



GSJ: Volume 11, Issue 10, October 2023, Online: ISSN 2320-9186
www.globalscientificjournal.com

ÉVALUATION DE CONDITIONS DU PERSONNEL EN MILIEU HOSPITALIER.

(Cas de cliniques sncc du 01 Janvier au 01 Juin 2023)

Auteurs : MALOBA LUBENDE PAULIN, NKUMBA ILUNGA ARTHUR, KASENGA SAMY, ALAIN-R. MAKABA

RESUME

La productivité est conditionnée dans la plupart de cas dans toute entreprise par les conditions de travail dans lequel l'agent évolue, ainsi nous avons mené une recherche remontant sur le sujet « Évaluation de conditions de travail en milieu hospitalier cas de cliniques SNCC, ainsi nous avons mené une étude descriptive transversale prospective qui s'est déroulée pendant une période allant du 20/janvier au 20 juin 2023 soit 6mois, le questionnaire préétabli et l'interview ont été nos techniques de collecte de données.

Après investigations nous sommes arrivé aux résultats selon lesquels, 86.67% des agents sont informés sur l'existence des risques professionnel, 46.67% disent que leur condition de travail sont mauvaises, 60% de nos enquêtés disent que les mécanismes de prévention de risques au sein de la structure sont efficace et 40% pensent que ces mécanismes sont moins efficaces, 60% disent qu'ils ne sont pas motivés par leurs conditions de travail, et 40% affirment être motivés par leurs conditions de travail.

En ce qui concerne les conditions de travail sur les risques professionnel nous disons que, ces dernières restent d'une grande influence sur la santé des employés car 33,33% des agents affirment avoir déjà été victime d'un accident du travail dans leurs carrières et 20% sont victime d'une maladie professionnelle, 33.33% des agents affirment être stressés au travail dont 100% de ce stress sont dû au manque des matériels et la pression hiérarchique, 80% sont dû à une faible rémunération et 40% pour une surcharge au travail. 64,29% disent les mécanismes de prévention des risques professionnels sont efficaces, par contre 35,71% disent que ces mécanismes de préventions ne sont pas efficaces.

I. INTRODUCTION

Par condition de travail, nous nous attendons aux droits et devoirs liés à tel ou tel domaine de travail à savoir ; la pénibilité, la nature, le milieu dans lequel le travail s'exerce, la durée, la rémunération ainsi que le repos. Les conditions de travail influencent en grande partie sur la satisfaction du travailleur dans son métier quotidien.

1.1 REVUE DE LA LUTTERATURE

Les mauvaises conditions de travail et la pénurie du personnel soignant génèrent des situations inacceptables pour les travailleurs et influencent directement la qualité des soins et exposant le personnel médical aux nombreux risques professionnels. (LEONARD JEAN MARIE, janvier 2009)

MICHEL GOLLAC et *SERGE VOLKOFF* ont soulignés que « certains acteurs institutionnels sont susceptibles d'aider à prendre conscience des conditions de travail à travers le développement d'information de la part des salariés, notamment par le syndicat et par l'Etat ou encore par associations ». (MICHEL GOLLAC et *SERGE VOLKOFF*, 2007 ; 10)

Ainsi l'enquête SUMER mené par GOLLAC (2009-2013), sur les risques professionnels montre que 8% de l'ensemble des salariés ont été exposés à un agent cancérigène au cours de la semaine précédant l'enquête et seulement 38% d'entre eux disent que leurs conditions de travail sont mauvaises pour leur santé et 5% souhaitent de changer leur poste de travail à cause des risques de travail. (GOLLAC (2009-2013)

Il est vrai que toute institution progresse grâce à son capital humain bien traité de façon que tout le personnel se sente satisfait par les conditions de travail offertes par l'employeur.

Selon une étude menée en RDC par Charles BUNU UKPA dans la ville de Kisangani sur « l'opinion du personnel médical et paramédical sur les conditions de travail à l'hôpital général de référence de Mangobo, il ressort que 50.82% des personnels apprécient leur horaire de travail, 39.34% disent que leur horaire n'est pas fixe mais souvent imposé et 9.84% de personnels déclarent être très surchargés. En suite 75.41% de personnel sont dans l'intervalle normal d'heures de travail conformément à ce qui est exigé par le code du Congolais, 14.75% de personnels sont en dessous et enfin, seulement 9.84% de personnels sont au-dessus des heures de travail. Les analyses de cette même étude, on remarque que, 91.80% de personnels

ne sont pas motivés au service contre 8.20% de personnels qui sont motivés au travail. 86.89% de personnels disent n'avoir jamais bénéficié de la formation en cours d'emploi et seulement 13.11% affirment avoir bénéficié de la formation au sein de l'hôpital. 88.52% travaillent sans salaire, mais bénéficient des primes pour 11.48% qui disent que ces primes sont médiocres (Charles BUNU UKPA, 2011).

