

Les attributions causales des accidents de travail dans les ateliers centraux de la Société nationale des Chemins de Fer du Congo à Likasi

Par Kambulu N'Shimba Jacques¹

Résumé

Pour appréhender la survenue des accidents de travail au sein des ateliers centraux de la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo dans la ville de Likasi, nous sommes parti des dispositions techniques mises en place et des mesures organisationnelles préventives qui sont en vigueur. En dépit de ces stratégies dont la qualité est avérée, les accidents sont fréquents. Sans discréditer les résolutions de l'entreprise face aux accidents vécus, nous avons estimé que les variables psychologiques auraient joué un rôle déterminant. C'est dans cette logique qu'il nous a paru opportun d'interroger les salariés victimes dont les opinions ont confirmé notre hypothèse. En effet, les données issues du terrain ont démontré que les agents de la SNCC/Likasi travaillent comme si de rien n'était. Ils agissent de cette manière à cause du fait de ne pas s'être appropriés les objectifs ni les directives du milieu professionnel. Ensuite le niveau d'exigence énergétique des tâches professionnelles n'est pas compatible avec la capacité énergétique des employés au poste de travail. A cela s'ajoutent le mécontentement, la surcharge et la démotivation au travail. A cause de l'internalité des causes inférées, nous avons proposé deux pistes en tant que stratégies correctives pour clore cette investigation.

Mots clés

Attribution, attribution causale, accident de travail.

1. INTRODUCTION GENERALE

De nombreux et fréquents accidents de travail sont répertoriés, d'après les rapports trimestriels, dans les ateliers centraux de la Société Nationale des Chemins de fer du Congo à Likasi. Pourtant cette entreprise, en tant que système, a déjà mis sur pied des mesures préventives, outre les stratégies de prise en charge dont bénéficient les accidentés. Ces mesures visent un de ces deux axes : soit elles concernent le système entier de production ou l'organisation du travail au sein de l'entreprise dans son ensemble ; soit encore, elles s'intéressent au personnel en activité de production en vue de recourir aux affiches et à plusieurs autres mesures préventives.

En dépit de ces dispositifs, les accidents surviennent et c'est le plus souvent le contenu de ces rapports que nous avons analysés attentivement. Il existerait, en ce qui nous concerne, des facteurs susceptibles de les expliquer. En fonction de cette préoccupation, il nous a paru opportun de

¹ Professeur à l'Université de Lubumbashi, spécialisation en psychopathologie du travail

faire participer, non pas les experts de sécurité tels que les contrôleurs et les inspecteurs, mais les employés accidentés : qu'ils nous révèlent la cause des événements imprévisibles qui leur sont arrivés. Leurs opinions semblent appropriées et même instructives.

Les raisons que les victimes donnent comme explication des accidents de travail, encore mieux leurs attributions causales, sont nécessaires dans les entreprises modernes qui accordent de l'importance à la sécurité en situation de travail. En rapport avec leurs méfaits sur les travailleurs et leurs familles, sur le rendement et la survie des entreprises, les accidents de travail font l'objet de nombreuses publications et sont, sans aucun doute, un sujet d'actualité. Ils sont considérés, par Bruyneel (2012, p. 51), comme des événements concrets dont les conséquences sont redoutées ; des phénomènes qui pèsent lourdement parce qu'on doit dépenser, non seulement pour soigner les victimes mais aussi réparer les dommages matériels ou autres.

En outre, ils touchent la population active et dénaturent les facteurs de productivité des entreprises concurrentielles. Ces affirmations font une suite logique des écrits de nombreux auteurs tels que Ryan et Smith en 1954, Siegel en 1969, Tiffin et Mc Cornick en 1965 et Siegel en 1965 qui avaient insisté sur les inconvénients des accidents de travail. Il y a quelques années, le Conseil international de sécurité au travail, dans son récent rapport d'avril 2015, a mis un accent particulier sur les dépenses conséquentes.

D'où la nécessité de concevoir des pistes qui agissent davantage sur les mécanismes psychiques des employés et plus particulièrement l'éveil de leur conscience et de la volonté en tant que fonctions mentales supérieures. Pour y parvenir, nous plaçons également notre espoir dans les initiatives de ceux qui commandent et aussi dans la mise au point de nouvelles méthodes de travail qui favoriseraient le progrès de l'organisation.

Le sujet abordé est d'une importance particulière pour tous les chefs d'entreprises et leur main-d'œuvre. A travers les résultats obtenus, chacun d'eux découvre non seulement que les accidents rendent le milieu de travail insécurisant mais aussi moins fiable. D'où la nécessité de concevoir des pistes permettant de les contourner voire les surmonter. Le gouvernement congolais se servira aussi des résultats de la présente étude en vue de mettre sur pied des structures d'aide à caractère psychologique dans le cadre de la sécurité dans la situation de travail.

1.1 LA PRESENTATION DES TERMES FONDAMENTAUX

La priorité est accordée, après avoir mis en évidence l'objet de cette étude dans l'introduction ci-dessus, à la clarification des termes qui constituent le thème sous analyse en vue de fixer leurs fonctions. Nous allons définir l'attribution, l'attribution causale et l'accident de travail.

1. 1. L'attribution

Attribution en Latin « attribuer » est un nom qui, selon Robert Illustré (2015, p. 138) fait référence à la remise, à l'action d'attribuer une œuvre à un auteur. Ce qui est identique à donner un livre à un enfant.

