

STRESS ET FACTEURS PSYCHOSOCIAUX EN MILIEU PROFESSIONNEL : ETUDE DE CAS D'UNE ENTREPRISE D'EXTRACTION DES MINERAIS DANS LA PROVINCE DU HAUT-KATANGA EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

Kalumba Ilunga Cléophas¹, Mukalay wa Mukalay Abdon², Nfiama Bitambile Baltazar³, and Kabyla Ilunga Benjamin⁴

¹Médecine du Travail, Faculté de Médecine, Université de Lubumbashi, RD Congo

²Santé Publique, Faculté de Médecine, Université de Lubumbashi, RD Congo

³Psychologie, Faculte de Psychologie, Université de Lubumbashi, RD Congo

⁴Santé Publique, Faculté de Médecine, Université de Lubumbashi, RD Congo

Copyright © 2018 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: In this study, we used the Karasek questionnaire for a sample of 338 workers, including 258 classified workers and 80 unclassified workers. By studying the descriptive variables to which we added the addictive behaviors that are the consumption of alcohol and tobacco, we arrived at the following results:

A "low social support" is perceived by 83% of the classified, 84.6% have a seniority of at least 5 years and 83.1% are affected in the sectors of the mining operations.

"Low decision latitude" is perceived by 91.8% of the classified, 89.9% of the workers whose seniority in the company is at least 5 years at most and 97.3% of the workers working in the sector mining operations. A strong psychological demand is reported by 84.8% of classified workers, 84% with a seniority of at least 5 years and 86.8% of workers in the mining extraction sector.

The perception of low decision latitude is influenced by professional status and by industry. Classified workers report low latitude 2.5 times more than their unclassified counterparts. The perception of low decision latitude is not influenced by the seniority of the workers within the company.

KEYWORDS: stress, psychosocial factors, mining company, professional risk.

RÉSUMÉ: Au cours de cette étude, nous avons utilisé le questionnaire de Karasek pour un échantillon de 338 travailleurs parmi lesquels 258 travailleurs classifiés et 80 travailleurs non classifiés. En étudiant les variables descriptives auxquelles nous avons ajouté les comportements addictifs qui sont la consommation d'alcool et du tabac, nous sommes arrivés aux résultats suivants :

Un « faible soutien social » est perçu par 83% des classifiés, 84,6% ont une ancienneté d'au moins 5 ans et 83,1% sont affectés dans les secteurs des opérations minières.

Une « faible latitude décisionnelle » est perçue par 91,8% des classifiés, 89,9% des travailleurs dont l'ancienneté dans l'entreprise est d'au moins 5 ans au plus et 97,3% des travailleurs œuvrant dans le secteur des opérations minières. Une forte demande psychologique est déclarée par 84,8% des travailleurs classifiés, 84% dont l'ancienneté est d'au-moins 5 ans et 86,8% des travailleurs affectés dans les secteurs des opérations d'extraction minière.

La perception de la faible latitude décisionnelle est influencée par le statut professionnel et par le secteur d'activités. Les travailleurs classifiés rapportent une faible latitude 2,5 fois plus que leurs homologues non classifiés. La perception de la faible latitude décisionnelle n'est pas influencée par l'ancienneté des travailleurs au sein de l'entreprise.

MOTS-CLEFS: Stress; facteurs psychosociaux, entreprise minière, risque professionnel.

1 INTRODUCTION

La vie au travail a un caractère multiforme. Elle ne tient qu'à un contrat et à des comportements attendus par l'entreprise. Elle est également un lieu d'identification et de réalisation d'un projet qui s'éclaire à la lumière de l'histoire d'un individu **(1)**.

Dans l'exercice de sa profession, le travailleur entretient des relations à la fois complexes et paradoxales. Complexe suite à une transaction ambiguë de par la divergence des approches conceptuelles et méthodologiques utilisées. Paradoxe, au regard de son caractère à la fois épuisant et usant **(2)**.

2 OBJECTIF

L'objectif de cette étude est de déterminer les facteurs du stress qui concourent à la survenue des risques psychosociaux dans les entreprises minières du Haut-Katanga.

