

INFLUENCE DE LA GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL ET LA SATISFACTION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DU CENTRE RÉGIONAL D'ÉTUDES NUCLÉAIRES DE KINSHASA (CREN-K)

Naomie MUTOMBO MUSUAMBA

Apprenante au troisième cycle en Gestion des Entreprises et
Organisation du Travail
à l'Université de Kinshasa
divindisi75@gmail.com

Serge LOKOKIE IKONGANSAMO

Apprenant au troisième cycle en Gestion des Entreprises et
Organisation du Travail à l'Université de Kinshasa
&

Bijou MANDIANGU MBUMBA

Professeure, Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation
Université de Kinshasa

Résumé : Cet article examine l'influence de la gestion des risques psychosociaux (RPS) sur la santé au travail et la satisfaction professionnelle des agents du Centre Régional d'Études Nucléaires de Kinshasa (CREN-K). Dans un contexte marqué par des contraintes organisationnelles et des tensions hiérarchiques, l'étude vise à déterminer dans quelle mesure la prévention et la gestion des RPS contribuent au bien-être et à la performance des agents. À partir d'un échantillon de 40 agents et d'un questionnaire de 17 items, les résultats révèlent que 64 % des agents déclarent un stress élevé, 58 % jugent leur charge de travail disproportionnée, et seulement 38 % bénéficient d'un soutien organisationnel. La reconnaissance des efforts reste faible (42 %), tandis que la communication horizontale est jugée efficace par 62 %, mais la communication verticale demeure déficiente (28 % informés des décisions importantes). La satisfaction professionnelle est mitigée : 49 % des agents se disent satisfaits, contre 51 % exprimant un désengagement. Ces résultats mettent en évidence la nécessité de renforcer les dispositifs de prévention des RPS au CREN-K, notamment par la formation en gestion du stress, la reconnaissance des efforts et une communication organisationnelle transparente.

Mots-clés : Risques psychosociaux, santé au travail, satisfaction professionnelle, stress, reconnaissance, communication, CREN-K.

THE IMPACT OF PSYCHOSOCIAL RISK MANAGEMENT ON OCCUPATIONAL HEALTH AND JOB SATISFACTION AMONG STAFF AT THE KINSHASA REGIONAL CENTER FOR NUCLEAR RESEARCH (CREN-K)

Abstract : This article investigates the influence of psychosocial risk (PSR) management on occupational health and job satisfaction among employees of the Kinshasa Regional Center for Nuclear Studies (CREN-K). In a context characterized by organizational constraints and hierarchical tensions, the study aims to assess how PSR prevention and management contribute to employee well-being and performance. Based on a sample of 40 employees and a 17-item questionnaire, findings reveal that 64% report high stress, 58% consider their workload disproportionate, and only 38% benefit from organizational support. Recognition of efforts remains low (42%), while horizontal communication is perceived as effective by 62%, but vertical communication is deficient (only 28% informed of strategic decisions). Job satisfaction is mixed: 49% of employees are satisfied, while 51% express disengagement. These results highlight the urgent need to strengthen PSR prevention mechanisms at CREN-K, particularly through stress management training, recognition systems, and transparent organizational communication.

Keywords: Psychosocial risks, occupational health, job satisfaction, stress, recognition, communication, CREN-K.

Introduction

Depuis plusieurs décennies, les transformations du monde du travail ont profondément modifié les conditions d'exercice des fonctions publiques. Les exigences accrues de performance, la surcharge des tâches administratives, la précarisation de certains statuts et la rigidité hiérarchique exposent de plus en plus les agents publics à des formes nouvelles de souffrance aux travaux, regroupés sous le terme de risques psychosociaux (RPS). Karasek (1979) révèle, dans ce contexte, que les organisations peuvent, lorsqu'elles ne régulent pas correctement les exigences professionnelles imposées aux travailleurs, engendrer des formes de souffrance mentale, de démotivation et de désengagement collectif. Dans le contexte des institutions publiques congolaises, les risques professionnels occupent une place importante. Ces risques se manifestent généralement par un stress important. Les études menées par Siegrist (1996) et Vroom (1973) révèlent que le stress professionnel et le manque de reconnaissance institutionnelle constituent les premiers motifs de démotivation et d'absentéisme dans la fonction publique ou dans les administrations publiques. Les conditions de travail souvent précaires, la surcharge administrative, l'ambiguïté des rôles et la faiblesse du soutien managérial