L'attribution est une notion centrale en psychologie sociale où elle désigne la raison que les sujets sociaux donnent pour expliquer un événement. En effet, les êtres humains expliquent ce qui se passe autour d'eux, ce qui se déroule dans le monde qui les entoure. La raison qu'ils en donnent comme explication cohérente constitue une attribution. Ainsi entendue, l'attribution peut être remplacée par le concept "opinion" étant donné qu'elle exprime un avis personnel, une idée dominante ou une conviction.

❖ L'attribution causale

Concernant ce récent groupe de mots, nous nous limitons à l'idée de faire parler plus les spécialistes plutôt que nous-même. Sans passer tout en revue, deux conceptions d'une attribution causale ont retenu notre attention. Dans son modèle de la co-variation, Kelley (1972, p. 791) entend par attribution causale, l'ensemble de raisons qui puissent être retenues comme causes explicatives lorsque les faits sont fournis au sujet social comme circonstances ou stimuli. Comme terme équivalent, il emploie l'explication causale et l'inférence causale en tant que synonymes. Pour, Hurtig (1981, p. 68), une attribution causale renvoie à une explication particulière d'un événement particulier : la connaissance dont se dote un individu pour maîtriser ce qui l'entoure ou encore la connaissance qu'il s'en forge. Il illustre sa définition de l'attribution causale en expliquant sa victoire au ping-pong par la qualité de sa raquette. De ce point de vue, il infère la cause (la qualité de la raquette) d'un événement particulier (la victoire au ping-pong). Face à un événement, écrit Parot, l'individu cherche souvent à en inférer la cause. En effet, les inférences permettent de connaître les invariants causaux d'un environnement que l'on peut alors maîtriser. Ainsi, un comportement peut être expliqué en termes de causes ou de raisons : des facteurs situationnels (la causalité externe) ou dispositionnels (la causalité interne), stables ou instables. Ces attributions

causales, poursuit-t-il, dépendent du comportement expliqué et du statut de la personne qui l'explique. Elles équivalent souvent à une imputation de responsabilité.

1.2. L'accident de travail

L'accident de travail, en tant que tel, est un groupe de mots. Nous circonscrivons, en premier lieu, la signification du concept accident avant celui d'un accident de travail.

1.2.1. Un accident

Dans son dictionnaire Internet, Robert (2015, p. 10) a pu écrire : « l'accident est un événement imprévu et soudain qui entraîne des dégâts, met en danger ». Une autre explication, plus complète, est celle du Dictionnaire de psychologie (2011, p. 4) où il est écrit : « un événement inattendu, peu fréquent, aux effets perturbateurs est qualifié d'accident ». Il découle de ces définitions qu'un accident est un événement, généralement non souhaité, aléatoire et fortuit, qui apparaît ponctuellement dans l'espace et dans le temps, à la suite d'une ou plusieurs causes, et qui entraîne des dommages vis-à-vis des personnes, des biens ou de l'environnement.

Des recherches sur la genèse des accidents montrent notamment une évolution selon l'âge, le sexe et le milieu social des accidentés. Elles dégagent une période d'exposition aux risques qui correspond sensiblement à l'adolescence, entraînant une surmortalité masculine accidentelle élevée, disait Selosse, professeur émérite de l'université Paris XIII. Ces idées sont soutenues par Oberlé et Mugny (1995, p. 794) lorsqu'ils disent : « les hommes sont les plus touchés que les femmes, les plus exposés sont les enfants entre 1 et 16 ans ». Selon la gravité de ses conséquences, un accident pourra être appelé :

- incident, si ses conséquences sont jugées bénignes. La notion de gravité est complexe et liée à l'acceptation sociale des conséquences. Ce terme peut s'utiliser sans connotation négative ;
- catastrophe, si l'accident est de grande ampleur et touche un grand nombre de personnes. Tel est le cas de la catastrophe de Tchernobyl.

L'accident peut être de nature physique : une collision, non voulue entre deux automobiles ; une balle perdue entraînant la mort ou l'invalidité d'une personne ; une explosion non intentionnelle due, par exemple, à une défaillance technique. Il peut aussi être d'une nature intellectuelle : la révélation d'un secret ; une mésentente sur un sujet comme un incident diplomatique.

Dans l'industrie, le risque d'accident lors de la réalisation de nouveaux bâtiments, d'ouvrages d'art, d'infrastructures, d'installations, de moyens de transport, d'équipements, de produits, etc., est maîtrisé par le respect de dispositions réglementaires et nécessaires qui sont déterminées par les études de sécurité pour atteindre les objectifs de sécurité contractuels.

1.2.2. Un accident de travail

Plusieurs acceptions sont à la une et correspondent à ce que nous étudions. On appelle accident de travail :

- une atteinte à l'intégrité physique de l'organisme du travailleur sur le lieu de travail ;
- tout accident survenu au travailleur dans le trajet compris entre le milieu professionnel et la résidence du travailleur ou vice versa mais dans l'exercice du contrat ;
- le dommage causé à tout salarié par le fait ou à l'occasion du travail dans le cadre de son contrat de travail.

Les accidents de travail coûtent cher au travailleur, à sa famille, à l'employeur et même à la collectivité. Ils pèsent lourdement parce qu'on doit dépenser des milliards pour soigner les accidentés et aussi réparer les dommages matériels ou autres.

