

## **Réactivité des Employés Face à la Culture de Sécurité du Travail dans l'Entreprise Minerals and Metals Group / Kinsevere, RDC**

***Johnny Kasongo Bwanga, PhD***

Professeur à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'Université de Lubumbashi (UNILU)

Doi: [10.19044/esipreprint.8.2024.p649](https://doi.org/10.19044/esipreprint.8.2024.p649)

---

Approved: 27 August 2024

Posted: 29 August 2024

Copyright 2024 Author(s)

Under Creative Commons CC-BY 4.0

OPEN ACCESS

*Cite As:*

Kasongo Bwanga J. (2024). *Réactivité des Employés Face à la Culture de Sécurité du Travail dans l'Entreprise Minerals and Metals Group / Kinsevere, RDC*. ESI Preprints. <https://doi.org/10.19044/esipreprint.8.2024.p649>

---

### **Résumé**

Cette étude s'est proposée d'évaluer l'efficacité des mesures de prévention des accidents du travail, de décrire les valeurs de la culture de sécurité du travail intégrées par les employés de MMG/Kinsevere et d'analyser la réactivité des employés face à la culture de la sécurité du travail. Elle a été réalisée dans les ateliers de l'entreprise MMG/Kinsevere, RDC, durant la période allant de 2015 à 2021. Elle s'est servie de la méthode d'enquête et la méthode descriptive accompagnées des techniques documentaires et de questionnaire. Le traitement des données a été fait grâce à l'analyse du contenu et du test statistique Chi-carré. Les résultats montrent que les employés de l'entreprise susmentionnée manifestent de la réactivité face à la culture de sécurité grâce à l'intériorisation des règles et valeurs de la culture de sécurité partagées au sein de l'entreprise, qui est facilitée par la série de formation et les réunions de sécurité organisée chaque jour dans les différents ateliers.

---

**Mots clés :** Réactivité, culture de sécurité et employeur

---

# Employee Responsiveness to Workplace Safety Culture at Minerals and Metals Group /Kinsevere, DRC

*Johnny Kasongo Bwanga, PhD*

Professeur à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'Université de Lubumbashi (UNILU)

---

## Abstract

The purpose of this study was to evaluate the effectiveness of occupational accident prevention measures, to describe the values of the workplace safety culture incorporated by MMG / Kinsevere employees, and to analyze the responsiveness of employees faced with the culture of work safety. It was conducted in the workshops of MMG / Kinsevere, DRC, during the period from 2015 to 2021. It used the survey method and the descriptive method accompanied by documentary techniques and questionnaires. Data processing was done through content analysis and the Chi-square statistical test. The results show that the employees of the above-mentioned company demonstrate responsiveness to the safety culture by internalizing the rules and values of the shared security culture within the company, which is facilitated by the series of training and security meetings organized daily in the various workshops.

---

**Keywords:** Responsiveness, safety culture, and employer

## Introduction

« La réactivité n'est plus dans ces conditions une affaire individuelle, propre à chaque entreprise » Christopher (2010, p.23).

La réactivité n'est pas seulement un ensemble de leviers d'action mis en œuvre consécutivement à un choc externe. Simon, (1960). La prise de décision est fonction non seulement de critères plus ou moins rationnels de choix, mais aussi de l'état des motivations et de la perception de l'environnement. L'approche simonienne initie ainsi une démarche de type « problem solving » fondée sur le triptyque intelligence (quel est le problème ?), modélisation (quelle est la solution ?) et choix (quelle est la meilleure décision ?). Une telle démarche est parfaitement applicable par son caractère universaliste à notre étude sur la réactivité des employés.

Sanchez,(1996, p.35), considère la réactivité comme la capacité de l'entreprise à associer, à coordonner et à déployer des ressources pour accomplir des tâches.

Pour Durand, (2006, p.261) « La compétence ne s'échange pas sur un marché, elle relève d'une véritable alchimie entre les connaissances et les savoirs, les pratiques et les savoir-faire, les attitudes et les savoir être ».

D'après Simard, M. (2010) « la culture de sécurité est l'ensemble des pratiques développées et appliquées par les principaux acteurs concernés pour maîtriser les risques de leur métier ». Selon cette définition, la culture de sécurité dépend donc des acteurs et des pratiques. On peut distinguer deux groupes d'acteurs: le personnel exposé et le management : ceux qui sont au plus près du danger et ceux qui les encadrent. La culture de sécurité est donc le résultat d'une dynamique qui repose sur une confiance entre ces acteurs. Concernant les pratiques, celles-ci sont largement dépendantes des systèmes de croyances et des règles qui régissent les comportements habituels des salariés. Il distingue plusieurs âges de la culture de sécurité :

- La culture fataliste (faible implication des opérateurs/faible implication du management).
- Les deux acteurs ne font rien car les accidents sont le résultat de la fatalité. La culture de métier (Forte implication des opérateurs/faible implication du management).
- Les gens de métier établissent leurs propres règles de sécurité car ce sont eux qui savent, ce qui aboutit à une forte déresponsabilisation de l'entreprise sur le plan de la sécurité ;
- La culture managériale (faible implication des opérateurs/forte implication du management). Dans ce cas, le management prend en charge la sécurité et formalise des procédures dans lesquelles s'inscrivent les salariés dépossédés de cette question.
- La culture intégrée (Forte implication des opérateurs/forte implication du management). Dans ce stade, le plus achevé de la culture de sécurité, il y a une construction de la culture qui implique un management participatif.

