ESI Preprints **Not Peer-reviewed**

Incidence de la santé psychologique sur la culture de sécurité au travail Etude menée à MMG/Kinsevere/RDC

Johnny Kasongo Bwanga
Professeur à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education de l'Université de Lubumbashi, RDC
Fidèle Mushid Kapend
Chef de travaux à l'Université de Kolwezi (UNIKOL)

Doi: 10.19044/esipreprint.7.2025.p483

Approved: 15 July 2025
Posted: 17 July 2025

Copyright 2025 Author(s)
Under Creative Commons CC-BY 4.0
OPEN ACCESS

Cite As:
Kasongo Bwanga, J. & Kapend, F.M. (2025). *Incidence de la santé psychologique sur la culture de sécurité au travail Etude menée à MMG/Kinsevere/RDC.* ESI Preprints.
https://doi.org/10.19044/esipreprint.7.2025.p483

Résumé

Cette étude examine la relation entre la santé psychologique et la sécurité au travail chez les employés de l'entreprise Mining Mineral General/Kinsevere en République démocratique du Congo(2022–2024). Elle se base sur des données recueillies sur 55 employés des ateliers de MMG/Kinsevere par l'entremise de la méthode d'enquête psychosociale et de technique du questionnaire. Les données ont été analysées grâce au test du chi carré pour déterminer l'indépendance. Les résultats de cette recherche suggèrent que, l'estime de soi ou la valorisation de soi, l'épanouissement, l'équilibre de vie de niveau de stress sont les facteurs de la santé psychologique les plus importants qui corrèlent avec les règles de la sécurité au travail. Ces résultats s'expliquent par le fait que l'entreprise a fait de la sécurité au travail une priorité zéro, en soulignant « qu'une aucune tâche n'est si importante plus que la sécurité au travail, d'où il faut toujours réfléchir avant d'agir », à cela s'ajoutent l'égalité raciale, le respect de la dignité humaines et la liberté de la parole au travail.

Mots clés : Santé psychologique et culture de sécurité au travail

Impact of Psychological Health on Workplace Safety CultureStudy conducted at MMG/Kinsevere/DRC

Johnny Kasongo Bwanga
Professor at the Faculty of Psychology and Educational Sciences,
University of Lubumbashi, DRC
Fidèle Mushid Kapend
Study Supervisor at the University of Kolwezi (UNIKOL)

Abstract

This study examines the relationship between psychological health and occupational safety among employees of the Mining Mineral General/Kinsevere company in the Democratic Republic of Congo (2022–2024). It is based on data collected from 55 employees of MMG/Kinsevere workshops using the psychosocial survey method and questionnaire technique. The data were analyzed using the chi-square test to determine independence. The results of this research suggest that self-esteem or self-worth, fulfillment, life balance and stress level are the most important psychological health factors that correlate with occupational safety rules. These results are explained by the fact that the company has made workplace safety a zero priority, emphasizing that "no task is more important than workplace safety, hence one must always think before acting", in addition to racial equality, respect for human dignity and freedom of speech at work.

Keywords: Psychological health and workplace safety culture

Introduction

Pourquoi traiter de l'incidence de la santé psychologique sur la culture de sécurité au travail dans une entreprise minière ? Autrement dit, quelle est incidence de la santé sur la culture de sécurité au travail ? De cette question découle la pertinence du thème de cet article. Les données collectées auprès des employés de l'entreprise Mining Mineral General (MMG)/Kinsevere, nous ont permis de répondre à cette question.

Aborder la santé psychologique et la culture de sécurité au travail requiert la définition de ces termes, afin de préciser le contexte et de cerner leurs principaux déterminants.

La santé psychologique et la culture de sécurité au travail

La question de la santé psychologique au travail dans les entreprises minières mérite l'attention des chercheurs. Dans ce sens que qu'elle

permettrait aux employés de bien assimiler et partager les règles politiques de sécurité au travail de leurs entreprises respectives.