Dumaine, cité par Kambulu Nshimba (2017, p. 87), nous apprend que l'étude scientifique des accidents de travail consiste à les analyser afin de détecter et de rassembler les facteurs qui contribuent à leur survenue. Il n'y a donc pas d'accident fortuit, qui advient au hasard. C'est que chaque accident est expliqué par une véritable cause qui a probablement été ignorée. Bref, tout accident de travail est prévisible. Nous partageons son point de vue mais nous envisageons extirper les raisons qui expliquent la survenue des accidents au sein des ATC de la SNCC en dépit des précautions mises en place.

1.3. Etat de la question

Rambert (1999, p. 312) mentionne les avantages de la recension des études des prédécesseurs :

- prendre connaissance des informations disponibles concernant le problème qu'on se propose d'étudier en vue d'éviter des redites ;
- réfléchir sur le contenu des informations existantes ;
- éviter de répéter inutilement une recherche déjà terminée ;
- ne pas s'aventurer dans l'étude d'un problème qui mène à une impasse.

Plusieurs publications scientifiques sur les accidents de travail ont déjà vu le jour. Comme en témoignent le nombre de livres existant dans ce domaine, nous en recensons les plus instructifs. Ceux qui édifient notre investigation déterminent les catégories, les causes, les statistiques, les conséquences ou effets des accidents et proposent des stratégies appropriées. Eckart (2011, p. 741) expose trois catégories suivantes : les accidents de la vie courante ; les accidents de la circulation ou accidents de la route et les accidents de travail.

Il détecte et rassemble les facteurs qui contribuent à la survenue des accidents en disant : « il n'y a pas un accident qui advient au hasard car chacun est expliqué par une véritable cause qui a probablement été ignorée ». Ils sont prévisibles. Pour avoir une idée de l'importance quantitative des accidents de travail au niveau mondial, nous évoquons les statistiques du Bureau international du Travail (BIT) : chaque année, 250 millions de travailleurs seraient victimes d'accidents professionnels entraînant des arrêts de travail. Sillamy (2003, p. 4) fait état, durant cette année en France, de 1 360 000 accidents de travail ayant entraîné 736 décès. Dans son ouvrage assez récent, concernant les Etats-Unis, Batten (2016, p. 445) rapporte environ 2 000 000 de cas d'incapacités dues aux accidents industriels parmi lesquels plus ou moins 80 000 sont devenus des infirmes permanents. Une autre étude réalisée par Pareto (2012, p. 191) aboutit au résultat selon lequel de nombreux accidents professionnels sont consécutifs à la manipulation d'une charge ou à son transport manuel. Les victimes, poursuit-il, sont des ouvriers peu qualifiés ou mal intégrés socialement, dans la plupart des cas. D'après Cornet (2012, p. 93), les mauvais traitements subis dans l'enfance et l'adolescence au sein de la famille seraient aussi à prendre en considération. En effet, il existerait une corrélation positive significative entre la fréquence et la gravité des accidents d'une part et les coups reçus des parents; c'est comme si les corrections que l'on a eues en famille avaient engendré un sentiment de culpabilité ou un besoin d'autopunition dont les accidents de travail seraient l'expression. Ne vaut-il pas la peine de rappeler, à ce niveau de notre analyse, qu'à la suite de la variété des causes, une nouvelle discipline scientifique, la « cindinyque » ou science du risque a vu le jour en décembre 1987. Son objet est d'étudier les risques découlant de la technologie moderne.

La lecture attentive des accidents de travail, en nous référant aux prédécesseurs, révèle qu'ils ne sont pas imprévisibles ni indépendants des efforts humains. Ils sont donc évitables dans la mesure où :

- certains émergent du système productif ; ce qui signifie de l'organisation du travail. Lorsque la lutte contre les accidents de travail se rapporte au système propre, l'accidentologie parle de la prévention technique ;
- d'autres sont les conséquences des actions du travailleur : c'est l'agent producteur qui en est la cause. Son ignorance, la négligence de la consigne au travail, son inattention ou son état de santé, comme l'avait souligné Siegel (1969, pp. 283 – 284) génèrent des accidents professionnels.

Lorsque les précautions visent à réduire ces accidents en agissant sur le travailleur, ou l'acte humain, on parle de la prévention psychologique où se révèle le rôle du prépondérant, non pas du technicien comme dans le cas précédent mais du psychologue. Nous devons cependant retenir qu'il existe une interaction évidente, affirment Bruyneel et ses collaborateurs (1985, p. 541), entre les deux approches de la prévention des accidents car la réponse à la question générale de savoir comment prévenir les accidents du travail exige un effort de coopération entre le psychologue et le technicien. Néanmoins la prévention psychologique s'avère être plus fondamentale que la prévention technique dans la mesure où la plupart des conditions dangereuses des situations de travail dépendent, ne fut-ce que partiellement, du facteur humain. Pour nous en convaincre, reprenons l'exemple des machines défectueuses comme cause des accidents du travail. Si l'homme entretient régulièrement ces machines, l'usure est évitée. Par conséquent, d'après Gelmer (2009, pp. 305 – 308), elles ne seront très probablement pas les causes des accidents de travail.

