

CHAIRE DE DYNAMIQUE SOCIALE (C.D.S)

MOUVEMENTS & ENJEUX SOCIAUX

Revue Internationale
des Dynamiques Sociales

M.E.S., n°153
Mai - Juin 2026



SOMMAIRE

- François Momindo Wetshingolo, *Déficit des politiques publiques et embouteillages dans la ville de Kinshasa*1
- Guy Ekofa Nsimba, *L'impuissance de la justice constitutionnelle congolaise face au néopatrimonialisme : reconstruction du patriotisme constitutionnel pour faire passer un passé qui ne veut pas passer*9
- Michel Diumu Omasombo, Daniel Mulenda Lomena, Nadège Ingrid Gouanlong Kamgang, *Déterminants d'un modèle intégré de la logistique multimodale de transport autour du port en eaux profondes de Banana : analyse des chaînons manquants pour l'ambiversion économique de la RD Congo*..17
- Ruphin Mutwangwefa Soki, Joseph Ibula Matadiwamba, *La prohibition du mariage des mineurs en droit congolais face aux résistances coutumières : analyse juridique et socio-anthropologique*.....32
- Bonfils Omba Onyakonde, Salomon Osako Okonda, *Gouvernance participative et stratégies de communication dans les projets REDD+ : analyse critique du modèle d'intervention de la BCI en RDC*...39
- Sammy D'Elsan Bialu Kalambayi, *Du trafic aérien au rôle de la douane congolaise dans le contrat d'affrètement d'aéronefs pour une meilleure intégration nationale en RD Congo*.....44
- Kazadi Kyamalala-Tata, *Violence sexuelle dans les couples face à la judiciarisation : enjeux, limites et perspectives en droit positif congolais*.....52
- David Otshudiema Yonga, Dominique Tumaini Tcheru, Crispin Ebango Molanga, *Les méthodes d'investigation de la police judiciaire en droit comparé : entre modernisation technologique et protection des droits fondamentaux. Analyse comparée des systèmes français, belge et congolais*.....58
- Christian Basa Ntolo, *La justice constitutionnelle comme garantie du constitutionnalisme en Afrique francophone noire : cas de la République Démocratique du Congo*.....66
- Serge Pelo Mbozo, *L'ordre mondial à l'épreuve de la multipolarité : la redéfinition du régionalisme africain*.....73
- Timothée Ngongo Tambwe, *Stratégie nationale de cybersécurité en RD Congo : vers un cyberspace de confiance, sécurisé et résilient*.....80
- Prosper Kabulo Kasongo, *La province de Lomami à l'épreuve du développement local : défis et enjeux*...88
- Antoine Lokuli Iloko Y'ompso, *La complexité de la coutume dans le système juridique congolais*.....97
- Joseph Bruno Ndjaya, M.F.J. Nepanepa Kibundila, Amani Isiaka Mwanamasoma, *Impact des pratiques de gestion des ressources humaines sur la performance organisationnelle des entreprises congolaises (Onatra et OCC)*.....105
- Eugénie Mapatano Lena Yusse, *Analyse de l'architecture institutionnelle dans la négociation minière en République démocratique du Congo*.....112
- Issiaka Abdallah Bukinga Matala, *Production des imprimés de valeur sécurisés et performance productive de l'économie congolaise*.....121
- Jordely Mambu Ngalula, Irady Nkwimi Dilangay, *Le contrôle juridictionnel des actes de gouvernement par la Cour constitutionnelle en droit congolais : fondements et perspectives*.....131
- Jospin Lisele, Marie-Thérèse Ngalula, Jean Kabangu Bafuila, *La protection des frontières de la RDC grâce aux drones : une étude à l'aune de la théorie réaliste face aux groupes armés transfrontaliers*.....138
- Maurice Eke Ahoka, *Impact socio-économique de l'épargne des ménages de la cité de Lodja*144
- Adonis Landu Makindu, *L'utilité juridique et pratique de la lettre de voiture dans l'acte uniforme relatif aux contrats de transport des marchandises par route*.....150

