

# MANAGEMENT DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL COMME FACTEUR IMPORTANT DE LA CROISSANCE D'UNE ENTREPRISE INDUSTRIELLE : CAS DE LA SOCIÉTÉ BRALIMA

<sup>1</sup>KABANGA KABUYA Jeannot resh, <sup>2</sup>NZUZI LUBADIKA Lazard

<sup>1</sup>Enseignant chercheur, Université Pédagogique Nationale (UPN/Kinshasa), République Démocratique du Congo, [jrkabanga@gmail.com](mailto:jrkabanga@gmail.com)

<sup>2</sup>Chercheur, Université Pédagogique Nationale (UPN/Kinshasa), République Démocratique du - Congo, [lazbadrain@gmail.com](mailto:lazbadrain@gmail.com)

**Corresponding Author:**

[jrkabanga@gmail.com](mailto:jrkabanga@gmail.com)

## To Cite This Article :

Resh, K. K. J. R., & Nzuzi, L. L. (2026). MANAGEMENT DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL COMME FACTEUR IMPORTANT DE LA CROISSANCE D'UNE ENTREPRISE INDUSTRIELLE : CAS DE LA SOCIÉTÉ BRALIMA. Journal of Advance Research in Business, Management and Accounting (ISSN: 2456-3544), 12(3), 1-10. <https://doi.org/10.61841/nn-bma-12-3-46>

## RESUME

*Le travail a de nombreux effets, positifs ou négatifs, sur la santé physique et psychique, et c'est son organisation qui peut permettre de l'améliorer ou la fragiliser. Par exemple, avoir les moyens de faire un travail de qualité est facteur de bien-être psychologique ; ou bien, les conséquences négatives du port de charges lourdes sont atténuées si l'organisation donne du temps pour réaliser les bons gestes, limite leur répétition mais aussi s'il existe un collectif de travail sur lequel s'appuyer.*

*Les conditions de travail désignent l'ensemble des éléments qui caractérise l'environnement dans lequel une personne exerce son activité professionnelle et tout ce qui affecte la qualité de vie au travail, le bien-être et la santé du travailleur. En somme, on peut dire que tout ce qui participe à l'environnement de travail des salariés que ce soit le matériel ou les personnes qui les entourent sur leur lieu de travail font partie des conditions de travail.*

*Ces recherches proposent des pistes d'amélioration, telles que la mise en place d'un plan de santé au travail, une politique de motivation adaptée, le renforcement du dialogue social et la sensibilisation des responsables RH sur l'importance du bien-être des agents. En définitive, garantir la santé et le bien-être du personnel constitue un levier de productivité, de fidélisation et de développement durable de l'entreprise publique.*

**MOTS CLES:** management, santé, sécurité, condition de travail.

## ABSTRACT

*"Work has numerous effects, both positive and negative, on physical and psychological health, and its very organization can either improve or undermine it. For instance, having the means to deliver high-quality work is a key driver of psychological well-being. Similarly, the negative consequences of lifting heavy loads are mitigated if the organization allocates sufficient time to perform the correct movements, limits their repetition, and provides a supportive work collective to rely on.*

*Working conditions refer to the combination of all elements characterizing the environment in which individuals carry out their professional activity, encompassing everything that affects quality of life at work, well-being, and employee health. In short, it can be argued that everything contributing to the employees' work environment—whether material infrastructure or the individuals surrounding them in the workplace—forms an integral part of working conditions.*

*This research suggests avenues for improvement, such as implementing an occupational health plan, adapting motivation policies, strengthening social dialogue, and raising awareness among HR managers regarding the importance of staff well-being. Ultimately, ensuring the health and well-being of personnel serves as a powerful lever for productivity, retention, and the sustainable development of the public enterprise."*

## INTRODUCTION

Travailler dans de bonnes conditions, c'est d'abord travailler au quotidien dans un objectif de l'entreprise. » Cependant, il est difficile d'évoquer le concept de gestion des ressources humaines sans clarifier préalablement celui de la gestion du personnel. La gestion du personnel se réfère à la gestion administrative individuelle et collective du personnel, telles que la gestion du salaire, absences, retraite, etc. Le terme 'administration du personnel' est aussi couramment employé. Cette pratique s'articule autour des procédures de gestion classiques telles que le recrutement, évaluation, la gestion de la mobilité, des promotions et des affectations. Elle est réalisée sans référence directe aux objectifs de l'organisation, ni aux besoins du personnel concerné (Amadiou F., 1991).

L'amélioration de conditions de travail est l'un des aspects très utiles au sein d'une entreprise qui veut réussir à son environnement concurrentiel. Elle s'engage à un ensemble de facteurs qui influence les caractéristiques internes et externes dans lesquels s'engage le travail. A cet égard, l'exercice d'une activité professionnelle donne la définition de l'amélioration des conditions de travail qui est ensemble de paramètres qui facilite la satisfaction trouvée quotidiennement cette mission comme sur les formes et degrés de faiblesse et qui dans la durée démontrent de répercussions qu'on peut désigner de conséquences.