Hale, (2000, p.1-14) « tente de synthétiser certains aspects qui seraient symptomatiques d'une bonne culture de sécurité :

- L'importance que lui donnent les salariés et particulièrement le top management ;
- Les aspects de la sécurité au sens large du terme qui sont inclus dans ce concept et la priorité qu'on leur donne ;
- L'investissement de chacune des parties dans l'organisation ;
- Le fait que le personnel n'est jamais certain que la culture de sécurité de son organisation est idéale ;
- La notion de responsabilité partagée ;
- La possibilité de communiquer sur les erreurs ».

Wiegmann, D., et Wilson, L. D.(2007, p.54) « précisent brièvement qu'au niveau des façons de penser en rapport avec la sécurité, on se réfère à des choses comme la valeur ou l'importance relative que les acteurs accordent à la sécurité (par exemple : Sécurité d'abord !), les croyances, convictions et principes que les gens développent concernant les « bonnes façons » de s'occuper de la sécurité (appliquer les règles de sécurité établies est le meilleur moyen d'éviter les accidents, par exemple), et enfin les normes, formelles ou informelles, qui sont établies dans le milieu comme devant être appliquées dans telle ou telle situation concrète (par exemple instruction de porter la protection auditive dès l'entrée dans telle zone de travail). Tous ces éléments (valeurs, croyances, normes) forment un dispositif collectif qui fournit aux individus des schémas d'orientation, de représentation et d'action pour déterminer leurs conduites habituelles dans les diverses situations perçues à risque ».

Pour Rosan,M.(2007, p.2) « la culture de sécurité au travail est essentiellement la somme des valeurs, des croyances, des attitudes et des comportements, ainsi que des rituels intégrés à tous les niveaux de l'organisation qui déterminent la façon dont l'ensemble du personnel, de la haute direction jusqu'aux employés de production, pensent et agissent par rapport à la sécurité. Les éléments qui font partie de la notion de culture sont :

- Les valeurs ;
- Les croyances ;
- Les attitudes ;
- Les comportements et les actions. La partie visible de la culture comprend :

Les comportements, les actions et attitudes. Et la partie invisible de la culture comprend : les valeurs, les croyances, et les attitudes ».

- **Les acteurs de la culture de la sécurité du travail**

Pour Daniellou.F, Boissieres.I et Simard,M.(2010,p.99), « Il est courant de dire que « La sécurité est l'affaire de tous » dans une entreprise. Néanmoins, certains sont plus directement sollicités par les enjeux de sécurité de leur travail ou de l'entreprise, en l'occurrence le management et les employés reliés à l'exploitation.

Ces deux acteurs clés sont généralement les principaux artisans de la culture de sécurité dans une entité industrielle. Par conséquent, c'est une erreur de réduire les problèmes de culture de sécurité aux seuls comportements des opérateurs.

Selon le centre **canadien d'hygiène et sécurité du travail** (C.C.H.S.T) (1998, p.23), pour rendre concrète la culture de la sécurité du

travail, la définition des principaux éléments qui concrétisent la notion relativement abstraite s'avère importante. Les voici :

- Les valeurs ;
- Les gardiens des valeurs ;
- Les rites et rituels ;
- L'imputation.

#### **a) Les valeurs en culture de sécurité du travail**

La valeur est une conviction ou une croyance constante dans le temps. La culture est un ensemble des valeurs collectives. Ainsi, si dans l'organisation il n'y a pas les valeurs clairement définies en culture de la sécurité au travail, ou si ces valeurs sont inconnues ou que le sens n'est pas compris par l'ensemble du personnel, il convient de recourir aux gardiens des valeurs.

#### **b) Les gardiens des valeurs**

Les gardiens des valeurs sont les employés dans l'entreprise qui veillent à préserver les valeurs définies. Ces gardiens s'assurent que ces valeurs soient intégrées dans les différentes activités de l'entreprise au fil des années. Ce sont les prêcheurs de la sécurité au travail.

Qui peut exercer le rôle de gardien des valeurs ?

1. les membres de la haute direction (dirigeants) ;
2. Le directeur d'Usine ;
3. le service de ressources humaines et le coordonnateur en santé et sécurité au travail ;
4. les superviseurs ;
5. les membres du comité de santé et sécurité au travail. Et lorsque l'entreprise atteint un niveau de culture en santé et sécurité élevé, tous les membres du personnel, et la haute direction jusqu'aux employés, deviennent des gardiens des valeurs.

#### **c) Les rites et rituels**

Comment parler de culture en l'absence de rites ? Les rites et rituels sont des habitudes ou des routines systématiques. Ce qui forme les habitudes, ce sont des gestes fréquents et réitérés. Ces gestes s'effectuent machinalement. Il s'agit des routines programmées. Lorsque ces rites et rituels deviennent une seconde nature, on parle de la culture.

Il est important d'implanter des rites et rituels en matière de santé et sécurité au travail. Par exemple, tous les matins, tenir une réunion éclair de cinq minutes avec les employés. Et, une fois par mois, une inspection. S'il survient un accident, enquête, etc.

En fait, cela consiste essentiellement à adopter des bonnes pratiques en matière de santé et sécurité au travail et à les intégrer dans le quotidien de l'entreprise.

#### **d) L'imputabilité**

Le terme « imputabilité » est utilisé dans le sens de rendre chaque membre de l'entreprise responsable des actes.

L'imputabilité n'est pas en soi un élément qui caractérise une culture. Mais cela démontre toute l'importance que l'entreprise accorde à ses valeurs en santé et sécurité au travail. En fait, il faut plutôt que si la santé du travail est une valeur dans l'entreprise, le personnel doit être imputable de ses actions.

Des valeurs bien définies, des gardiens pour promouvoir ces valeurs et assurer leur continuité, des rites et rituels instaurés dans les façons de faire, et immuabilité de l'ensemble du personnel. Ces caractéristiques sont, en fait, des éléments qui forment une culture.