Selon Roland Foucher ,(2004), la santé psychologique fait référence, d'une part, aux possibilités qu'offrent le contexte organisationnel, les conditions de travail et les tâches dévolues à l'individu de se sentir valorisé, de s'épanouir, de mener une vie équilibrée, et d'avoir un niveau de stress qu'il est capable de gérer ; d'autre part, la santé psychologique fait référence à l'état de développement de l'individu par rapport aux indices que sont l'estime de soi ou la valorisation de soi, l'épanouissement, l'équilibre de vie de niveau de stress. Enfin, il faut prendre en compte la capacité d'adaptation de l'homme au travail et au milieu dans lequel celui-ci est réalisé.

Les risques dans le secteur minier

A la suite de Awa Ndiaye Niang, (2019), il sied de souligner que les entreprises du secteur minier ou l'activité d'extraction minière, à l'instar de MMG/Kinsevere, qu'elle soit une exploitation souterraine ou à ciel ouvert, comporte des risques qui peuvent causer des lésions professionnelles. Ledoux et ses collaborateurs (2015), dans Awa ndiaye, ont relaté certains risques inhérents au secteur minier. Ces auteurs, s'appuyant sur certains écrits, ont mentionné que ces risques pouvaient découler de l'environnement de travail propre aux types d'exploitation, à la nature des activités qui y sont réalisées et à la façon dont l'excavation souterraine est effectuée.

En effet, l'exploitation de gisements, en plus de poser des défis dont celui de la sécurité liée à la stabilité des excavations, est aussi un environnement souvent hostile aux travailleurs en raison de la présence de bruit, de poussières, vibrations, fumée d'échappement, chocs répétés, etc. De plus, la manœuvre d'équipements lourds et de camions surdimensionnés pour les activités d'excavation, de pelletage, de transports des minerais, etc. comporte des risques d'accidents et de maladies professionnelles associés au bruit, au manque de visibilité et à la vibration. De même, les activités de forages et de dynamitage comportent des risques d'explosions, et les travailleurs s'exposent à des niveaux vibratoires et sonores importants.

La présence de ces risques met en exergue l'impérieuse nécessité de mettre en place une politique de la sécurité au travail, dont les règles doivent être intégrées et partagées pour les employés, grâce la valorisation et à l'épanouissement de ces derniers au travail.

Etant donné que la culture de sécurité est l'ensemble des pratiques développées et appliquées par les principaux acteurs concernés pour maîtriser les risques sociotechniques de leur métier et la santé psychologique fait référence à l'état de développement de l'individu par rapport aux indices que sont l'estime de soi ou la valorisation de soi, l'épanouissement, l'équilibre de vie de niveau de stress.

Cette recherche comme nous l'avons souligné en préambule, s'interroge sur l'incidence de la santé psychologique sur la culture de sécurité au travail. Nous pensons que la santé psychologique aurait une incidence positive sur la culture de sécurité, grâce à l'estime de soi ou la valorisation de soi, à l'épanouissement et la confiance d'en soi, qui permettraient aux employés de l'entreprise MMG/Kinsevere de maitriser les modes opératoires et d'intérioriser et partager les règles de sécurité pour réduire l'occurrence des accidents de travail.