3 PROBLEMATIQUE

Certains auteurs ont mis l'accent sur le mot « stressueur » ou « facteur de risque » pour désigner les caractéristiques de l'environnement du travail auxquelles les employés sont appelés à faire face chaque jour dans l'exercice de leur travail. Ce sont des contraintes liées principalement à l'organisation du travail que certains auteurs qualifient d'expositions professionnelles qui ne relèvent pas d'agents physico-chimiques ou biologiques. Ils sont à la base du développement d'une symptomatologie anxiodépressive chez les salariés qui y sont exposés.

Tout en ayant à l'esprit pour chaque catégorie des travailleurs des contraintes, il peut y avoir une conjonction des causes endogènes et exogènes qui peuvent se présenter en facteurs favorisant la survenue des risques professionnels entre autres :

- Le non-respect des normes de santé et sécurité au travail ;
- Le manque d'information et de formation sur les risques professionnels ;
- L'ancienneté à un poste de travail ;
- Le stress dû au principe d'accident zéro prôné par les entreprises minières etc.

Par manque des données dans notre environnement professionnel et précisément dans les entreprises minières du Haut-Katanga sur le stress et les risques psychosociaux, nous nous sommes néanmoins posé la question suivante :

Quels seraient les déterminants du stress et des facteurs psychosociaux dans les entreprises minières du secteur formel du Haut-Katanga.

4 MATÉRIEL ET MÉTHODE

Il s'agit d'une étude descriptive exploratoire menée dans une société d'extraction des miniers du Haut-Katanga en République Démocratique du Congo dont les travailleurs de ladite société sont repartis et affectés aux postes que voici :

- Les opérations minières (sondage, minage chargement, transport, concassage, planning minier, maintenance des engins, exploration géologique et minière) ;
- La métallurgie et la maintenance des usines ;
- Le service d'appui constitué des départements suivants : les ressources humaines, le département juridique, le magasin et la logistique.

5 RESULTATS

Au cours de cette étude, nous avons utilisé le questionnaire de Karasek version française et validé auquel nous avons ajouté les variables descriptives.

Notre échantillon est occasionnel centré sur la liste des travailleurs présents sur les lieux du travail et qui ont accepté de répondre à notre questionnaire et parmi lesquels 258 travailleurs classifiés (76%) et 80 employés non classifiés (24%).

Les variables descriptives suivantes (sexe, catégorie d'âge, statut social (vivant seul sans charge familiale ou vivant en famille, avec charge sociale, l'ancienneté au sein de l'entreprise, catégorie professionnelle, le groupe d'activité dans l'entreprise) ont été utilisées pour segmenter la population de répondants et permettre l'analyse des résultats par sous-

populations, les caractéristiques liées aux facteurs de stress au travail (Variables dépendantes), ainsi que deux comportements addictifs ont été ajoutés, il s'agit de : la consommation de tabac et de la consommation d'alcool.

La majorité de notre population d'étude est de sexe masculin, soit 94,4%; 7,4% des travailleurs ont un niveau d'études primaires ; 88,8% des travailleurs échantillonnés vivent en famille; 6,5% des travailleurs ont l'âge inférieur ou égal à 29 ans;64,5% de notre échantillon déclare consommer de l'alcool alors que 43,8% d'entre eux fument.

En fonction des variables professionnelles choisies, les facteurs de risque de stress sont repartis de la manière suivante :

Parmi les travailleurs percevant un « faible soutien social », 83% sont des classifiés, 84,6% ont une ancienneté d'au moins 5 ans et 83,1% sont affectés dans les secteurs des opérations minières.

La « faible latitude décisionnelle » est susceptible d'être perçue par 91,8% des classifiés, 89,9% des travailleurs dont l'ancienneté dans l'entreprise est d'au moins 5 ans au plus et 97,3% des travailleurs œuvrant dans le secteur opérations minières.

Une forte demande psychologique est déclarée par 84,8% des travailleurs classifiés, 84% dont l'ancienneté est d'au-moins 5 ans et 86,8% des travailleurs affectés dans les secteurs des opérations d'extraction minière.

Considérant le p-value du test de Fisher, seule la perception de la faible latitude décisionnelle est influencée par le statut professionnel. En effet, les travailleurs classifiés rapportent une faible latitude 2,5 fois plus que leurs homologues non classifiés

Considérant le p-value du Khi-2, la perception de la faible latitude décisionnelle est influencée par le secteur d'activité.