L'importance de la qualité de vie au travail (QVT) et de la santé mentale des salariés, en lien avec les politiques RH. Il met en avant la nécessité pour les RH de créer des conditions de travail favorable, intégrant des pratiques telles que la prévention des risques psychosociaux, la promotion de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle et le développement d'une culture d'entreprise inclusive (Laëtitia Lethielleux 2010). L'auteur aborde les conditions de travail comme un pilier essentiel de la performance et du bien-être des salariés. Elle met en avant leur impact direct sur la motivation, la productivité, la santé mentale et la Fidélisation du personnel, elle a un rôle déterminant, elle doit mettre en place des actions concrètes pour prévenir les risques psychosociaux, favoriser un climat positif et améliorer la qualité de vie au travail. La fonction RH joue un rôle clé dans la mise en place d'un environnement motivant en assurant un équilibre entre les attentes des salariés et les objectifs de l'engagement pour prévenir les risques psychosociaux.

Il est pertinent de souligner que dans un contexte professionnel actuel marqué par le stress, l'insécurité de l'emploi et la quête de sens, la gestion de la motivation devient indissociable de la santé et du bien-être au travail. Ainsi, les responsables RH ne doivent pas seulement chercher à motiver par des primes ou des promotions, mais aussi en assurant un environnement sain, respectueux et équilibré.

Dans mon cadre d'étude, il serait intéressant d'analyser comment les RH mettent en œuvre des pratiques motivationnelles durables, telles que la reconnaissance non financière, l'amélioration des conditions de travail, la participation des salariés aux décisions, ou encore l'accompagnement psychosocial. Cela permettrait de mesurer concrètement l'impact de ces actions sur le bien-être global du personnel.

Dans un contexte professionnel en constante mutation, marqué par la digitalisation, l'intensification du travail, les transformations organisationnelles et les récentes crises sanitaires, la question de la santé et du bien-être au travail est devenue un enjeu central. La qualité de vie au travail (QVT), la prévention des risques psychosociaux, la motivation et l'épanouissement des employés ne sont plus des notions secondaires, mais des leviers majeurs de performance durable et de fidélisation des talents.

Au cours des dernières décennies, la mondialisation a ouvert de nouvelles perspectives majeures en termes de développement économique, mais aussi créé un danger induit par des processus concurrentiels mondiaux qui exercent des pressions sur les conditions de travail et le respect des droits fondamentaux. La mondialisation et les progrès technologiques ont transformé le monde du travail en introduisant de nouvelles formes d'organisation du travail et de relations de travail et de nouvelles modalités d'emploi. La mondialisation a entraîné une évolution des modalités d'emploi en introduisant une flexibilité accrue dans le processus de travail, plus d'emplois à temps partiel, d'emplois temporaires et de recours à la sous-traitance. Ces pratiques sont de nature à augmenter les exigences du travail et l'insécurité de l'emploi, affaiblir le contrôle et augmenter le risque de licenciement-ce qui contribue à l'augmentation du stress au travail et des troubles associés.

Les travailleurs du monde entier subissent des pressions accrues pour satisfaire aux exigences de la vie professionnelle moderne. Les progrès technologiques et l'émergence de l'Internet et de la numérisation des communications ont introduit de nombreux changements et innovations dans les processus de travail. À l'heure où la communication instantanée et une forte concurrence internationale dictent la cadence du travail, il devient de plus en plus compliqué d'identifier la frontière entre vie professionnelle et vie privée. Les travailleurs pourront avoir le sentiment que le fait de rester connectés plus longtemps et de répondre rapidement est un signe de bonnes performances et, concrètement, continueront à travailler chez eux et en dehors des heures de travail. L'incompatibilité entre rôles professionnels et familiaux, qui, sur le lieu de travail, engendre des conflits liés aux comportements, au manque de temps et au stress, peut entraîner une difficulté ou une impossibilité à assumer son rôle au sein de la famille, et inversement (Valentina Forastier, 2017).

## PROBLEMATIQUE

À ce titre, ce travail se propose d'analyser, à travers une approche théorique et pratique, la manière dont la fonction RH peut contribuer efficacement à la gestion de la santé et du bien-être du personnel en milieu de travail. Il vise également à identifier les pratiques existantes, à en évaluer les limites, et à formuler des recommandations adaptées, apportant ainsi un éclairage utile au débat actuel sur la qualité de vie au travail.

Dès lors, plusieurs interrogations émergent :

- ✓ Quelle est la place réelle accordée à la fonction RH dans la gestion dans la santé et sécurité du personnel de la BRALIMA?
- ✓ Dans quelle mesure les actions menées ont-elles un impact concret sur la santé des salariés ?
- ✓ Quelle stratégies peuvent être mises en œuvres pour allier bien - être, productivité et performance?

