

## 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'Education de l'Université de Lubumbashi (UNILU)

[Doi:10.19044/esj.2024.v20n28p186](https://doi.org/10.19044/esj.2024.v20n28p186)

Submitted: 05 August 2024

Accepted: 08 October 2024

Published: 31 October 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*. European Scientific Journal, ESJ, 20 (28), 186. <https://doi.org/10.19044/esj.2024.v20n28p186>

### Résumé

Cet article vise à analyser la réactivité des employés face à la culture de la sécurité au travail. Elle a été réalisée dans les ateliers de l'entreprise MMG/Kinsecere,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-deux. Les résultats montrent que les employés de l'entreprise susmentionnée manifestent de la réactivité face à la culture de sécurité grâce à l'intériorisation dans leurs pratiques 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 organisées chaque jour dans les différents ateliers. C'est pourquoi dans une entreprise, il ne suffit pas seulement de mettre en place une politique de sécurité au travail. Mais il convient de se rassurer que cette politique soit intégrée dans la conduite des employés au travail.

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

## **Employee Responsiveness to the Work 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**

This article aims to analyze the responsiveness of employees to the workplace safety culture. It was carried out in the workshops of the company MMG/Kinsevere, DRC, during the period from 2015 to 2021. The survey method and the descriptive method were used with the documentary and questionnaire techniques. Data processing was performed by content analysis and chi-square statistical testing. The results show that the employees of the above-mentioned company demonstrate responsiveness to the safety culture thanks to the internalization in their practices of the rules and values of the safety culture shared within the company, which is facilitated by the series of training and safety meetings organized every day in the different workshops. This is why in a company, it is not enough to simply implement an occupational safety policy. However, it is important to be sure that this policy is integrated into the conduct of employees at work.

---

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

### **Introduction**

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.

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 le savoir-faire, les attitudes et le savoir-être ».

Dans le cadre de cette étude, la réactivité est considérée comme la capacité ou les aptitudes qu'ont les employés de MMG/Kinsevere pour s'adapter à la culture de sécurité au travail. Cette adaptation doit se mesurer par rapport au temps.

OIT (2021), l'expression «au travail » renvoie à ce qui a trait à la vie professionnelle. La «sécurité» est le fait d'être à l'abri de toute souffrance, blessure ou perte.

Dans le secteur industriel, la culture de sécurité est essentielle pour prévenir les accidents et protéger les travailleurs. Elle repose sur des valeurs, des attitudes et des comportements partagés par tous les acteurs de l'organisation. Elle implique aussi une collaboration entre les différents départements et une communication efficace sur les informations essentielles pour la sécurité. <https://www.fullmark.fr/fr/news-43-ameliorer-la-culture-securite-en-entreprise.html>

Selon BST (2021), la culture de sécurité a une incidence marquée sur les gestes posés par les employés et la direction sur le plan de sécurité et, conséquemment, sur le niveau global de sécurité au sein d'une organisation. Toutefois, on néglige souvent l'importance de la culture de sécurité, comme il ne s'agit pas d'un concept tangible. Le concept de culture de sécurité est ressorti après l'accident de Tchernobyl, en 1986.

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 peut aboutir 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 dans 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, Boissières.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, enquêté, 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 de 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 d'accidents grâce à l'appropriation des éléments de la culture de sécurité du travail. Raison pour laquelle en allant à MMG/Kinsevere, nous avons voulu voir comment la sécurité du travail est organisée.

#### **e. Les leviers pour renforcer la culture de la sécurité**

Pour agir de façon pérenne sur la culture sécurité et réduire les accidents de travail de façon continue sur le long terme, il est nécessaire de mettre en place un programme structuré qui comprendra différents axes de travail :

- Sensibilisation des travailleurs : c'est un axe essentiel. « Sensibiliser », c'est bien plus que « communiquer ». Cela nécessite réellement de convaincre et d'inciter à changer d'attitude et de comportement. Des politiques doivent être élaborées pour encourager les employés à effectuer correctement leurs tâches et à ne pas suivre de mauvaises pratiques. La communication et la coopération entre les personnes doivent être encouragées, ce qui implique qu'il vaut mieux signaler les

problèmes et les incidents plutôt que de les cacher. On sait qu'une erreur détectée rapidement peut faire gagner beaucoup de temps et d'argent à l'entreprise.