Nous pouvons dire dans le cadre de notre travail que la transgression de procédures de sécurité par des opérateurs ne peut devenir « une façon de faire » habituelle et considérée comme « normale », que si la pratique est acceptée par le collectif de travail et bénéficie d'une tolérance parmi ceux qui encadrent ces opérateurs.

La réalisation cette étude se justifie par le fait que, les entreprises aujourd'hui sont en pleine évolution, et le bien-être ainsi que la sécurité du travail constituent un enjeu capital pour les conduites au travail.

C'est pourquoi dans les entreprises minières, les salariés doivent intégrer les normes de sécurité, pour travailler en subissant moins de moyens d'accidents grâce à l'appropriation des éléments de la culture de sécurité du travail. Raison pour laquelle en allant à MMG/Kinshasa, nous avons voulu voir comment la sécurité du travail est organisée.

Dans le cadre de la recension des écrits, nous avons retenu les auteurs suivants:

Azoh (2014), estime que la culture organisationnelle en Côte d'Ivoire se construit avec les valeurs et les changements de comportements des travailleurs ayant bénéficié de la formation sur la culture organisationnelle et ayant contribué à l'élaboration de la charte de l'entreprise.

Cliff.D, (2012), dit que les systèmes de gestion de la santé et sécurité du travail permettent non seulement d'identifier tous les dangers et risques devant être gérés, mais fournissent des directives quant à la manière dont elles doivent être gérées.

KouabenanD.R.(2008), trouve que les croyances individuelles, sociétales, les représentations sur les risques et leurs cibles influencent les attitudes à différents niveaux :

- Selon le cas, les croyances peuvent avoir les effets positifs ou des effets négatifs ;
- Les biais induits par les croyances peuvent constituer un facteur de risque parce qu'ils contribuent à déformer l'évaluation du risque et de la capacité à y faire face.
- Mais peuvent également être porteuses d'informations utiles pour le diagnostic de sécurité et la conception des actions de prévention.

Ngueutsa(2006), souligne que les explications causales constituent un facteur critique qui affecte l'effet de la perception du risque sur les comportements de sécurité.

Ainsi, si indépendamment des explications causales et la perception du risque favorisent des comportements sûrs, une forte perception du risque couplée à des explications causales fatalistes induit plutôt des comportements moins sécuritaires.

Mugnai, (2005), estime que la gestion de la sécurité du travail réside en quatre niveaux :

- Les règlements dans les activités de travail,
- Les éléments favorisant la sécurité,
- Les facteurs de motivation dans les comportements, et
- Les valeurs qui vont à l'encontre du travail collectif.

Nous pouvons dire que notre étude se situe dans l'optique de nos prédécesseurs, par rapport à la sécurité et culture de la sécurité du travail. Cependant, elle y constate une faille, dans ce sens que nos prédécesseurs n'ont pas abordé l'aspect concernant la réactivité des employés ; et c'est pourquoi en menant cette étude, nous voulons identifier la réactivité des employés face à la culture de la sécurité du travail à l'entreprise MMG/Kinsevere.

Pour mener cette étude, nous avons constaté qu'à MMG il est dit: pour la sécurité, nous croyons qu'aucune tâche n'est si importante au point de négliger la sécurité de l'homme, d'où nous nous arrêtons toujours et réfléchissons (stop and think).

- Être un champion dans nos principes de prévention contre les accidents ;
- S'assurer toujours que vous êtes aptes à travailler ;
- Arrêter les comportements dangereux pour nos travailleurs, la communauté et l'environnement ;
- Assurer votre propre sécurité ainsi que celle des autres en signalant les dangers, les blessures, les maladies et les incidents et en encourageant les autres à faire de même ;

- Utiliser toujours l'équipement de protection approprié à la tâche que vous effectuez ;
- Pratiquer et promouvoir la sécurité en dehors du travail ;

Ce constat nous a permis de nous poser trois questions:

- Existe-t-il une culture de sécurité du travail au sein de l'entreprise MMG/Kinsevere?
- Quels sont les éléments constitutifs de la culture de sécurité du travail intégrés par les employés de MMG/Kinsevere?
- Comment les employés de l'entreprise MMG/Kinsevere réagissent-ils face à la culture de la sécurité du travail?

La suite de Bournois, (1996) stipule que la culture englobe les valeurs, les croyances, les postulats, les attitudes et les normes communes de ceux qui travaillent dans une même organisation. Et celle de X de (Mc Gregor 1960) stipule que les individus doivent être contraints, contrôlés, dirigés, menacés de sanctions, si l'on veut qu'ils fournissent les efforts à la réalisation des objectifs organisationnels, nous avons postulé que :

- les salariés de l'entreprise MMG/Kinsevere partageraient les valeurs de sécurité positives qui réduisent la fréquence et la gravité des accidents du travail ;
- les règles et valeurs de la Culture de sécurité du travail intégrées par les employés de MMG/Kinsevere se fonderaient sur l'intériorisation, l'appropriation des informations et les pratiques de sécurité, notamment : l'induction, la formation professionnelle périodique, la sensibilisation des employés pour la prise de conscience au travail, l'acronyme « s'arrêter et réfléchir », le port de l'équipement de travail approprié, l'analyse de dangers de travail;
- les employés de l'entreprise MMG/Kinsevere réagiraient négativement, c'est-à-dire de façon non réactive face à la culture de sécurité du travail et la traiteraient de contraignant, car:
  - en travaillant, ils seraient contrôlés régulièrement dans les ateliers pour vérifier s'ils respectaient les normes de sécurité du travail ;
  - Ils développeraient une crainte d'être sanctionnés au cas où ils ne respecteraient pas les normes de sécurité du travail.