aggravent la situation. Selon Kasongo (2020), la majorité des structures publiques congolaises ne disposent pas de dispositifs institutionnalisés de prévention des RPS, et la santé mentale des agents n'est que rarement prise en compte dans les politiques de ressources humaines.

D'après Maslach et Jackson (1981), ces facteurs sont liés aux mauvaises conditions de travail. Dans le contexte des services publics congolais, plusieurs études ont révélé l'exposition des travailleurs à des risques professionnels dont les plus souvent évoqués se rapportent aux : (1) Risques physiques (bruits, chaleurs, équipements défectueux) ; (2) Risques biologiques (contamination) ; (3) Risques ergonomiques ; (4) Risques psychologiques. En plus, ces études ont relevé que ces services souffrent d'un faible système de prévention et d'une faible application des normes internationales de sécurité au travail, contribuant directement au développement du burn-out, défini comme un état d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de perte d'accomplissement personnel. De différents services publics congolais, cette étude cible particulièrement le CREN-K, où les agents sont soumis à des obligations de résultats dans un contexte de moyens limités et font face à plusieurs risques qui peuvent compromettre à la fois la santé psychologique du personnel et la qualité du service rendu. En plus, il fait face à des difficultés structurelles : effectifs insuffisants, ressources matérielles limitées, gestion hiérarchique centralisée, absence de cellules de santé au travail, et manque de formations sur la prévention du stress et des conflits professionnels. Cette situation peut engendrer une accumulation de tensions, un taux élevé d'absentéisme, des départs prématurés, et une baisse notable de la motivation et de la performance globale. Vu le caractère hautement technique de ce centre où le personnel est exposé aux rayons nucléaires, la gestion de ces risques est très importante. C'est dans cette perspective que la présente étude vise à évaluer les modalités de gestion des risques psychosociaux au sein de ce centre et à déterminer dans quelle mesure cette gestion influence la santé au travail ainsi que la satisfaction professionnelle des agents.

Eu regard à ce qui précède, nous formulons notre problématique de la manière suivante : Eu égard à tout ce qui précède, la question principale de cette recherche se formule comme suit : quelle est l'influence de la gestion des risques psychosociaux sur la santé au travail et la satisfaction professionnelle des agents du CREN-K ? De Cette question principale, se découle les question spécifiques suivantes : (1) Comment les risques psychosociaux sont-ils gérés au sein du CREN-K ? (2) Quel est l'état de santé au travail des agents de CREN-K face aux risques psychosociaux ? En réponse à notre question principale, nous émettons l'hypothèse principale selon laquelle : la gestion des risques psychosociaux influencerait significativement la santé au travail et la satisfaction professionnelle des agents du CREN-K. Pour ce qui concerne nos questions spécifiques, nous émettons l'hypothèses suivantes : (1) Les risques psychosociaux au sein du Centre Régional d'Études Nucléaires de Kinshasa seraient gérés de manière insuffisante, notamment à travers la faible prévention du stress professionnel, le manque d'accompagnement psychosocial et l'insuffisance des mécanismes de communication organisationnelle. (2) Les agents du CREN-K présenteraient un état de santé au travail altéré ou affecté par l'exposition aux risques

professionnels. Partant de nos hypothèses, la présente étude se propose (1) d'analyser l'influence de la gestion des risques psychosociaux sur la santé au travail et la satisfaction professionnelle des agents du Centre Régional d'Études Nucléaires de Kinshasa ; (2) d'identifier les mécanismes de gestion des risques psychosociaux au sein du Centre Régional d'Études Nucléaires de Kinshasa et (3) d'évaluer la santé au travail des agents du CREN-K.

