

**APPROCHE PSYCHO-ERGONOMIQUE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL
DANS LES ENTREPRISES PRIVEES D'ABIDJAN (COTE D'IVOIRE)**

***KOUAME Konan Simon
Maitre-Assistant ¹***

Résumé

La prévention des accidents du travail constitue un défi majeur pour les acteurs du monde professionnel. Dans le souci de renforcer l'explication de ce phénomène, en vue d'une prévention efficace, cette étude vise à montrer que les accidents du travail sont tributaires du système de rémunération et du type de tâche. A l'aide du plan factoriel, un échantillon de 80 ouvriers de sexe masculin, âgés de 35 ans, célibataires, totalisant 5 années d'ancienneté au poste, ayant un salaire qui varie entre 80000 f. et 100000 f. et n'ayant aucune autre source de revenu a été constitué. Les données ont été recueillies sur la base d'un questionnaire et traitées au moyen de l'analyse de variance multivariée. Les résultats ainsi obtenus montrent que le salaire au rendement et le travail à la chaîne, par leur effets simples et conjugués, influencent les accidents du travail. De cette recherche, il ressort que le système de rémunération et du type de tâche sont à prendre en compte dans la prévention des accidents du travail.

Mots clés : accidents du travail, rémunération, type de tâche, salaire

PSYCHO-ERGONOMIC APPROACH OF ACCIDENTS IN PRIVATE COMPANIES ABIDJAN (IVORY COAST)

Abstract

Prevention of occupational accidents is a major challenge for the actors of the professional world. In order to strengthen the explanation of this phenomenon, for effective prevention, this study aims to show that work accidents are tributaries of the remuneration system and the type of task. Using the factorial design, a sample of 80 male workers, aged 35, single, totaling five years of seniority on post, with a salary ranging between 80 000 f and 100000 f.

¹ Université Félix Houphouët Boigny d'Abidjan-Cocody -UFR / Sciences de l'Homme et de la Société , Département de Psychologie , 01 BP V 34 Abidjan 01.
Tel : (225) 05 76 45 52 - @ : Kouamesimon@gmail.com

and having no other source of income was formed. The data collected on the basis of a questionnaire and processed using the multivariate analysis of variance, the results obtained show that the incentive pay and work at the chain, by their simple and combined effects influence occupational accidents. From this research, it appears that the compensation system and the type of task to be taken into account in the prevention of industrial accidents.

Keywords: accidents, compensation, job type, salary

ENFOQUE PSICO-ERGONÓMICA DE LOS ACCIDENTES EN LAS EMPRESAS PRIVADAS ABIDJAN (COSTA DE MARFIL)

Resumen

Prevención de accidentes de trabajo es un gran desafío para los actores del mundo profesional. Con el fin de fortalecer la explicación de este fenómeno, para la prevención eficaz, este estudio tiene como objetivo mostrar que los accidentes de trabajo son afluentes del sistema de remuneración y el tipo de tarea. Usando el diseño factorial, una muestra de 80 trabajadores de sexo masculino, de 35 años de edad, soltero, con un total de cinco años de antigüedad en el puesto, con un salario que oscila entre 80000 f. y 100000 f. y que no tiene otra fuente de ingresos se formó. Los datos recogidos en la base de un cuestionario y se procesan mediante el análisis multivariado de varianza, los resultados obtenidos muestran que el pago de incentivos y de trabajo en la cadena, por sus efectos simples y combinadas influyen en los accidentes de trabajo. A partir de esta investigación, parece que el sistema de compensación y el tipo de tarea que deben tenerse en cuenta en la prevención de accidentes industriales.

Palabras clave: accidentes, compensación, tipo de trabajo, el salario

Introduction

Les multiples innovations qui surviennent dans le milieu du travail et particulièrement dans le secteur industriel laissent supposer que le travail peut s'exercer en toute sécurité. Malheureusement, c'est le contraire qu'il est donné de constater. Le travail moderne, bien que s'exerçant à l'aide de moyens hautement sophistiqués, est source de nombreux problèmes dont les accidents du travail. Le problème relatif aux accidents du travail devient

de plus en plus préoccupant pour le monde professionnel car chaque année, plusieurs millions de travailleurs sont physiquement blessés et certains y laissent la vie. Ce phénomène qui tend à devenir un fléau mondial a non seulement des répercussions néfastes sur la santé physique et mentale des victimes mais également sur l'équilibre psychologique de leurs familles respectives, ainsi que sur la santé économique des entreprises où ils travaillent.