Revue de littérature

Selon ACE&CAOT,(2025), l'exposition à des risques au travail (par exemple, le harcèlement au travail) peut causer une blessure ou contribuer à un problème de santé, entraînant l'absentéisme (jours de congé du travail rémunéré), le présentéisme (réduction/perte de productivité pendant le travail) ou l'incapacité de travail (incapacité permanente partielle ou totale de travailler), qui ont tous un impact sur les travailleurs et travailleuses, l'employeur et l'économie. Pour favoriser la santé, la sécurité et le mieux-être des personnes employées, les employeurs sont bien placés pour créer une main-d'œuvre saine et prospère, notamment en soutenant la santé mentale des employés et en s'adaptant aux changements dans la nature du travail (par exemple, le travail à domicile) et de la main-d'œuvre. Pour CSMC,(2024),les milieux de travail sains et sécuritaires sur le plan psychologique peuvent aider à améliorer le bien-être des professionnels de la santé, réduire l'absentéisme et le roulement de personnel, hausser la productivité, consolider la réputation de l'organisation, accroître la satisfaction des clients, réduire les erreurs au travail et abaisser les coûts liés aux accidents de travail. L'institut National de Recherche et de Sécurité estime que le coût du stress professionnel représente entre 10 et 20 % des dépenses de la branche accidents du travail et maladies professionnelles soit entre 830 et 1656 millions d'euros par an en France, Béjean, H. Sultan-Taïeb et C.Trontin,(2004). Brundtland, (2000), estime que l'ampleur et le coût des problèmes de santé mentale en relation avec le travail, ces statistiques se présentent de la manière que voici :

1. cinq des causes les plus fréquentes d'incapacités au travail ont trait à la santé mentale ;
2. en Angleterre, les atteintes à la santé mentale font perdre chaque 80 million des jours de travail et elles engendrent des coûts de 1 à 2 milliards de livres ;
3. dans ce même pays, 15 à 30% des travailleurs seraient affectés par des problèmes de santé mentale au cours de leur vie professionnelle ;
4. aux Etats-Unis, la dépression, qui représente un des cinq problèmes de santé les plus fréquents, coûte de 20 à 40 milliards de dollars

américains, causant la perte de plus de 200 millions de jours de travail.

Hilton & Whiteford, (2010), ont trouvé que la détresse psychologique, qu'elle soit modérée ou sévère, augmente effectivement le risque d'un accident au travail. Friset-Brosseau,A., (2015), trouve qu'il existe une relation positive, quoique modérée, entre la participation des employés au processus de promotion de la santé au travail et le développement d'une culture de promotion de la santé au travail. A l'instar de ICSI (2017, p.12), qui stipule que : « toute entité organisationnelle » a une « culture de sécurité », au sens où les acteurs partagent certaines manières de faire et de penser qui, ont des conséquences sur la sécurité. Et la culture de sécurité reflète la place que la culture organisationnelle donne à la sécurité dans toutes les décisions, tous les services, tous les métiers, et à tous les niveaux hiérarchiques ».

Méthodologie

Milieu de recherche

Cette étude découle de l'enquête réalisée au sein de l'entreprise MMG/Kinsevere de 2022 à 2024, précisément dans les ateliers.

Outils utilisés

Pour produire les données, nous avons utilisé les outils suivants : la méthode d'enquête psychosociale accompagnée de la technique du questionnaire, sur un échantillon de 55 agents.

Résultats

Dans le premier temps, nous voulions vérifier l'existence des caractéristiques de la santé psychologique à MMG/Kinsevere.

Tableau 1 : Caractéristiques de la santé psychologique

Opinions / Caractéristiques de la Santé psychologique	**OUI**	**NON**	**Total**
l'estime de soi ou la valorisation de soi au travail	38	17	55
l'épanouissement des employés	40	15	55
l'égalité raciale	33	22	55
le management de confiance et de liberté d'expression	36	19	55

Il ressort de ce tableau ce qui suit :

