

INCIDENT DES ACCIDENTS DE TRAVAIL SUR LE RENDEMENT DU PERSONNEL A LA S.N.E.L/LUBUMBASHI/R.D.C

[INCIDENT OF THE INDUSTRIAL ACCIDENTS ON THE PERFORMANCE OF THE STAFF WITH THE S.N.E.L/LUBUMBASHI/R.D.C]

Johnny KASONGO BWANGA

Assistant à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation, Université de Lubumbashi, RD Congo

Copyright © 2016 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the *Creative Commons Attribution License*, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT: This article aims at studying the difference between the efficiency on the staff of front and after the occupational accident, to determine the incidents of occupational accidents on the efficiency on the staff to the National Company of electrical energy in initials S.N.E.L / Lubumbashi RDC from 2010 till 2014, it based itself on the data collected on basis of the index form of evaluation of the occupational accidents of said undertaken.

The data processing was made thanks to the statistical test t of Student. The main results of this study of ground, show that generally speaking, the agents lower their efficiency having known an occupational accident, because the employees who knew occupational accidents, manage to give the best of themselves.

KEYWORDS: incident, Accident, Work, Performance, Blue-collar worker.

RESUME: Cet article vise à étudier la différence entre le rendement du personnel d'avant et après l'accident de travail, pour déterminer les incidents des accidents du travail sur le rendement du personnel à la Société National D'énergie Electrique en sigle S.N.E.L /Lubumbashi RDC de 2010 à 2014, il s'est basé sur les données recueillies sur base de la fiche d'évaluation des accidents de travail de la dite entreprise.

Le traitement de données a été effectué grâce au test statistique t de Student. Les principaux résultats de cette étude de terrain, montrent que d'une manière générale, les agents baissent leur rendement après avoir connu un accident du travail, car les employés qui ont connu les accidents de travail, n'arrivent à donner le meilleur d'eux-mêmes.

MOTS-CLEFS: Incident, Accident, Travail, Rendement, Ouvrier.

1 INTRODUCTION

Les accidents du travail causent souvent des préjudices aux travailleurs, à l'entreprise et aux familles, par le coût de la prise en charge.

Dans une entreprise, les accidents ne surgissent pas comme ça, comme le disent Pignault J. et Magne J. (2014, P.59), le processus d'évaluation vers l'accident se compose ainsi pour la plupart du temps de trois phases successives : la dégradation du système complexe et accoutumance des hommes à cette dégradation ; l'occurrence d'une défaillance technique, humaine ou informative, où les boules de rattrapage possibles sont soit neutralisées, soit non connues au moment où elles sont indispensables, soit inexistantes ; souvent l'homme tente une action désespérée pour attraper la situation lorsqu'elle est pertinente, on la qualifie d'exploit, tandis que lorsqu'elle est inefficace, voire lorsqu'elle aggrave la situation, on la qualifie « d'erreur humaine » et on lui impute l'intégralité de l'accident.

De nombreux travaux ont été réalisés par des chercheurs dans le domaine d'accidents du travail, ainsi, pour notre recherche, nous recourons à certaines études antérieures, signalées dans la partie suivante de notre travail.

1.1 ETAT DE LA QUESTION

L'étude de la Dares (2009) montre que les salariés de moins de 20 ans et ceux de 20 à 29 ans connaissent trois fois et deux fois plus d'accidents de travail que ceux de 50 à 59 ans. Ce phénomène peut s'expliquer par le manque d'expérience des jeunes travailleurs.

Tandis que dans celle de Février 2014, la Dares montre qu'il ya un rapprochement entre les données sur les AT enregistrés, ou des indicateurs statistiques sur les accidents du travail (AT) complémentaires de ceux produits par la Cnam-TS, ventilés selon certaines caractéristiques des salariés et de leurs emplois : secteur d'activité, sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle et taille de l'établissement employeur. Ces indicateurs permettent de repérer les caractéristiques qui accroissent le risque de subir un AT ou un AT grave (c'est-à-dire avec IPP).