Le développement de l'accidentologie et de la psychologie ergonomique ont permis d'évaluer les accidents du travail, les analyser et les prévenir. Il ressort des investigations que les accidents qui ont lieu dans le cadre du travail sont inhérents à plusieurs facteurs qui s'imbriquent. Il s'agit, entre autres, des facteurs liés aux matériels de travail (LEPLAT & CUNY, 1979), aux conditions et au milieu de travail (CLERC, 1986) et à la personne du travailleur (FEYER & WILLIAMSON, 2000 ; BIT, 1984 a). Pour contribuer efficacement à la prévention des accidents du travail, il importe de réaliser une étude qui vise à expliquer l'occurrence de ce phénomène sous l'angle du système de rémunération et du type de tâche.

La réalisation de cette étude repose sur cinq points fondamentaux dont le premier porte sur la problématique. Le deuxième point est axé sur les objectifs et les hypothèses de travail. Quant au troisième, il concerne la démarche méthodologique mise en place pour obtenir les résultats qui sont analysés, interprétés au quatrième point. En ce qui concerne le cinquième point, il est relatif à la discussion des résultats.

1- Problématique

Depuis le XIX^e siècle, le monde du travail subit une évolution des plus remarquables. Cette évolution est marquée par les progrès technologiques qui surviennent dans tous les secteurs d'activité, notamment dans l'industrie, les mines et l'agriculture. Désormais, les activités manuelles qui nécessitaient la force physiques de l'homme et qui engendraient un cumul de fatigue sont remplacées par des moyens plus modernes et plus sophistiqués dont les machines. Les progrès techniques considérables axés sur la mécanisation, la robotisation et l'automatisation des activités ont foncièrement modifié le paysage industriel accroissant ainsi les risques professionnels et les accidents du travail (DEJOURS, 1998). Selon le code de sécurité sociale, soutenu par GAUDEMARIS (2003) et DUVIVIER (2007), l'accident du travail est perçu comme étant l'accident qui survient dans le cadre général du travail. La définition

de l'accident du travail intègre non seulement de l'accident qui survient sur le lieu du travail mais aussi de l'accident de trajet.

Les accidents du travail causent des préjudices importants aux travailleurs, à leurs familles et aux entreprises où travaillent ceux-ci. Malgré tous les efforts techniques et organisationnels consentis pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs, le problème des accidents du travail se pose avec acuité. L'ampleur du phénomène est mise en exergue par le BIT (2005) qui souligne que chaque année, il se produit dans le monde, plus de 380 millions d'accidents du travail. A l'instar des pays où se développe une très forte activité industrielle, la Côte d'Ivoire enregistre un nombre important d'accidents du travail. Selon la CNPS (2012), plus de 8523 dossiers d'accidents ont été reçus pour la même année. Malgré les efforts fournis par la Médecine du Travail, le Comité d'Hygiène et des Conditions de Travail (CHSCT) et les centrales syndicales dans l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés, le problème des accidents du travail se pose toujours avec insistance.

Pour faire face à ce phénomène, des investigations sont menées en vue d'en identifier les causes, les analyser et les prévenir. Il en ressort que les accidents du travail sont inhérents au matériel de travail qui peut être inadapté, mal conçu ou défaillant (BIT, 1984 a ; LEPLAT & CUNY, 1979). En dehors des facteurs liés aux matériels de travail, CLERC (1986) montre que les accidents du travail sont dus aux conditions et au milieu de travail qui présentent des caractéristiques accidentogènes. Les accidents du travail peuvent également être attribués aux caractéristiques personnelles des travailleurs. FEYER et WILLIAMSON (2000) incriminent, à cet effet, l'âge, le niveau de formation, la personnalité. Quant à CASTELA (1981), les accidents du travail sont liés à une défaillance au niveau de l'acuité visuelle et auditive. Se focalisant sur des facteurs psychosociologiques et socioculturels, KOUABENAN (1999) et KOUAME (2011, 2013) soulignent que les accidents du travail sont inhérents aux illusions perceptives que développent les travailleurs. Il s'agit, entre autres, des illusions d'invulnérabilité, des biais de surconfiance, de l'optimisme comparatif, des illusions irréalistes qu'ils développent conformément à leurs croyances culturelles (KOUABENAN, N'GUEUTSA & M'BAYE, 2015).

