Sen pourrait alors offrir un cadre d'analyse pertinent de ce contexte social. Cette approche se situe dans la continuité des travaux du philosophe John Rawls et de sa remise en cause du paradigme utilitariste. Sen prévoit que l'évaluation du statut des individus au sein de la société doit nécessairement dépasser l'utilité, le revenu, les droits et les autres ressources, qu'il considère comme inadéquats, pour s'orienter vers les libertés et les opportunités d'être et de faire ce que les individus « ont raison de valoriser » (Ballet et Mahieu 2009).

Dés lors, en Tunisie le besoin en praticiens du métier d'ergonome semble mieux se clarifier et semble par ailleurs grandissant. Ce métier d'ergonome se caractérise selon Richard (2002), par son contenu et son identité et son utilité sociale.

L'objet de l'activité de l'ergonome est le travail et c'est autour du lui que sont construites les règles spécifiques de métier. Dans l'action, l'ergonome mobilise des savoirs et des savoirs faire au tour du travail pour le transformer et l'adapter des situations de travail à l'Homme.

Cet apport dans l'adaptation des situations de travail aux caractéristiques de l'homme est l'utilité sociale de l'ergonome. Il est globalement accepté que les ergonomes cherchent dans les entreprises à préserver la santé des opérateurs à travers des compromis avec l'efficacité et la productivité de l'entreprise (Falzon et Mas, 2007). Dans ce métier d'ergonome, comme dans d'autres métiers, existe plusieurs professions : les ergonomes chercheurs, les enseignants et les praticiens avec différences des « pratiques » entre les professionnels de l'ergonomie (Lamonde, 2000).

Cette présentation du métier d'ergonome soulève la question de la perception de l'utilité sociale de ce métier par les demandeurs potentiels d'intervention ergonomiques qui sont notamment les directeurs et décideurs de l'entreprise et les représentants

syndicaux. Il est certains que ceux d'intervenants en milieu du travail connaissent l'identité du métier d'ergonome ou bien reconnaissent son apport social.

Ainsi, pour une ergonomie qui cherche à se positionner, à s'engager dans le projet de la société en Tunisie, il est primordial d'aller vers les acteurs du milieu de travail. Cet échange ne peut être que constructif pour les ergonomes tunisiens.

La légitimité historique en Tunisie en milieu de l'entreprise, ainsi que les formations d'origine de plusieurs ergonomes enseignants (médecine du travail), fait des services de médecine du travail un canal de communication accessible pour promouvoir une autre pratique professionnelle de l'ergonomie (les praticiens). Les médias non spécialisés pourraient aussi permettre une meilleure introduction de cette pratique professionnelle en Tunisie notamment au près des dirigeants d'entreprises. L'accent dans ce cadre doit être mis sur le l'engagement de la discipline et l'utilité sociale du métier.

CONCLUSION

Après avoir allumé la première étincelle de ce qui a été appelé « le printemps Arabe », la Tunisie passe par une période historique pour mener une nouvelle vision de son avenir et afin de garantir sa prospérité, qui passe notamment par sa prospérité économique. La pérennisation et la performance de ses entreprises doivent être renforcées. Mais parallèlement les opérateurs doivent bénéficier de réelles interventions sur les conditions du travail. Il s'agit d'agir à la fois sur la pénibilité physique mais aussi sur les facteurs psychosociaux dans le milieu du travail.

L'ergonomie jeune discipline qui semble trouver le contexte favorable pour son engagement dans le nouveau projet de cette société afin de participer à la création d'environnements capacitants et au développement des capacités des opérateurs.

Pourtant cette discipline reste fragile, et peu connue par les intervenants en milieu du travail. Pour se positionner l'ergonomie doit bénéficier de la mobilisation possible actuellement des sociétés savantes et des partenaires sociaux malgré le flou politique qui se prolonge. La collaboration avec les partenaires européens, est nécessaire pour protéger et continuer à développer à la fois la formation mais aussi la pratique de cette discipline.