- Implication de la direction : la promotion d'une culture de sécurité forte nécessite la participation, l'engagement et le support de la direction de l'entreprise. Le top management doit montrer l'exemple en matière de prévention et de bonnes pratiques. La Direction doit mettre en place et soutenir personnellement un système de valorisation des bons comportements et de recadrage des négligences. C'est ce que l'on appelle une « culture juste ».
- Formation : la meilleure façon de s'assurer que les activités sont menées correctement et en toute sécurité sera de dispenser une formation de top niveau à tous les employés. Pour un impact maximal, convient d'adapter le contenu (le fond et la forme) à chaque niveau hiérarchique. Les salariés (ainsi que les intérimaires et sous-traitants) doivent tout d'abord être compétents, mais ils doivent aussi sentir qu'ils ont des responsabilités et être sensibilisés aux conséquences de leurs actions sur le terrain. <https://www.fullmark.fr/fr/news-43-ameliorer-la-culture-securite-en-entreprise.html>

Pour savoir exactement à quel niveau de culture de sécurité se trouve votre entreprise (et même les différentes unités composant l'entreprise), il faut réaliser un diagnostic de culture Sécurité.

En ce qui concerne 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. Parallèlement avec Cliff.D, (2012), qui 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 ne doivent pas être gérées. KouabenanD.R. (2008), ajoute 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 de 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.

La particularité de cette étude est que les études recensées n'ont pas abordé l'aspect de la réactivité des employés.

Chaque année, dans le monde, 2,78 millions de travailleurs meurent d'accidents du travail et de maladies professionnelles et 374 millions sont victimes d'accidents du travail non mortels. Autrement dit, plus d'un million de travailleurs sont blessés au travail chaque jour. Qui plus est, ces chiffres impressionnants traduisent seulement les blessures et les maladies qui se produisent sur les lieux de travail officiels et enregistrés ; l'ampleur réelle du problème est encore plus dramatique. OIT (2013). Raison pour laquelle chaque entreprise doit faire de la sécurité au travail sa priorité.

La réalisation de cette recherche résulte du constat fait à l'entreprise MMG/Kinsevere, où il est déclaré dans la politique de sécurité au travail ce qui suit : *pour la sécurité au travail, 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)*. Cette déclaration est accompagnée pour les mentions suivantes :

- 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. Toutes ces pratiques sont s'arriment à la norme australienne 4801, qui place



l'homme au centre de la politique de la sécurité au travail dans une entreprise.

Ce constat nous a permis de nous poser trois questions :

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

La théorie de Bournois souligne que la culture de sécurité au travail englobe les valeurs, les croyances, les postulats, les attitudes et les normes communes de ceux qui travaillent dans une même organisation. A l'instar de la théorie X de (Mc Gregor 1960) qui 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 notamment en sécurité au travail, nous pensons que :

- Les employés de l'entreprise MMG/Kinsevere partageraient les valeurs de sécurité positives qui réduisent la fréquence et la gravité des accidents au 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 face à la culture de sécurité au travail et la traiterait de contraignant, car :
  - en travaillant, ils seraient contrôlés régulièrement dans les ateliers pour vérifier s'ils respectaient les normes de sécurité au travail ;
  - ils développeraient une crainte d'être sanctionnés au cas où ils ne respecteraient pas les normes de sécurité au 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. Cette étude a été réalisée à l'entreprise MMG/Kinsevere, RDC, durant la période allant de

2015 à 2021. La population était constituée de 242 employés répartis, selon le détail dans le tableau ci-dessous.

**Tableau : Relatif à la population de la recherche**

Catégories	III-1	III-2	III-3	IV-1	IV-2	IV-3	Total
<b>Ateliers</b>							
<b>Electricité</b>	12	11	15				38
<b>Peinture</b>	5	4					9
<b>Labo métallurgie</b>	1	4					5
<b>Chaudronnerie</b>	10	5					15
<b>Mécanique et de montage</b>	16	12	3	1			32
<b>Garage</b>	12		9	4			25
<b>D'Electrolyse</b>	12	4	8	4			28
<b>D'Exploitation</b>	5	10					15
<b>Civils</b>	8	6					14
<b>D'Infrastructure</b>	8						8
<b>Mines</b>	20	11	18		4		53
<b>Total</b>	109	66	61	9	4		242

A ce niveau, il sied d'extraire un échantillon de cette population. Dans cette étude, nous avons recouru à l'échantillonnage aléatoire, parce que tous les enquêtés sont tirés dans les ateliers et départements au hasard, où tout le monde a eu la chance d'être choisi. Le nombre des enquêtés variait selon la disponibilité de ces derniers. Ceci traduit la représentativité de notre échantillon.