1. Cadre méthodologique

1.1. Cadre physique

L'étude a été menée au Centre Régional d'Études Nucléaires de Kinshasa (CREN-K), une institution scientifique stratégique située dans la commune de Lemba à Kinshasa. Le CREN-K regroupe des activités de recherche, de formation et de gestion administrative.

Le choix de ce cadre s'explique par la complexité des tâches techniques, la pression hiérarchique et les contraintes organisationnelles qui exposent les agents à des risques psychosociaux (stress, surcharge de travail, manque de reconnaissance).

1.2. Participants à l'étude

Notre population est donc composée de tous les agents de la CREN-K. De cette population, nous avons tiré un échantillon aléatoire de 140 agents publics parmi les différents services du CREN-K : (1) Cadres scientifiques et techniques ; Agents administratifs et Personnel de soutien. Les critères de sélection incluaient : (1) Une ancienneté d'au moins un an ; (2) La disponibilité et la volonté de participer ; (3) La représentativité des différents services.

1.3. Méthode et technique de collecte de données

Pour récolter les données de notre étude, nous avons recouru à la méthode d'enquête, matérialisée par la technique de questionnaire d'enquête. (Luhahi, 2024).

2. Présentation des résultats

2.1. Résultats globaux

Assertion 1 : Les risques psychosociaux sont régulièrement identifiés au CREN-K

Tableau 7. Réactions des répondants à l'assertion 1.

<i>Réponses</i>	<i>Fréquence</i>	<i>Pourcentage</i>
<i>Totalement en désaccord</i>	28	20,0
<i>En désaccord</i>	62	44,3
<i>En accord</i>	40	28,6
<i>Totalement en accord</i>	10	7,1
<i>Total</i>	<i>140</i>	<i>100,0</i>

La lecture de ce tableau révèle que la majorité des répondants (64,3 %) se disent en désaccord ou totalement en désaccord avec l'idée selon laquelle les risques psychosociaux soient

régulièrement identifiés dans leur centre. Seulement 35,7 % (accord + total accord) pensent qu'une telle identification existe. En d'autres termes, la majorité du personnel perçoit un déficit dans l'identification des situations à risque. Cette situation semble préoccupante car, sans identification régulière, aucune action préventive cohérente ne peut être mise en œuvre.

Assertion 2. Les agents de CREN-K sont suffisamment informés des dangers liés à leur travail

Tableau 8. Réactions des répondants à l'assertion 2

Réponses	Fréquence	Pourcentage
<i>Totalement en désaccord</i>	26	18,6
<i>En désaccord</i>	70	50,0
<i>En accord</i>	33	23,5
<i>Totalement en accord</i>	11	7,9
Total	140	100,0

L'analyse des résultats du tableau fait ressortir que 68,6 % estiment qu'ils ne sont pas suffisamment informés des dangers liés à leur travail (somme des deux premières modalités). Par contre, 31,4 % se disent informés. Dans un environnement nucléaire où la connaissance des risques s'avère importante pour la sécurité, cette part d'insatisfaction demeure très élevée. Elle montre probablement un déficit de formation, de communication interne ou de documentation accessible.

Assertion 3 : Des mesures des préventions des accidents et des maladies professionnelles sont appliquées au CREN-K

Tableau 9. Réactions des répondants à l'assertion 3

Réponses	Fréquence	Pourcentage
<i>Totalement en désaccord</i>	31	22,1
<i>En désaccord</i>	67	47,9
<i>En accord</i>	31	22,1
<i>Totalement en accord</i>	11	7,9
Total	140	100,0

Il ressort de ce tableau que 70 % des agents interrogés considèrent qu'aucune mesure concrète de prévention des accidents ou maladies professionnelles n'est mise en œuvre. Seulement 30 % ont un avis contraire. Considérant un tel environnement où l'on manipule des matières radioactives, ce sentiment d'absence de protection s'avère très préoccupant.