– Sammy D’Elsan Bialu Kalambayi, <i>Le positionnement ambigu de la RDC dans le libre-échange régional : diagnostic sur les barrières non tarifaires congolaises et formule pour leur démantèlement</i>	157
– Bienvenu N’kasime Mandro, Anderson Nzalongo Kwilu, <i>État et fabrication du risque politique dans les contextes institutionnels fragiles : cas de la République Démocratique du Congo</i>	165
– Patrick Kadima Nteksha, Andy Muleka Mulumba, <i>De la prépondérance masculine à l’égalité conjugale en droit positif congolais : la réforme du Code de la famille de 2016</i>	175
– Paul Samangua Okitalange, <i>La France et la reconfiguration sécuritaire de l’Est de la RD Congo : concurrences géopolitiques et limites du multilatéralisme</i>	181
– Emmanuel Shako Emambulu, <i>La désinvolture face au risque cyber dans le contexte congolais : un frein à la mise en mouvement de l’action judiciaire en matière de cybercriminalité</i>	187
– Bernadette Muisaka Kamono, Joséphat Tshianda Kapinga, Jeanne Nyakato Beangere, <i>Influence des comportements parentaux sur le bien-être des adolescents scolarisés dans la ville de Kinshasa</i>	193
– Packson Minzinga Pakinzi, <i>La sacralité de la vie humaine face aux contraintes organisationnelles : analyse éthique de la mortalité maternelle à Kinshasa</i>	199
– Isaac Pelendo Zugbangba, Guelord Kakenza Kitumba, Delly Lufungula Mubiala, <i>Perception des enseignants de la politique de gratuité de l’éducation de base et son influence sur leur motivation professionnelle dans la province éducationnelle Kinshasa-Lukunga (RDC)</i>	207
– Nathan Mubunda Lukata, <i>La présomption irréfutable d’irresponsabilité pénale des enfants de moins de 14 ans en RDC : entre protection légale et réalité judiciaire</i>	211
– Jonathan Nomba Mbaya, <i>De la recevabilité d’une requête de sursis à exécution en instance de tierce opposition devant le juge administratif congolais : difficultés pratiques et palliatifs</i>	217
– Jonathan Lukengu Mukadi, <i>La police des cimetières en droit congolais : étude critique du cadre normatif et perspectives de réforme</i>	225
– Hervé Omombo Wembo, Djéssy Mbuyi-Tshishimbi, <i>Sécurité alimentaire mondiale et prédation foncière : la RD Congo, nouvel eldorado des grandes puissances</i>	235
– Antoine Muyaya Tshifuaka, <i>L’encadrement juridique de la procédure disciplinaire dans l’administration publique en RD Congo : une analyse jurisprudentielle</i>	243
– Eugène Ziakwau Buna, <i>L’ORBi comme instrument de visibilité, d’accessibilité et de diffusion des connaissances produites à l’Université de Kinshasa : analyse bibliologique et enjeux stratégiques</i>	251
– Nothel Lonkange Bolisomi, <i>La fonction préventive de l’inspection du travail en droit congolais : analyse critique de son pouvoir de conciliation à la lumière du Code du travail et des normes internationales</i>	259
– Irady Nkwimi Dilangay, Jordely Mambu Ngalula, <i>La protection du droit de manifester en public par le juge constitutionnel congolais</i>	268
– Dieudonné Nkishi Kazadi, <i>Les “fallacies” de Paulin Punga Kumakinga : déconstruction critique d’une entreprise de sacralisation du statu quo constitutionnel en République Démocratique du Congo</i>	275
– Gerry Mwantote Mpia Nsuba, Giscard Mpangi Moseseli, <i>Conditions ergonomiques et bien-être au travail des agents de l’administration centrale de l’Office congolais de contrôle</i>	287
– Joseph Momba Songo, <i>La charge de la preuve du motif valable de licenciement en droit congolais : de l’asymétrie probatoire à la nécessité d’un rééquilibrage normatif</i>	294
– Jean Makayi Lokale, <i>Le caractère secret de l’instruction préjuridictionnelle : entre exigence de confidentialité et contraintes politico-judiciaires devant la Cour de cassation en RD Congo</i>	300
– Georges Mbayo Mbayo, <i>La création du consulat général du Kenya à Goma : controverse de lege ferenda en relations consulaires</i>	308
– Lyse Yanga Mawete, Joël Ipara Motema, Brigitte Iyeli, <i>Représentations sociales et religieuses du handicap à Kinshasa : lecture anthropologique interprétative et enjeux de développement inclusif</i>	316
– Raymond Badiala Minga, <i>De l’exercice de la souveraineté populaire dans la Constitution du 18 février 2006 en RD Congo : de l’idéal normatif à la pratique politique contemporaine</i>	325
– Jean Baptiste Lokando Ekoto, <i>Axes stratégiques, réalisations et impact de la réforme sur la mise en œuvre du budget-programme en RD Congo</i>	331

- Francis Ekondji Liloka, *De l'efficacité des voies de recours dans la procédure de passation des marchés publics : étude comparée entre la République démocratique du Congo et la France*.....339
- Kawaya Sefu Papa, *Migration et développement : papier thématique*346
- Joséphat Tshianda Kapinga, Bernadette Muisaka Kamono, Jeanne Nyakato Beangere, *Impact des discours de haine et de violence sur la psychologie des enfants de Kinshasa en situation d'échec scolaire*353
- Coco Dunguzabolo Kanza, *L'effectivité du dispositif anti-blanchiment en RD Congo : entre conformité normative et impunité structurelle*.....359
- David Ngay Nguz, Miriam Mbensa Diawakwikila, *Les infractions du numérique et leur répression en RD Congo : analyse critique de l'ordonnance-loi n°23/010 du 13 mars 2023 portant code du numérique*.....367
- Achille Umba Di Mamona, *Revue de littérature sur les approches psychologiques de la conformité fiscale dans des pays en voie de développement*.....373
- Josephine Kasongo Vumilia, *Performance du District Health Information Software 2 dans la surveillance des maladies évitables par la vaccination : influence des attitudes des utilisateurs dans la province du Tanganyika (RDC)*.....382
- Léon Mingidim À Manyimabel, *Pour l'administration de la justice contre les auteurs des changements anticonstitutionnels de gouvernement*.....390
- Freddy Muganza Beya, *Stabilité financière, qualité institutionnelle et performances macroéconomiques en RD Congo : analyse du rôle modérateur des institutions*.....397
- Lucie Mwadi Lufika, *Le développement du tourisme balnéaire à Kinshasa : opportunités, contraintes et perspectives stratégiques*.....410
- Raymond Badiala Minga, *Les procédés de la démocratie participative et délibérative comme leviers de revitalisation de la souveraineté populaire en République démocratique du Congo*.....416