L'on doit bien se dire que ces causes sont variées : les unes sont étrangères à l'individu, par exemple la chaleur, l'éclairage défectueux, la monotonie de la tâche. Et celles qui lui sont plus spécifiques, c'est la diminution de la vue, de l'ouïe, les soucis familiaux, la mauvaise adaptation à l'équipe du travail, les conflits professionnels, la crainte d'être licencié, le dégoût du travail, etc.

Loin de reprendre ce qui est déjà connu, le présent article se situe dans la ligne des attributions causales. Il veut repérer l'explication, extirper les raisons à la base des accidents de travail tels qu'ils sont perçus par les employés accidentés. Tel est le motif qui justifie la théorie de l'attribution à laquelle nous avons fait recours.

1.4. Théories de l'attribution

Une théorie psychologique qui nous explique la manière dont nous interprétons le comportement est la théorie de l'attribution causale. Sans cette théorie, nous ne saurions quels thèmes examiner,

quelles variables avoir dans l'hypothèse ni quels facteurs ou indicateurs à mettre en rapport avec le phénomène que nous étudions. Nous avons sélectionné la théorie de l'attribution qui nous permet d'éviter la divagation des idées dans notre argumentation. Selon Heider, nous avons tendance à attribuer les événements vécus à l'une des deux causes : interne (traits de la personnalité, intelligence, motivation ...) ou externe (chance, situation, interventions de tierces personnes...). Voilà ce qui justifie le choix de cette théorie.

Fritz Heider cité par Ghiglione et Richard (1999, p.p. 135 – 155), l'un des psychologues sociaux, néo-américain de formation allemande, essentiellement gestaltiste a posé les bases de la théorie de l'attribution. Le sujet social qui l'intéresse n'est pas le décideur ou l'acteur banal dont parlait Festinger mais le sujet de la connaissance : c'est l'individu qui se construit des conceptions concernant le monde qui l'entoure. Il voit l'individu ou le sujet humain comme motivé à se doter d'une connaissance, voire d'une conception de son environnement social. Selon son ouvrage *la psychologie des relations interpersonnelles*, cette conception peut être équilibrée ou causale : ce sont ses deux caractéristiques principales qui correspondent aux deux axes de l'analyse de l'auteur.

1.4.1. La théorie de l'équilibre

Avec la notion de l'équilibre, Heider postule que notre perception ou notre conception des liens qui existent entre les personnes, mais aussi entre les personnes et les objets, doit se constituer en « bonnes formes » qu'il dit équilibrées comme d'autres diraient consistantes. Il postule également que si nous devons être confrontés à une constellation de liens qui s'écartent de telles bonnes formes, qui s'écartent donc de l'équilibre, nous serions tentés de la modifier afin de la faire tendre vers une forme plus satisfaisante.

1.4.2. La théorie de l'inférence causale et attribution

Le sujet de la connaissance, l'objet par excellence de la psychologie sociale cognitive moderne, est un scientifique spontané, intuitif, naïf : il contient toutes les possibilités de la science et s'en sert pour développer une psychologie naïve, de sens commun, qui n'a presque rien à envier à la psychologie scientifique, académique. Cette psychologie naïve permet au sujet social d'inférer les causes des événements importants auxquels il est confronté et, donc, d'élaborer sa conception des structures relationnelles. Ses inférences causales, objet de la théorie de l'attribution, tiennent le devant de la scène psychosociale.

De ce qui précède, nous constatons qu'il plaît à Heider de voir l'homme comme un quasi-scientifique qui veut contrôler son univers par la connaissance qu'il s'en forge. Il avance que l'individu se livre à des inférences causales, donc à des attributions causales pour pouvoir prédire les événements et pour maîtriser son environnement : le monde qui l'entoure.

Comment le *sujet de connaissance (l'individu)* explique-t-il les événements les plus marquants de sa vie ? En répondant à cette question, la théorie de l'attribution évoque la causalité interne d'une part et, d'autre part la causalité externe. Du point de vue de la personnalité, elle parle de *locus of control* ou contrôle interne opposé au contrôle externe et des styles d'attribution défensif et expressif.

❖ La causalité interne

L'événement est perçu comme un résultat qui provient de la personne elle-même : des facteurs dispositionnels. Le sujet est acteur dans la mesure où il effectue un contrôle interne. La causalité interne donne lieu au *biais d'égo centration positive* : le sujet de connaissance attribue le positif à lui seul et le négatif à autrui. La dimension internalité permet de connaître les individus qui sont à l'origine de ce qui leur arrive.

❖ La causalité externe

Le sujet de la connaissance explique les événements en termes de facteurs de l'environnement. Dans ce cas, la théorie de l'attribution parle des facteurs situationnels ou circulationnels. D'où, le sujet est observateur : il effectue un contrôle externe. La structure causale - encore mieux les causalités interne et externe - de Heider met en joint les effets à leurs causes et elle retient les causes crues. Dans cette logique, elle permet de distinguer les individus à l'origine de ce qui leur est arrivé de ceux qui ne le sont pas.

Trois motifs nous ont obligé à faire référence à la théorie de l'attribution :

- ❖ c'est que chaque employé accidenté a inféré la cause de son accident au travail ;
- ❖ il est possible de repérer, en nous limitant aux opinions exprimées, la première bonne raison sensée qui explique les accidents au sein des ATC/SNCC ;
- ❖ l'explication des accidents, d'après cette théorie, peut relever de l'internalité ou de l'externalité.