## **Méthodologie**

### **Milieu de recherche**

Notre étude a été réalisée dans les ateliers de l'entreprise MMG/Kinsevere, RDC, durant la période allant de 2015 à 2021.



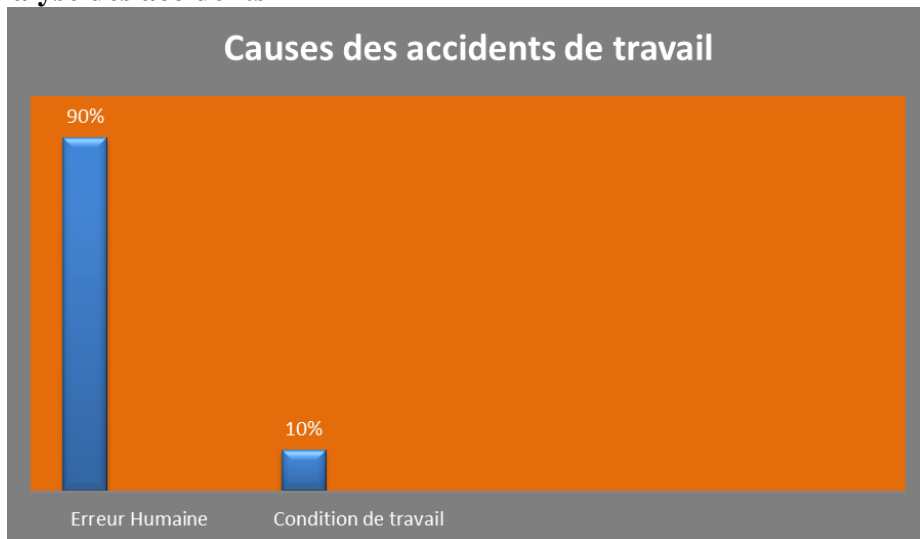
## 2.2. Outils utilisés

Pour produire les données, nous avons utilisé les outils suivants: la méthode d'enquête et la méthode descriptive.

- Pour ce qui est des techniques, nous avons utilisé la technique documentaire et la technique de questionnaire.
- S'agissant des techniques de traitement des données, nous avons recouru à l'analyse du contenu et au test statistique Chi-carré.

## Résultats de recherche

### Analyse des accidents



**Graphique N°1 : Cause des accidents (cfr les tableaux en annexe)**

Les causes des accidents de travail à MMG/Kinsevere sont réparties de la manière suivante :

Partant ce graphique, nous trouvons que sur 29 cas d'accidents que MMG/Kinsevere a enregistré de 2014 à 2016, 26 soit 90% ont été causés par les erreurs humaines tandis que 3 soit 10% ont été causés par les conditions de travail. Ces propos corroborent celui de Sékiou, L et al (2001, p.633) qui postulent que les accidents de travail sont causés par les salariés dans une proportion variant de 10% à 90%. A l'instar d'Anne-Marie Feyer et Anne M. Williamson (1981, pp 323-330), « les facteurs humains sont une composante majeure des causes des accidents du travail à 90%.

Les éléments constitutifs de la culture de la sécurité du travail

Après avoir souligné dans le premier chapitre que l'ensemble des règles constitue les normes et quand les normes sont intériorisées par les employés, elles deviennent la culture. A ce niveau nous mettons en évidence

les règles et valeurs qui constituent la culture de la sécurité du travail de MMG/Kinsevere.

Le tableau ci-dessous nous livre ces informations.

**Tableau 1** : règles et valeurs constitutives de la culture de la sécurité de MMG/Kinsevere

<b>Les valeurs de MMG/Kinsevere</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- S'arrêter et réfléchir ;</li> <li>- Etre un champion dans les principes de prévention contre les accidents de travail ;</li> <li>- S'assurer toujours que les travailleurs sont aptes pour travailler ;</li> <li>- Arrêter les comportements dangereux pour les travailleurs, la communauté et l'environnement ;</li> <li>- Le travailleur doit assurer sa propre sécurité, ainsi que celle des autres agents en signalant les dangers pouvant conduire aux blessures, maladies, accidents et incidents en encourageant les autres à faire de même ;</li> <li>- Utiliser toujours l'équipement de protection approprié à la tâche que les agents effectuent ;</li> <li>- Commencer toutes les réunions avec les questions de sécurité ;</li> <li>- Etre conscient des procédures d'urgence sanitaires et sécuritaires dans le milieu de travail ;</li> <li>- S'assurer d'avoir le permis, certificat de compétence et autorisation nécessaires pour faire le travail en toute sécurité.</li> </ul>

Source : service de MMG/Kinsevere (2015)

L'entreprise MMG/Kinsevere jure sur le respect de ses engagements et agit toujours en accord avec ses valeurs, et ce respect peut être compris dans les points suivants :

- Embrasser la diversité et traiter chacun avec dignité, respect équité ;
- Adhérer et prouver notre code de conduite ;
- S'exprimer clairement, ouvertement et honnêtement ;
- Honorer les engagements en faisant ce que l'on a permis de faire ;
- Utiliser les biens de MMG et les informations aux fins de travail ;
- Comprendre les responsabilités vis-à-vis de l'environnement et chercher des occasions pour améliorer la performance environnementale ;
- Ecouter d'abord les autres et reconnaître leur point de vue ;
- Chercher à comprendre et apprécier les différences culturelles ;
- Impliquer les parties prenantes (intervenants) en comprenant leurs besoins, développer et maintenir des relations productives ;
- Etre prêt à recevoir aussi bien les bonnes que les mauvaises nouvelles ;
- Etre flexible lorsqu'on travaille dans un environnement différent, et surtout de ne jamais remettre en cause les valeurs de l'entreprise.