CONDITIONS ERGONOMIQUES ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION CENTRALE DE L'OFFICE CONGOLAIS DE CONTRÔLE

par

Gerry MWANTOTE MPIA NSUBA

Professeur associé

Giscard MPANGI MOSESELI

Assistant et Doctorant

(Tous) *Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education
Université de Kinshasa*

Résumé

L'objectif de cette étude est de mettre en relation les conditions ergonomiques et le bien-être au travail des agents de l'Office Congolais de Contrôle (OCC). Pour ce faire, nous avons recouru à la méthode d'enquête appuyée par deux échelles évaluant les deux construits susmentionnés. Ces échelles ont été administrées à un échantillon non probabiliste (de commodité) de 51 agents de l'administration centrale de l'Office Congolais de Contrôle. Les résultats ont démontré que les conditions de travail sont ergonomiques à l'OCC. En plus, les sujets de l'étude sont épanouis au travail. Enfin, aucune dimension des conditions ergonomiques n'a affecté significativement le bien-être au travail des agents de l'Office Congolais de Contrôle.

Mots-clés : *conditions ergonomiques, bien-être au travail, agents, Office congolais de Contrôle (OCC).*

Abstract

The objective of this study is to examine the relationship between ergonomic conditions and workplace well-being among employees of the Congolese Control Office (OCC). To achieve this, we used a survey method supported by two scales assessing the two aforementioned constructs. These scales were administered to a non-probability (convenience) sample of 51 employees from the central administration of the Congolese Control Office. The results showed that working conditions at the OCC are ergonomic. In addition, the study participants experience a satisfactory level of well-being at work. Finally, no dimension of ergonomic conditions significantly affected the workplace well-being of the employees of the Congolese Control Office.

Keywords : *ergonomic conditions, workplace well-being, employees, Congolese Control Office (OCC).*

INTRODUCTION

Actuellement, optimiser les conditions de travail représente un défi stratégique crucial pour les organisations qui cherchent à préserver à la fois leur efficacité et le bien-être de leur personnel. Dans un cadre professionnel où les tâches se multiplient, où la numérisation est en plein essor et où l'exigence des résultats s'intensifie, l'ergonomie des conditions de travail se révèle être un facteur essentiel pour le bien-être au travail. En effet, l'ergonomie a pour but d'adapter le travail, les outils et l'environnement aux capacités physiques et mentales de l'homme avec comme finalité d'améliorer la santé, la sécurité, le confort et l'efficacité des systèmes organisationnels (Association Internationale d'Ergonomie, 2020).

L'ergonomie ne concerne pas uniquement la disposition physique des postes de travail, elle comprend aussi les aspects organisationnels et cognitifs du travail. Les atteintes à la santé, tant physique que mentale, ont un impact direct sur le bien-être des travailleurs et, de ce fait, sur leur implication au travail et leur rendement. Une mauvaise planification des postes, du matériel ou de l'organisation des tâches expose les employés à des dangers considérables, notamment les troubles musculo-squelettiques (TMS), l'épuisement chronique et le stress au travail (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2019).

Selon Biétry et Creusier (2013), le bien-être au travail est considéré comme un état psychologique positif, multidimensionnel, qui découle d'une appréciation positive des expériences de travail. Cela fait référence au contentement général de l'employé vis-à-vis de son milieu de travail, de ses interactions professionnelles et de sa réalisation personnelle. D'après Diener et Seligman (2004), le bien-être est basé sur la satisfaction des besoins essentiels comme l'indépendance, la valorisation et la qualité des échanges sociaux. Plusieurs des études mettent en évidence que le bien-être est un facteur de performance durable : les employés jouissant d'un bien-être élevé démontrent une implication plus forte, une productivité supérieure et une résilience accumulée face aux défis organisationnels (Harter et al., 2003 ; Wright & Bonett, 1997).

De plus, les organisations qui mettent des ressources dans l'amélioration des conditions de travail récoltent des effets bénéfiques comme la diminution de l'absentéisme, la baisse du taux de rotation et l'amélioration de l'ambiance organisationnelle (Grawitch et al., 2006). Selon Dul et Neumann (2009), l'ergonomie joue un rôle direct dans la stratégie organisationnelle en améliorant la performance sur le long terme. Par conséquent, la relation entre l'ergonomie et le bien-être professionnel s'avère être un domaine

d'étude pertinent pour analyser la performance dynamique des institutions. Toutefois, dans de nombreux pays africains, spécifiquement en République Démocratique du Congo, il existe une pénurie d'études empiriques sur l'ergonomie au travail, surtout au sein des entreprises publiques. Le manque des données scientifiques entrave une compréhension détaillée des conditions de travail actuelles et de leur impact sur le bien-être des employés.