Les conditions de travail résultent d'un mauvais facteur de risques d'accidents du travail ou des maladies professionnelles. MANZI sur ce sujet déclare que « si les conditions de travail sont bonnes, on remarque moins d'absences, moins des fatigues physiques ou nerveuse, moins des risques d'accidents ou des maladies, un accroissement de la production et de bonnes relations subordonnés supérieurs ». Ces conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur les lieux de travail. (MANZI 2008, 98).

MONTMOLLIN, cité par CITEAU, considère que les conditions de travail expriment tout ce qui caractérise une situation du travail et favorisent ou freinent l'activité des travailleurs. (CITEAU, 1997, 131)

C'est ainsi que l'étude menée par Josué MURENGEZI montre que 88% des enquêtés affirment que leurs conditions de travail sont moins favorables à cause du dépassement du travail et de surcharge au travail et soulignent encore le manque d'équipement nécessaire, et 6% disent que les conditions de travail sont favorables, 3% des enquêtés pensent que les conditions de travail sont très favorable car ils touchent leurs salaires à temps, et enfin, les 3% qui restent, jugent les conditions défavorables.

Cette même étude montre que partant de la manière dont le travail est prévu, il arrive que la prévision soit bonne mais l'exécution relève le contraire à cause des nombreuses difficultés soit, les moyens disponibles sur terrain, d'ordre matériel ou en personnel ou encore par la mauvaise interprétation des situations existantes. A travers ce constat, remarquons que 90.9% des enquêtés voient que la situation dans laquelle se déroule les tâches journalières n'est pas celle qu'ils souhaitaient, ils mettent en cause le problème d'organisation du travail au sein de leurs services respectifs ; pas de répartition des tâches, problème d'horaire de travail, et le problème dû à l'insuffisance d'effectif de personnel soignant ce qui occasionne le débordement du travail, par contre, 9.1% des enquêtés sont satisfaits de la situation actuelle et disant qu'ils s'adaptent aux événements tels qu'ils surviennent à l'aide de leurs expériences.

En poursuivant cette même étude, il ressort que la répartition des tâches reste nécessaire dans une organisation aboutissant à des objectifs où chaque agent cherche à

connaître ses tâches à remplir. Ainsi donc, la répartition des tâches favorise un accomplissement harmonieux des tâches assignées avec exactitude. En analysant les réponses des enquêtés, 24.2% affirment qu'il y a la répartition des tâches, 75.8% des enquêtés nient catégoriquement à l'existence de répartition des tâches au sein de leurs services. Partant de ces arguments, 6% des enquêtés accomplissent leurs tâches, 9% ce sont réservés à cette question et 85% affirment ne pas avoir accomplis leurs tâches, ceci est dû au manque des attributions des tâches.

L'auteur poursuit en disant qu'il est important que l'horaire de travail puisse respecter la réglementation et sa mise en vigueur en matière du travail. Il doit être établi de façon qu'on ne dépasse pas dix heures de travail par jour et que les heures supplémentaires et de nuit doivent être payées. Ce pendant une étude menée à l'hôpital de kirinda en Novembre 2008 révèle que 69.7% des agents enquêtés ne sont pas satisfait de l'organisation de l'horaire de travail qui ne leurs laisse pas du temps de se reposer suffisamment et de s'acquitter d'autres tâches socio personnelles, et 29.3% des enquêtés jugent l'horaire convenable car il est hebdomadaire et qui leur facilite aussi dans leurs programme personnels.