La perception de la situation de faible latitude décisionnelle n'est pas influencée par l'ancienneté des travailleurs au sein de l'entreprise, si on considère la p-value du test de Fisher (au seuil de 5%). Il en est de même des autres dimensions du travail (forte demande, faible soutien social).

6 DISCUSSION

Au regard des résultats susmentionnés, les observations suivantes se dégagent:

- La forte demande psychologique est rapportée par 80,5% et cette situation dépend du statut social du travailleur (vivant en famille ou seul). De même St-Amour N., Johanne L., Devault A. et Manseau S. **(3)**, citant l'étude de Tremblay et Amherdt (2003) auprès d'organisation membres du syndicat canadien de la fonction publique, révèlent que plus de deux tiers de travailleurs rapportent une forte demande psychologique dont 61% de 657 répondants ont des difficultés de concilier à leur travail de vie de famille. Guignon N., Niedhammer I. et Sandret N. **(4)**, dans une étude réalisée en 2008 sur base des données recueillies par plusieurs médecins du travail, relatent aussi qu'entre 30 à 78% des travailleurs rapportent une forte demande psychologique au travail, le statut social n'ayant pas été pris en compte
- La faible latitude décisionnelle est déclarée par 89% des hommes et 89,5% des femmes sur l'ensemble des travailleurs enquêtés. Parmi ces travailleurs, 89% vivent en famille et seul, 96% ont un niveau d'études primaires et 95,5% ont un âge inférieur ou égal à 29 ans. Ces chiffres sont proches de ceux rapportés par Guignon N., Nedhammer I. et Sandret N. en 2008 **(4)**, dans l'étude précitée qui relate qu'entre 78% à 84% des travailleurs selon les secteurs d'activité rapportant une faible latitude décisionnelle. Parmi ces travailleurs, on retrouve une disparité selon les catégories d'emploi : les salariés moins qualifiés sont plus exposés à la faible latitude décisionnelle (entre 62% et 92% des salariés non qualifiés). Alors que les cadres (plus de 90%), les professions intermédiaires (85%) et les trois quarts des administratifs déclarent pouvoir influencer leur travail, seulement 60% des simples ouvriers déclarent le faire. Ce qui est retrouvé aussi dans notre enquête dans laquelle les travailleurs classifiés ont moins de pouvoir décisionnel que les non classifiés, parmi classifiés ont moins de pouvoir décisionnel que les non classifiés : parmi les classifiés 78,1% perçoivent la faible latitude décisionnelle alors que seulement 21,9% la perçoivent parmi les non classifiés, ce qui nous donne une différence de 56,2%. De même, Lortie M., Haste P. et Kelvin Mo en 2009 **(5)**, rapportent que globalement 58% des travailleurs d'une entreprise fabrique des produits destinés aux hôpitaux, se considéraient avoir peu de latitude décisionnelle.

Le faible soutien social est déclaré par 26,5% (54 travailleurs). Ce faible soutien social n'est pas influencé par les caractéristiques sociodémographiques et les catégories socioprofessionnelles. Ce résultat concorde avec ceux obtenu par l'enquête Sumer en 2003 **(6)** qui stipule que 8,5% à 23,8% des salariés ne perçoivent pas un soutien adéquat de part des collègues et/ou de la hiérarchie. Cette enquête a confirmé également qu'à part une légère prédominance chez les femmes, le faible soutien n'est pas influencé par toutes les caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles.

La situation de job strain est rapportée par 75% des travailleurs de sexe masculin et 68% des travailleurs de sexe féminin. Ces chiffres sont voisin de ceux rapportés par Van Zyl, ES en 1996 **(7)**, qui relate qu'en général presque deux tiers (72%) des

Sud-Africains se déclarent être tendus dans leur travail et parmi eux 38,10% des salariés blancs et asiatiques, 35% des noirs et 34,70% des métis sont franchement « stressés ». toutefois, dans d'autres études réalisées dans d'autres pays, on peut retrouver des chiffres inférieurs à ceux de notre étude :