Les agents de l'Office Congolais de Contrôle (OCC), une entité publique responsable du contrôle qualité, conformité et sécurité des produits et marchandises, sont impliqués dans une multitude d'activités : des vérifications techniques sur site, la manipulation d'instruments spécialisés, l'accomplissement de tâches administratives prolongées devant un ordinateur, la gestion de documents et des échanges réguliers avec les acteurs économiques. Ces tâches soumettent les agents à des contraintes physiques (positions prolongées, levage de charges, mouvements fréquents), organisationnelles (volume de travail, pression du temps) et psychosociales qui peuvent affecter leur bien-être. Cependant, en dépit du rôle stratégique crucial de l'OCC dans l'économie nationale, rares sont les recherches qui ont scruté systématiquement l'influence des conditions ergonomiques sur le bien-être de ses employés. Ce manque des données scientifiques constitue un obstacle significatif : l'absence de preuves empiriques solides entrave la conception et l'application des politiques internes personnalisées destinées à optimiser la santé, l'engagement et l'efficacité des employés.

I. CADRE METHODOLOGIQUE

1.1. Cadre Physique et participants de l'étude

L'étude a été menée dans un établissement public (service public) : Office Congolais de Contrôle (OCC). La population de notre étude est constituée de tous les agents de l'administration centrale dudit établissement. De cette population, un échantillon de 51 agents, a été extrait de manière non probabiliste. Cet échantillon varie en fonction de certaines variables sociodémographiques (sexe, tranche d'âge, niveau d'études et grade).

En ce qui concerne le sexe, l'échantillon d'étude est constitué de 31 hommes (60,8%) et 20 femmes (39,2%). S'agissant de l'âge, nous avons 7 sujets de moins de 30 ans (13,7%), 29 de 30-39 ans (56,9%), 7 de 40-49 ans (13,7%) et 8 de 50-59 ans (15,7%). En ce qui concerne le niveau d'étude, il y a 8 sujets qui sont des diplômés (15,7%), 43 sujets des licenciés (84,3%). Enfin, nous avons 8 sujets comme agents d'exécution (15,7%), 24 sujets cadres de collaboration (47,1%) contre 19 sujets, cadres de direction (37,3%).

1.3. Techniques de récolte des données

Deux échelles ont été utilisées pour récolter les données pouvant nous permettre d'évaluer les deux construits : les conditions ergonomiques du travail et le bien-être au travail. L'échelle d'évaluation des conditions ergonomiques des espaces et outils de travail utilisée dans la présente étude a été conçue par nous-même. Il compte 16 items répartis en trois dimensions (Conditions physiques et environnementales, Organisation du travail et Sécurité au travail). Les enquêtés ont répondu à chaque item en utilisant l'une des quatre modalités suivantes : (1) Totalelement en Désaccord (T.D.), (2) en Désaccord (D), (3) en Accord (A) et (4) Totalelement en Accord (T.A.).

L'échelle d'évaluation du bien-être au travail utilisée dans la présente étude est une adaptation de l'instrument élaboré par Biétry et Creusier (2013). Elle comprend initialement 12 items répartis en quatre dimensions : le bien-être relationnel, le bien-être managérial, le bien-être temporel et le bien-être environnemental. À ces douze items, nous avons ajouté trois items relatifs au bien-être lié à la rémunération, inspirés de l'Inventaire systématique de qualité de vie au travail de Martel et Dupuis (2006), conformément à l'adaptation proposée par Enikole (2019). Ainsi, l'échelle finale comporte 15 items répartis en cinq dimensions (Bien-être relationnel, Bien-être managérial, Bien-être temporel, Bien-être environnemental et Bien-être lié à la rémunération). Les agents ont répondu à chaque item en utilisant l'une des quatre modalités susmentionnées : (1) Totalelement en Désaccord (T.D.), (2) en Désaccord (D), (3) en Accord (A) et (4) Totalelement en Accord (T.A.).

II. RESULTATS DE L'ETUDE

2.1. Résultats globaux

Les résultats de l'étude sont présentés, dans les lignes qui suivent, en fonction des dimensions de chaque construit de l'étude (conditions ergonomiques et bien-être au travail).

2.1.1. Résultats liés aux conditions ergonomiques

L'échelle évaluant les conditions ergonomiques est constituée de trois dimensions : (1) les conditions physiques et environnementales, (2) l'organisation du travail et (3) la sécurité au travail. Les avis des enquêtés face aux items de ces dimensions sont présentés dans les tableaux ci-après.

Tableau I. Réactions des sujets aux items liés aux conditions physiques et environnementales

Items	Degré d'appréciation				Total
	TD	D	A	TA	
1. Les meubles, outils et équipements sont ajustables.	18 (35,3%)	8 (15,7%)	14 (27,5%)	11 (21,5%)	51 (100%)
2. Les dimensions du poste de travail permettent une posture naturelle et confortable.	5 (9,8%)	11 (21,6%)	20 (39,2%)	15 (29,4%)	51 (100%)
3. Les équipements réduisent les tensions physiques inutiles.	9 (17,6%)	16 (31,4%)	16 (31,4%)	10 (19,6%)	51 (100%)
4. L'éclairage est suffisant, non éblouissant et adapté aux tâches.	3 (5,9%)	17 (33,3%)	23 (45,1%)	8 (15,7%)	51 (100%)
5. La température et la ventilation sont confortables et constantes.	9 (17,6%)	8 (15,7%)	27 (52,9%)	7 (13,7%)	51 (100%)
6. Le bruit est maîtrisé pour un environnement calme et productif.	8 (15,7%)	9 (17,6%)	23 (45,1%)	11 (21,6%)	51 (100%)
7. Les tâches physiques lourdes sont mécanisées ou simplifiées.	8 (15,7%)	12 (23,5%)	15 (29,4%)	16 (31,4%)	51 (100%)

Légende : TD : *Totalement en désaccord*, D : *en désaccord*, A : *en Accord* et TA : *Totalement en accord*.