Les recherches réalisées pour expliquer les accidents du travail, quoi que enrichissantes, manquent de mettre en évidence l'implication de certains facteurs comme le système de rémunération et le type de tâche qui semblent pertinentes dans la compréhension des comportements accidentogènes des salariés à leurs postes. En effet, dans le milieu

professionnel, plusieurs types de salaires sont attribués aux travailleurs en fonction de la spécificité de leur emploi. Ces différents modes de rétributions se subdivisent en deux grandes catégories. Il y a d'une part, le salaire fixe et d'autre part, le salaire au rendement. Le salaire fixe désigne le type de rémunération dans lequel le montant du salaire reste invariant quelle que soit la production du travailleur. Ce type de salaire est communément appelé "salaire au temps" car le salarié est payé en fonction du nombre d'heures, de jours, de semaines ou de mois pendant lesquels il est à la disposition de son employeur (BIT, 1984 b). Ce mode de rétribution est pratiqué lorsque le travail à effectuer n'est pas quantifiable ou mesurable. Le salaire au rendement est instauré en vue de susciter chez le travailleur une motivation supplémentaire. Ce type de salaire se compose d'un salaire de base auquel on ajoute d'autres avantages en nature comme les indemnités de logement, primes de transport, d'ancienneté, de qualification, etc. Ce salaire est fixé en fonction de plusieurs critères dont le coût de la vie, la capacité à payer de l'entreprise, la situation du marché de l'emploi, les caractéristiques personnelles du travailleur (âge, aptitudes, qualification...).

Quant au salaire au rendement, encore appelé "salaire à la production", "salaire au rendement", le salaire à la pièce" ou "le salaire aux résultats", il est lié aux résultats obtenus par un travailleur ou un groupe de travailleurs (BIT, 1985). Ce système de rétribution est adopté lorsque la production est mesurable ou quantifiable. Le gain individuel ou collectif est proportionnel à la production. Il existe, par ailleurs, plusieurs systèmes salariaux liés rendement. Il y a entre autres, les salaires à la pièce à taux uniforme ou à taux différentiel, les systèmes avec primes de rendement, les systèmes de mérite ou de notation.

La théorie de l'homoeconomicus permet de montrer que l'homme étant de nature intéressé par les retombées économiques et matérielles, en liant son salaire au travail effectué, il sera motivé à travailler. Il fournira un maximum d'effort pour augmenter son gain. En le faisant il peut adopter des comportements accidentogènes.

En ce qui concerne le type de tâche, il se conçoit comme toute activité physique ou mentale dans une entreprise de production. Dans une entreprise industrielle, on peut distinguer deux principaux types de tâches : le travail autonome et le travail à la chaîne. Le travail à la chaîne est un type d'organisation du travail qui se caractérise par une succession d'activités de natures différentes mais concourant à la transformation du même produit. Dans la pratique, le travail à la chaîne se caractérise par le fait que le salarié fait partie d'une équipe qui fonctionne à la chaîne. Le travailleur constitue un maillon de cet engrenage ou de cette

chaîne de production. Il se voit soumis au rythme global de l'équipe et non à son rythme personnel. Le recours au behaviorisme permet de mentionner que le type de tâche effectuée constitue un stimulus efficace qui agit sur le comportement accidentogène du salarié. A travers cette théorie, Goguelin (1996) montre que les accidents du travail découlent de l'effet du travail sur la réaction du travailleur.

Si les résultats des différentes recherches réalisées sur les accidents du travail visent à mettre en place une politique managériale axée sur la santé et la sécurité des travailleurs, alors qu'est ce qui peut expliquer cette persistance des accidents dans le milieu du travail ?

La réponse à une telle interrogation ne conduit-elle pas à orienter les réflexions vers les effets psychologiques du système de rémunération ? De même, le type de tâche auquel les salariés sont soumis ne serait-il pas à prendre en compte dans l'explication des accidents qui surviennent aux salariés dans les entreprises industrielles ?

2- Objectifs et hypothèses de travail

2.1- Objectifs

Le présent travail vise à montrer que le salaire au rendement génère plus d'accidents du travail que le salaire fixe. Par ailleurs, cette recherche tente de prouver que le travail à la chaîne engendre plus accidents du travail que le travail autonome. Comme en psychologie, un phénomène ne saurait s'expliquer par un seul facteur mais plutôt par l'effet associé de plusieurs facteurs, la réalisation de cette étude vise à montrer que le système de rémunération et le type de tâche, par leur effet combiné ont un effet sur l'occurrence des accidents du travail.

2.2- Hypothèses de travail

La présente étude repose sur trois hypothèses opérationnelles dont une hypothèse interactive. La première hypothèse opérationnelle repose sur le postulat que les salariés des entreprises industrielles privées d'Abidjan qui sont payés au rendement font souvent plus victimes d'accidents du travail que leurs homologues qui ont un salaire fixe.

La deuxième hypothèse opérationnelle quant à elle soutient que les salariés des entreprises industrielles privées d'Abidjan qui font un travail à la chaîne sont souvent plus victimes d'accidents du travail que ceux qui font un travail autonome.

L'hypothèse interactive prédit que les salariés qui sont payés au rendement et qui exercent un travail à la chaîne sont souvent plus victimes d'accidents du travail que ceux qui ont un salaire fixe et qui exercent une activité autonome.