- Brun JP et collaborateurs en 2003 **(8)**, ayant mené des études dans plusieurs entreprises canadiennes, révèlent que 35% à 54% des répondant au questionnaire rapportent une situation de job strain (le taux le plus élevé a été constaté dans le secteur hospitalier, le secteur minier n'ayant pas été pris en compte)
- Jungwee Park **(9)**, dans une étude sur le stress au travail et rendement 2007 au Canada, rapporte que 24% des salariés se situent dans le cadran « tendu » c'est-à-dire en situation de Job strain dont 28% des femmes et 20% des hommes ;
- A Luxembourg en 2006, Legeron P. et Cristofini R. **(10)** rapportent que la perception du job strain par les travailleurs étudiés est globalement de 20,9% parmi lesquels les femmes sont plus nombreuses que les hommes (29,4% contre 15,2%)
- En 2009 au Canada, Lortie M., Hastey P. et Kelvin Mo **(11)** dans une étude sur les TMS chez les travailleurs d'une entreprise fabrique des produits destinés aux hôpitaux, rapportent que bien que 58% des travailleurs considéraient avoir peu de latitude décisionnelle, la majorité ont estimé que la charge psychologique n'était pas élevée, que le soutien des collègues était bon. Ce qui a conduit le job strain à être perçu seulement par 24,2% des travailleurs.
- Dans toute l'Europe, la situation est susceptible d'être signalée par une moyenne de 28% des travailleurs tous les secteurs confondus **(12) (10)**.

En grande partie, ces différences peuvent être dues aux conditions de travail différentes d'un pays à l'autre le peu des travaux réalisés dans le secteur minier ailleurs.

Dans notre enquête, la perception par les travailleurs de la situation de travail « tendue » (Job strain) n'est pas influencée ni par l'âge, ni par le sexe, ni par le statut social, ni par le niveau d'études des travailleurs. Elle est plutôt influencée par le statut professionnel et le secteur d'activité des travailleurs (tableau V). plusieurs études diligentées dans ce domaine montrent la prédominance des femmes parmi les travailleurs déclarant le job strain tout en rapportant les résultats similaires en ce qui concernent le statut professionnel et le secteur d'activité :

- Niedhammer I., Chastang J.-F., Levy D., David S. et Degioanni S., en 2007 **(13)** ; 20% des femmes contre 20% des hommes ; les ouvriers sont plus touchés par le job strain que les cadres et les fonctions intermédiaires (31% des ouvriers tendus contre 23% des cadres)
- Legeron P. et Cristofini R., en 2006 **(10)** ; 29,4% des femmes contre 15,2% des hommes ; 26,2% des ouvriers se classent dans le cadran « tendu » pour 13,2% des cadres se retrouvant dans cette situation.

Ces différences peuvent certainement être expliquées par le nombre très faible des femmes œuvrant dans le secteur minier formel.

7 CONCLUSION ET SUGGESTIONS

7.1 CONCLUSION

Après examen des résultats susmentionnés, voici quelques conclusions qui en découlent :

- La faible latitude décisionnelle et le faible soutien social ne dépendent pas des caractéristiques sociodémographiques des travailleurs. Par contre la forte demande psychologique est dépendante du statut social des employés : les salariés vivant en famille tout comme les salariés vivant seuls sont plus susceptibles de la percevoir.
- La perception de la faible latitude décisionnelle est influencée par le statut professionnel et par le secteur d'activité, car perçue plus par les travailleurs classifiés par ceux œuvrant dans le secteur des opérations minières. La forte demande psychologique et le faible soutien social ne sont pas influencés par les caractéristiques professionnelles.
- La situation à risque de job strain est perçue par 74,6% des travailleurs. Compte tenu du soutien social élevé perçu par 84% des travailleurs, la situation d'isostrain n'est perçue que par 14,4% des employés de l'entreprise.

- Ces deux situations ne sont pas influencées par les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs. Seuls le statut professionnel et le secteur d'activité des salariés influencent la perception du job strain. La perception d'isostrain n'est pas influencée par les caractéristiques professionnelles des employés.

7.2 SUGGESTIONS

Au regard des observations susmentionnées, nous suggérons :

- Mener des enquêtes similaires dans d'autres secteurs d'activités afin de comparer les résultats à ceux du secteur minier.
- Diligenter les études englobant d'autres sources de tensions (facteurs psychosociaux) pouvant être vécues par les employés dans leur milieu de travail.