La lecture du tableau I révèle ce qui suit : (1) 51,0 % des sujets affirment, à des degrés différents, que les meubles, outils et équipements sont ajustables, tandis que 49,0 % expriment une opinion contraire ; (2) 68,6 % des sujets estiment que les dimensions du poste de travail permettent une posture naturelle et confortable, contre 31,4 % qui ne partagent pas cet avis ; (3) 51,0 % des répondants considèrent que les équipements réduisent les tensions physiques inutiles, alors que 49,0 % pensent le contraire ; (4) 60,8 % des sujets jugent que l'éclairage est suffisant, non éblouissant et adapté aux tâches, tandis que 39,2 % expriment un désaccord ; (5) 66,6 % des répondants déclarent que la température et la ventilation sont confortables et constantes, contre 33,3 % qui ne le pensent pas ; (6) 66,7 % des sujets affirment que le bruit est maîtrisé pour garantir un environnement calme et productif, tandis que 33,3 % expriment un avis défavorable ; (7) enfin, 60,8 % des répondants estiment que les tâches physiques lourdes sont mécanisées ou simplifiées, alors que 39,2 % ne partagent pas cette opinion. Ces résultats attestent que la majorité des sujets ont eu des réactions positives à tous les items relatifs aux conditions physiques et environnementales du travail.

Tableau II. Réactions des sujets aux items liés à l'organisation du travail

Items	Degré d'appréciation				Total
	TD	D	A	TA	
8. Les objets fréquemment utilisés sont facilement accessibles.	4 (7,8%)	17 (33,3%)	10 (19,6%)	20 (39,2%)	51 (100%)
9. Les interfaces et équipements sont simples et intuitifs.	10 (19,6%)	7 (13,7%)	14 (27,5%)	20 (39,2%)	51 (100%)
10. Les informations et outils sont disposés de manière logique.	3 (5,9%)	10 (19,6%)	24 (47,1%)	14 (27,5%)	51 (100%)
11. Les pauses et le bien-être des employés sont pris en compte dans l'organisation du travail.	5 (9,8%)	11 (21,6%)	13 (25,5%)	22 (43,1%)	51 (100%)
12. Les employés sont impliqués dans l'aménagement de leur environnement.	3 (5,9%)	13 (25,5%)	23 (45,1%)	12 (23,5%)	51 (100%)
13. Des ajustements sont effectués en fonction des besoins exprimés.	10 (19,6%)	5 (9,8%)	24 (47,1%)	12 (23,5%)	51 (100%)

Du tableau II, les constats suivants peuvent être faits : (1) 58,8 % des sujets affirment, à des degrés différents, que les objets fréquemment utilisés sont facilement accessibles, tandis que 41,1 % expriment un avis contraire ; (2) 66,7 % des répondants estiment que les interfaces et équipements sont simples et intuitifs, contre 33,3 % qui jugent ces outils complexes ou difficiles à utiliser ; (3) 74,6 % des sujets considèrent que les informations et outils sont disposés de manière logique, alors que 25,5 % ne partagent pas cet avis ; (4) 68,6 % des répondants affirment que les pauses et le bien-être des employés sont pris en compte dans l'organisation du travail, tandis que 31,4 % estiment le contraire ; (5) 68,6 % des sujets déclarent être impliqués dans l'aménagement de leur environnement de travail, contre 31,4 % qui ne le sont pas ou peu ; (6) enfin, 70,6 % des répondants considèrent que des ajustements sont effectués en fonction des besoins

exprimés, tandis que 29,4 % pensent que leurs besoins ne sont pas suffisamment pris en compte. Ces résultats démontrent que les réactions des sujets aux items liés à l'organisation du travail sont positives.

Tableau III. Réactions des sujets aux items liés à la sécurité au travail

Items	Degré d'appréciation				Total
	TD	D	A	TA	
14. Les risques d'accidents sont minimisés (espace dégagé, équipements sécurisés).	6 (11,8%)	31 (60,8%)	9 (17,6%)	5 (9,8%)	51 (100%)
15. Les matériaux utilisés sont non toxiques et sécuritaires.	16 (31,4%)	6 (11,8%)	17 (33,3%)	12 (23,5%)	51 (100%)
16. Des équipements de protection sont disponibles et en bon état.	5 (9,8%)	5 (9,8%)	13 (25,5%)	28 (54,9%)	51 (100%)

La lecture du tableau III révèle que : (1) 27,4 % des sujets affirment, à des degrés différents, que les risques d'accidents sont minimisés (espace dégagé, équipements sécurisés), tandis que 72,6 % estiment que les risques ne sont pas suffisamment minimisés ; (2) 56,8 % des répondants affirment, à des degrés différents, que les matériaux utilisés sont non toxiques et sécuritaires, tandis que 43,2 % expriment des préoccupations concernant la sécurité des matériaux ; (3) 80,4 % des sujets estiment que des équipements de protection sont disponibles et en bon état, tandis que 19,6 % pensent le contraire. Ces résultats attestent que les réactions des sujets à deux items sur trois relatifs à la sécurité au travail sont positives.