- Pour l'estime de soi ou la valorisation de soi au travail, 38 agents disent qu'il existe à MM/Kinsevere la politique de valorisation de soi et 17 disent que cette politique n'existe pas. Le recours au test de khi-deux nous a donné la valeur calculée de 12,01 largement supérieure à la valeur tabulaire de 3,84, pour le degré de liberté égale 1 et au seuil de 0.05. Nous rejetons l'hypothèse nulle. Nous concluons que la majorité d'agents de MMG/Kinsevere trouvent qu'il existe au sein de leur entreprise la valorisation au travail.
- Pour l'épanouissement des employés, 40 participants ont approuvé l'existence de cette caractéristique dans leur entreprise, par contre 15 autres disent le contraire. En utilisant le test de khi-deux, nous trouvons que la valeur calculée est 9,84, supérieur à celle de la table équivalant à 3,84 avec le dl=1. Nous rejetons l'hypothèse nulle. En somme, la majorité des agents de MMG/Kinsevere sont d'avis que le travail contribue à leur épanouissement.
- En ce qui concerne l'égalité raciale, 33 agents attestent qu'il existe à MMG/Kinsevere et 22 autres n'attestent pas. Par conséquent, notre recours au test khi-deux montre que la valeur calculée est de 4,91 légèrement supérieure à celle de table qui est de 3,84, au seuil de 0.05 avec le dl=1. Nous rejetons l'hypothèse nulle. Et retenons qu'au sein de l'entreprise MMG/Kinsevere, il existe l'égalité raciale.
- Pour ce qui est le management de confiance et de liberté d'expression, 36 participants ont dit oui et 19 ont dit non. Après avoir appliqué le test khi-deux aux données, nous avons trouvé que la valeur calculée est de 8,64, supérieure à celle de table qui est de 3,84, au seuil de 0.05 avec le dl=1.Nous rejetons l'hypothèse nulle. Et affirmons qu'il existe au sein de MMG/Kinsevere le management de confiance et de liberté d'expression.

Après que nous ayons constaté que les caractéristiques de santé psychologique existent au sein de l'entreprise MMG/Kinsevere, nous voulions par ailleurs, vérifier si elles permettent aux employés de cette entreprise d'intérioriser les règles de sécurité et de les partager au travail.

Tableau 2 : Incidence de la santé psychologique sur la culture de sécurité au travail à MMG/Kinsevere

Réactions	**Fréquences**
Oui	31
Non	24
Total	55

Ce tableau nous montre que 31 agents ont affirmé que la santé psychologique leur permet d'intérioriser les règles de sécurité au travail et de les partager, 24 autres le contraire.

Le test khi-deux appliqué aux données du tableau donne une valeur calculée de 7,21 qui est supérieure à celle de la table équivalant à 3,84 au seuil de 0.05 avec le dl=1. Nous avons ainsi rejeté l'hypothèse nulle. A la lumière de ce qui précède, nous disons que la majorité d'agents des ateliers de l'entreprise MMG/Kinsevere affirme que la santé psychologique leur permet d'intérioriser les règles de sécurité au travail et de les partager.

Discussion des résultats

De prime à bord, les résultats de cet article ont fait ressortir que l'incidence de la santé psychologique sur la culture de sécurité à MMG/Kinsevere est positive, c'est-à-dire, la santé psychologique permet aux employés de cette entreprise minière d'intérioriser les règles de sécurité au travail et de les partager.

Nos résultats contredisent ceux de Goldberg et ses collaborateurs (1991), qui soutiennent que, si les employés perçoivent une menace quant à leur bien-être, ils seront plus enclins à participer aux programmes de sécurité au travail. Cependant, Laurence (2005), soutient que ce n'est pas la quantité des règles qui importe mais leur qualité ou leur mise en application. Cette qualité peut être assurée par l'implication des travailleurs dans l'établissement des procédures de travail sécuritaire et ainsi identifier et éliminer les dangers qui pourraient provoquer des accidents graves. Ainsi, l'implication des travailleurs dans la démarche de la sécurité au travail, passe par la façon dont estiment être considérés par l'employeur, par les collègues et de leur épanouissement. Selon Roland Foucher ,(2004), la santé psychologique fait référence, d'une part, aux possibilités qu'offrent le contexte organisationnel, les conditions de travail et les tâches dévolues à l'individu de se sentir valorisé, de s'épanouir, de mener une vie équilibrée, et d'avoir un niveau de stress qu'il est capable de gérer ; d'autre part, la santé psychologique fait référence à l'état de développement de l'individu par rapport aux indices que sont l'estime de soi ou la valorisation de soi, l'épanouissement, l'équilibre de vie de niveau de stress.