## Réactivité des employés face à la culture de la sécurité du travail à MMG/Kinsevere

**Tableau 2:** Réactivité des employés face à la culture de la sécurité du travail

Opinions Ateliers Et Départements	Réactifs	Non réactifs
<b>Electricité</b>	13	2
<b>Peinture</b>	3	2
<b>Labo métallurgie</b>	2	1
<b>Chaudronnerie</b>	4	3
<b>Mécanique et de montage</b>	10	5
<b>Garage</b>	7	3
<b>d'Electrolyse</b>	7	5
<b>d'Exploitation</b>	5	1
<b>Civils</b>	7	2
<b>d'Infrastructure</b>	2	1
<b>Mines</b>	15	5
<b>Total</b>	75	30

Eu égard à ce tableau, nous constatons que la plupart d'employés interrogés sont réactifs face à la culture de la sécurité du travail de MMG/Kinsevere.

Avec le  $df=1$ , le calcul du chi-carré nous donne une valeur calculée  $X^2_{cal}=19,28$  supérieure à la valeur critique égal à 3,84 au seuil .05, ce qui nous amène à rejeter l'hypothèse nulle et à conclure qu'il y a une différence significative entre les employés réactifs, et ceux qui ne sont pas réactifs face à la culture de la sécurité du travail de MMG/Kinsevere. Les employés non réactifs préfèrent travailler en faisant les raccourcis qui sont considérées comme des attitudes négatives face à la culture de sécurité du travail.

### Discussion des résultats

Nous interprétons les résultats de notre étude sur la réactivité des employés face à la culture de la sécurité du travail dans l'entreprise MMG/Kinsevere, pour leur donner le sens.

### Analyse des accidents

Pour ce qui est des causes des accidents, les résultats montrent que sur 29 cas d'accidents que MMG/Kinsevere a enregistré de 2014 à 2016, 26 soit 90% ont été causés par les erreurs humaines tandis que 3 soit 10% ont été causés par les conditions de travail. Ces propos corroborent ceux de Sékiou, L et al (2001, p.633) qui postulent que les accidents de travail sont causés par les salariés dans une proportion variant de 10% à 90%. A l'instar d'Anne-Marie Feyer et Anne M. Williamson (1981, pp 323-330), qui soulignent que « les facteurs humains sont une composante majeure des

causes des accidents du travail à 90%.C'est pourquoi l'entreprise MMG/Kinsevere investit beaucoup des moyens (financiers et matériels pour la formation de son personnel.

Il sied de renforcer les mesures de contrôle et la formation pendant cette période pour réduire le taux d'accidents avec la perte de temps pendant cette période.

### **Les règles et valeurs (éléments) de la culture de la sécurité de MMG/Kinsevere**

Notre premier objectif était de déceler les éléments constitutifs de la culture de la sécurité du travail à MMG/Kinsevere. Ainsi, la culture d'entreprise correspond à un cadre de pensée, à un système de valeurs et de règles relativement organisé qui sont partagées par l'ensemble des acteurs de l'entreprise (Bournois, 1996). Elle englobe les valeurs, les croyances, les postulats, les attitudes et les normes communes à ceux qui travaillent dans une même organisation. Nous avons trouvé qu'à MMG/Kinsevere, les règles et valeurs qui constituent la culture de la sécurité sont les suivantes :

- **S'arrêter et réfléchir** : avec cette valeur l'entreprise MMG/Kinsevere veut montrer à ses employés qu'aucune tâche n'est si importante au point de négliger la sécurité du travail, d'où l'importance de s'arrêter et réfléchir. A ce propos la compagnie (Dupont 1999) souligne que l'acronyme stop se base sur le cycle d'observations qui comprend cinq étapes qui sont : décider, arrêter, observer, agir et faire rapport. Le programme Stop correspond aux réactions des employés par rapport à l'équipement de protection individuelle, la méthode de travail, les équipements de travail et la tenue de lieux.
- **Etre un champion dans les principes de prévention contre les accidents de travail** : avec cette valeur, MMG/Kinsevere montre à ses employés que les accidents de travail peuvent être réduits.
- **S'assurer toujours que les travailleurs sont aptes pour travailler** : pour travailler à MMG/Kinsevere chaque employé doit être apte.
- **Arrêter les comportements dangereux pour les travailleurs, la communauté et l'environnement** : chaque employé doit signaler tout danger susceptible de causer l'accident au service habilité.
- **Le travailleur doit assurer sa propre sécurité**, ainsi que celle des autres agents en signalant les dangers pouvant conduire aux blessures, maladies, accidents et incidents en encourageant les autres à faire de même.
- **Utiliser toujours l'équipement de protection approprié** à la tâche que les agents effectuent.

- **Commencer toutes les réunions avec les questions de sécurité :** c'est pour définir les tâches journalières et attirer l'attention des travailleurs sur la présence des risques et des accidents.
- **Etre conscient des procédures d'urgence sanitaires et sécuritaires dans le milieu de travail :** c'est pour rendre l'environnement du travail propre.

**S'assurer d'avoir le permis, certificat de compétence et autorisation nécessaires pour faire le travail en toute sécurité :** à MMG/Kinsevere pour travailler, les employés doivent être qualifiés, et la qualification s'obtient par la formation dont la validité est de 3 mois, 6 mois et 9 mois. En suite, quand il faut effectuer une tâche, il est demandé aux travailleurs de faire l'analyse de danger de travail (ADT) pour découvrir les risques, afin de choisir l'équipement approprié. L'analyse de danger sera déposé en suite au bureau de livraison de permis de service, où le permis dont le modèle est en annexe leur sera livré pour travailler en toute sécurité.