En fin les conditions de travail font parties des causes du stress professionnel surtout chez le personnel soignant qui n'a aucun droit à l'erreur et pénalisés par la conscience professionnelle poussée, ceci s'accroît plus par les conditions de travail non favorables. C'est ainsi cette étude montre que, 45.5% des enquêtes à l'hôpital de kirinda sont insatisfait par les conditions de travail, 42.4% sont stressée dont 81.8% de ces stress sont causés par la durée de travail, 12.1% présentent la fatigue physique au travail. Et le manque de temps de repos constitué pour le personnel la conséquence la plus directe à la pénurie au travail (Josué MURENGEZI, 2009)

1.2 PROBLEMATIQUE

Dans le monde entier, les conditions de travail priment beaucoup sur le rendement du service et la sécurité au travail ainsi que la prévention des risques. Les gestionnaires d'aujourd'hui comptent plus sur la dimension humaine de leur unité de direction, la recherche des gains et de productivités est le moteur économique de toute institution ; or la gestion des ressources humaines peut aider cette dernière à améliorer son rendement grâce à l'action directe qu'elle exerce sur les salariés conscients de cette réalité. (*Saint Michel f. GOUAMENE, 2011*)

Les conditions de travail sont des aspects importants au sein d'une organisation tant privée que publique à ne pas négliger. Elles désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur le lieu de travail. Les conditions de travail peuvent être décrites par le contenu de travail et les effets qu'elles peuvent avoir sur la santé et sur la vie professionnelle et sociale des salariés. Dans l'exercice d'une activité professionnelle

donnée, Les conditions de travail sont un ensemble des paramètres qui influencent sur la satisfaction au travail, et font preuve de degré de fatigue et qui, dans le temps conduisent à des conséquences qu'on peut qualifier des répercussions (cas des maladies professionnelles). Ainsi donc, les éléments composant la notion des conditions de travail englobent trois orientations à savoir:

- ☞ l'organisation ergonomique (l'adaptabilité d'un individu au travail),
- ☞ les conditions elles-mêmes dans lesquelles se déroule le travail et enfin,
- ☞ l'hygiène et santé de l'environnement et du personnel (MUREGEZI, 2008)

Pour DEPERE et MAEIGNANT, « les changement majeurs auquel on a assisté à la fin du 20eme siècle est l'incertitude croissante caractérisant les économies qui ont modifier sensiblement les conditions de travail et la réussite des entreprises obligeant plusieurs d'entre elles a réviser leur mode de gestion des ressources, leurs structures organisationnelles et leur façon d'organiser le travail » (DEPERE et MAEIGNANT 1994 ; 9)

Les conditions de travail jouent un grand rôle au rendement ou à l'amélioration de la qualité du service rendu. La performance de l'organisation repose essentiellement sur la performance des employés, il est possible pour des organisations d'avoir les mêmes technologies et les personnes qualifiées au même titre, mais lorsque les conditions de travail sont différentes, les résultats sont aussi différents. *(Saint Michel Fabrice Gouamené et Charles Louis, 2011)*

Il est vrai que toute institution progresse grâce à son capital humain bien traité de façon que tout le personnel se sente satisfait par les conditions de travail offertes par l'employeur. Seule une entreprise éminemment bien gérée traite l'intelligence et les capacités financières aussi bien que matérielles suffisantes ; on aura des succès qu'à condition que le personnel accepte de s'identifier à l'entreprise et décide de contribuer activement. D'où le personnel mal géré devient automatiquement moins performant et démotivé, par conséquent, c'est l'organisation qui en souffre puisque la concurrence et la compétitivité est impossible lorsque le personnel ne répondant pas aux exigences et aux besoins modernes. (GARFIED, 1986 ; 55)

Partant dans le même ordre d'idée, il nous amène à dire que les pays en voie de développement leur chemin à poursuivre reste toujours long car ils souffrent d'une insuffisance en personnel qualifiés dans divers domaines et s'y ajoutent aussi les problèmes d'ordre financiers, matériels et sociopolitiques. Le Rwanda avec sa « vision 2020 » cherche à accélérer la vitesse en qui concerne le développement et le domaine des ressources humaines

n'est pas oublier, où le gouvernement est déjà en insuffisance de personnel et essaie de répondre à la question en fournissant un effort dans la formation des gestionnaires. Le développement des conditions de travail s'aligne avec l'idée de progrès des entreprises et du pays en général. Le personnel qui travaille dans des bonnes conditions atteint facilement l'objectif de l'organisation. Dans ce contexte, les institutions sanitaires autant que d'autres doivent reconnaître l'importance qui devrait être attribué à l'organisation du travail pour que les employés travaillent dans des bonnes conditions.