2.1.2. Résultats liés au bien-être au travail

L'échelle évaluant le bien-être au travail est constituée de cinq dimensions. Pour nous enquêter des réactions des sujets à ce construit, nous avons pris en compte un item par chacune des dimensions : (1) environnementale, (2) rémunération, (3) relationnelle, (4) managériale, (5) temporelle.

Tableau IV. Réactions des sujets aux items liés au bien-être au travail

Items	Degré d'appréciation				Total
	TD	D	A	TA	
1. Je suis satisfait d'une manière générale de mon environnement de travail.	6 (11,8%)	0 (0,0%)	30 (58,8%)	15 (29,4%)	51 (100%)
2. Mon salaire me permet de couvrir mensuellement mes besoins existentiels	5 (9,8%)	21 (41,2%)	16 (31,4%)	9 (17,6%)	51 (100%)
3. Les relations avec mes collègues sont positives et motivantes.	0 (0,0%)	8 (15,7%)	19 (37,2%)	24 (47,1%)	51 (100%)
4. Mon supérieur hiérarchique valorise et reconnaît mon travail.	3 (5,9%)	11 (21,6%)	21 (41,2%)	16 (31,4%)	51 (100%)
5. Le temps que je passe au travail me semble raisonnable.	9 (17,6%)	13 (25,5%)	10 (19,6%)	19 (37,3%)	51 (100%)

Du tableau IV, il ressort que : (1) 88,2 % des enquêtés affirment, à des degrés différents, être satisfaits de manière générale de leur environnement de travail, contre 11,8 % qui expriment une insatisfaction ; (2) 49 % des sujets estiment que leur salaire leur permet de couvrir mensuellement leurs besoins existentiels, tandis que 51 % émettent un avis contraire, traduisant une perception globalement négative de la rémunération ; (3) 84,3 % des répondants considèrent que les relations avec leurs collègues sont positives et motivantes, contre 15,7 % qui ne partagent pas cet avis ; (4) 72,6 % des enquêtés affirment que leurs supérieurs hiérarchiques valorisent et reconnaissent leur travail, tandis que 27,5 % expriment une perception défavorable ; (5) 56,9 % des sujets jugent que le temps qu'ils passent au travail est raisonnable, contre 43,1 % qui estiment le contraire. Il se dégage de ces résultats que, dans l'ensemble, les enquêtés ont une perception positive des dimensions relationnelle, managériale, environnementale et temporelle du bien-être au travail. Toutefois, la dimension liée à la rémunération demeure problématique, une majorité des répondants estimant que leur salaire ne couvre pas adéquatement leurs besoins existentiels.

2.1.3. Relation entre les conditions ergonomiques et le bien-être au travail

Pour mettre en relation les conditions ergonomiques et le bien-être au travail des enquêtés, nous avons recouru au coefficient rho de Spearman. Nous avons ciblé pour chaque dimension des construits étudiés un item pour établir ces corrélations.

Tableau V. Relation entre les conditions ergonomiques et le bien-être au travail

Conditions ergonomiques	Ind. Stat.	Performance au travail				
		BER (Item 3)	BEM (Item 4)	BET (Item 5)	BEE (Item 1)	BERé (Item 2)
Conditions physiques et environnementales (Item 1)	Rho	.03	.04	.09	-.004	-.04
	Sig.	0,73	0,66	0,31	0,96	0,72
Organisation du travail (Item 8)	Rho	-.04	.13	.15	-.18	.03
	Sig.	0,67	0,18	0,10	0,07	0,78
Sécurité au travail (Item 14)	Rho	.16	.04	.09	.05	.02
	Sig.	0,09	0,65	0,36	0,61	0,85

Légende : Rho : coefficient rho de spearman, Sig : signification ; BER : Bien-être relationnel ; BEM : Bien-être managérial ; BET : Bien-être temporel ; BEE : Bien-être environnemental ; BERé : Bien-être rémunération

Du tableau V, il ressort qu'aucune corrélation entre les différentes dimensions des conditions ergonomiques et le bien-être au travail n'est statistiquement significative. Ces corrélations sont faibles et non-significatives (les $p > 0,05$).

2.2. Analyse différentielle des résultats

Dans ce point, il était question de tester l'effet de différentes variables sociodémographiques sur les conditions ergonomiques du travail et le bien-être au travail de nos enquêtés. L'examen des analyses différentielles, effectué grâce au test chi-deux, a démontré qu'aucune variable sociodémographique n'a eu un impact significatif sur les conditions ergonomiques et le bien-être professionnel des agents de l'Office Congolais de Contrôle ($p > 0,05$).