Dans leur étude, Gyekye et Salminen (2006) affirment que le risque d'accident de travail est lié à deux facteurs principaux, à savoir les caractéristiques individuelles liées aux attitudes des travailleurs et des facteurs externes tels que les caractéristiques de l'environnement de travail. C'est pourquoi, il nous semble important de dissocier les déterminants en trois catégories, à savoir les caractéristiques propres aux salariés, les caractéristiques de l'entreprise dans laquelle ils travaillent et l'effet de la situation économique. C'est pourquoi nous menons notre recherche sur l'incident des accidents du travail sur le rendement des ouvriers, et considérons que le fait que la S.N.E.L/Lubumbashi fonctionne sans le service d'hygiène et sécurité au travail, ferait que même les agents travaillent sans penser aux mesures de sécurité, et avec ça l'entreprise ne peut être à l'abri des accidents du travail.

1.2 PROBLEMATIQUE

Dans le cas de la recherche d'explications causales, expliciter sa problématique revient à dépasser les faits que l'on observe directement pour construire mentalement les mécanismes qui sont censés les générer (en être la cause), dit Lavarde A.M. (2008, P.104).

La S.N.E.L/Lubumbashi est notre distributeur de l'énergie électrique dans notre milieu. Nous remarquons à chaque fois de la négligence de la part des ouvriers de cette entreprise, par rapport au port d'équipement de sécurité, alors que cette dernière présente beaucoup de risques, notamment : la chute, la brûlure, l'électrocution, etc.

Malgré les différents risques professionnels qui égorgent au sein de la S.N.E.L/Lubumbashi, elle ne possède toujours pas le service d'hygiène et sécurité du travail qui peut assurer le suivi de près, pour ce grand problème des risques professionnels, et même l'insertion de l'ouvrier accidenté après avoir subi l'accident du travail ou la poursuite des victimes des accidents du travail.

Eu égard à ceux qui précèdent, nous formulons notre problématique de la sorte :

- Quelle est la répercussion des accidents du travail sur le rendement du personnel ouvrier de la S.N.E.L/Lubumbashi ?

1.3 HYPOTHSE

Les accidents du travail auraient des répercussions néfastes sur le rendement du personnel ouvrier de la S.N.E.L/Lubumbashi.

1.4 OBJECTIFS

Cette étude vise à :

- Etudier la différence entre le rendement du personnel ouvrier d'avant et après l'accident, pour déterminer la répercussions des accidents du travail sur le rendement ;
- Etudier la différence dans la production des ouvriers après les accidents, pour déterminer l'importance de la prévention, la réduction des risques professionnels au sein de l'entreprise et la nécessité de la réintégration lors d'un accident.

2 CADRE THEORIQUE

a) Incident

La notion d'incident est très large et couvre des domaines variés : incident technique, incident fonctionnel, incident social, incident de sécurité, incident de communication, incident de paiement, incident financier, etc. D'une manière générale, un incident peut être défini comme un événement causant des dommages ou susceptible de le faire à des personnes ou à des organisations, Clusif, (2011, P. 10).

Est considéré comme incident ou quasi-accident : un évènement soudain ayant ou pas entraîné des dégâts matériels. Cet évènement aurait potentiellement pu causer des lésions. <http://www.safetify.eu>

Dans notre étude, c'est l'incident de sécurité ou l'incident lié à la sécurité qui nous concerne le plus. Ainsi, l'incident lié à la sécurité est défini comme un ou plusieurs événements liés à la sécurité de l'information indésirables ou inattendus présentant une probabilité forte de compromettre les activités de l'organisation et de menacer la sécurité de l'information, Hervé S. (2012, P. 5)

b) Accident du travail

Est considéré comme un accident du travail tout accident dont un travailleur est victime pendant et par le fait de l'exécution du contrat de travail, et qui est la cause d'une lésion.

Est également vu comme un accident du travail, l'accident qui survient sur le chemin du et vers le travail (= le trajet normal du et vers le lieu de travail).

Un accident du travail suppose :

- ✓ un événement soudain;
- ✓ une ou plusieurs causes extérieures;
- ✓ l'existence d'une lésion (ne doit pas nécessairement être une inaptitude au travail ; il doit y avoir eu au moins des coûts médicaux) exception : un accident causant un dommage à des prothèses ou des appareils orthopédiques est également considéré comme un accident du travail sans qu'il doive être question de lésion;
- ✓ un lien de cause à effet entre l'accident et la lésion;
- ✓ l'accident doit avoir eu lieu pendant l'exécution du contrat de travail;
- ✓ l'accident doit avoir eu lieu par le fait de l'exécution du contrat. <http://www.safetify.eu>

L'accident du travail est défini par le Code de la Sécurité sociale :

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. » (art. L. 411-1) du code du travail R.D.Congolais 2015.