## HYPOTHESES

L'hypothèse est une réponse ou un ensemble des réponses provisoires à la question majeurs et/ou subsidiaires posées dans la problématique, ou une supposition que l'on fait d'une chose possible ou sûr dont on tire une conséquence ». Eu égard à la problématique ci-haut posée, nous disons ce qui suit :

1. Au sein de la BRALIMA, la fonction ressources humaines pourrait jouer un rôle central dans l'amélioration de la santé et du bien-être des agents, si elle est mobilisée dans une démarche stratégique et structurée en faveur de la qualité de vie au travail.
2. La mise en place de politiques RH orientées vers le bien-être à la BRALIMA pourrait contribuer à une meilleure motivation et à une implication accrue des agents dans leur travail.
3. L'absence d'un plan RH cohérent sur les questions de santé et de bien-être pourrait exposer les employés de la BRALIMA à des risques psychosociaux tels que le stress professionnel ou le désengagement.

## CHOIX ET L'INTERET DU SUJET

Le choix de ce sujet a été fait pour proposer une amélioration de conditions de travail pour permettre aux employés, d'être en meilleure sante plus efficaces, plus productifs. Après un constat des mauvaises conditions socio-économiques en RDC nous nous sommes basé sur ce thème pour les raisons suivantes :

- ✓ Les conditions de travaux sont devenues l'objet de recherche de plusieurs organisations vue leur importances ;
- ✓ Agrandir et améliorer nos connaissances sur le domaine des ressources humaines et spécialement sur le sujet des conditions de travail ;
- ✓ Essayer de correspondre l'amélioration des conditions de travail avec la motivation des salaries et l'efficacité productive.

L'intérêt de cette étude se base surtout sur les résultats qui serviront aux décideurs de pouvoir prendre des décisions et en y tenant compte et aux scientifiques de trouver un champ d'exploitation déjà arrangé pour les éventuelles recherches.

## APPROCHE THEORIQUE

Le système de mangement de la santé et sécurité au travail (SMSST) est un ensemble structuré des procédures, pratiques, politiques et outils mis en place par une entreprise pour garantir la prévention des risques professionnels, la protection de la santé des travailleurs et la sécurité sur le lieu de travail. Le MSST peut suivre la norme ISO 45001, qui structure et certifie la démarche. Une MSST efficace permet de protéger les employés, réduire les couts liés aux accidents et améliorer la performance globale.

La santé au travail désigne l'ensemble des mesures visant à préserver le bien-être physique, mental et social des travailleurs dans leur environnement professionnel. Elle cherche à prévenir les maladies professionnelles, les accidents de travail et à promouvoir des conditions de travail sûres et sains. Cela inclut l'aménagement des postes, l'évaluation des risques, et la surveillance médicale des employés. La santé au travail repose sur une collaboration entre employeurs et employés. Elle est encadrée par des lois et normes nationales et internationales. Un environnement de travail sain favorise la productivité de l'entreprise, la motivation des employés et la réduction de l'absentéisme. Elle contribue enfin à la responsabilité sociale de l'entreprise. Elle passe aussi par la sensibilisation régulière du personnel aux gestes sécuritaires.

Par contre, la sécurité au travail est l'ensemble des pratiques, mesures et dispositifs mis en place pour protéger les travailleurs contre les risques d'accidents et de blessure sur leur lieu de travail. Elle est importante car elle garantit un environnement où les activités professionnelles peuvent s'exercer sans danger pour la santé physique ou mental des employés. Dans le secteur industrielle, les risques sont nombreux : machines dangereuses, produits chimiques, manutentions lourdes, bruit excessif, etc. Pour prévenir ces dangers, l'entreprise doit réaliser une évaluation des risques professionnels et mettre en œuvre des plans de prévention adaptés. Cela inclut la mise à disposition des équipements de protection tels que : les casques, gants, lunettes, ou encore la mise en norme des installations. L'entreprise doit également veiller à la maintenance régulière des équipements, au respect des normes nationales et internationales. La sécurité au travail est un enjeu crucial face aux conditions de travail parfois difficiles et à la diversité des risques. Elle contribue à la pérennité de l'entreprise, à la motivation des employés et à la réduction des couts liés aux arrêts de

travail ou aux indemnisations. Lorsqu'on investit dans la sécurité, on investit dans le capital humain et dans la performance globale de l'organisation.

Pour permettre à nos lecteurs une compréhension aisée de notre thème, il serait utile d'éclaircir certains concepts de base constituant l'essentiel de notre sujet de recherche; il s'agit notamment des termes :

### **RISQUES PROFESSIONNELS**

Ils désignent l'ensemble des dangers auxquels les travailleurs peuvent être exposés dans le cadre de leurs activités. Ces risques peuvent provoquer des accidents de travail, des maladies professionnelles ou des atteintes de la santé physique et mentale. Ils sont très variés et dépendent de la nature de l'activité exercée, des outils utilisés et de l'environnement de travail. Cela passe par la formation des travailleurs, l'aménagement sécurisé des postes de travail, l'utilisation d'équipement de protection individuelle et une bonne organisation des tâches. Une bonne gestion des risques professionnels est essentielle pour protéger la santé des travailleurs et garantir la continuité de l'activité au sein de l'entreprise. L'enjeu est autant humain qu'économique, car prévenir les risques permet de limiter les arrêts de travail et les pertes de productivité.