1.5. Hypothèses et objectifs

L'origine d'un accident de travail est recherchée dans le matériel utilisé, dans le milieu du travail ou encore dans la tâche et même dans l'homme qui est l'opérateur. Prenons le cas des accidents vasculaires cérébraux. Ces lésions du cerveau ou du système nerveux cérébro-spinal sont dues à une hémorragie ou encore à un ralentissement du flux sanguin favorisés par l'accumulation des résidus solides des matières premières ou de la poussière dans le sang du travailleur. Les parties du cerveau se détériorent rapidement et meurent en provoquant une paralysie des membres.

En dépit de cela, les théories qui déterminent les causes des accidents de travail sont tellement nombreuses que nous ne sommes pas à même de les évoquer dans leur totalité. Nous en avons sélectionné deux : la première est bipartite tandis que la seconde est une approche multipartite ou globale.

1°- La conception bipartite

C'est une conception qui évoque deux groupes de facteurs qui expliquent les accidents de travail : d'une part, *les facteurs humains et les facteurs techniques*, d'autre part.

❖ Les facteurs humains

Ils relèvent des *caractéristiques du travailleur*. Par exemple, son ancienneté, son niveau d'études, son émotivité, son affectivité ...

❖ Les facteurs techniques

Les facteurs techniques renvoient aux conditions du milieu du travail, à l'équipement ou à l'outil utilisé par le travailleur de même qu'à l'organisation du travail. A titre d'exemple, la vétusté du matériel, la température, le rythme, la surveillance, la durée de la tâche, l'éclairage, etc.

2°- La conception multipartite ou globale

C'est une vision dialectique qui met en évidence *l'interdépendance* ou *les interactions* existant entre les défaillances au niveau de la tâche et de l'individu et vice versa.

Dans cette étude, nous voulons désigner la raison crue des accidents d'après les travailleurs concernés. Ils sont préoccupés par leur avenir au travail et se soucient de la manière à faire face aux exigences professionnelles. Nombreux d'entre eux vivent dans une situation de relatif dénuement, ils sont une défense aux contraintes du travail.

De cet état de choses, nous formulons l'hypothèse que les accidents survenus aux salariés qui participent à notre investigation seraient suscités plus par des facteurs psychiques et individuels que matériels. En vue de vérifier cette réponse anticipée, nous visons un quadruple objectif :

- répartir les victimes des accidents de travail en fonction de leurs services respectifs en vue de déceler ceux qui sont les plus touchés ;
- identifier les accidents vécus et déterminer quelques voies de sortie qu'ils en arrivent le moins possible ;
- enregistrer les attributions causales et ;
- inciter les spécialistes de sécurité au travail à agir sur le personnel de façon que les accidents qui surviennent malgré tout soient rares et les moins graves possibles. C'est donc la diminution du taux de fréquence et de la gravité des accidents de travail.

2. Les individus concernés

Notre étude concerne les agents d'exécution œuvrant au sein des Ateliers centraux de la SNCC/Likasi. Ils doivent s'exprimer sur ce qu'ils considèrent comme causes des accidents survenus au travail. Tous ne sont pas abordés individuellement car à la fin d'un trimestre, tous les services de l'entreprise élaborent des rapports où ils déclarent les accidents vécus et leurs causes au centre de Psychologie Appliquée (CPA). Dans cette logique, la technique documentaire est mieux appropriée. En consultant ces rapports, nous avons abouti aux tableaux 3 et 4 figurant au huitième point de cet article.

2.1. Les participants

Le groupe représentatif indiqué pour notre investigation des attributions causales est composé des agents d'exécution accidentés qui n'ont pas rompu leur contrat de travail. Il faudrait rappeler que l'application du contrat de travail était suspendue pendant la durée de l'arrêt du travail provoqué par l'accident observé. Le médecin du travail a attesté que les conséquences de l'accident ne sont pas invalidantes. Il a affirmé que l'accidenté est apte à la reprise du travail. En fonction de la gravité de l'événement, certains agents sont affectés aux postes de travail qu'ils occupaient avant l'accident, d'autres ont été réorientés alors que d'autres non. Aux inaptés, l'entreprise a octroyé des emplois compatibles avec leur état de santé. L'étendue de l'ancienneté des participants va d'un an 4 mois à 14 ans 3 mois. Quelques-uns ayant moins de 6 ans de service sont dits de nouveaux agents dans l'entreprise.

Tableau 1 : La structure de notre échantillon

N°	Les catégories professionnelles	Les échelons	Les effectifs
1.	Les manœuvres ordinaires et lourds	1	2
		2	7
2.	Les manœuvres spécialisés	1	4
3.	Les travailleurs semi-qualifiés	1	5
		2	6
4.	Les travailleurs qualifiés	1	3
		2	6
5.	Les travailleurs hautement qualifiés	1	4
Total			37

Il ressort de cette matrice que 37 employés accidentés, encore en exercice dans l'entreprise, ont pris part à notre étude. Ils ont exprimé ce qu'ils estiment être la source de leurs accidents là où ils travaillent.