III. DISCUSSION DES RESULTATS

Les données concernant les conditions physiques et environnementales montrent que la plupart des personnes interrogées considèrent que l'espace de travail permet une position naturelle et agréable (68,6 %), que l'éclairage (60,8 %), la température et la ventilation (66,6 %) ainsi que le niveau sonore (66,7 %) sont généralement satisfaisants. Cependant, quasiment la moitié des participants pensent que les meubles, les outils et les équipements ne sont pas ajustables (51 %) et que ces derniers n'éliminent pas totalement les tensions physiques superflues. Ces observations indiquent qu'en dépit d'une satisfaction globale, des ajustements ergonomiques sont toujours requis pour diminuer la fatigue et éviter les troubles musculosquelettiques. Cela concorde avec les préconisations de Robertson et al. (2013), qui mettent l'accent sur le fait que la capacité à adapter le matériel et une posture naturelle sont indispensables pour le bien-être et l'efficacité au travail des employés. Par ailleurs, 60,8 % des participants voient d'un bon œil l'automatisation ou la mécanisation des tâches ardues, ce qui corrobore les résultats de Marras et al. (2017), qui affirment que la mécanisation aide à diminuer les contraintes physiques et à prévenir les accidents du travail.

En ce qui concerne l'arrangement du travail, les données indiquent que la plupart des personnes sondées estiment que les objets utilisés régulièrement sont à la portée des mains (58,8 %), que les interfaces et les équipements sont faciles à comprendre (66,7 %), et que les informations et instruments sont organisés de façon cohérente (74,6 %). Par ailleurs, 68,6 % des participants affirment que les pauses et le bien-être sont de mise à l'OCC et 70,6 % déclarent que des modifications sont apportées en fonction des nécessités exprimées. Ces observations mettent en lumière l'importance de la conception ergonomique et de la participation des employés dans l'organisation du travail, ce qui concorde avec les recherches de Dul et Weerdmeester (2013) affirmant qu'une structuration ergonomique du travail favorise la performance et le bien-être professionnel.

En ce qui concerne la sécurité au travail, seulement 27,4 % des personnes interrogées pensent que les dangers d'accidents sont suffisamment réduits, même si 80,4 % affirment que les dispositifs de protection existent et sont bien entretenus. L'évaluation mitigée des risques indique que les employés peuvent être inquiets de l'agencement global du lieu de travail ou du respect des protocoles de sécurité. Cette observation est appuyée par Leka et Jain (2010), qui soutiennent que la perception de la sécurité est un élément essentiel du bien-être au travail et de l'efficacité productive.

Les données concernant le bien-être au travail montrent que 88,2 % des participants expriment une satisfaction générale à l'égard de leur cadre de travail, tandis que 84,4 % estiment que leurs interactions avec leurs collègues sont bénéfiques et stimulantes. Par ailleurs, 72,6 % déclarent que leurs supérieurs apprécient

leur labeur ; 56,9 % trouvent les conditions de travail satisfaisantes et 62,8 % considèrent que l'organisation du travail permet d'éviter un stress trop important. Ces conclusions corroborent les analyses de Bakker et Demerouti (2017) qui affirment que la satisfaction au travail, le soutien de la direction et des relations interpersonnelles harmonieuses sont des facteurs clés du bien-être organisationnel.

Toutefois, seulement 49% des participants considèrent que leur salaire répond à leurs besoins de base, ce qui pourrait justifier certains ressentiments sous-jacents et un mécontentement partiel au sein du cadre professionnel. D'après Armstrong et Taylor (2020), la rétribution joue un rôle clé dans la motivation et la rétention des employés, et son absence peut affecter l'engagement ainsi que la volonté de mobilité interne.

Les analyses effectuées entre les paramètres ergonomiques et ceux du bien-être au travail indiquent que toutes les corrélations sont faibles et ne présentent pas de signification statistique ($p > 0,05$). Cela indique que, au sein de ce groupe, il n'existe pas de lien direct entre la perception des conditions ergonomiques du travail et le bien-être exprimé. Ce constat diffère des recherches précédentes, en particulier celles de Vischer (2007) et de Hedge (2016), qui indiquent que la disposition physique et les conditions ergonomiques de travail ont un impact direct sur le bien-être environnemental et la satisfaction générale des salariés. L'absence de signification des corrélations pourrait être due à d'autres éléments contextuels non évalués, comme la motivation interne, la culture d'entreprise ou les conditions de rémunération, qui semblent avoir une plus grande influence sur le bien-être au travail dans ce cadre précis.

CONCLUSION

L'objectif de cette recherche était de lier les conditions ergonomiques de travail au bien-être professionnel des employés de l'Office Congolais de Contrôle. Les résultats de l'enquête ont montré que les participants évaluent généralement de façon positive les conditions ergonomiques, en particulier l'organisation du travail, certains éléments des conditions physiques et environnementales ainsi que la disponibilité des équipements de protection. Cependant, certaines lacunes ont été notées, notamment en ce qui concerne la capacité d'adaptation des meubles et équipements et la réduction des risques d'accidents. De plus, les agents affichent un degré global de satisfaction au travail qui est assez élevé, marqué par des relations interpersonnelles favorables, une reconnaissance appréciable de la hiérarchie et une satisfaction générale à l'égard du cadre de travail. Néanmoins, le salaire reste un sujet de préoccupation pour une part significative d'entre eux. De plus, aucun aspect des conditions ergonomiques n'a eu un impact significatif sur le bien-être au travail des employés de l'Office Congolais de Contrôle.