Selon l'article L. 411-2 du même code : « Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

- 1° la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail ;
- 2° le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

C. Rendement

Comme beaucoup d'autres termes de gestion des ressources humaines, l'expression du rendement a eu des interprétations et des applications fort diverses. Mais l'objectif principal d'un bon système de gestion du rendement est de s'assurer que les activités des employés ce qu'ils font et la qualité de ce qu'ils font, correspondent bien aux objectifs de l'organisation, tout en maintenant un climat de travail motivant et satisfaisant, CHRC (2010, P.16)

Une très grande proportion des organisations du secteur culturel n'a pas géré le rendement des employés de façon systématique pour toutes sortes de raisons.

Nous pouvons dire que le rendement qualifie la manière dont une action, un procédé de transformation, un processus dans lequel on a initialement donné, entré, investi quelque chose rend, retourne, renvoie le résultat prévu ou attendu, avec l'idée que ce rendu, retour, renvoi peut être plus ou moins performant du fait de l'existence d'imperfections, de gaspillage, de déchets, d'inertie.

c) Ouvrier

Un ouvrier est une personne qui loue ses services dans le cadre d'un travail artisanal, industriel ou agricole en échange d'un salaire. Par définition, cette notion fait référence au statut du salariat et à l'exercice d'un travail manuel (ce qui exclut les employés de bureau).

Le développement de l'industrialisation et de la mécanisation va continuellement modifier le statut des ouvriers. Tout au long de cette évolution, cette nouvelle forme de travail va s'accompagner de l'émergence d'un mouvement ouvrier et de la conscience ouvrière, de sa montée en puissance via les syndicats, afin de faire reconnaître leurs droits. Sur les plans social et politique, l'accroissement du nombre des ouvriers soulève des débats (la question sociale) ainsi que des réflexions et prises de position concernant l'existence et le destin d'une nouvelle classe sociale : la classe ouvrière, Bozon, M. (2007, P.6).

3 CADRE METHODOLOGIQUE

3.1 CHAMP D'INVESTIGATION

Cette étude a été réalisée à la S.N.E.L/Lubumbashi, où nous nous sommes intéressés aux agents ayant connu les accidents de travail, durant la période allant de 2010 à 2014. Pour y arriver, nous avons consulté la fiche d'évaluation des accidents et de rendement.

3.2 POPULATION DE RECHERCHE

Notre recherche a comme population, tout le personnel ouvrier accidenté de la SNEL/Lubumbashi, durant la période allant de 2010 à 2014. Dans nos investigations, nous avons pu trouver 18 cas d'agents accidentés, qui sont repartis selon les années dans le tableau ci-dessous :

Tableau de présentation des accidents

Année	Nombre d'agents accidentés	Type d'accidents
2010	1 Agent	-Accident de trajet
2011	1Agent	- Accident par Electrocutation
2012	1 Agent 2Agents 1Agent	-Accident par Electrocutation - Accidents par brûlure -Accident de trajet
2013	8 Agents 1 Agent	-Accident de trajet -Accident par Electrocutation
2014	2 Agents 1 Agent 1 Agent	-Accident par brûlure -Accident de trajet -Accident par chute

Il ressort de ce tableau qu'en 2010 il y a eu un seul cas d'accident qui est celui de trajet, en 2011 il y en a eu un cas d'accident par électrocution, tans qu'en 2012 il y en a eu 4 : dont un par électrocution ; 2 par brûlure et un de trajet. En 2013, il y en a eu 9 : dont 8 de trajet et un par électrocution. Et enfin en 2014 jusqu'à là, il y a 4 : dont 2 par brûlure ; un de trajet et un autre par chute.

3.3 ECHANTILLON DE RECHERCHE

En nous servant de la méthode d'échantillonnage aléatoire par grappe, nous avons subdivisé la population en deux grappes ; l'une constituée des agents accidentés qui n'ont pas été réintégrés dans leurs services respectifs, et l'autre constituée de ceux qui ont été réintégrés dans leurs services respectifs celle qui fait l'objet de cette étude.