**Tableau : relatif à l'échantillon**

Catégories	III-1	III-2	III-3	IV-1	IV-2	IV-3	Total
<b>Ateliers</b>							
<b>Electricité</b>	5	5	5				15
<b>Peinture</b>	3	2					5
<b>Labo métallurgie</b>	1	2					3
<b>Chaudronnerie</b>	5	2					7
<b>Mécanique et de montage</b>	7	5	2	1			15
<b>Garage</b>	6		4	3			13
<b>D'Electrolyse</b>	4	2	4	2			12
<b>D'Exploitation</b>	2	4					6
<b>Civils</b>	5	4					9
<b>D'Infrastructure</b>	3						3
<b>Mines</b>	11	6	4				20
<b>Total</b>	109	66	61	9	4		105

Il ressort de ce tableau que la taille de notre échantillon était 105.

## **Outils utilisés**

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

Lavarde.A.M (2008, pp.146-147) définit la méthode d'enquête comme une procédure de recherche caractérisée par les techniques diversifiées quant à la collecte des données : questionnaire, entretien, etc. C'est aussi une procédure de choix quand le psychologue chercheur veut mettre en œuvre un dispositif de recherche dont l'objet porte sur des phénomènes psychosociaux naturels (rumeur, violence, intégration sociale, pratiques urbaines, interactions sociales, opinions, attitudes, etc.). Elle se caractérise par les éléments suivants :

- Elle est toujours réalisée sur le terrain (in situ) ;
- le phénomène étudié se produit naturellement sans qu'il ne soit contrôlé (manipulé) comme dans la démarche expérimentale. C'est justement le rôle qu'a joué cette méthode dans notre recherche scientifique.

La méthode descriptive nous a permis de décrire les faits relatifs à la réactivité des employés face à la culture de la sécurité au travail à MMG/Kinsevere, car, « assurer la pertinence d'une méthode, c'est l'ajuster aux questions posées et aux informations accessibles » ( Combessie J-c,2007, p.9).

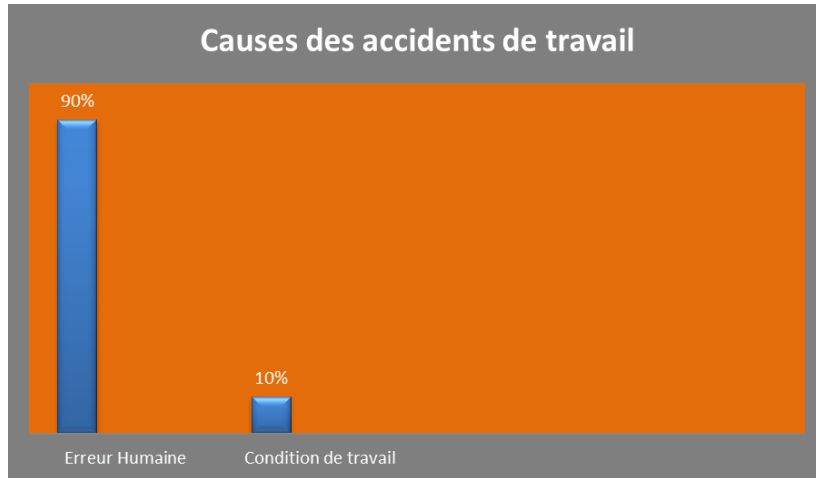
Pour ce qui est des techniques, nous avons utilisé la technique documentaire et la technique de questionnaire. S'agissant des techniques de traitement des données, nous avons recouru à l'analyse du contenu et au test statistique Chi-deux.

## **Présentation et analyse des données**

### ***Les accidents de travail***

Nous avons analysé les statistiques des accidents de travail qui vont de 2014 à 2021, pour obtenir les informations sur les causes des accidents et les mesures de sécurité utilisées.

Nous présentons ces informations dans le graphique ci-dessous.



**Graphique N°1 : Cause des accidents**

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 2021, 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%. À 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%.

C'est pourquoi l'entreprise MMG/Kinsevere investit beaucoup des moyens (financiers et matériels) pour la formation de son personnel.