### **MALADIES PROFESSIONNELLES**

Une maladie professionnelle est une affection causée directement par l'exposition à un risque lié à l'activité professionnelle. Elle résulte souvent d'une exposition prolongée à certains agents physiques, chimiques, biologiques ou à des conditions de travail pénibles. Contrairement à l'accident du travail qui survient de manière soudaine, les maladies professionnelles se développent progressivement, parfois sur plusieurs mois ou années. Certaines maladies sont également d'origine psychosociale, comme les troubles liés au stress chroniques, ou à la charge mentale excessive. Elles peuvent provoquer des graves conséquences sur la santé mentale. Pour qu'une maladie soit reconnue comme professionnelle, elle doit être prouvée comme étant directement liée au travail. Une fois reconnue, elle donne droit à une prise en charge médicale spécifique et selon le cas, à une indemnisation par les organismes de sécurité sociale ou l'employeur. La prévention est la meilleure stratégie face aux maladies professionnelles. Elle passe par une bonne hygiène de travail, l'amélioration des conditions de travail et le suivi médical régulier des employés.

### **CONDITIONS DE TRAVAIL**

Elles désignent l'ensemble des éléments qui influencent la manière dont un salarié exerce son activité professionnelle. Cela inclut le cadre physique, les aspects organisationnels, mais aussi les relations humaines. Les bonnes conditions de travail favorisent le bien-être, la motivation et la performance des employés. Améliorer les conditions de travail suppose d'agir sur plusieurs plans : adapter les postes, offrir des équipements adaptés à chaque poste, assurer la sécurité des machines, mais aussi garantir un dialogue social actif. Le respect du droit de travail est un facteur clé dans une entreprise, notamment en matière de temps de repos, de congés, de salaires équitables. Des conditions de travail dignes contribuent à réduire le taux de rotation, diminuer l'absentéisme et renforcer l'image de l'entreprise.

### **ACCIDENTS ET INCIDENTS DU TRAVAIL**

Un accident de travail est un événement soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail, entraînant une blessure physique ou psychologique. Il peut se produire sur le lieu de travail ou lors d'un déplacement dans le cadre du travail. En revanche, un incident est un événement imprévu qui aurait pu causer un accident, mais qui ne provoque finalement aucune blessure. Il sert d'alerte et permet souvent de prévenir des futurs accidents. Dans les entreprises industrielles, les accidents peuvent être causés par des machines mal utilisées, ou encore le non-respect des consignes de sécurité. Ils peuvent avoir des conséquences graves : arrêts de travail, handicaps, voire même décès. Les incidents quant à eux, permettent de détecter les failles dans les équipements avant qu'un drame ne se produise. Il est crucial pour les entreprises d'avoir un système de déclaration et d'analyse des accidents et incidents. Cela permet de comprendre les causes profondes et de mettre en place des mesures correctives efficaces car l'objectif est d'éviter toute répétition. La prévention passe aussi par une culture de la sécurité, où chaque travailleur est acteur de sa propre protection et signale immédiatement toute situation dangereuse.

### **GESTION DU STRESS AU TRAVAIL**

Le stress au travail est une réaction physique et émotionnelle dû à un déséquilibre entre les exigences professionnelles et les ressources disponibles pour y faire face. Lorsqu'il devient chronique, il peut nuire à la santé mentale et physique des travailleurs ainsi qu'à la performance de l'entreprise. Les sources du stress peuvent être multiples : charge de travail excessive, manque d'autonomie, relations tendues, pression des résultats, conditions de travail difficiles, ou encore manque de reconnaissance. La gestion du stress est essentielle afin de préserver la motivation, réduire l'absentéisme, prévenir les burn-out et garantir la qualité du travail. La gestion du stress passe par : l'écoute active de la hiérarchie, l'aménagement des horaires de travail, la répartition équitable des tâches, la promotion du bien-être (pauses, espaces de repos, activités sociales), des formations à la gestion du stress et au développement personnel. Il est aussi utile de mettre en place des cellules psychologiques ou des comités de bien-être pour accompagner les travailleurs en difficultés. La prévention du stress professionnel est donc un levier stratégique pour améliorer la qualité de vie au travail et la productivité.

## LES FACTEURS QUI INFLUENCENT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Un facteur est un élément ou une cause qui exerce une influence sur une situation, un phénomène ou un résultat. Dans le cadre professionnel, les facteurs influençant les conditions de travail peuvent être internes (propres à l'entreprise) ou externes (environnement extérieur).