Toute recherche nécessite une mise à l'épreuve des hypothèses élaborées. Pour ce faire, il importe de définir la méthodologie appropriée car de la crédibilité des résultats dépend la méthodologie.

3- Méthodologie

La démarche méthodologique de cette étude repose sur la description des variables, l'échantillonnage, l'instrument de recherche et le déroulement de l'enquête.

3.1- Variables

Deux catégories de variables sont mises en évidence dans cette étude. Il s'agit des variables indépendantes et de la variable dépendante.

Les variables indépendantes concernent le système de rémunération et le type de tâche. Le système de rémunération se réfère au salaire affecté à un travailleur pour une tâche accomplie. Cette variable est de nature qualitative avec deux modalités. Il s'agit du salaire fixe et du salaire au rendement. Le salaire fixe, aussi dénommé salaire au temps, désigne le type de rétribution dans lequel le montant du salaire reste invariant quelle que soit la production du travailleur. En ce qui concerne le salaire au rendement, il est relatif au salaire qui est attribué à un travailleur en fonction de son rendement. Il comprend le salaire à la production, au rendement, à la pièce ou aux résultats", il est lié aux résultats obtenus par un travailleur ou un groupe de travailleurs.

Le type de tâche, quant à lui, se conçoit comme l'ensemble des activités physiques ou intellectuelles qui se mènent dans une entreprise de production. Cette variable est de nature qualitative dichotomique. Il y a d'une part, le travail autonome et d'autre part, le travail à la chaîne. Le travail à la chaîne se caractérise par le fait que le salarié faisant partie d'une équipe qui fonctionne à la chaîne travaille au rythme cette chaîne de production. Aussi appelé travail invariant, le travail autonome s'oppose au travail à la chaîne. Il se caractérise par le fait que le travailleur dispose d'une certaine liberté d'action, d'une marge de créativité et subit moins la cadence du travail de la chaîne de production.

La variable dépendante de cette étude est l'accident du travail. La notion d'accident peut être perçue ici comme étant tout événement imprévu qui survient à un salarié dans le cadre général de son travail et cause des dommages corporels ou la mort de la victime. Les accidents du travail sont considérés dans cette recherche comme une variable quantitative. Il s'agit de la fréquence des accidents, c'est-à-dire le nombre d'accidents que totalise chaque travailleur dans l'entreprise sur une période donnée (les 5 dernières années pour ce travail).

3.2- Participants

La réalisation de la présente recherche repose sur les plans d'expériences quasi-expérimentaux, en particulier le plan factoriel. Le choix du plan factoriel découle du fait qu'il constitue le plan d'échantillonnage le plus complet. De l'avis de OUELLET (1981) et de ROBERT (1988), cette technique représente toutes les combinaisons possibles des facteurs. En plus, comme le soulignent PAROT & RICHELLE (2005) et VEDRINE (2005), il permet d'associer chaque modalité d'un facteur à toutes les modalités de l'autre.

Le plan factoriel utilisé permet de constituer 4 groupes de 20 sujets chacun se répartissant comme suit :

- Le premier groupe est constitué les salariés qui font un travail autonome et qui ont salaire fixe.
- Le deuxième groupe renferme les salariés qui travaillent à la chaîne et qui ont un salaire fixe.
- Le troisième groupe est composé par les salariés qui exercent un travail autonome et qui sont payé au rendement.
- Le quatrième groupe regroupe les salariés qui font un travail à la chaîne et qui sont payés au rendement.

L'échantillon constituer pour réaliser cette étude est constitué d'ouvriers de sexe masculin, ayant 35 ans d'âge, célibataires, totalisant 5 années d'ancienneté au poste, ayant un salaire variant entre 80000 et 100000f. et n'ayant aucune autre source de revenu.

3.3-Matériel

Le recueil des informations relatives à la relation entre le système de rémunération, le type de tâche et les accidents du travail s'est fait à l'aide du questionnaire. L'utilisation du questionnaire réside dans le fait que, de l'avis de CHAUCHAT (1995) et QUIVY & VAN

CAMPENHOUDT (2006), il est l'instrument de mesure le mieux adapté aux études quantitatives comme la nôtre. Le questionnaire est également adapté à cette recherche pour la rigidité de l'ordre des questions. Les réponses ainsi obtenues se prêtent à une facilité de dépouillement et à un traitement statistique. L'instrument élaboré pour recueillir les informations nécessaires à la présente étude se compose de quatre parties.

La première partie concerne les variables personnelles telles que l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, la situation matrimoniale, l'ancienneté, le type de logement, les charges familiales et le niveau de qualification (niveau de formation, niveau d'instruction).