Assertion 4 : La charge de travail au CREN-K est raisonnablement répartie entre les agents

Tableau 11. Réactions des répondants à l'assertion 5

Réponses	Fréquence	Pourcentage
<i>Totalement en désaccord</i>	34	24,3
<i>En désaccord</i>	70	50,0
<i>En accord</i>	26	18,6
<i>Totalement en accord</i>	10	7,1
Total	140	100,0

La lecture du tableau laisse apparaître que 74,3 % considèrent que la répartition de la charge de travail n'est pas équitable, contre 25,7% qui pensent le contraire. Ce constat souligne une insatisfaction organisationnelle assez profonde.

Assertion 5 : Je me sens physiquement en bonne santé dans mon travail

Tableau 18. Réactions des répondants à l'assertion 12

Réponses	Fréquence	Pourcentage
<i>Totalement en désaccord</i>	8	5,7
<i>En désaccord</i>	28	20,0
<i>En accord</i>	76	54,3
<i>Totalement en accord</i>	28	20,0
Total	140	100,0

L'examen du tableau laisse apparaître que 74,3 % des agents interrogés déclarent se sentir physiquement en pleine forme dans leur travail. Environ un quart seulement (25,7 %) font preuve d'un malaise physique. Ce résultat reste plutôt positif. Il illustre que, malgré les difficultés organisationnelles évoquées précédemment, la santé physique des agents n'est pas encore gravement affectée.

Assertion 6 : Mon travail au CREN-K ne provoque pas une fatigue excessive en moi

Tableau 19. Réactions des répondants à l'assertion 13

Réponses	Fréquence	Pourcentage
<i>Totalement en désaccord</i>	22	15,7
<i>En désaccord</i>	62	44,3
<i>En accord</i>	42	30,0
<i>Totalement en accord</i>	14	10,0
Total	140	100,0

Il ressort de ce tableau que les opinions des répondants sont plus partagées, néanmoins, la tendance demeure nettement négative.

2.2. Analyse corrélationnelle de rang de Spearman

Tableau 38. Matrice des corrélations des variables

		GRP	SANTE_TRAV	SATISF_PROF
Rho de Spearman	GRP	Coefficient de corrélation	1,000	,384 **
		Sig. (bilatérale)	0,001	0,011
		N	140	140
	SANTE_TRAV	Coefficient de corrélation	,384 **	1,000
		Sig. (bilatérale)	0,001	0,000
		N	140	140
	SATISF_PROF	Coefficient de corrélation	,352 **	,426 **
		Sig. (bilatérale)	0,011	0,000
		N	140	140

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Les résultats issus du tableau montrent que les trois coefficients de corrélation sont positifs et statistiquement significatifs (p -value < 0,05). La relation ayant une intensité modérée s'observe entre la santé au travail et la satisfaction professionnelle ($\rho = 0,426$). Par la suite la corrélation entre gestion des risques psychosociaux et santé au travail (0,384), puis entre gestion des risques psychosociaux et satisfaction professionnelle (0,352). Les deux derniers coefficients de corrélation sont d'intensité faible (coefficients compris entre 0,20 à 0,39). Ils expliquent que lorsque la gestion des risques psychosociaux s'améliore au sein du CREN-K, la santé au travail et la satisfaction professionnelle tendent également à augmenter.

2.3. Analyse de régression simple

A. Impact de la gestion des risques psychosociaux sur la santé au travail

Tableau 39. Résultats de l'estimation 1

		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Intervalle de confiance à 95,0% pour B		Statistiques de colinéarité	
Modèle		B	Erreur standard	Bêta			Borne inférieure	Borne supérieure	Tolérance	VIF
1	(Constante)	1,343	0,112		11,990	0,000	1,121	1,565		
	GRP	0,405	0,083	0,384	4,881	0,000	0,242	0,568	1,000	1,000

a. Variable dépendante : SANTE_TRAV

Le coefficient non standardisé ($B = 0,405$) signifie que lorsque le score de gestion des risques psychosociaux augmente d'un point, la santé au travail augmente en moyenne de 0,405

point. La valeur t (4,881) et la probabilité associée ($\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$) expliquent la significativité statistique de cette relation. Le coefficient standardisé ($\text{Bêta} = 0,384$) mesure l'effet en unités d'écart-type ; il est identique à la corrélation de Spearman entre les deux variables. Considérant la tolérance et le VIF, leur valeur est 1, ce qui traduit l'absence de colinéarité.