### FACTEURS INTERNES

Ce sont les éléments propre à l'entreprise et sur lesquels elle peut agir directement. Quelques éléments qui influencent les facteurs internes sont :

- ✓ L'organisation du travail : elle démontre la manière dont les tâches sont réparties entre les employés, l'horaire de travail bien définis, ainsi que la charge de travail confiée à chacun. Une organisation bien structurée permet aux salariés de mieux gérer leur temps afin d'éviter la surcharge, et ainsi être plus performant et moins stressés. En revanche, une mauvaise organisation peut engendrer du stress et une baisse de motivation.
- ✓ Style de management : le style de management démontre la manière dont les responsables dirigent leurs équipes, communiquent avec elles, et prennent des décisions. Un management actif et participatif favorise la confiance, la motivation des salariés et un bon climat social au sein de l'entreprise. Par contre, un management autoritaire ou distant peut créer des tensions, du mécontentement et une démotivation parmi les salariés.
- ✓ Les moyens matériels : ils regroupent tous les outils, équipements et infrastructures mis à la disposition des travailleurs pour accomplir leurs tâches. Des équipements modernes et adaptés assurent le confort, la sécurité et facilitent le travail, ce qui améliore la productivité au sein de l'entreprise. Au contraire, les outils usés ou inappropriés peuvent causer des accidents, ralentir la production, et nuire à la qualité du travail.
- ✓ Le climat social : il reflète la qualité des relations entre les employés, ainsi que l'ambiance générale au sein de l'entreprise. Un climat social positif marqué par la coopération, le respect et la solidarité favorise le bien-être, réduit le stress, et augmente l'efficacité collective. A l'inverse, un climat marqué par les conflits, les jalousies ou le harcèlement dégrade la santé mentale des salariés et nuit à la performance.

### FACTEURS EXTERNES

Ce sont les éléments qui viennent de l'extérieur de l'entreprise mais qui influencent directement la manière dont les employés travaillent et les conditions dans lesquelles ils exercent leurs fonctions. Ils sont influencés par un ensemble d'éléments qui proviennent de l'environnement économique, politique, technologique, social et culturel d'une entreprise.

- Sur le plan économique : ils dépendent des politiques gouvernementales (impôts, subventions), du commerce international, des taux de change, des crises économiques mondiales et des investissements étrangers.
- Sur le plan politique : ils sont influencés par les décisions politiques, les mouvements sociaux, la pression des syndicats.
- Sur le plan technologique : les investissements en recherche et développement, la disponibilité des infrastructures (internet, électricité, transport), les partenariats d'innovation et la concurrence technologique déterminent l'évolution des outils de travail.
- Sur le plan socio-culturel : le niveau d'éducation, l'action des médias et réseaux sociaux, l'évolution démographique et le changement de mentalité modifient la manière de travailler et les attentes des salariés.

### METHODOLOGIE DE L'ETUDE

Selon Roger, Pinto et Madeleine Grawitz « la méthode est constituée de l'ensemble d'opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre, les vérités qu'elle poursuit, les démontre et les vérifie » (Roger PINTO, 1971). La méthode de ce fait, peut être interprétée comme une démarche rationnelle de l'esprit pour arriver à une connaissance ou à une démonstration d'une vérité.

Dans le présent point, nous allons passer par l'analyse approfondie des données recueillies auprès des agents de la BRALIMA. Il met en lumière les différents résultats découlant des réactions obtenus auprès des sujets enquêtés à la Bralima. Ainsi, dans les lignes qui suivent, nous présentons lesdits résultats suivants l'agencement des questions telles que reprises dans le questionnaire à savoir :

- ✓ Les questions relatives à l'identification des enquêtés ;
- ✓ Les questions proprement dites revenant sur l'essentiel des préoccupations faisant l'objet de cette étude.

Pour réaliser ce travail, nous avons fait usage aux méthodes et techniques ci-après :

- ✓ Méthode analytique : qui nous a permis de faire une analyse des différentes données reçues auprès des cadres et agent de la BRALIMA afin d'en tirer les conséquences en rapport avec la thématique.
- ✓ Méthode descriptive: Elle consiste à décrire, nommer ou caractériser un phénomène de sorte qu'il apparaisse familier. Elle vise à recueillir des données numériques comparables en mesurant une ou plusieurs variables dans un univers donne. Cette méthode a été choisie pour mieux appréhender les différentes réalités du terrain. Nous l'avons utilisée dans la description du champ de notre unité d'enquête.
- ✓ Méthode statistique : Elle consiste à rassembler les données ensemble cohérentes et intelligibles car elle permet d'écrire le rapport des résultats.

Nous l'avons utilisée dans la présentation et la synthèse des données observées sous forme de tableau ainsi que dans la rédaction du rapport des résultats de leur niveau de contenu.