L'auteur poursuit en disant qu'en se référant au code du travail de la République du Rwanda de 2003 spécialement dans ses articles 55 et 133, stipule que tous les travailleurs sont protégés, mais la pratique révèle d'autres choses dans chaque catégorie d'activités où nous constatons que certains travailleurs sont plus privilégiés que les autres suivant la nature de la fonction. Prenons l'exemple des conditions de travail du corps médical qui donne soins d'une façon ininterrompue à l'hôpital et leur lieu d'opérationnalisation ; c'est une organisation ouverte vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours sur sept. Ceci affecte la sécurité de personnel eux-mêmes et leurs familles. (Josué MURENGEZI, 2009)

La détérioration des conditions de travail du personnel soignant est avérée souligne J.M. LEONARD. Les conditions de travail de personnels soignants et paramédicaux sont particulièrement pesantes et contraignantes. La surcharge de travail de personnel de santé reste une actualité. La situation est d'autant préoccupante et alarmante. Les mauvaises conditions de travail et la pénurie du personnel soignant génèrent des situations inacceptables pour les travailleurs et influencent directement la qualité des soins et exposant le personnel médical aux nombreux risques professionnels. (LEONARD JEAN-MARIE, janvier 2009)

Une longue durée de travail peut être à l'origine des nombreux risques professionnels. Selon le code du travail Congolais, dans son article 100 (1975, p. 20), il est écrit que la durée du travail doit être calculé à partir du moment où l'engagé se tient sur le lieu du travail à la disposition de l'employeur jusqu'au moment où les prestations cessent, conformément aux horaires arrêtés par l'employeur. Dans l'article 119 du code de travail Congolais, dans tous les établissements publics et privés ou même d'enseignement ou encore de bienfaisance, la durée légale de travail des employés ou ouvriers de l'un ou de l'autre sexe, quel que soit la forme dans laquelle est exécutée le travail, ne peut excéder ou dépassé quarante-cinq heures de service par semaine et neuf heures par jour (BOSHAB, 2002).

A la clinique SNCC de Kamina, tout comme les autres hôpitaux à travers la République Démocratique du Congo, les conditions de travail font de plus en plus l'objet de revendication importante, aussi bien pour le personnel de santé que par les représentants syndicaux. Ces derniers déplorent le manque de communication avec la hiérarchie et diffèrent

autres éléments en rapport avec leur environnement de travail, qui exacerbent encore leurs tentions. Ainsi, la présente étude s'inscrit dans ce même contexte.

Après nous être rendu compte de la situation de la clinique SNCC, nous avons voulu mener une étude sur les « conditions de travail du personnel en milieu hospitalier ». Ainsi donc, certaines questions principales ont retenu notre attention à savoir :

- Quelles sont les conditions dans lesquelles le personnel de la clinique SNCC évolue-t-il ?
- Ce personnel de la clinique SNCC est-il satisfait par leur rémunération ?
- Les conditions de travail sur la productivité ?
- Le personnel de la clinique SNCC est-il motivé afin de bien faire son travail?

1.3. CHOIX ET INTERET DU SUJET

1.3.1. CHOIX DU SUJET

Les conditions de travail du personnel médical dépendent de l'intensité des efforts physiques et de l'environnement dans lequel les agents exercent leurs activités. C'est ainsi, le choix de ce sujet a été motivé par le nombre important des malades à la clinique SNCC/Kamina qui attendent les services auprès du personnel médical dont ces derniers se plaignent de ses mauvaises conditions de travail ce qui a suscité en nous des questions et d'en mener une étude sur les « conditions de travail du personnel face aux risques professionnels en milieu hospitalier » afin de proposer les réponses à nos questions.

1.4. OBJECTIFS DU TRAVAIL

Pour mener notre étude, nous sommes assignés des objectifs à atteindre qui ne sont rien d'autre que l'objectif général et les objectifs spécifiques.

1.4.1. OBJECTIF GENERAL

Notre objectif général est d'évaluer les conditions de travail du personnel en milieu hospitalier afin de contribuer à son amélioration par des suggestions et la prévention des risques.