### **Les éléments constitutifs de la culture de la sécurité du travail**

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 à 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></ul>

- Utiliser toujours l'équipement de protection approprié à la tâche que les agents effectuent ;
- Commencer toutes les réunions avec les questions de sécurité ;
- Être 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.

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 ;
- Écouter d'abord les autres et reconnaître leur point de vue ;
- Chercher à comprendre et à apprécier les différences culturelles ;
- Impliquer les parties prenantes (intervenant) en comprenant leurs besoins, développer et maintenir des relations productives ;
- Être prêt à recevoir aussi bien les bonnes que les mauvaises nouvelles ;
- Être 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**

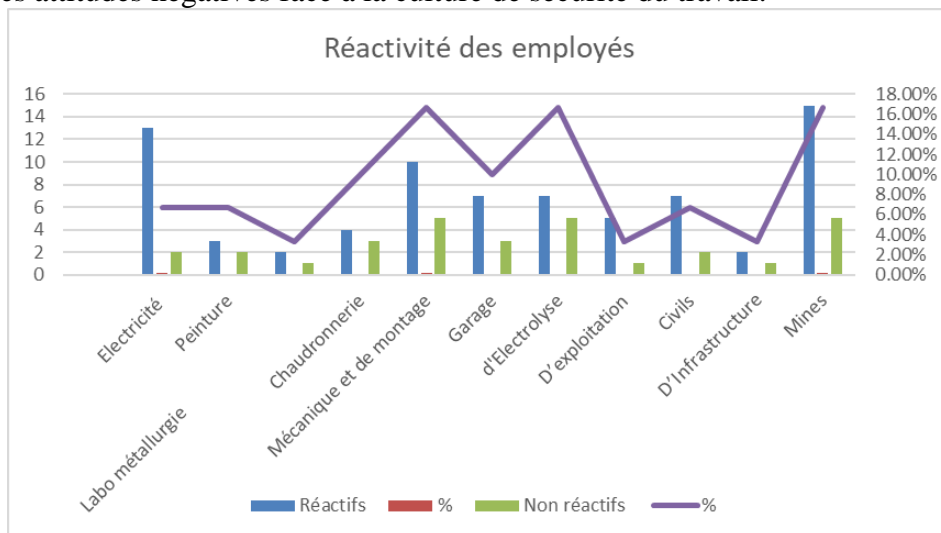
**Tableau :** Réactivité des employés face à la culture de la sécurité du travail

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 égale 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 considérés comme des attitudes négatives face à la culture de sécurité du travail.



En analysant les données de ce tableau, nous avons trouvé que la valeur de la moyenne générale des enquêtés réactifs à la culture de sécurité au travail est de 6,81 avec l'écart-type de 4,12, et celle des enquêtés non-réactifs est de 2,72 avec l'écart-type de 1,54. Cela nous indique que les enquêtés réactifs sont plus étalés que les non réactifs.

### Les 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.

Les résultats de notre recherche montrent que 90% des accidents de travail à MMG/Kinsevere relèvent des erreurs humaines. C'est pourquoi l'entreprise investit énormément de l'homme.

## **En ce qui concerne les règles et valeurs (éléments) de la culture de la sécurité de MMG/Kinsevere**

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.
- **Être 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 à 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. Ensuite, 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 déposée 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 la 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, ainsi que dans l'intériorisation de toutes les mesures de sécurité au travail.

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.