2.2. Méthodes et techniques

Connaissant la présence d'une variété d'accidents de travail, de leurs sources, de leurs conséquences et de leurs explications, soucieux de découvrir ce que les victimes évoquent comme justifications ou raisons crues, ce qu'ils se sont doté comme connaissance voire la conception du monde de travail qui les entoure et où ils évoluent, nous avons recouru à :

- la méthode d'enquête psychosociale : notre descente sur le terrain (*in situ*) où l'événement accident s'est produit naturellement et ensuite par plusieurs techniques en de la production des données recherchées. Elle convient le mieux à une étude de terrain pareille à la nôtre, comme l'a dit Well- Barais (1997, p. 110) ;
- la méthode descriptive caractérisée, selon Wolf (1998, p. 104), par la démonstration des composantes, des modalités d'un accident tels que leurs catégories, leurs causes, leurs effets et

leurs explications par les participants effrayés. Notre description soignée a permis de savoir comment les victimes comprennent les accidents subis et ainsi d'élaborer une relation non linéaire entre les causes évoquées et les accidents vécus.

A l'exemple du test sociométrique de Moreno, notre questionnaire est constitué d'un seul item : « **dire ce qui a motivé l'accident subi en situation de travail** ». En inférant les causes, notre questionnaire couvre amplement les deux axes, les deux caractéristiques principales d'une attribution causale : le style défensif ou expressif. La passation du questionnaire, sans limite de temps, a eu lieu pendant les heures de repos et en fonction d'un rendez-vous préalable. Les participants ont exprimé librement ce à quoi ils pensaient. Les plus rapides ont répondu dans une dizaine de minutes et ceux qui hésitaient sont allés jusqu'à trente minutes. Pour être complet, ce premier outil de recherche était complété par la technique documentaire, l'entretien et l'observation directe. C'est de cette manière que nous sommes parvenu aux accidents vécus, à leurs fréquences et causes respectives ainsi qu'aux inférences causales.

3.1. Résultats obtenus

Les accidents de travail effectivement vécus au sein des ATC sont présentés en fonction des catégories professionnelles qui ont des témoignages tangibles. Cela a conduit aux causes parmi lesquelles celles qui sont de nature psychologique sont les plus évoquées. De là, nous avons abouti à la causalité interne qui extirpe l'intervention des facteurs dispositionnels dans la survenue des accidents perceptibles.

3.1. Les accidents déclarés

Ce sont les accidents subis par les employés et qui sont enregistrés. Comme ils ont laissé des traces, nous avons consulté les rapports trimestriels des années 2015, 2016 et 2017. Cette documentation ne suffisait pas, à elle seule, pour nous rassurer. A travers les contacts et donc grâce aux entretiens et observations, nous avons écouté et transcrit les déclarations des victimes. Cette procédure nous a permis de déterminer la recrudescence de l'événement accident de travail.

Tableau 2 : Les accidents déclarés

N°	Les désignations	Les fréquences
1.	La blessure	23
2.	La fracture des membres	20
3.	La fracture des côtes	15
4.	L'altération de la vue	14
5.	La dégradation de l'ouïe	10
6.	La fracture de la hanche	10
7.	Les trous de mémoire	04
Total		96

La blessure occupe le sommet de notre matrice. Elle précède la fracture des os (membres, côtes, hanche). En parlant de fracture, c'est la question des os qui se brisent. Ce sont les infractions, les erreurs et les imprudences des employés qui exposent à ce danger. La répartition de ces accidents en rapport avec les catégories professionnelles est clairement définie dans la matrice ci-dessous :

Tableau 3 : La répartition des accidents en fonction des catégories professionnelles

Les accidents de travail	Les catégories professionnelles					Total
	1. Les manœuvres ordinaires et lourds	2. Les manœuvres spécialisés	3. Les travailleurs semi-qualifiés	4. Les travailleurs qualifiés	5. Les travailleurs hautement qualifiés	
1.La blessure	2	4	10	6	1	23
2.La fracture des membres	2	3	7	6	2	20
3.La fracture des cotes	1	2	8	2	2	15
4. L'altération de la vue	2	3	6	1	2	14
5.La dégradation de l'ouïe	1	2	4	1	2	10
6.La fracture de hanche	1	2	5	1	1	10
7.Les trous de mémoire	0	0	3	0	1	04
Total						96

Il ressort de cette matrice que certains employés des ATC/SNCC sont victimes de plus d'un accident de travail. En fonction des catégories professionnelles, les travailleurs semi-qualifiés sont les plus accidentés. Parmi les 11 qui sont abordés, 10 ont connu des blessures physiques ou corporelles, 8 ont subi la fracture des côtes que sont les os plats et 7, la fracture des membres supérieurs ou inférieurs. C'est dans ce groupe que 3 agents présentent les trous de mémoire. S'agissant de la durée professionnelle, les blessures, la fracture des membres et l'altération de la vue apparaissent surtout chez les nouveaux dans le milieu du travail. C'est que l'absence d'expérience professionnelle intervient dans la survenue des accidents au travail.

3.2. Les causes des accidents

Les accidents susmentionnés surgissent à la suite de trois ensembles de causes : matérielles, organisationnelles et psychologiques.

3. 2. 1. Les causes matérielles

Nous sous-entendons les coefficients ou les grandeurs physiques et chimiques qui activent le déclenchement des accidents de travail par le fait qu'ils favorisent les erreurs, les infractions et les imprudences.