1.4.2. OBJECTIFS SPECIFIQUES

Au vu de l'objectif général ci haut mentionné, nous nous sommes assigné les objectifs spécifiques de la manière suivante :

- ❖ Décrire les conditions de travail du personnel de la clinique SNCC
- ❖ Evaluer l'efficacité des mécanismes de prévention des risques professionnels

❖ Décrire les caractéristiques sociodémographiques

1. 5. DELIMITATION TEMPORO-SPATIALE DE L'ETUDE

1.5.1. DELIMITATION DE L'ETUDE DANS LE TEMPS :

Cette étude s'est étendue sur une période de 5 mois c'est-à-dire du 01 janvier au 01 juin 2023.

1.5. 2. DELIMITATION DE L'ETUDE DANS L'ESPACE :

Dans l'espace, notre étude s'est réalisée à la clinique SNCC, dans la ville de KAMINA, province du Haut-Lomami

© GSJ

II. APPROCHES METHODOLOGIQUES

2.1. MATERIELS ET METHODE

2.1.1. MATERIELS

Pour la réalisation de ce travail, nous avons utilisés :

- Le stylo,
- L'ordinateur,
- Le téléphone
- Les papiers duplicateurs

2.1.2. TYPE D'ETUDE

Pour atteindre l'objectif général de notre travail, nous avons recourus à une étude descriptive transversale prospective dans une méthode prospective.

2.2.1 POPULATION D'ETUDE

Notre population d'étude est constituée de tout le personnel travaillant à la clinique SNCC/Kamina pendant la période d'étude

2.2.2. ECHANTILLONNAGE

Notre échantillonnage est probabiliste (échantillonnage à plusieurs degrés), l'échantillon est exhaustif structuré sur 15 agents rencontrés.

2.2.3. CHOIX DE L'ECHANTILLONNAGE

Afin d'évaluer les conditions de travail du personnel face aux risques professionnels en milieu hospitalier, nous avons optés à un échantillon à plusieurs degrés :

- Au premier degré, nous avons choisi par convenance, la clinique SNCC/Kamina comme notre univers d'enquête
- Au deuxième degré, la sélection de tous les agents de la clinique SNCC ;
- Au troisième degré, la sélection de personnel pouvant répondre à notre questionnaire.

2.3. TECHNIQUES DE COLLECTE DES DONNÉES

Les données de notre étude ont été collectées à l'aide d'une interview directe appuyée par un questionnaire préétabli.

2.4. GESTION ET TRAITEMENT DES DONNÉES

Les données de notre étude ont été collectées, traitées avec le logiciel Epi-Info version 7.2.2.6, Et saisie à l'aide du Microsoft Word office 2010.

2.5. VARIABLES RETENUES

1. Age
2. Sexe
3. Niveau d'instruction
4. Ancienneté
5. Fonction exercée
6. Gestion du temps de travail
7. Respect de l'horaire de travail
8. Perception de poste de travail par l'agent
9. Satisfaction sur la rémunération
10. Appréciation de la qualité des conditions de travail
11. Connaissance des risques professionnels
12. Survenue des accidents de travail et des maladies professionnelles
13. Déclaration des accidents et des maladies professionnelles
14. Examen des maladies professionnelles par la structure
15. Types d'examen des maladies professionnelles effectuées
16. Enregistrement des agents à la CNSS
17. Existence de mécanismes de sécurité au travail
18. Efficacité de mécanismes de sécurité au travail
19. Les moyens de prévention des risques
20. Application des mesures disciplinaires pour le non-respect des consignes

III. RESULTATS

Tableau I. Répartition des enquêtés selon les tranches d'âges

Tranches d'âge	Effectifs	Pourcentage
21- 30	4	26.67%
31- 40	2	13.33%
41-50	3	20%
51 -60	6	40%
Total	15	100%

Au regard de ces résultats, on constate que, 6 agents sur 15 enquêtés soit 40 % sont dans la tranche d'âge entre 51 et 60 ans, 26,67% sont dans la tranche d'âge compris entre 21 et 30 ans , 20% pour la tranche compris entre 41 à 50 ans et 13,33% sont dans la tranche d'âge compris entre 31 et 40ans

Tableau II. Répartition des agents selon le Sexe

Sexes	Effectifs	Pourcentage
Masculin	7	46.67%
Féminin	8	53.33%
total	15	100%

La lecture de ce tableau, les résultats révèlent que, 8 agents sur 15 enquêtés soit 53.33% sont du sexe féminin et 46.67% sont du sexe masculin.