La seconde partie de l'instrument est relative aux variables liées à l'emploi. Ces variables sont constituées du système de rémunération, du type de tâche et des accidents du travail. En ce qui concerne le système de rémunération, les questions formulées font ressortir les différents modes de rétribution existant dans le milieu professionnel. Quant au type de tâche, il renseigne sur le type d'activité qu'effectue le travailleur. La dernière partie fait ressortir le nombre d'accidents dont le travailleur a été victime sur les 5 dernières années.

L'instrument ainsi élaboré a été administré auprès des salariés des entreprises industrielles privées d'Abidjan, en l'occurrence ceux des zones industrielles de Koumassi et de Yopougon. L'enquête réalisée a permis de recueillir des données qui seront statistiquement traitées afin d'obtenir des résultats interprétables du point de vue scientifique.

4- Résultats

La technique statistique appropriée pour apprécier l'influence du système de rémunération et du type de tâche sur les accidents du travail est l'analyse de variance multivariée. L'utilisation de cette technique découle du fait que les indices de tendance centrale relatifs aux accidents du travail ont sensiblement les mêmes valeurs : Moyenne (M_x) = 0,32, Médiane (M_e) = 0, Mode (M_o) = 0. De ce fait, les données de cette enquête se distribuent selon la loi normale. Par ailleurs, selon REUCHLIN (1992) et HOWELL (1998), l'analyse de variance multivariée permet d'étudier non seulement les effets individuels de chaque variable indépendante séparément, mais aussi les effets d'interaction de deux ou plusieurs variables. Sur cette base, l'utilisation de l'analyse de variance multivariée pour établir des relations simples et combinées entre les variables indépendantes (système de rémunération et type de tâche) et la variable dépendante (accidents du travail) se montre nécessaire.

4.1- Système de rémunération et accidents du travail

L'analyse de la variance multivariée utilisée pour cerner l'influence du système de rémunération sur les accidents du travail permet d'obtenir un F de Snedecor ($F(1) = 9,17$, $P < .01$). Ce résultat permet d'affirmer l'existence d'une différence significative entre le taux d'accidents enregistrés par les salariés payés au rendement et ceux ayant un salaire fixe. La comparaison des moyennes d'accidents du travail dont sont victimes les ouvriers des deux groupes confirme cette assertion. En effet, les travailleurs qui sont rémunérés au rendement ont un taux moyen d'accidents ($Mx = 0,92$) est supérieur à celle de leurs homologues qui ont un salaire fixe ($Mx = 0,37$). Ces résultats confirment l'hypothèse selon laquelle les salariés qui sont payés au rendement sont souvent plus victimes d'accidents du travail que leurs homologues qui ont un salaire fixe.

L'explication qui en découle repose sur le fait que, lorsque le salaire est attribué en fonction de la production de l'opérateur ; il constitue une source profonde de stimulation. Ainsi, un ouvrier qui subit un tel traitement salarial s'efforce-t-il d'être à la hauteur de la tâche malgré les limites de ses aptitudes physiques et mentales. Dans ce mode de rétribution, si le tarif à la pièce est trop bas, l'ouvrier voudra fournir un effort excessif pour améliorer son gain. De même, si le tarif est trop élevé, bien qu'il soit avantagé que certains collègues (en particulier ceux qui ont un salaire fixe), le salarié va fournir un effort pour accroître son gain. Dans ces circonstances, il fournit les mêmes efforts et court les mêmes risques que les précédents.

La théorie de l'homoeconomicus de Taylor permet de comprendre que, lorsque le salarié est payé au rendement, il déploie le maximum d'énergie pour produire davantage en vue d'accroître son gain. Pour y arriver, il choisit les méthodes et les outils adéquats lui permettant d'accroître sa vitesse d'exécution des tâches et son endurance au poste. Cette précipitation dans l'exécution des tâches conduit le salarié multiplier les erreurs et à s'exposer aux accidents du travail. De même, lorsqu'un salarié est payé au rendement, sa volonté d'accroître son rythme de travail l'amène à dépouiller les machines de leurs dispositifs de sécurité et à s'exposer aux accidents.

En revanche, lorsque l'ouvrier a un salaire fixe, il se sent plus en sécurité car quel que soit son rendement, le salaire reste invariant. Un ouvrier déploie au poste l'énergie nécessaire à l'exécution de la tâche. Il travaille à son rythme et se donne le temps de mieux contrôler ses gestes et faire face à l'excès de fatigue qui peut être source d'accidents. Le salaire fixe évite

au travailleur les précipitations dans les gestes et les contraintes salariales. L'ouvrier gère rationnellement ses activités et prend moins de risques.