La valorisation et l'épanouissement des employés au travail sont les indices probants de la santé psychologique qui permettent à ces derniers d'intégrer et de partager dans leur conduite au travail les règles de sécurité au travail. A cet effet, CSMC,(2024), trouve que les milieux de travail sains et sécuritaires sur le plan psychologique peuvent aider à améliorer le bien-être des professionnels de la santé, réduire l'absentéisme et le roulement de personnel, hausser la productivité, consolider la réputation de l'organisation,

accroître la satisfaction des clients, réduire les erreurs au travail et abaisser les coûts liés aux accidents de travail.

Ainsi, nous encourageons la prise en compte de la dimension concernant la santé psychologique dans toute politique de sécurité de sécurité au travail.

Conclusion

Cette étude a examiné l'incidence de la santé psychologique sur la culture de sécurité au travail au sein de l'entreprise Mining Mineral General/Kinsevere en RDC, durant la période allant de 2022 à 2024. Elle découle des données recueillies par le questionnaire, que nous avons adressé aux agents dans les ateliers. Le traitement de ces données a été effectué grâce au test khi-deux de Karl Pearson. Les principaux résultats de cette recherche renseignent que, l'estime de soi ou la valorisation de soi, l'épanouissement, l'équilibre de vie de niveau de stress sont les indices de la santé psychologique qui permettent aux employés de l'entreprise MMG/Kinsevere d'intérioriser les règles de la sécurité au travail et de les partager.

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. ACE&CAOT(2025). *Document de pratique en ergothérapie : la santé et la sécurité au travail*.
2. Awa Ndiaye Niang, (2019), *les pratiques de prévention de la santé et de la sécurité du travail dans les mines d'or au Sénégal : cas de la minière teranga gold*
3. Béjean, H. Sultan-Taïeb et C.Trontin,(2004). *Conditions de travail et coût du stress : une évaluation économique*. Revue Française des Affaires Sociales.
4. Babin, M. (2011). *Santé et sécurité au travail* (Lamy). France: Lamy.
5. CSMC(commission de santé mentale du canada),(2024).*Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail : Des outils à portée de main.* https://commissionsantementale.ca ›
6. Goldberg, *et al.* (1991). Tbreat perception and the readiness to participate in safetyprograms. *Journal ofOrganizational Behavior, 12(2),* 109-122.

7. Hilton, M. F., & Whiteford, H. A. (2010). *Associations between psychological distress, workplace accidents, workplace failures and workplace successes. International Archives of Occupational and Environmental Health, 83(8), 923-933.*
8. Ledoux, É., Beaugrand, S., Jolly, C., Ouellet, S., & Fournier, P.-S. (2015), novembre). *Les conditions pour une intégration sécuritaire au métier : un regard sur le secteur minier québécois.* (Rapport-898) *IRSST. Récupéré de http: 'Www.irsst.qc.ca:media/documents, PublRSST R-898.pdf?v=2020- 09-30*
9. Mclean, K. N. (2012). Mental health and well-being in resident mine workers: Out of the fly-in fly-out box. *Australian Journal of Rural Health, 20*(3), 126-130.
10. *Pignault, J., & Magne, J. (2014). Gestion des risques et culture de sécurité: le facteur humain au bénefice de l'organisation. (*Dunod). Paris France.
11. Roland Foucher, (2004), *la santé psychologique au travail : une responsabilité partagée. Québec, Canada.*
12. Robbins, S., Decenzo, D., Coulter, M., & Ruling, C.-C. (2014). *Management: l'essentiel des concepts et pratiques* (9e éd.). Paris France: Pearson France.