Tableau 4 : Les causes matérielles

N° Les désignations
1. La poussière
2. Le bruit
3. Les étincelles qui brouillent la vision
4. L'éclairage insuffisant
5. L'ambiance thermique incommode
6. La défaillance de la machine
7. L'absence d'équipement de protection
8. L'exiguïté de l'espace de travail

9. L'explosion des liquides

10. L'électrocution

Les grandeurs physiques prédisposent aux accidents dans le milieu de travail étant donné qu'il est difficile voire impossible de supprimer leurs effets nocifs.

3. 2. 2. Les causes organisationnelles

Nous leur attribuons le statut de dangers, de risques plus ou moins prévisibles. En d'autres termes, ce sont les expositions qui ne sont pas les mêmes d'un service à l'autre.

Tableau 5 : Les causes organisationnelles

N°	Les désignations
1.	La formation professionnelle non assurée
2.	Le défaut d'entretien des outils de travail
3.	Le décalage entre les exigences et les aptitudes
4.	L'absence de contrôle technique
5.	Le mauvais état des machines
6.	La vétusté de la locomotive
7.	L'allongement des heures de travail
8.	Le vieillissement des rails
9.	Les notices inappropriées

10. L'insuffisance des mesures préventives
 11. Le style de commandement
 12. La surveillance
 13. Le temps de travail insuffisant
 14. L'absence de dispositifs de protection
 15. L'insuffisance du temps de repos
 16. Les intoxications au gaz
 17. Les conflits professionnels
 18. La faible sensibilisation
 19. Les conditions des installations inconfortables
 20. L'absence d'avertissement
 21. L'exigence d'une cadence rapide
-

Les effets de ces dangers peuvent sensiblement être réduits si les dirigeants de l'entreprise accordent davantage de l'attention aux conditions de travail comme l'avait souligné Moliner (1996, p. 108).

3. 2. 3. Les causes psychologiques

Ce sont les obstacles ou les difficultés individuelles qui empêchent de réduire les accidents de travail et qui rendent de plus en plus vulnérables. En les énumérant, les participants ont exprimé ce qu'ils supposent être la source des accidents subis.

Tableau 6 : Les causes psychologiques

N° Les désignations

1. Le mécontentement
2. La somnolence

3. La surcharge du travail
4. La prise des risques
5. La fatigue
6. La démotivation au travail
7. Le vertige
8. L'ignorance du danger
9. Les hallucinations
10. Un mauvais état de santé (rhume)
11. L'inadaptation au travail
12. Les illusions
13. Le dégoût du travail
14. La distraction
15. L'état d'ivresse
16. La lenteur
17. La sensation d'être observé durant l'activité
18. La précipitation
19. La négligence
20. La frustration au travail
21. L'incertitude
22. La surprise
23. L'inquiétude
24. L'inexpérience
25. L'obstruction des initiatives personnelles
26. L'insubordination

27. L'absorption des substances psychoactives dans le milieu du travail (Etat d'ivresse)
 28. La manipulation inadéquate des instruments de travail
 29. La position inconfortable
 30. L'absence de confiance en soi
 31. L'orgueil de la vie
-

Les données du terrain figurant dans les matrices ci-dessus ont conduit à identifier la causalité interne. Cela permet d'avouer que les accidents handicapent gravement le fonctionnement psychique des victimes et entraînent une détresse intense. Ce sont les croyances antérieures des accidentés qui ont motivé ces attributions pour générer leur anxiété. D'où, l'émergence des causes internes qui sont de nature psychologique.

3. 3. Causalité interne des accidents de travail aux ATC/SNCC

De par les opinions exprimées, les activités professionnelles dans les ateliers centraux de la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo, dans la ville de Likasi, se révèlent ennuyeuses et épuisantes d'après la perception que les agents accidentés en ont. Elles sont la source des difficultés émotionnelles, font appel au secours et exposent aux accidents de travail. Dans tous les services visités, elles suscitent des accidents dont les causes ont été découvertes à travers le questionnaire administré. L'auto-estime et la perception des conditions dans lesquelles le travail se déroule occupent la place primordiale parmi les variables en ligne de compte. Il est vrai que les participants ruminent des idées noires, dangereuses pour leur santé au travail. C'est dans l'épuisement nerveux qu'ils travaillent. Lorsque l'un d'eux a vécu l'accident de travail et éprouve de la douleur à laquelle s'ajoute la souffrance morale, la représentation qu'il avait de ses tâches professionnelles s'écroule. Il se demande s'il pourra un jour surmonter l'actuel état dégoûtant de son travail et ressentir de la sécurité en travaillant. Ses ruminations mentales favorisent le regret de la quantité d'énergie dépensée. Elles exercent une véritable action accablante, un véritable travail mental d'autodestruction parce que la décharge n'a pas lieu et semble être interdite. Elles sont chargées d'émotions qui deviennent un gros noyau de fatigue. Elles diminuent l'intérêt pour toutes les activités professionnelles même celles qui procuraient habituellement du plaisir. D'où l'irritabilité accrue, la déconcentration, le dysfonctionnement du processus de décision, l'agitation et les

plaintes somatiques fréquentes. Ces signes et leur ordre d'apparition diffèrent considérablement d'un agent à l'autre par le fait que chaque personne est unique.