Tableau III. Répartition des agents selon le niveau instructions

Niveau d'instruction	Effectifs	Pourcentage
formé de l'Etat	1	6.67%
Primaire	2	13.33%
Secondaire	5	33.33%
Universitaire	7	46.67%
Total	15	100%

Au regard de ces résultats observe que, 7 agents sur 15 enquêtés soit 46,67% sont de niveau universitaire, 5 cas soit 33,33% sont de niveau secondaire, cas soit 13,33% sont de niveau primaire et 1 cas soit 6,67% sont de formé de l'Etat.

Tableau V. Répartition des cas selon la fonction exercée

Fonction exercée par l'agent	Effectifs	pourcentages
anesthésiste et réanimateur	1	6.67%
Coordonnatrice	1	6.67%
Cuisinière	1	6.67%
Infirmier	6	40.00%
infirmier titulaire	1	6.67%
technicien de laboratoire	2	13.33%
technicien de surface	2	13.33%
technicien radiologue	1	6.67%
Total	15	100%

La lecture des résultats du tableau ci-haut montrent que, 6 agents sur 15 enquêtés soit 40% sont infirmiers, 13,33% sont techniciens de surface, 13,33% autre sont techniciens de laboratoire, 6,67% des anesthésistes, 6,67% pour la coordonnatrice, 6,67% pour l'infirmier titulaire, et enfin, 6,67% pour le technicien de la radiologie

Tableau VI. Répartition des agents selon leur appréciation de la durée du temps de travail

Appréciation de la Gestion du temps de travail	effectifs	pourcentages
Anormale	5	33.33%
Normal	10	66.67%
Total	15	100%

Au regard de ces résultats on observe que, 10 agents sur 15 enquêtés soit 66,67% trouvent que la durée de temps du travail est normale, contre 5 cas soit 33,33% qui la trouvent longue.

Tableau N° VII. Répartition des agents selon leurs nombres d'heures prestées par semaine

Nombre d'heures prestées par semaine	Effectifs	pourcentage
35 – 40	8	53.33%
41 – 45	2	13.33%
46 – 50	4	26.67%
51 – 55	1	6.67%
Total	15	100%

Les résultats du tableau ci-haut montrent que, 8 agents sur 15 enquêtés soit 53,33% affirment qu'ils réalisent un temps de prestation qui varié entre 35 à 40 heures par semaine, 26,67% disent que leurs temps de prestations varié entre 46 à 50 heures par semaine, 13,33% réalisent un temps compris entre 41 à 45 heures par semaine, et 6,67% disent que leurs temps de prestation varié entre 51 à 55 heures par semaine.

Tableau N° VIII. Répartition des agents selon le respect de l'horaire du travail

Respect de l'horaire de travail	effectifs	Pourcentages
Non	4	26.67%
Oui	11	73.33%
Total	15	100%

La lecture du tableau ci-haut, les résultats trouvés révèlent que, 11 agents sur 15 enquêtés soit 73,33% disent que leur horaire du travail est respecté, 26,67% des agents pensent qu'il n'est pas respecté par la structure.

Tableau N° IX. Répartition des agents selon leurs appréciations sur la répartition des tâches

Appreciation de la repartition des teaches	effectifs	Pourcentages
Mauvaise	5	33.33%
Bonne	10	66.67%
Total	15	100.00%

Au regard de ces résultats on trouve que, 10 cas sur 15 soit 66,67% affirment qu'il y a une bonne répartition des tâches, par contre 33,33% disent qu'il n'y a pas une bonne répartition des tâches au sein de la structure.

Tableau N° XI. Répartition des agents selon la perception de leurs postes travail

Perception de poste de travail par les agents	effectifs	pourcentages
Attrayant	3	20.00%
Ennuyant	5	33.33%
Normal	7	46.67%
Total	15	100.00%

Au vu de ces résultats, 7 agents sur 15 de nos enquêtés soit 46,67% trouvent leurs postes de travail normaux contre 33,33% qui pensent que leurs postes sont ennuyants, et 20% affirment que leurs postes de travail sont attrayants.

Tableau N° XII. Répartition des agents selon leur motivation par les conditions de travail

Appréciation de conditions de travail par les agents	effectifs	pourcentages
Mauvaises	9	60%
Bonnes	6	40%
Total	15	100%

Il ressort de ce tableau que, 9 agents sur 15 enquêtés soit 60% disent qu'ils ne sont pas motivés par leurs conditions de travail, et 40% affirment être motivés par leurs conditions de travail.