**Tableau : d'analyse Swot**

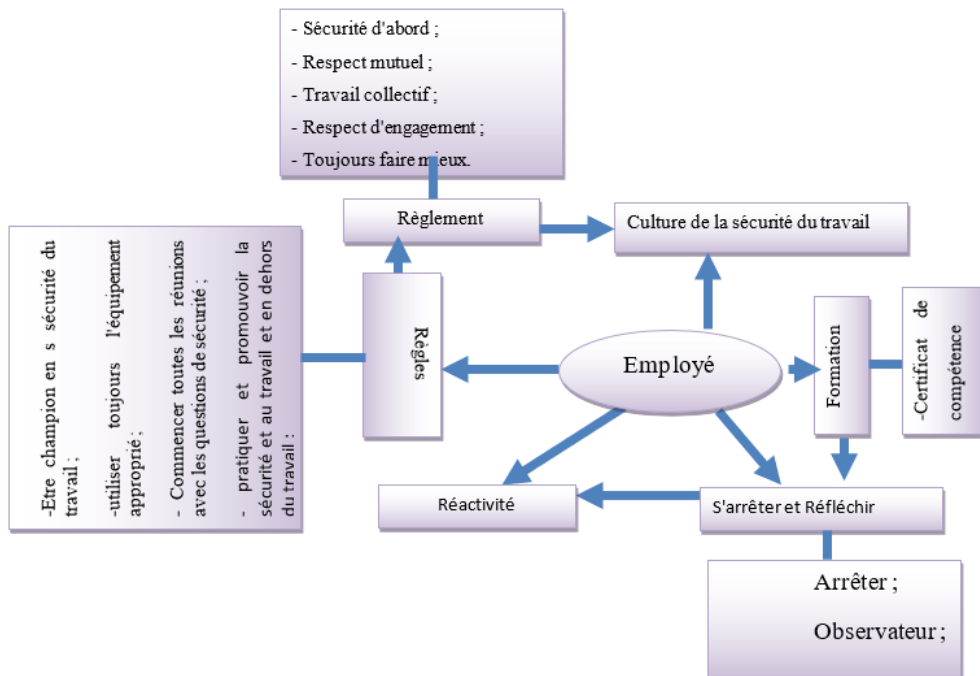
<b>Atouts de MMG/Kinsevere (Forces)</b>	<b>Faiblesses</b>
L'entreprise MMG/Kinsevere présente des forces en ce qui concerne la promotion des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sécurité d'abord : l'importance accordée à la sécurité de l'homme du travail ;</li> <li>- Respect mutuel : l'égalité raciale et considération de la dignité humaine ;</li> <li>- Travail collectif : les employés doivent agir toujours de manière à contribuer à la réussite de l'entreprise (<b>Actions</b>) ;</li> <li>- Respect d'engagement : l'entreprise jure sur le respect de ses engagements et agit toujours en accord avec ses valeurs avec ses valeurs (<b>Intégrité</b>) ;</li> <li>- Toujours faire mieux : L'entreprise réalise ses objectifs à travers la planification et l'innovation (<b>Résultats</b>) ;</li> <li>- l'organisation régulière de la <b>formation</b> en santé et sécurité du travail.</li> </ul>	Toutefois, l'entreprise accuse des faiblesses en ce qui concerne : <ul style="list-style-type: none"> <li>- La répression de comportement de raccourcis au travail ;</li> <li>- La paie de la prime quand l'entreprise réalise 180 jours sans enregistrer l'accident de travail ;</li> <li>- L'intolérance de duplicité de langage.</li> </ul>



Opportunités	Menaces
<p>L'entreprise présente des opportunités en ce qui concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La protection des employés même à leurs domiciles, c'est-à-dire quand un agent est attaqué par les voleurs la nuit chez à la maison, il peut faire appel à l'entreprise, et celle-ci l'assiste en faisant intervenir la police d'urgence ;</li> <li>- Le voyage dans tous les pays du monde pour la formation professionnelle selon le besoin de l'entreprise ;</li> <li>- L'apprentissage de la langue anglaise sur le site ;</li> <li>- Rendre tout travailleur un bon chauffeur, en le formant sur le site ;</li> <li>- Rendre les employés disciplinés.</li> </ul>	<p>L'entreprise MMG/Kinsevere court les risques de basculer vers les problèmes de sécurité du travail, si elle n'améliore les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Considérer le raccourcis et la croyance aux pratiques ancestrales au travail comme des attitudes négatives face à la culture de la sécurité du travail qu'il faut changer;</li> <li>- Arrêter de primer les employés lors qu'ils réalisent 180 jours sans enregistrer l'accident de travail. Car les employés peuvent commencer à dissimiler les cas d'accidents pour avoir la prime ;</li> <li>- Le refus strict de blâmer les employés au travail ;</li> <li>- La liberté des employés à demander rendre à la maison quand ils ne se sentent bien pour travailler.</li> </ul>

Source : nous-mêmes

### Notre modèle contributif de la réactivité des employés face à la culture de la sécurité du travail



Source : l'auteur

Ce schéma montre comment les employés peuvent devenir 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

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

Les objectifs étaient de décrire les éléments constitutifs 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.

Pour atteindre ces objectifs, nous avons recouru aux méthodes d'enquête et descriptive, appuyées par les techniques documentaire, le questionnaire, l'analyse de contenu et de la technique.

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 ;
  - Être un champion dans les principes de prévention contre les accidents de travail ;
  - S'assurer toujours que les travailleurs sont aptes à 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 ;
- Être 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 la 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.