RÉFÉRENCES

- [1] Thénevet M. *Le plaisir de travailler: favoriser l'implication des personnes*. Paris : Editions organisations, 2000.
- [2] Davoine. L., D. Méda. *Place et sens du travail en Europe: une singularité française*. Paris : Centre d'Etudes de l'emploi, 2008. Document de travail.
- [3] St-Amour N., Johanne L., Devault A., Manseau S. *La difficulté de conciliation Travail-Famille : Les impacts sur la Santé physique et Mentale des familles Québécoises*. Direction Développement des Individus et des Communautés, Institut National de Santé Publique du Québec. Québec : Institut National de Santé Publique du Québec, 2005. p. 30.
- [4] *Les facteurs psychosociaux au travail : Evaluation par Questionnaire de Karasek dans l'enquête de SUMER 2003*. Guignon N., Niedhammer I. et Sandret N. 115, Québec : s.n., 2008, Etudes et enquêtes - Doc.Med., pp. 89-98.
- [5] Lortie M., Hasty P. et Kelvin MO. *Intégration de Questionnaires psychosociaux dans un cadre d'intervention ergonomique sur les TMS*. [éd.] Collection SST. Laval : Presses Universitaires de Laval, 2009. p. 28.
- [6] *Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du « Job Content Questionnaire » de Karasek: résultats de l'enquête nationale SUMER, Santé Publique*. Niedhammer L., Chastang J.-F., Gendrey L., Dquid S. et Degioanni S. 3, 2007, Santé Publique, pp. 413-427.
- [7] *The experience of stress in a group of lower level black and white employees involved in manual tasks*. E.S, Van ZYL. 18, Johannesburg : Journal of Management Sciences, 1996, South African Journal of Management Sciences, pp. 118-134.
- [8] Brun J-P., Biron C, Martel J., Ivers H. *Evaluation de Santé Mentale au travail: Une Analyse des pratiques de Gestion des ressources humaines*. IRSST - CANADA. Québec : IRSST, 2003. p. 88, Rapport de recherche.
- [9] *Stress au travail et Rendement*. Park, Jungwee. 1, Québec : s.n., 2007, Statistique Canada , Vol. 7, pp. 5-19.
- [10] *Enquête sur le stress professionnel au Luxembourg*. Legeron P., Cristofini R. Paris : Stimulus-Capital Santé, 2006, Vol. 132.
- [11] *Lortie M., Hasty P. et Kelvin MO. Intégration de Questionnaires psychosociaux dans un cadre d'intervention ergonomique sur les TMS. Collection SST, éd. des Presses de l'université Laval, 2009 : 28.* Lortie M., Hasty P. et Kelvin MO. *Intégration de Questionnaires psychosociaux dans un cadre d'intervention ergonomique sur les TMS. Collection SST, éd. des Presses de l'université Laval, 2009 : 28.* [éd.] Collection SST. Laval : Presses Universitaires de Laval, 2009, Presses Universitaires de Laval, Vol. 28.
- [12] *Langevin V., Francois M., Boini S., Riou A. Job Content Questionnaire (Questionnaire dit de Karasek), Risques psychosociaux : Outils d'évaluation. INRS, Documents pour le Médecin du Travail 2011; 125: 105-110.* Langevin V., Francois M., Boini S., Riou A. *Job Content Questionnaire (Questionnaire dit de Karasek), Risques psychosociaux : Outils d'évaluation. INRS, Documents pour le Médecin du Travail 2011 et 105-110, 125: s.l. : INRS, 2011, INRS, pp. 105-110.*
- [13] *Exposition aux facteurs psychosociaux au travail du modèle de Karasek en France : étude méthodologique à l'aide de l'enquête nationale SUMER*. Niedhammer I., Chastang J.-F., Levy D., David S., et Degioanni S. *Exposition * aux facteurs psychosociaux au travail du modèle de Karasek en France : étude méthodologique à l'aide de l'enquête nationale SUMER, Travailler. Revue Internationale de Psychopat. Paris : s.n., 2007, Revue Internationale de Psychopathologie et de Psychodynamique du travail, Vol. 17, pp. 47-70.*