Les méthodes citées ci-haut ont était appuyées par les technique suivantes :

- ✓ Technique documentaire : la consultation des ouvrages, support, notes des cours et internet nous a permis d'avoir les informations dont nous avons besoin pour la rédaction de cette ouvrage.
- ✓ Technique d'interview : elle nous a permis, par un jeu de question réponse, d'obtenir des renseignements auprès des différentes personnes compétentes dans la matière au sein de la BRALIMA.

Pour ce faire, la formule suivant a été utilisée :

$$P = \frac{FR \times 100}{N}$$

P= pourcentage

FA= fréquence absolue

FR= Fréquence relative

N= Population par échantillon

Êtes-vous agent de la Bralima		
Réponses	FA	%
Oui	38	63,3%
Non	22	36,7%
Total	60	100%
Quel est votre sexe ?		
Réponses	FA	%
Féminin	11	28,9%
Masculin	27	71,1%
Total	38	100%
Quel est votre niveau d'ancienneté ?		
Réponses	FA	%
Moins de 5ans	7	18,4%
6-10ans	12	31,6%
11-15ans	10	26,3%
Plus de 15ans	9	23,7%
Total	38	100%
Existe-t-il une politique de santé et sécurité au travail à la Bralima		
Réponses	FA	%
Oui	28	73,7%
Non	10	26,3%
Total	38	100%
Comment trouvez-vous les conditions de travail au sein de la Bralima		
Réponses	FA	%
Favorable	9	23,7%

Assez favorable	21	55,3%
Moins favorable	8	21%
Total	38	100%
<b>Quels types de risques rencontrez-vous le plus souvent dans votre poste de travail</b>		
Réponses	FA	%
Risques mécaniques	15	39,5%
Risques physiques	10	26,3%
Risques chimiques	8	21%
Autres	5	13,2%
Total	38	100%
<b>Avez-vous été victime d'un accident de travail à Bralima</b>		
Réponses	FA	%
Oui	27	71,1%
Non	11	28,9%
Total	38	100%
<b>Si oui, quel type d'accident avez-vous déjà connu</b>		
Réponses	FA	%
Coupure	5	18,52
Brulure	4	14,81
Chute	10	37,04
Autres	8	29,63
Total	27	100%
<b>Comment trouvez-vous l'état des équipements de protection fournis par la Bralima</b>		
Réponses	FA	%
En bon état	19	50%
Usés	6	15,8%
Inadaptés	13	34,2%
Total	38	100%
<b>En cas d'accident de travail, recevez-vous une assistance médicale appropriée de la part de la société Bralima</b>		
Réponses	FA	%
Oui, immédiatement	16	42,1%
Oui, mais en retard	19	50%
Non, pas du tout	3	7,9%
Total	38	100%
<b>La Bralima fait-elle suffisamment d'effort pour vous prévenir des risques et accidents de travail</b>		
Réponses	FA	%
Oui	7	18,4%
Oui, mais pas suffisamment	25	65,8%
Non, malheureusement	6	15,8%
Total	38	100%
<b>En cas d'accident, la société procède-t-elle à une enquête en vue d'identifier les causes</b>		
Réponses	FA	%
Oui	31	81,6%
Non	7	18,4%
Total	38	100%
<b>Les règles de sécurité sont-elles respectées par la majorité des travailleurs</b>		
Réponses	FA	%

Oui, la plupart respectent	29	76,3%
Non, beaucoup ne respectent pas	9	23,7%
Total	38	100%
<b>Quelle est la cause principale du non-respect des règles de sécurité au sein de la Bralima</b>		
Réponses	FA	%
Manque de sensibilisation	12	31,6%
Négligence des travailleurs	15	39,5%
Travail sous pression	11	28,9%
Total	38	100%
<b>Pensez-vous que la société investit suffisamment dans la prévention des risques</b>		
Réponses	FA	%
Oui	12	31,6%
Moyennement	20	52,6%
Non	6	15,7%
Total	38	100%
<b>Que suggérez-vous à Bralima d'améliorer en priorité pour renforcer la santé et la sécurité eu travail</b>		
Réponses	FA	%
Plus de formation et sensibilisation	14	36,8%
Plus d'équipement de protection	9	23,7%
Plus de suivi et contrôle	12	31,6%
Plus des moyens médicaux	3	7,9%
Total	38	100%

Source: nos enquêtes

Après les analyses et interprétations des résultats, il ressort les compréhensions suivantes:

- ✓ 27 travailleurs soit 71,1% des enquêtes sont de sexe masculin tandis que 11 travailleurs soit 28,9% sont de sexe féminin. La représentation féminine est faible parce que la majorité des postes techniques et de production sont souvent occupés par des homes.
- ✓ 18,4% soit 7 travailleurs ont moins de 5ans d'ancienneté, 31,6% soit 12 travailleurs ont entre 6 à 10 ans de service, 26,3% soit 10 travailleurs ont entre 11 à 15 ans d'ancienneté et 23,7% soit 9 travailleurs ont plus de 15 ans d'ancienneté.
- ✓ 28 travailleurs soit 73,7% ont répondu oui et 10 travailleurs soit 26,3% ont répondu par non. Une grande majorité reconnaît l'existence d'une politique de santé et sécurité au travail au sein de la Bralima. Cela reflète l'effort de l'entreprise à institutionnaliser la prévention des risques professionnel. Cependant, 26,3% des travailleurs n'ont pas de connaissance d'une telle politique, et cela suggère soit un défaut de communication ou de sensibilisation soit une incompréhension des mesures mises en place.
- ✓ 23,7% soit 9 travailleurs jugent les conditions de travail favorables ; 55,3% soit 21 travailleurs estiment que les conditions sont assez favorables, et 21% soit 8 travailleurs trouvent les conditions de travail peu favorables. La majorité des employés perçoivent leurs conditions de travail comme « assez favorable » ; ce qui montre un niveau de satisfaction modéré.
- ✓ 39,5% soit 15 travailleurs sont victimes des risques mécaniques, 26,3% soit 10 travailleurs rencontrent les risques physiques, 21% soit 8 travailleurs sont exposés aux risques chimiques, et 13,2% soit 5 travailleurs sont exposés à d'autres risques. Les risques mécaniques sont les plus couramment rencontrés par les employés et cela inclut les accidents liés aux machines. Les risques physiques (bruits, chaleur, ...) sont cohérents avec le milieu industriel de production. Les risques chimiques, bien qu'en minorité (21%) ne sont pas à négliger notamment si les employés manipulent des produits de nettoyage ou des substances liées au processus de production. Enfin, 13,2% mentionnent d'autres types de risques, ce qui montre la diversité des dangers présents sur le lieu de travail.
- ✓ 27 travailleurs soit 71,1% déclarent avoir déjà été victimes d'un accident de travail, et 11 travailleurs soit 28,9% déclarent n'avoir jamais connu d'accident de travail. Cela montre que malgré l'existence d'une politique de santé et sécurité, sa mise en œuvre reste insuffisante ou inefficace. Cela pourrait être dû à un manque de surveillance ; une insuffisance d'équipement de protection, ou d'un défaut de formation continue sur les comportements à adopter en situation de risque.

- ✓ Sur les 27 travailleurs ayant répondu par oui à la question précédente, 18,52% soit 5 travailleurs sont victimes de coupure, 14,81% soit 4 travailleurs sont victimes de brûlure, 37,04% soit 10 travailleurs rencontrent des chutes et 29,63% soit 8 travailleurs sont victimes d'autres accidents. L'accident le plus fréquent est la chute qui représente 37,04% des incidents signalés. Renforcer la fréquence de la formation pourrait être une piste pour réduire la prévalence des accidents, en particulier les chutes.
- ✓ La moitié des employés soit 50% jugent les équipements de protection en bon état, 15,8% soit 6 employés les considèrent usés, et 34,2% soit 13 employés les trouvent inadaptés. Cela montre que même si la majorité estime que les équipements sont utilisables, près de la moitié des travailleurs expriment des insatisfactions (usure ou inadaptation), indiquant un besoin d'amélioration du matériel de protection à la Bralima.
- ✓ 42,1% soit 16 travailleurs déclarent recevoir une assistance médicale immédiate en cas d'accident de travail, 50% soit 19 travailleurs affirment que cette assistance leur est fournie avec retard, et 7,9% soit 3 travailleurs indiquent ne recevoir aucune aide médicale de la part de la société. Ces données traduisent une insuffisance dans la réactivité du service médical de la Bralima face aux accidents de travail.
- ✓ 18,4% soit 7 travailleurs estiment que la Bralima fait suffisamment d'efforts pour les prévenir des risques et accidents de travail, 65,8% soit 25 travailleurs reconnaissent que des efforts sont faits mais jugent ces actions insuffisantes, enfin 15,8% soit 6 travailleurs affirment que rien n'est fait dans le sens. Les résultats montrent que la politique de prévention existe mais n'est pas suffisamment appliquée ou efficace.
- ✓ 81,6% soit 31 travailleurs affirment que la Bralima procède à une enquête après un accident de travail tandis que 18,4% soit 7 travailleurs estiment que cela n'est pas fait. Cela démontre une démarche positive de la part de l'entreprise en matière de gestion post accident. La majorité reconnaît l'existence d'un mécanisme de suivi et d'analyse des incidents, ce qui témoigne d'une certaine volonté de prévenir la répétition des accidents.
- ✓ 76,3% soit 29 travailleurs affirment que la majorité respecte les règles, tandis que 23,7% soit 9 travailleurs estiment que beaucoup ne les respectent pas. Cette situation traduit une tendance globalement positive en matière de discipline et de sensibilisation à la sécurité, bien que le non-respect par près d'un quart du personnel montre qu'il reste encore des efforts à fournir.
- ✓ 39,5% soit 15 travailleurs estiment que le non-respect des règles de sécurité au sein de la Bralima est principalement dû à la négligence des travailleurs eux-mêmes, 31,6% soit 12 travailleurs attribuent cette situation au manque de sensibilisation, tandis que 28,9% l'expliquent par le travail sous pression. Ces résultats révèlent que, bien que la responsabilité des employés soit souvent mise en cause, le manque de sensibilisation et la pression professionnelle jouent également un rôle important.
- ✓ 52,6% soit 20 travailleurs estiment que la Bralima investit moyennement dans la prévention des risques, tandis que 31,6% soit 12 travailleurs considèrent que les efforts de prévention sont satisfaisants, et 15,7% soit 6 travailleurs pensent que la société n'investit pas du tout suffisamment dans ce domaine. Cela met en évidence la nécessité pour la Bralima de renforcer ses investissements dans la prévention des risques.
- ✓ 36,8% soit 14 travailleurs souhaitent que la Bralima mette l'accent sur la formation et la sensibilisation du personnel en matière de santé et de sécurité au travail. 31,6% soit 12 travailleurs recommandent un renforcement du suivi et du contrôle. 23,7% soit 9 travailleurs demandent plus d'équipements de protection. Enfin, 7,9% soit 3 travailleurs suggèrent l'amélioration des moyens médicaux disponibles.