Pour Rosan.M (2007, p.2) les éléments qui font partie de la notion de culture sont :

- Les valeurs ;
- Les croyances ;
- Les attitudes ;
- Les comportements et les actions. La partie visible de la culture comprend :
- Les comportements, les actions et attitudes. Et la partie invisible de la culture comprend : les valeurs, les croyances, et les attitudes ».

Wiegmann, D., et Wilson, L. D. (2007,p.54) « précisent brièvement qu'au niveau des façons de penser en rapport avec la sécurité, on se réfère à des choses comme la valeur ou l'importance relative que les acteurs accordent à la sécurité (par exemple : Sécurité d'abord !), les croyances, convictions et principes que les gens développent concernant les « bonnes façons » de s'occuper de la sécurité (appliquer les règles de sécurité établies est le meilleur moyen d'éviter les accidents, par exemple), et enfin les normes, formelles ou informelles, qui sont établies dans le milieu comme devant être appliquées dans telle ou telle situation concrète (par exemple instruction de porter la protection auditive dès l'entrée dans telle zone de travail). Tous ces éléments (valeurs, croyances, normes) forment un dispositif collectif qui fournit aux individus des schémas d'orientation, de représentation et d'action pour déterminer leurs conduites habituelles dans les diverses situations perçues à risque ».

### **Réactivité des employés face à la culture de la sécurité du travail**

Les résultats montrent que les employés de MMG/Kinsevere sont réactifs à 71,42% à la culture de la sécurité du travail, grâce à l'intériorisation des éléments constitutifs de la culture de la sécurité du travail en passant par la formation régulière en santé et sécurité du travail, et en observant l'acronyme s'arrêter et réfléchir.

Par contre, certains employés affichent la non réactivité à 33,33% par le fait qu'ils s'illustrent dans le raccourci au travail et ils attachent leur protection au travail à des croyances.

Nous trouvons que la réactivité des employés de MMG/Kinsevere réside effectivement dans la formation et dans l'acronyme ou programme de s'arrêter et réfléchir.

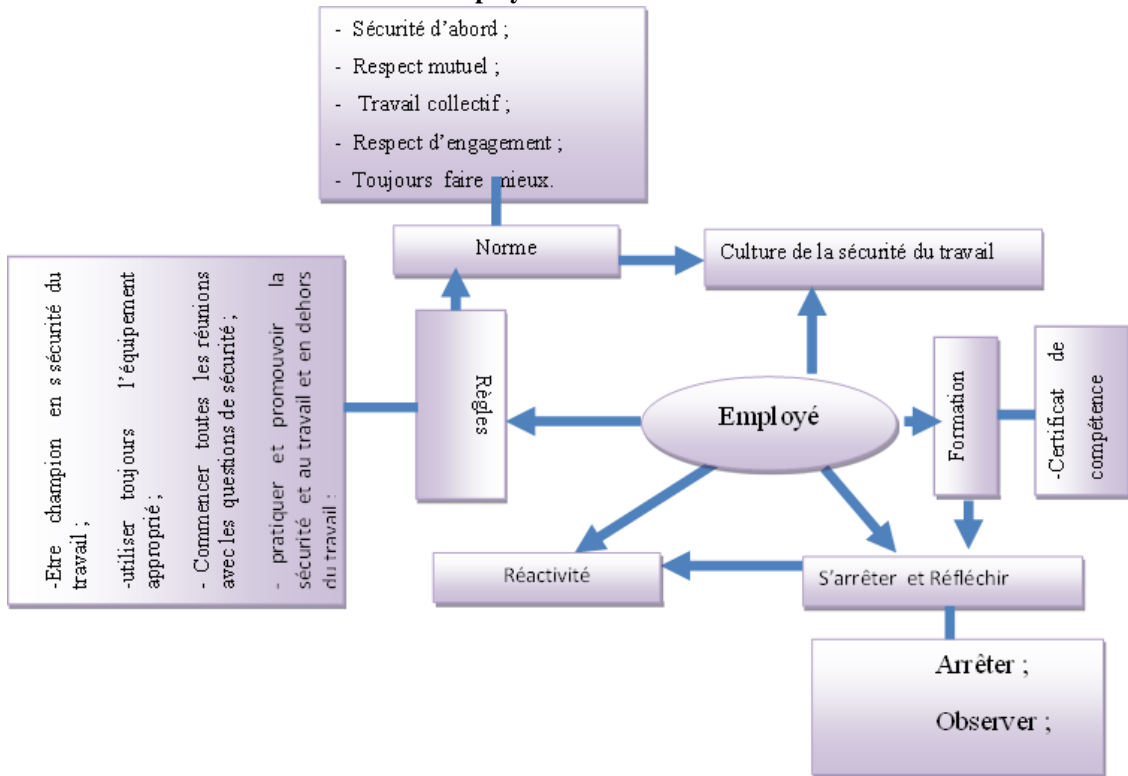
L'acronyme «s'arrêter et réfléchir», se base selon Dupont(1999) sur le cycle d'observations qui comprend cinq étapes:

- décider,
- arrêter,
- observer,
- agir et
- faire rapport.

Les employés de MMG/Kinsevere avant d'effectuer une tâche prennent la décision de faire une observation, s'arrêtent pour s'attarder à ce qu'ils ont à faire, puis observent en fonction des cinq thèmes:

- les réactions des employés,
- les équipements de protection individuels,
- la méthode de travail,
- les équipements de travail et
- la tenue des lieux, ainsi que l'analyse de dangers de travail.