4.2- Accidents du travail en fonction du type de tâche

L'appréciation de l'influence du type de tâche sur les conditions du travail s'est fait au moyen de l'analyse de variance multivariée qui donne une valeur F de Snedecor ($F(1) = 4,85$, $P < .05$). L'on peut affirmer sur la base de ces résultats que le taux d'accidents du travail enregistrés par les salariés soumis à un travail à la chaîne diffère significativement de celui de leurs homologues qui occupent des postes autonomes. Les salariés qui travaillent à la chaîne présentent un taux moyen d'accidents du travail ($Mx = 0,85$) qui est supérieur à celui de ceux qui font un travail autonome ($Mx = 0,45$). L'hypothèse selon laquelle les salariés qui travaillent à la chaîne sont souvent plus victimes d'accidents du travail que leurs homologues qui font un travail autonome se vérifie.

L'explication qui en découle est qu'en tant que maillon de la chaîne de production, le salarié est appelé à s'adapter aux conditions de travail (rythme d'exécution des activités, chaleur, bruits, etc.). Cette nouvelle adaptation est vécue par le travailleur comme une tension qui est née des exigences de la tâche et ses capacités d'adaptation (LAZARUS & FOLKMAN, 1984 ; STORA, 2002). Cette situation stressogène dans laquelle baigne le travailleur crée en lui un déséquilibre psychologique et physiologique qui peut être source d'accident du travail. Le travail à la chaîne exige du salarié assez d'attention et de vigilance. Mais, le caractère routinier de ce type de travail favorise la monotonie du poste et l'ennui chez l'opérateur. Dans ces circonstances, le travailleur devient distrait et souvent désintéressé car le travail de routine qu'il exerce lui donne l'impression de maîtriser le poste. Par conséquent, il a tendance à faire une surévaluation de ses capacités et à s'exposer aux accidents du travail.

Les théories behavioristes peuvent contribuer à une meilleure compréhension des causes des accidents. Ces théories permettent d'apprécier les conséquences du comportement du travailleur en fonction de l'importance des sollicitations de l'emploi. Le travail à la chaîne, pour son exécution exige de la part de l'opérateur certaines aptitudes comme la rapidité et l'endurance. En effet, la rapidité que lui impose la cadence des machines de la chaîne de production provoque chez le salarié une précipitation dans les gestes. Cette accélération du rythme d'exécution des tâches multiplie les actes manqués et augmente les risques d'accidents.

Par ailleurs, le travail autonome admet comme caractéristique fondamentale l'immobilité du travailleur au poste. Dans ce type d'organisation, chacun a un poste fixe et exécute la tâche que lui impose ce poste. Le travail posté auquel sont soumis les ouvriers est source de fatigue, elle même susceptible d'accroître l'inattention et les comportements accidentogènes.

Par contre, le salarié qui occupe un poste autonome exécute sa tâche de façon relaxe car il n'est sous l'emprise d'aucune pression liée à la chaîne de production. Il exécute sa tâche en toute sérénité et en toute quiétude. Il travaille à son rythme et se donne le temps de contrôler ses gestes et éviter par conséquent les accidents du travail. Contrairement au travail à la chaîne, le travail autonome favorise l'adaptation et la variation des prestations.

4.3- Effet interactif du système de rémunération et du type de tâche sur les accidents du travail

L'analyse de l'effet interactif du système de rémunération et du type de tâche sur les accidents du travail aboutit à une valeur F de Snedecor ($F(1) = 10,96, P < .01$). La comparaison des taux moyen d'accidents montre une différence significative entre les salariés qui travaillent à la chaîne et qui sont payés au rendement et ceux qui font un travail autonome et qui ont salaire fixe. La comparaison des moyennes des scores montre que la moyenne des ouvriers qui travaillent à la chaîne et qui sont payés au rendement ($M_x = 0,87$) est supérieure à celle de ceux qui font un travail autonome et qui sont payés au rendement ($M_x = 0,41$). Ces résultats confirment l'hypothèse interactive émise à cet effet.

L'interprétation qui découle de ces résultats se fonde sur le postulat que les deux déterminants explicatifs des accidents du travail (travail à la chaîne et salaire au rendement) mis ensemble amplifient les effets sur l'occurrence des accidents du travail. En s'appuyant sur la théorie des causes multiples de JORSENSEN (2000), nous pouvons affirmer que les accidents du travail peuvent s'expliquer par les effets conjugués du système de rémunération et du type de tâche. En effet, lorsque le travailleur est soumis au rythme de la chaîne de production auquel s'ajoute la motivation salariale à travers le salaire au rendement, il plonge dans un état de stress qui augmente son accidentabilité par la multiplication des actes manqués.