## CONCLUSION GENERALE

L'étude sur le management de la santé et sécurité au travail dans le secteur industriel avec le cas de la BRALIMA, montre que la santé et le bien être des employés sont essentielles pour garantir la performance et la stabilité de l'entreprise. Lui fonctionne RH active et stratégique, capable de mettre en place des politiques de bien-être et des actions de prévention, d'accompagnement et d'écoute, contribuent directement à un environnement de travail sain, sûr, sécurisé et motivant.

En revanche, l'absence d'un plan R.H cohérent expose les employés à des risques psychosociaux tels que le stress ou le désengagement, ce qui peut affecter la productivité et le climat social. L'implication réelle du service R.H permet donc de réduire ces risques, d'améliorer la motivation et créer un climat de travail harmonieux.

Ainsi, le management de la santé et sécurité au travail ne se limite pas à la prévention des accidents ou à la fourniture d'équipements de protection, elle dépend aussi de la capacité de l'entreprise à prendre soin du bien-être global de ses employés, à anticiper les risques et à instaurer une culture de sécurité durable. En forçant les dispositifs R.H et les actions de prévention, la BRALIMA améliore non seulement la santé physique et mentale de ses agents et leur engagement, mais aussi la performance globale de l'entreprise.

Le travail met en évidence que le management efficace de la santé et sécurité au travail est un élément stratégique pour les entreprises industrielles, et il arrive la voie à des recherches futures sur l'impact concret des politiques de bien-être et de prévention dans le secteur industriel en R.D.C. en somme, la santé et la sécurité au travail ne sont pas seulement une obligation légale, elles constituent un véritable investissement pour le bien-être des employés et la performance durable des entreprises industrielles Congolaises.

**BIBLIOGRAPHIE****OUVRAGES**

1. AMADIEU F., Actualité de la gestion des ressources humaines, Ed. Dalloz, paris, 1991
2. CAILLAT A. et al, économie des entreprises, éd. Achutte technique, Espagne, 2003
3. DAYAN.A, Manuel de Gestion, Volume I, Editions ELHIPSES, Paris, 2005
4. HARICHAUX P. Et LIBERT J-P..Ergonomie et prévention des risques professionnels : Tome 1, L'environnement physique du travail et ses contraintes, Edition Chiron, 2002
5. LAËTITIA Lethielleux., collection les carrés, l'essentiel de la gestion des ressources humaines, 4e édition, Gualino
6. MASAMBA Simon, gestion des ressources humaines, 3<sup>ème</sup> éditions Volcan International Kinshasa 2018
7. MERCIETA P. Et C. PINATEL., La prévention des risques professionnels, Du document unique au plan d'actions. 2009.
8. PINTO Roger et Madeleine GRAWITZ, méthode des sciences sociales, éd. Dalloz, Paris 1971
9. STANKIEWICZ et François G., Manager les R.H ; des concepts pour agir, 2007

**ARTICLES**

1. CODE DE TRAVAIL CONGOLAIS, Art.7
2. Dossier CHSCT, Les différents concepts de prévention des risques professionnels. 2010
3. LOI CONGOLAISE n° 78/002 du 6 Janvier 1978 portant structure des Entreprises Publiques
4. Loi n°8/008 du 07 juillet 2008 portant dispositions générales relatives au désengagement de l'Etat des entreprises du portefeuille, Kinshasa, 2008.

**AUTRES PUBLICATIONS**

1. BAKENGELA P., Séminaire de GRH, L1 GRH, FASEG UPN 2018-2019
2. PETERSON E et E.G. PLOCUMAN, Buiness organisation and management, R.I.P. HOMEWOOD, 1953