BIBLIOGRAPHIE

- Abdallah, B., Khalfallah, T., Akrouf, M. et Malchaire, J. (2005). Prévalence et facteurs de risque des troubles musculosquelettiques en industrie de confection. *Médecine du travail et ergonomie*, 42(3), 91-97.
- Amri, A., Ben Amor, Z., Mhamdi, A., Ladhari, N., Gharbi, R. (2012) Évaluation de la pénibilité au travail du poste de tréfileur par cardiofréquencemétrie à propos de 18 cas *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 73 (3), pp. 359-360
- Ballet, J., Mahieu FR., (2009) capacité et capacité dans le développement : repenser la question du sujet dans

- l'univer d'Amartya Sen ». Revue Tiers Monde, 198 (2), p. 303-316.
- Bechri, R., Chaher, M. (2012) Management des ressources humaines orienté vers le bien-être du salarié et performance globale de l'entreprise. Cas d'un échantillon d'entreprises en Tunisie. 73 (3), pp 252-253
- Benchekroun, T-H., Ghram, R., Fournier, C., Six, F. et Akrouf, M. (2009). Condiciones para un desarrollo sustentable de sistemas de trabajo en los países emergentes: El caso de tres empresas en Túnez. Laboreal, 5(1), 70-83.
- Ben Laiba, M., (2009). Profil national de santé et sécurité au travail en Tunisie. Rapport Institut de Santé et de Sécurité au Travail. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/protrav/afework/documents/policy/wcms_187636.pdf
- Benzarti Mezni A., Gamoudi, S., Amri A., Ben Jemaa, A. (2012). Intérêt de la cardiofréquence-métrie dans l'évaluation de la charge physique chez les ouvriers d'un hôpital de la capitale. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, 73 (3), pp 358-359.
- Boughattas W., O. El Maalel, I. Ben Amor, H. Kalboussi, M. Maoua, A. Drira, A. Braham, S. Chatti, F. Debbabi, N. Mrizak (2012) La santé mentale et les facteurs psychosociaux des téléopérateurs en centre d'appel téléphonique. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, 73 (3), pp 263-264.
- Bouzzgarrou L., Merchaoui, I., Amri, C., Kamoun, S., Heni M., Kraeim, A., Akrouf, M., Khalfallah T. (2012) Les troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs chez les artisans tunisiens : prévalence et facteurs de risque. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, 73(3), pp 439-440
- Falzon, P. et Mas, P. (2007). Les objectifs de l'ergonomie et les objectifs des ergonomes. In M. Zouinar, G. Valléry, M-C. Le Port (sous la coordination de), Ergonomie des produits et des services, Actes du 42ème congrès de la Self, Saint- Malo, Editions Octarès, Toulouse.
- Ghram, R., Fournier, C., Khalfallah, T. et Six, F. (2010). Analyse des facteurs socioculturels et survenue des troubles musculo-squelettiques : le cas des couturières en Tunisie. PISTES, 12(2).
<http://www.pistes.uqam.ca/v12n2/pdf/v12n2a1.pdf>
- Khalfallah, T., Chaari, N., Henchi, M.A, Abdallah, B., Ben Chikh, R., Saafi, M.A., M. Akrouf (2004) Évaluation de l'impact du jeûne du mois du Ramadan sur la charge physique de travail. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, 65 (7-8), Pages pp. 564-570
- Kridis, N., (2011). Penser la révolution. Tunis, R.M.R. Éditions.
- Marouen-Jamoussi, S., Loukil-Feki M., Masmoudi, A., Kammoun, L., Zouari C., Jmal-Hammami A., Masmoudi M.L. (2006) Les accidents du travail mortels dans le secteur privé en Tunisie. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, 67 (6), pp. 899-903.
- Richard, P. (2002). Professionnalisation des ergonomes, du métier prescrit aux métiers réels. In Actes du 37ème congrès de la Self, Les évolutions de la prescription. Editions du Greact, Aix en Provence.
- Lamonde, F. (2000). L'intervention ergonomique, Un regard sur la pratique professionnelle. Avec la collaboration de P. Beaufort. Collection Travail, Editions Octarès, Toulouse.
- Ladhari, N., Amri, A., Youssef, I., Mhamdi, A., Bouhouch, T., Gharbi, E., Hamdouni, M., Gharbi, R. (2012). La lombalgie post-traumatique professionnelle en Tunisie. La Tunisie Médicale, 90 (04), pp. 328-332.