### Schéma de la réactivité des employés face à la culture de la sécurité du travail



Source : l'auteur

Ce schéma montre comment les employés deviennent réactifs face à la culture de la sécurité du travail En se référant aux éléments suivants :

- pour travailler, l'employé doit connaître les **règles** de la sécurité du travail, c'est pourquoi avant de travailler, il doit s'imprégner de la politique de l'entreprise sur la sécurité du travail, l'utilisation de l'équipement du travail, la tenue des réunions de sécurité et la pratique et la promotion de la sécurité au travail ;
- L'ensemble de règles forme **la norme de sécurité du travail** ;
- Quand cette norme de sécurité du travail est intériorisée par les employés, elle devient **une culture de sécurité du travail** ;
- Pour travailler, les employés doivent être **formés** pour avoir de la compétence afin de travailler en toute sécurité ;
- Avant d'effectuer une tâche, les employés doivent **s'arrêter et réfléchir**, pour observer et voir quels sont les risques afin d'envisager l'équipement approprié, décider de la démarche à suivre pour travailler en toute sécurité, et agir avec toute responsabilité ;

- Quand les employés sont formés en sécurité du travail et observent le programme de s'arrêter et réfléchir, ils respectent les règles du travail, la norme du travail et intériorisent la culture de la sécurité du travail, et par conséquent ils deviennent **réactifs** face à cette culture de la sécurité du travail.

## Conclusion

Nous voici arrivé au terme notre recherche scientifique. Vu l'immense du problème qui a fait de cette étude, nous ne prétendons avoir touché tous les aspects de la culture de la sécurité au travail.

Notre étude a porté sur la réactivité des employés face à la culture de la sécurité au travail à MMG/Kinsevere.

Notre préoccupation était évaluer l'efficacité des mesures de préventions des accidents du travail en identifiant les règles et valeurs qui constituent la culture de la sécurité à MMG/Kinsevere, et analyser la réactivité des employés de l'entreprise de MMG/Kinsevere face à la culture de la sécurité du travail dans l'exercice de leur travail.

Nous sommes partis des hypothèses selon lesquelles :

- 1) les règles et valeurs qui constituent la culture de la sécurité du travail à MMG/Kinsevere, se fonderaient sur l'intériorisation des informations et pratiques de sécurité notamment : l'acronyme (s'arrêter et réfléchir), la sensibilisation des employés pour la prise de conscience au travail, la formation professionnelle pour la mise à niveau des compétences des employés et l'analyse de dangers de travail.
- 2) les employés de l'entreprise MMG/Kinsevere réagiraient négativement face aux normes de sécurité du travail et les traiteraient de contraignant, car:
  - En travaillant, ils seraient contrôlés régulièrement dans les ateliers pour vérifier s'ils respectent les normes de sécurité au travail;
  - Ce qui fait qu'ils craindraient d'être sanctionnés au cas où s'ils ne respectaient pas les normes de sécurité au travail.

Nos objectifs étaient décelés les règles et valeurs de la culture de sécurité du travail à MMG/Kinsevere et à décrire la réactivité des employés à l'égard de la culture de la sécurité du travail,

Pour vérifier les hypothèses et les objectifs, nous avons recouru à la méthode d'enquête, appuyée par l'interview, le questionnaire, l'analyse de contenu et de la technique documentaire comme instrument de travail.

Après notre investigation, il convient d'affirmer ce qui suit :

- les règles et valeurs qui constituent la culture de la sécurité sont les suivantes :



- S'arrêter et réfléchir ;
- Etre un champion dans les principes de prévention contre les accidents de travail ;
- S'assurer toujours que les travailleurs sont aptes pour travailler ;
- Arrêter les comportements dangereux pour les travailleurs, la communauté et l'environnement ;
- Le travailleur doit assurer sa propre sécurité ;
- Utiliser toujours l'équipement de protection approprié ;
- Commencer toutes les réunions avec les questions de sécurité ;
- Etre conscient des procédures d'urgence sanitaires et sécuritaires dans le milieu de travail ;
- S'assurer d'avoir le permis, certificat de compétence et autorisation nécessaires pour faire le travail en toute sécurité.
- les employés face à la culture de la sécurité du travail de MMG/Kinsevere sont réactifs à 71,42% grâce à l'intériorisation des éléments constitutifs de la culture de la sécurité du travail grâce à la formation régulière en santé et sécurité du travail et l'acronyme s'arrêter et réfléchir. Par contre, certains employés affichent le non réactivité à 33,33% par le fait qu'ils illustrent dans le raccourci au travail et ils attachent leur protection au travail à des croyances.

Eu égard aux résultats, notre hypothèse première hypothèse est affirmée intégralement, tandis que la deuxième l'est à 71,42%. Nous ne pouvons clore ce travail sans penser aux chercheurs ultérieurs dans le domaine de la sécurité du travail, ainsi nous leurs prions d'aborder les aspects de la motivation au travail dans la culture de la sécurité du travail, et les aspects de la psychopathologie de la culture de la sécurité du travail. Toute œuvre humaine est perfectible y compris cette étude, ainsi nous demandons aux chercheurs ultérieurs d'approfondir les aspects que nous n'avons pas pu développer dans cette étude.