En revanche lorsque le travailleur exerce une activité autonome à laquelle s'ajoute un salaire fixe, la motivation découlant de la possibilité qu'il a de choisir ses méthodes de travail, de

gérer son temps de travail et d'exercer ses activités en toute quiétude en vue d'éviter les accidents, et aussi l'avantage qu'a le salaire fixe d'inciter moins à la panique diminue les risques d'accidents.

5- Discussion

L'objectif de ce travail est d'apprécier les effets individuels et conjugués du système de rémunération et du type de tâche sur les accidents du travail. Les résultats attestent que les salariés qui sont payés au rendement sont souvent plus victimes des accidents du travail que ceux qui ont un salaire fixe. De même, les résultats montrent que les salariés qui font un travail autonomes sont souvent plus victimes des accidents du travail que leurs collègues qui ont un salaire fixe. Les investigations prouvent que les salariés qui font un travail à la chaîne et qui sont payés au rendement sont souvent plus victimes des accidents du travail que leurs homologues qui font un travail autonome et qui ont un salaire fixe.

Les résultats obtenus concordent avec les travaux de CLERC (1986) dans l'explication de la relation entre les conditions de travail et les accidents. Nous convenons avec lui que le rythme excessif de travail né de la rémunération au rendement est source d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Sa conception est appuyée par SAINSAIEU (1987) qui affirme que les taux d'accidents par service, par individu et selon les échelles de temps (annuelles ou mensuelles) peuvent être un indice non seulement de danger réel mais également des dispositions personnelles du travailleur à l'égard de sa tâche.

Développant certaines caractéristiques personnelles du travailleur susceptibles d'expliquer les accidents, KOUABENAN (2009) et KOUAME (2013) évoquent les facteurs socioculturels qui influencent la perception des risques. Pour KOUABENAN (2006), la perception des risques sous l'angle culturel comporte des biais le biais de surconfiance, l'illusion d'invulnérabilité, optimisme comparatif, l'optimisme irréaliste, etc. KOUABENAN, N'GUEUTSA & M'BAYE (2015), dans l'évocation des valeurs socioculturelles comme facteurs expliquant les comportements à risque mettent l'accent sur les croyances culturelles. Ils soutiennent que les croyances surtout fatalistes que développent les salariés peuvent expliquer l'occurrence des accidents dans le milieu professionnel. En effet, l'attribution de l'occurrence des événements comme les accidents à des causes externes amène les individus à banaliser le risque et à s'engager dans des comportements accidentogènes.

Conclusion

La prévention des accidents du travail constitue une préoccupation majeure pour le monde professionnel à cause de leurs conséquences souvent incalculables. Pour contribuer à la prévention des accidents du travail et des risques professionnels, cette étude a été réalisée pour cerner les effets individuels et conjugués du système de rémunération et du type de tâche sur les accidents du travail. Il ressort des investigations que les salariés qui sont payés au rendement sont souvent plus victimes des accidents du travail que leurs homologues qui ont un salaire fixe. Par ailleurs, les salariés qui sont soumis à un travail à la chaîne sont souvent plus victimes des accidents du travail que ceux qui font un travail autonome. En psychologie, un phénomène ne pouvant s'expliquer par des facteurs isolés, il importe de comprendre l'occurrence des accidents du travail sous l'angle des effets combinés du système de rémunération et du type de tâche. A ce niveau, les résultats montrent que les salariés qui sont payés au rendement et qui travaillent à la chaîne sont souvent plus victimes d'accidents du travail que leurs homologues qui ont un salaire fixe et exerçant un travail autonome.

Il ressort de cette recherche que, dans le management stratégique de la santé et de la sécurité au travail, le système de rémunération au rendement et le travail à la chaîne sont à prendre en compte. En effet, la politique de rémunération doit être axée sur une revalorisation du taux à la pièce ou au résultat et une limitation de la production de chaque travailleur. En ce qui concerne le travail à la chaîne, une stratégie psycho-ergonomique doit être mise en place. Elle consiste à réduire le temps de travail par la formation de plusieurs équipes qui pourront se succéder. La prise en compte de ces deux facteurs évite aux travailleurs les précipitations dans l'exécution des tâches, la fatigue et la baisse du niveau d'attention qui conduisent à des comportements accidentogènes.

Références bibliographiques

BIT (1984 a). *La prévention des accidents. Manuel d'éducation ouvrière*. Genève : OIT.

BIT (1984 b). *Les salaires. Cours d'éducation ouvrière*. Genève : OIT.

BIT (1985). *Les systèmes de rémunération liés aux résultats*. Genève : OIT.

BIT (2005). Communiqué de Presse commun BIT/OMS. In *Espace Média*. Genève : OIT.