BIBLIOGRAPHIE

- ARMSTRONG, M., & TAYLOR, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- BAKKER, A. B., & DEMEROUTI, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- BIETRY, F., & CREUSIER, J. (2013). Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (BET). *Revue de gestion des ressources humaines*, (88), 23-41.
- DANNA, K., & GRIFFIN, R. W. (2018). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 44(1), 283-304. <https://doi.org/10.1177/0149206317731138>
- DIENER, E., & SELIGMAN, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x>
- DUL, J., & NEUMANN, W. P. (2009). Ergonomics contributions to company strategies. *Applied Ergonomics*, 40(4), 745-752. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2008.07.001>
- DUL, J., & WEERDMEESTER, B. (2013). *Ergonomics for beginners: A quick reference guide*. CRC Press.
- ENIKOLE, A. (2019). *Évaluation du bien-être au travail des employés de l'office de voiries et drainage*. Travail de fin de cycle en gestion des entreprises et organisation du travail non publié. Université de Kinshasa. Kinshasa.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2019). *Work-related musculoskeletal disorders: Prevalence, costs and demographics in the EU*. Publications Office of the European Union.
- GRAWITCH, M. J., GOTTSCHALK, M., & MUNZ, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129-147. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.58.3.129>

- HARTER, J. K., SCHMIDT, F. L., & KEYES, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 205–224). American Psychological Association.
- HEDGE, A. (2016). *Ergonomic workplace design for health, wellness, and productivity*. CRC Press.
- International Ergonomics Association. (2020). *What is ergonomics?* <https://iea.cc/what-is-ergonomics/>
- LEKA, S., & JAIN, A. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work : An overview*. World Health Organization.
- MARRAS, W. S., FERGUSON, S. A., BURR, D., & SCHABO, P. (2017). Ergonomics and musculoskeletal disorders. In *Handbook of human factors and ergonomics* (pp. 1061–1093). Wiley.
- MARTEL, J.P. & DUPUIS, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*. 77. 333-368.
- ROBERTSON, M. M., & HUANG, Y. H. (2020). Work environment interventions: Ergonomics and beyond. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 7. 451–478.
- ROBERTSON, M. M., CIRIELLO, V. M., & GARABET, A. M. (2013). Office ergonomics training and a sit-stand workstation : Effects on musculoskeletal and visual symptoms and performance of office workers. *Applied Ergonomics*. 44(1). 73–85.
- VISCHER, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance: Towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and Health*. 23(3). 175–184.
- WRIGHT, T. A., & BONETT, D. G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizational Behavior*. 18(5). 491–499. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199709\)18:5<491::AID-JOB804>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<491::AID-JOB804>3.0.CO;2-I)

Centre de recherche d'interface université-société

COMITÉ DE RÉDACTION ET ADMINISTRATION

- Directeur-Editeur : Sylvain Shomba Kinyamba, Professeur Ordinaire
- Rédacteur en Chef : Gaston Mwene Batende, Professeur Emérite
- Rédacteur en Chef adjoint : Patrick Develtere, Professeur Ordinaire
- Secrétaire de rédaction : Michel Kandolo Edungu, Chef de Travaux
- Relation avec les partenaires : Jean Pierre Mpiana, Professeur Ordinaire
- Archivage et logistique : Ingrid Mulamba Feza, Professeure Associée

CONSEIL SCIENTIFIQUE

Professeurs Baeke Viviane, Batamba Balembu Antoine ; Bongeli Yeikeo Ya Ato Emile ; Develtere Patrick ; Ekala Pierre ; Gretry Lucille ; Huib Huyse ; Inswan Bidum Pierre ; Kaminar Théo-Macaire ; Kapalayi Mutanga Roger-Vincent ; Labana Lasay'abar Jean Berck Mans ; Malemba N'sakila Gilbert ; Matabisi Nico ; Mbalanda Willy ; Mbela Hiza Login ; Mbuyi Musongela François ; Mokonda Bonza Floratin ; Mukoka Nsenda François ; Mulamba Feza Ingrid ; Muluma Munanga Albert ; Musa Alokpo Dieudonné ; Musao Kalombo Célestin ; Mutunda Mwembo Pierre ; Mpiana Tshitenge Jean Pierre ; Mwabila Malela Clément ; Mwene Batende Gaston ; Ndeke Zamba Casimir ; Ngoma Binda Elie ; Ngoy Bisongo Colby ; Nkuanzaka Inzanza Adélard ; Ongevela Van Jan, Osokonda Okenge Basile, Ponsar Paul, Reyhler Luc ; Sekimonyo Wa Magango Côme ; Shomba Kinyamba Sylvain ; Wingenga Jeannot ; Yandju Marie-Claire ; Yere Afobe Innocent Zimango Gama Romain.

Immeuble CDS n°3, Trafic, Route de l'Ouest,
Campus de l'Unikin, Tél. : 0999903563 /
shombakin@yahoo.fr,
www.mesrids.org
Dépôt légal : MR 3.02103.57117
N° ISSN : 2790-3095 (impr.)
N° ISSN : 2790-3109 (ligne)