Tableau N° XIII. Répartition des agents selon la satisfaction par la rémunération

Satisfaction par la rémunération	Effectifs	pourcentages
Non	8	53,33%
Oui	7	46,67%
Total	15	100%

Au regard de ces résultats on observe que, 8 agents soit 53,33% disent qu'ils ne sont pas satisfaits par la rémunération et 46,67% disent qu'ils sont satisfaits par la rémunération mensuelle.

Tableau N° XIV. Répartition des éléments qui motivent d'avantage les agents au travail

Eléments motivant d'avantage les agents (N = 15)	effectifs	Pourcentages
Conditions de travail	10	66,67%
Rémunération	9	60%
Avantages sociaux	6	40%

Au vu de ces résultats, il ressort que, 10 cas soit 66,67% citent les conditions de travail ; 60% de nos enquêtés disent que la rémunération motive plus au travail, et 40% quant à eux pensent aux avantages sociaux comme un élément de motivation.

Tableau N° XV. Répartition des éléments de la rémunération bénéficiés par les agents

Eléments de la rémunération (n=15)	effectifs	Pourcentages
Prime locale	4	26,67%
Prime de Risque	2	13,33
Avantages Sociaux	15	100%
Salaire	9	60%

Au regard de ces résultats, 100% de nos enquêtés bénéficient les avantages sociaux, 60% disent qu'ils touchent le salaire, 26,67% touchent la prime locale, et 13,33% touchent la prime de risque.

Tableau N° XVI. Répartition de cas selon l'appréciation des conditions de travail par les agents de la clinique SNCC

Appréciation des conditions de travail	effectifs	pourcentages
Assez bonne	2	13,33%
Bonne	5	33,33%
Mauvaise	7	46,67%
Très mauvaise	1	6,67%
Total	15	100%

Il ressort de ce tableau que, 7 agents sur 15 enquêtés soit 46,67% disent que leurs conditions de travail sont mauvaises, 33,33% pensent que les conditions de travail sont bonnes, 13,33% jugent que c'est assez-bon, et 6,67% attestent que leurs conditions de travail sont très mauvaises.

Tableau N° XVII. Répartition des agents selon leurs attitudes face à une faible rémunération

Attitude des agents face à une faible rémunération	effectifs	Poucentages
Negative	9	60%
Positive	6	40%
Total	15	100%

Au regard de ces résultats nous constatons que, 9 agents sur 15 enquêtés soit 60% affiche une attitude négative face à une faible rémunération, contre 40% qui gardent une attitude positive face à la rémunération malgré qu'elle soit jugée faible.

Tableau N° XVIII. Répartition des agents travaillant par moment sous stress

Les agents travaillant sous stress	Effectifs	pourcentages
Non	10	66,67%
Oui	5	33,33%
Total	15	100%

Au vu de ces résultats, 10 agents sur 15 de nos enquêtés soit 66,67% disent qu'ils ne travaillent pas sous stress, et 5 cas soit 33,33% affirment qu'ils travaillent par moment sous stress dans leur structure.

Tableau N° XX. Répartition des agents sur la connaissance de l'existence des risques professionnels

Connaissance de l'existence des risques professionnels	effectifs	pourcentages
Oui	13	86,67%
Non	2	13,33%
TOTAL	15	100%

En résumé de ce tableau, les résultats observés montrent que, 13 agents sur 15 soit 86,67% connaissent l'existence des risques professionnels, et 13,33% n'ont pas l'information sur l'existence des risques professionnels.

Tableau N° XXI. Répartition des agents sur connaissance des risques liés à leurs postes de travail.

Les risques liés aux postes de travail de l'agent	effectifs	pourcentages
Hypertensions	1	6,67%
Irradiations	2	13,33%
les blessures	3	20%
les infections	9	60%
Total	15	100%

Au regard de ces résultats, 9 agents sur 15 enquêtés soit 60% disent que leurs postes les exposent aux infections, 20% disent qu'ils sont exposent aux blessures, 13,33% disent qu'ils sont exposent aux irradiations, et 6,67% disent qu'ils de développent les hypertensions.

Tableau XXII. Répartition des enquêtés selon les préjudices subis.