Au moyen de test t de student nous a permis de comparer le rendement d'avant et après les accidents du travail, le détail des résultats dans le tableau ci-dessous.

4 RESULTAT

A l'aide de la fiche d'évaluation, nous avons obtenu les données présentées dans le tableau ci-dessous :

Tableau N°2 des résultats

N°	Le rendement d'avant l'accident	Le rendement d'après l'accident	La différence
1.	75%	51%	24%
2.	50%	65%	+15%
3.	80%	62%	22%
4.	73%	60%	13%
5.	85%	52%	33%
6.	91%	68%	23%
7.	58%	64%	+6%
8.	63%	62%	1%
9.	73%	74%	+1%
10.	57%	53%	4%

Source : la SNEL/Lubumbashi

Ce tableau dégage la moyenne annuelle de chaque personne ouvrière avant et après l'accident. La quatrième colonne montre la différence entre ces deux moyennes.

Nous constatons ainsi dans ce tableau que, certains agents ont baissé le rendement après l'accident, par contre d'autres ont augmenté le leur. Raison pour laquelle nous recourons au test statistique de t de student, dont la formule générale est :

$$t = \frac{(M1-M2)}{\sqrt{\frac{\sum Dt^2 - (\sum Dt)^2}{n(n-1)}}$$

Au seuil de signification de $\alpha.05$

Après le calcul, nous avons trouvé que $t_{cal}= 8,868 > t_{05}= 1,833$, donc nous rejetons l'hypothèse nulle. Ce qui nous pousse à conclure qu'il existe une différence significative entre ces deux moyennes : la moyenne d'avant l'accident et la moyenne d'après l'accident. Et ces résultats rencontrent notre hypothèse de recherche.

Les données nous ont indiqué qu'il existe une différence significative et qu'il est rare de maintenir son rendement après avoir subi un accident du travail, car comme nous l'avons constaté peu de sujets ont pu presque maintenir leur rendement. La Société Nationale d'Énergie Électrique en sigle S.N.E.L/Lubumbashi évalue le rendement professionnel sur base de l'échelle, à titre illustratif : -50= plus faible, de 50 à 54 faible, de 55 à 59 moyennement faible et j'en passe le meilleur. Ainsi par exemple celui qui a 73 à la première moyenne et 74 à la deuxième moyenne a maintenu son rendement.

5 DISCUSSION DES RESULTATS

Pour avoir des informations, nous avons consulté la fiche d'évaluation des accidents de la SNEL/Lubumbashi. Nous y avons trouvé que la S.N.E.L/Lubumbashi, pour évaluer les accidents du travail, elle se base sur l'échelle qui part par exemple : de -50= plus, c'est-à-dire de 50à 54 faible, de 55à 59 moyennement faible, nous pensons que c'est la meilleur. Et nous nous sommes penchés sur la période allant de 2010 à 2014.

Par rapport au rendement des travailleurs selon qu'ils ont subi les accidents, nous avons trouvé que sur 10 cas d'accidents que nous avons analysé, 7 cas ont vu leur rendement baisser après avoir subi les accidents du travail, et 3 cas d'accidents ont vu leur rendement augmenter après avoir subi les accidents du travail. Et la moyenne d'avant de les accidents est de 70,5% (M1=70,5), alors celle d'après les accidents est de 61,1%(M2=61,1). Donc la SNEL/Lubumbashi est obligée de mettre en place un service d'hygiène et sécurité au travail, qui doit s'occuper de la prévention est de la gestion des accidents du travail, qui, pour le moment n'existe pas.

Auduberteau et Gavino (2003, p.13) nous proposent, notamment, les vérifications périodiques suivantes.