En recourant à nos deux pistes, il est possible que les agents accidentés remontent la pente, qu'ils se tournent vers un avenir professionnel encourageant mais à condition de se faire aider. Cette annonce trouve sa place dans la mesure où nous avons déjà vu des malades reprendre de la vigueur au bout d'une période à laquelle d'autres n'ont pas survécu.

4. Conclusion générale

A partir des opinions personnelles exprimées par les victimes et en fonction de leurs attributions, nous retenons à l'issue de cette investigation :

- ❖ Que les accidents de travail sont déclenchés par le fait de ne pas s'être approprié les objectifs ni les directives du milieu professionnel. Voilà ce que Lemoine (2008, p124) a appelé manipulation axiologique que Barel (1973, p.266) dénommait absence d'assimilation subjective. Selon les participants, les accidents vécus ne sont pas déterminés par une certaine action de leur part et ils sont imprévisibles vue la complexité de l'organisation où ils travaillent. C'est donc le contrôle externe évoqué par Rotter (1966, p.797) ;
- ❖ Qu'ils sont répétitifs parce que le niveau d'exigence énergétique des tâches professionnelles n'est pas compatible avec la capacité énergétique des employés au poste de travail ;
- ❖ Qu'ils génèrent de l'insécurité en situation de travail en dépit des mesures préventives et ;
- ❖ Qu'ils rendent difficile l'implication au travail.

Nous reconnaissons l'aspect positif de ces accidents : celui de révéler les anomalies que contient le système de production. Mais ils handicapent les employés accidentés des ATC/SNCC qui les considèrent comme des événements injustes en situation de travail. Ce premier constat est expliqué par l'atteinte de l'intégrité physique et morale des agents concernés et aussi par des conséquences qui coûtent cher à l'entreprise sur le plan économique, financier voire humain.

En outre, les accidents diffèrent :

- selon les catégories professionnelles, les manœuvres lourds et spécialisés ont plus de risque à la suite d'un accident que, dans l'ordre, les travailleurs qualifiés et hautement qualifiés.
- en rapport avec l'expérience professionnelle, les nouveaux agents ont plus d'accidents de travail, souvent graves, que les agents expérimentés et chevronnés.

Une autre constatation, c'est que les employés des ateliers centraux de la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo/Likasi commettent régulièrement des :

- infractions en ne respectant pas les règles définies dans le code du travail congolais ;
- erreurs en enfreignant involontairement le règlement intérieur ;
- imprudences ou sabotages lorsqu'ils sous-estiment et bravent les dangers.

Cette situation, pour peu qu'on y réfléchisse, résulte de la conjoncture du moment. Pourtant le respect des méthodes de travail et des règles définies devrait leur permettre d'éviter la plupart d'accidents déplorés. Il convient aussi de retenir que la prédominance des causes organisationnelles, dénommées dans la théorie de l'attribution comme des facteurs situationnels ou circulationnels, conduit à mentionner un fait particulier : les employés, du point de vue de leurs explications cohérentes, ne sont pas à l'origine des accidents qui leur sont arrivés. Ils les attribuent à l'entreprise. Par le fait même, ils confirment leur style d'attribution défensif et expressif justifié par l'aspect négatif que représentent les accidents de travail.

Autant qu'une rémunération substantielle, le besoin de se sentir en sécurité à l'intérieur des ateliers centraux est recherché. Nous proposons ainsi deux pistes que la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo pourrait exploiter en faveur de la sécurité au travail : conscientiser les employés à améliorer leurs comportements professionnels. Ils commettront alors moins d'infractions, par exemple en renforçant les sanctions et en leur communiquant clairement les dangers ; d'erreurs, si on attribue plus de vivacité à la formation en cours d'emploi ; de sabotage à travers la sensibilisation de nouveaux employés aux dangers du travail.

Adapter chaque opérateur à son poste et rendre son travail moins itinérant. Cela diminue les obstacles qui augmentent la fréquence et la gravité des accidents de travail suscité par des facteurs psychiques.

Afin de lutter contre l'inquiétante augmentation des accidents déclarés, il convient de rendre pragmatiques ces deux pistes relatives à la sécurité en situation de travail en agissant sur le psychisme des travailleurs. Dans une autre recherche, ceux qui se préoccupent du bien-être au travail mesureraient l'efficacité de ces pistes sur le terrain. En effet, ces pistes transforment l'entreprise en un système fiable où la sécurité au travail est garantie.

5. Références

Hurtig, M. (1981). *Introduction à la psychologie de l'enfant* (3volumes). Liège : Mardaga

- Kelley, H. H. (2012). *Attributions: Perceiving Causes of Behavior*. Morristown : General Learning Press
- Moliner P. (2016). *Images et représentations sociales : de la théorie des représentations à l'étude des images sociales*. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble
- Oberlé, D. & Mugny G. (1995). *La psychologie sociale ; relations humaines, groupes et influence sociale*. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble
- Robert Illustré (2015). *Dictionnaire Internet*. France : édition Sejer
- Roland Doron Françoise Parot (2016). *Dictionnaire de psychologie*. Paris: édition Presses universitaires de France
- Rotter, J. B. (1966). *Social Roles, Social Control and Biases in Social Perception Process*. New York Academic Press
- Well- Barais, A. (2017). *Les méthodes en Psychologie*. Breal: Rosny
- Wolf, M. (1998). *La psychopathologie et ses méthodes*. Paris : PUF (Que sais-je ?)