3. Discussion des résultats

L'analyse des résultats des régressions linéaires simples corrobore cette hypothèse. Pour la santé au travail, le coefficient de régression ($B = 0,405$) est statistiquement significatif ($p\text{-value} < 0,05$). Pour la satisfaction professionnelle, l'effet demeure également significatif ($B = 0,391$; $p\text{-value} < 0,05$). Les coefficients standardisés ($\text{bêta} = 0,384$ pour la santé ; $\text{bêta} = 0,352$ pour la satisfaction) révèlent un effet positif mais modéré. En d'autres termes, lorsque la perception de la gestion des risques psychosociaux s'améliore, la santé au travail et la satisfaction tendent à augmenter, mais d'autres facteurs entrent également en jeu. L'hypothèse principale est donc validée.

Les résultats de la recherche soutiennent globalement cette hypothèse. Sur un total de onze items de l'échelle de gestion des risques psychosociaux, la majorité des réponses est située du côté du désaccord ou du total désaccord. Quelques chiffres peuvent aider à illustrer cette tendance : Ces résultats expliquent que le CREN-K souffre d'un déficit structurel du point de vue de l'identification, la prévention et la communication autour des risques psychosociaux. L'hypothèse est donc confirmée.

Les résultats de la recherche vont également dans le sens de cette hypothèse, malgré le fait qu'ils apportent quelques nuances. La santé physique semble encore préservée pour une majorité (74,3 % pensent être en bonne santé physique). Par contre, les indicateurs de santé psychologique et de fatigue sont plus critiques : La perception générale de la santé au travail demeure négative : 54,3 % considèrent leur état de santé au travail comme mauvais. Ainsi, l'hypothèse d'une santé au travail altérée est donc partiellement confirmée : elle est surtout vraie pour la dimension psychologique, tandis que la dimension physique fait encore preuve d'une certaine résistance.

Conclusion

Au terme de cette étude consacrée à l'influence de la gestion des risques psychosociaux sur la santé au travail et la satisfaction professionnelle des agents du Centre Régional d'Études Nucléaires de Kinshasa, il convient donc d'en ressortir les principaux enseignements. Les résultats obtenus corroborent largement nos hypothèses de départ. Il apparaît clairement que la gestion des risques psychosociaux au CREN-K souffre de lacunes majeures : les agents décrivent une identification insuffisante des situations à risque, une prévention peu effective, une communication moins transparente de la part de la hiérarchie et des formations quasi inexistantes. Dans la quasi-totalité des items, les perceptions d'insatisfaction vont donc au-delà

de deux tiers. Les analyses inférentielles ont permis de valider l'influence significative de la gestion des risques psychosociaux sur la santé au travail et sur la satisfaction professionnelle. Les coefficients de corrélation, bien que faibles, demeurent positifs et statistiquement significatifs, ce qui explique qu'une amélioration des pratiques de gestion des risques psychosociaux augmenterait le bien-être des agents au travail (Santé et satisfaction professionnelle). Les régressions linéaires corroborent cet effet, quoique la part de variance expliquée reste faible, montrant que d'autres facteurs, personnels ou organisationnels, interviennent également.

Références bibliographiques

- Aguinis, H. (2009). *Performance Management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kasongo, L., & Mvumbi, J. (2022). *Gestion des ressources humaines en République Démocratique du Congo*. Kinshasa: Presses Universitaires de Kinshasa.
- Luhahi a Niama, J. (2024). *Méthodes modernes de recherche*. Kinshasa: Université de Kinshasa.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and Decision-Making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.