Ces résultats confirment intégralement notre première hypothèse, tandis qu'ils confirment à 71,42% la deuxième hypothèse. Cette recherche a révélé l'importance de faire de la sécurité au travail une culture, grâce à l'intériorisation de ses pratiques par les employés. Il est important de développer la culture de sécurité, car elle permet de maîtriser les risques les plus importants liés à l'activité d'une organisation. La culture de sécurité ne se décrète pas, mais se construit et s'éprouve au quotidien dans les discours et les actes.

**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. 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.*
2. 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), *le rapport du comité indépendant d'examen de la sécurité de B.P. US revnies. Rapport technique. Disponible à l'URL*
3. Bernaud, J.L et Lémoine, C.(2007). *Traité de psychologie du travail et des organisations*, Dunod, Paris.

4. Boulay, J, et Chanut,O. (2010). *Les réseaux de franchise*. La Découverte, Paris.
5. Bureau de la sécurité des transports du Canada, (2021). *Enoncé de politique sur la culture de sécurité*. Canada.
6. Cazamian, P., Hubault, F., et Noulin, M. (1996). *Traité d'ergonomie*. Octarès, Toulouse, France.
7. Catilina P et Roure-Mariotti MC (2002). *Médecine et risque au travail*. Masson, Paris.
8. Clarke, S. (1999). *Perceptions de la sécurité organisationnelle : implications pour le développement de la culture de sécurité*. *Journal du comportement international*.
9. Crozier, M. et Friedberg, E. (1977) : *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*. Seuil, Paris.
10. Cooper, M. D. (2000), *Vers un modèle de culture de sécurité*. *Science de la sécurité*.
11. Durand, T. (2006), « *L'alchimie de la compétence* », *Revue française de gestion*, 1, n°160.
12. Dejoy, D. (2005), *Changement de comportement versus changement de culture : approches divergentes de la gestion de la sécurité au travail*. *Science de la sécurité*.
13. Daniellou, F., Boissières, I, et Marcel Simard, M.(2010), *les facteurs humains et organisationnels de la sécurité industrielle*. Québec, Canada.
14. Fullmark,(2024).<https://www.fullmark.fr/fr/news-43-ameliorer-la-culture-securite-en-entreprise.html> 18/09/2024
15. Gillet-Goinard,F.& Monar,C.,(2019). *La boîte à outils. Santé-sécurité et environnement*.3éd Dunod,Paris, France.
16. 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*.
17. Guimond S. (2010). *Psychologie sociale : perspective multiculturelle*. Mardaga, Paris.
18. Gustave et Nicolas Fischer (2011). *Psychologie sociale de l'environnement*, Dunod, Paris.
19. Guillot-Soulez.C(2009), *la gestion des ressources humaines, l'extenson*, Paris
20. Ghozlane Fleury-Bahi,(2010), *la psychologie et environnement, Bruxelles,Boeck,1°édition*
21. Guillevic. C. (2011), *psychologie du travail : comprendre et analyser le comportement de l'homme au travail : théories et applications*, France.

22. OIT (2021). *Améliorer la sécurité et la santé au travail dans les petites et moyennes entreprises. Manuel Du Participant*. Copyright ©. Première édition 2021
23. OIT (2013). *Manuel de formation sur l'évaluation et la gestion des risques au travail pour les petites et moyennes entreprises*. Genève, Suisse.
24. O'Toole, M. (2002) : *La relation entre les perceptions des employés à l'égard de la sécurité et la culture organisationnelle*. *Journal de recherche sur la sécurité*, 33.
25. Parker, D., Lawrie, M., Hudson, P. (2006) : *Un cadre pour comprendre le développement de la culture de sécurité organisationnelle*. *Science de la sécurité*
26. Paillé.P et Mucchielli.A (2008) : *l'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Armand Colin, Paris
27. Perin, C. (2006). *Assumer les risques : la culture du contrôle dans l'industrie de l'énergie nucléaire*. Princeton University Press, Princeton.
28. Reason, J. (2000). *Paradoxes de la sécurité et culture de la sécurité*. *Journal de contrôle des blessures et de promotion de la sécurité*.
29. Saari, J., (1992). *Mise en œuvre réussie des programmes de santé et de sécurité au travail dans le secteur manufacturier pour les années 1990*.
30. Simard, M. (1998). *La culture de sécurité et sa gestion dans l'Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*. BIT, Genève.