Castela, J. (1981). *Sécurité du travail, manuel de centre régional africain d'administration du travail*, Genève : OIT.

Chauchat, H. (1995). *L'enquête en psychosociologie*. Paris : PUF.

Clerc, J-M. (1986). *Introduction aux conditions et au milieu de travail*. Genève : OIT.

CNPS (2012). *Rapport d'activité 2012*. Abidjan, CNPS.

Debaty, P. (1967). *La mesure des attitudes*. Paris : PUF.

Dejours, C. (1998). Centralité ou déclin du travail. In Kergoat J., Boutet J., Jacot H. et Linhart D., *Le monde du travail*. Paris : édition La découverte et Syros, pp. 40-49.

Delhomme, P. & Meyer, T. (2002). *La recherche en psychologie sociale*. Paris : Armand Colin.

Duvivier, M. (2007). *Le régime des accidents du travail, compensations financières et protection de l'emploi sont garanties aux personnes accidentées pendant leur activité professionnelle*. CFTD.
http://www.cfdt.fr/pratique/droits_travail/questions_droits/accidents_travail.htm (consulté le 18 septembre 2010).

Gaudemaris, R. (2003). *Définition et principes généraux des Accidents de Travail*. Disponible à <http://www-sante.ujf-grenoble.fr/SANTE/corpus/disciplines/medtra/atmalprof/109b/lecon109b.htm#> (consulté en septembre 2006).

Ghiglione, R. & Matalon, B. (1985). *Les enquêtes sociologiques, théories et pratique*. Paris : Armand Colin.

Feyer, A-M. & Williamson, A. M. (2000). Les facteurs humains dans la modélisation des accidents. In *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*. Genève : OIT, 3^e édition française, vol. 2, pp. 34.33-34.34.

Howell, D. C. (1998). *Méthode statistique en science humaine*. Bruxelles : De Boeck Université.

Jorgensen, K. (2000). Les concepts de l'analyse des accidents. In *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, Genève : OIT, vol. II, pp. 56.3-56.6.

Kouabenan, D. R. (1999). *Explication naïve de l'accident et prévention*. Paris : PUF.

Kouabenan, D. R. (2006). Des facteurs structurants aux biais ou illusions dans la perception des risques. In Kouabenan D. R., Cadet B., Herman D. & Muñoz Sastre M. T. (Eds.), *Psychologie du risque*. Bruxelles : De Boeck, pp., 125-146.

Kouabenan, D. R. (2009). Role of beliefs in accident and risk analysis and prevention. *Safety Science*, 47, 767-776.

Kouabenan, D. R., N'gueutsa, R. & M'baye, S. (2015). Safety climate, perceived risk, and involvement in safety management. *Safety Science* 77 72–79.

Kouamé, K. S. (2011). Influence des croyances et du niveau de tolérance au risque sur le choix des moyens de transport à Abidjan. *Nyasa-Pô, Revue Africaine d'Anthropologie*, 11, 91-106.

Kouamé, K. S. (2013). Management de la sécurité et perception des risques chez des salariés des entreprises industrielles d'Abidjan. *Cahiers Ivoiriens de Psychologie*, 3, 100-117.

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York : Oxford University Press.

Leplat, J. & Cuny, X. (1979). *Les accidents du travail*. Paris : PUF. Que sais-je ?, n° 1591, 2^e édition.

N'da, P. (2002). *Méthodologie de la recherche, de la problématique à la discussion des résultats, comment réaliser un mémoire, une thèse en Science sociale et en Education*. Abidjan : EDUCI.

N'da, P. (2015). Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines. Réussir sa thèse, son mémoire de master ou professionnel, et son article. Paris, l'Harmattan.

Ouellet, A. (1981). *Processus de recherche, une approche systémique*. Québec : Presse Universitaire du Québec.

Parot, F. & Richelle, M. (2005). *Introduction à la psychologie : histoire et méthodes*. Paris : PUF.

Quivy, R. & Van Campenhoudt, L. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : Dunod.

Reuchlin, M. (1992). *Introduction à la recherche en psychologie*. Paris : Editions Nathan.

Robert, M. (1988). *Plan de recherche classique. Fondements et étapes de la recherche en psychologie*. Québec : Edisem.

Sainsalieu, R. (1987). *Sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement*, Paris, Presse des Sciences Politique, Dalloz.

Stora, J.- B. (2002). *Le stress*. Paris : PUF, Que sais-je ?, n° 2575, 19^e édition.

Védrine, J.-P. (2005). La fonction de marketing. In Boyer A., Hirigoyen G., Thépot J., Tournois N., Védrine J.-P. (eds), *Les fondamentaux de l'entreprise*. Paris : Editions d'Organisation, pp. 5-70.