**Conflit d'intérêts :** Les auteurs n'ont signalé aucun conflit d'intérêts.

**Disponibilité des données :** Toutes les données sont incluses dans le contenu de l'article.

**Déclaration de financement :** Les auteurs n'ont obtenu aucun financement pour cette recherche.

#### **References:**

1. Adler, P. S. (1999), *Building better bureaucracies. Academy of Management Executive, Disponible à l'URL*

2. Andersson, R. et Lagerlöf, E. (1983), «*Accident data in the new Swedish information system on occupational injuries*», *Ergonomics*, vol. 26.
3. Anes (l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail), (2016) : *Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit, Maisons-Alfort*.
4. Baker, J. A, Leveson, N, Bowman, F., Priest, S., Erwin, G., Rosenthal, I., Gorton, S., Tebo, P., Hendershot, D., Wiegmann, D., et Wilson, L. D. (2007), *the report of the B.P. US revneries independent safety review panel. Rapport technique. Disponible à l'URL*
5. Bernaud, J.L et Lémoine, C.(2007), *traité de psychologie du travail et des organisations, Dunod, Paris*
6. Boulay, J, et Chanut,O. (2010), *les réseaux de franchise, La Découverte, Paris*.
7. Cazamian, P., Hubault, F., et Noulin, M. (1996), *traité d'ergonomie. Octarès, Toulouse, France*.
8. Catilina P et Roure-Mariotti MC (2002) : *Médecine et risque au travail. Masson, Paris*.
9. Campenhoudt.L.V et Quivy R. (2011) : *Manuel de recherche en sciences sociales, Dunod, Paris*.
10. Clarke, S. (1999), *perceptions of organizational safety: Implications for the development of safety culture. Journal of International Behavior*.
11. Christopher, M. (2010, *logistics and Supply Chain Management, 4ème edition, Financial Times Prentice Hall, Londres*.
12. Crozier, M. et Friedberg, E. (1977) :*L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective. Seuil, Paris*.
13. Combessie J.C (2007), *laméthode en sociologie, la découverte, Paris*
14. Cooper, M. D. (2000), *towards a Model of Safety Culture. Safety Science*.
15. Clot, Y. (1995), *le travail sans l'homme? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie. La Découverte, Paris*.
16. Durand, T. (2006), « *L'alchimiede la compétence* », *Revue française de gestion, 1, n°160*.
17. Dejoy, D. (2005), *Behavior change versus culture change: Divergent approaches to managing workplace safety. Safety Science*.
18. Dejoy, D. M., Gershon, R. R. M., Schaffer, B. S. (2004), *Safety climate: Assessing management and organizational influences on safety. Professional Safety*.
19. Daniellou,F., Boissieres, I, et Marcel Simard, M.(2010), *les facteurs humains et organisationnels de la sécurité industrielle.Quebec,Canada*.

20. Guarnieri, F., Cambon, J., et Boissières, I. (2008), *de l'erreur humaine à la défaillance organisationnelle : essai de mise en perspective historique. Revue de l'Électricité et de l'Électronique.*
21. Guimond S. (2010), *psychologie sociale : perspective multiculturelle, Mardaga, Paris.*
22. Gustave et Nicolas Fischer (2011) : *Psychologie sociale de l'environnement, Dunod, Paris.*
23. Guillot-Soulez.C(2009), *la gestion des ressources humaines, lextenson, paris*
24. Ghazlane Fleury-Bahi,(2010), *la psychologie et environnement, Bruxelles,Boeck,1<sup>o</sup>édition .*
25. Guillevic. C. (2011), *psychologie du travail : comprendre et analyser le comportement de l'homme au travail : théories et applications, France.*
26. Hopkins, A. (2005): *Safety, Culture and Risk : The Organisational Causes of Disasters. CCH, Australie.*
27. Hollnagel, E., Woods, D., et Leveson, N. (2006):*Resilience Engineering : Concepts and Precepts. AshgatePublishing Ltd, Aldershot, UK. ISBN 9780754646419.*
28. Johnson, S. E. (2007): *The predictive validity of safety climate. Journal of SafetyResearch.*
29. Lahire.B(2007) : *l'esprit sociologique, la découverte/Poche, Paris*
30. Levy-leboyer, Huteau.M, Louche.C et Rolland.JP (2003) : *la psychologie du travail, Edition d'Organisation,1, rue Thénard, paris.*
31. Liker, J. (2006) : *Le Modèle Toyota. Pearson Education France, Paris.*
32. O'Toole, M. (2002):*The relationship between employees' perceptions of safety and organizational culture. Journal of Safety Research, 33.*
33. Parker, D., Lawrie, M., Hudson, P. (2006):*A framework for understanding the development of organizational safety culture. Safety Science*
34. Paillé.P et Mucchielli.A (2008) : *l'analyse qualitative en sciences humaines et sociales, Armand Colin, Paris*
35. Perin, C. (2006): *Shouldering Risks : The Culture of Control in the Nuclear Power Industry. Princeton University Press, Princeton.*
36. Perron,J. Ed(1997) : *Présentation d'ensemble du projet d'étude et valeurs de travail des lycéens et des adultes. L'Orientation Scolaireet Professionnelles.*
37. Reason, J. (2000):*Safety paradoxes and safety culture. Journal of Injury Control and Safety Promotion.*
38. Saari, J., (1992): *«Successful implementation of occupational health and safety programs in manufacturing for the 1990.*

39. Savarèse, E. (2006) : *Méthodes des sciences sociales, Ellipses Edition Marketing, Paris.*
40. Sanchez, R., A. Heene, et H. Thomas (1996): *Towards the theory and practice of competence based competition, in R. Sanchez, A. Heene, et H. Thomas (éds), Dynamics of competencebasedcompetition: theory and practice in the new strategic management, John Wiley & Sons, New York (NY).*
41. Simard, M. (1998) : *La culture de sécurité et sa gestion dans Encyclopédie de sécurité et de santé au travail. BIT, Genève.*