Tableau N°3 : Vérifications périodiques réglementaires (liste non exhaustive)

		Périodicité
Incendie	Exercice d'évacuation et essais du matériel	6 mois
	Système d'alarme	6 mois
Electricité	Toutes installations	1 an
Ambiance de travail	Mesure de l'exposition au bruit	3 ans
	Installation de ventilation	1 an
Appareils de levage	Chariots de manutention, grues mobiles sur véhicules, nacelles élévatrices de personnel	6 mois
	Appareils mûs mécaniquement installés et de manutention à demeure (ponts roulants, treuils, portiques...)	1 an

Source : S. Auduberteau et K. Gavino, 2003, p.13

Ayant constaté lors de notre descente de terrain que certains agents de la SNEL/Lubumbashi, montaient au poteau sans l'équipement adéquat, la S.N.E.L/Lubumbashi est obligée de maitre sur pieds des mesures de sécurité et d'en assurer le suivi pour tous les travailleurs, comme les soulignent Munar Suard et Lebeer (2004, p.8) que dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur doivent prendre les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des accidents du travail, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires. Les travailleurs ont également une grande responsabilité quant à la sauvegarde de leur santé et de leur sécurité ainsi que celles de leurs collègues ou des personnes concernées par leurs actions et leurs missions de travail. Ainsi ils doivent prendre soin d'eux-mêmes et des autres conformément à la formation et aux instructions que reçues de l'employeur (Suard et Lebeer, 2004, p.9).

6 CONCLUSION

Le souci de préserver la santé de l'homme au travail nous a poussé à mener cette étude. Conformément à la fiche d'évaluation des accidents du travail, les agents voient leur rendement connaitre un changement dans le sens de baisser.

Une contribution majeure de cette étude réside dans le test d'un modèle permettant d'identifier l'incidence (la répercussions) des accidents du travail sur le rendement du personnel ouvrier de la S.N.E.L/Lubumbashi, les résultats ont indiqué que cette incidence est négative et freine la performance dans l'exécution des tâches qui, à leur tour diminuent le rendement.

Il s'avère indispensable de souligner que ce phénomène s'explique non seulement par des facteurs physique, mais beaucoup plus par des facteurs psychologiques. Cela s'explique par le fait que les qui ont été déclarés par le médecin qui est l'ingénieur du corps comme rétablis se trouvent encore dans des difficultés d'adaptation et manifeste les symptômes alors que leurs corps sont intacts, sans un membre déclaré inapte. Tout accident est un élément traumatique qui entraine de tensions susceptibles de plonger, d'immigré vers le stress et même vers la dépression en cas de stress chronique.

Eu égard à tout ce qui vient d'être décrit et dit, nous confirmons notre hypothèse de départ selon laquelle les accidents du travail auraient une incidence néfaste sur le rendement du personnel ouvrier de la SNEL. Ainsi les accidents du travail diminuent la productibilité dans le chef de l'entreprise.

REFERENCES

- [1] B. Andeol, N. Guillemy et A. Leroy, (janvier 2010). Evaluation de risques professionnels : Institut National de Recherche et de Sécurité.
- [2] Arbeitsgemeinschaft et der Bau-Berufsgenossenschaften An der Festeburg 2729 D-60389 Frankfurt am Main, Guide de sécurité au travail, P.6
- [3] Auduberteau, S. Et Gavino, K., (octobre 2003). La prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail, Collection « Les diagnostics de l'emploi territorial », hors-série n°5.
- [4] Bozon, M. (2007). *Les recherches récentes sur la culture ouvrière: une bibliographie*
- [5] Clusif (2011), Gestion des incidents de sécurité du système d'information, 11 rue de Mogador-75009 Paris
- [6] Gyekye, A. S. and Salminen, S., (2006), "Ma king Sense of Industrial Accidents: The Role of Job Satisfaction", Journal of Social Sciences, 2(4), pp. 127-134
- [7] Hervé .S (2012), Gestion des incidents liés à la sécurité de l'information : Conférence Internationale Management de la Sécurité de l'Information selon la norme ISO/IEC 27001 Paris
- [8] Jacques. P. et Jean. M, (2014). Gestion des risques et culture de sécurité : le facteur humain au bénéfice de l'organisation, Paris : Dunod.
- [9] Kouabenan D.R. (2007) : la psychologie du risque, Bruxelles, 1^eEdition de Boeck Université.
- [10] Lavarde, A.M, (2008). Guide méthodologique de la recherche en psychologie, 1ère édition.
- [11] Quivy, R. Et Van Campenhoudt, L., (2006). Manuel de recherche en Sciences Sociales, 3e édition, Paris : Armand Collin.
- [12] <http://www.safetify.eu>, le 04/02/2014