Agent victimes	Effectifs		pourcentages	
	oui	Non	Oui	non
Accidents de travaux	5/15	10/15	33,33%	66,67%
Maladies professionnelles	3/15	12/15	20%	80%

Au regard de ces résultats, nous constatons que, 10 agents sur 15 enquêtés soit 66,67% disent qu'ils n'ont jamais connues d'accidents de travail contre 5 agents soit 33,33% qui disent avoir déjà été victime d'un accident de travail, 12 agents sur 15 soit 80% affirment qu'ils n'ont jamais été victime d'une maladie professionnelle, par contre 3 agents soit 20% disent qu'ils ont déjà été au moins une fois victime d'une maladie professionnelle.

Tableau N° XXIV. Répartition des agents selon la déclaration de cas d'accidents de travail et des maladies professionnelles

Déclaration des accidents de travail et des maladies professionnelles	effectifs	pourcentages
Non	1	12,5%
Oui	7	87,5%
Total	8	100%

Ce tableau montre que, 7 cas sur 8 cas des AT et de MP enregistrés soit 87,5% ont été déclarés par les victimes à la structure, et un cas soit 12,5 % n'ont pas été déclarés à la structure par la victime suite d'un mauvais préjugé.

Tableau N° XXV. Répartition des examens bénéficiés en cas d'AT ou de MP

Examen bénéficié en cas des AT ou de MP	Effectifs	pourcentages
Non	1	12,5%
Oui	7	87,5%
Total	8	100%

Au regard de ces résultats, 7 agents sur 8 agents victimes soit 87,5% disent qu'ils ont bénéficiés les examens en cas des AT et MP, contre un cas soit 12,5% qui affirment n'avoir jamais bénéficiés les examens en cas des AT et MP.

Tableau N° XXVII. Répartition des types d'examens bénéficient par les victimes des AT et MP

Types d'examens bénéficiés	effectifs	pourcentages
acuite visuelle	2	25%
Laboratoire	2	25%
Radiographie	4	50%
Total	8	100%

Au vu de ces résultats observés, 4 agents sur 8 victimes des AT et MP on bénéficiés les exams de radiographie, 25% pour les examens du laboratoire et 25% autres pour l'acuité visuelle.

Tableau N° XXIX. Répartition des agents enregistrés à la CNSS

Enregistrement des agents à la CNSS	Effectifs	Pourcentages
Non	7	46,67%
Oui	8	53,33%
Total	15	100%

Au regard de ces résultats observés, 8 agent sur 15 enquêtés soit 53,33% disent qu'ils sont enregistrés à la caisse nationale de sécurité sociale, et 46,67% disent qu'ils ne sont pas enregistréent à la caisse nationale de sécurité sociale(CNSS).

Tableau N° XXX. Distribution des agents selon l'existence des mécanismes de prévention de risques professionnels

Existence des mécanismes de préventions	Effectifs	pourcentages
Non	1	6,67%
Oui	14	93.33%
Total	15	100%

Les résultats du tableau ci- haut prouvent que, 14 agents sur 15 enquêtés soit 93,33% disent qu'il existe des mécanismes de préventions des risques au sein de la structure, alors que 6,67% déclarent qu'il n'en existe pas au sein de leur structure.

Tableau N° XXXI. Répartition des agents selon l'appréciation de l'efficacité des mécanismes de prévention des risques professionnels

Efficacité des mécanismes de prévention	Effectifs	pourcentages
Non	5	35,71%
Oui	9	64,29%
Total	14	100%

Au vu de ces résultats on observe que, 9 agents sur 14 enquêtés soit 64,29% disent les mécanismes de prévention des risques professionnels sont efficaces, par contre 35,71% disent que ces mécanismes de préventions ne sont pas efficaces.

Tableau N° XXXII. Répartition des agents selon leurs moyens envisagés pour la prévention des risques professionnels

Les moyens de prévention des risques	Effectifs	pourcentages
approvisionnement en outil de travail	4	28,57%
formation sur les risques liés au post l'agent	3	21,43%
renforcement des mécanismes d'hygiène	7	50%
Total	14	100%

Au regard de ces résultats nous constatons que, 7 agents sur 14 enquêtés soit 50% disent que le renforcement des mécanismes d'hygiène est un moyen de

prévention des risques professionnels, 28,57% disent que l'approvisionnement en outil de travail serai aussi un moyen de prévention des risques, et 21,43% disent aussi que la formation de personnel sur les risques liés à leurs postes de travail est un moyen de prévention des risques professionnels.

Tableau N° XXXV. Existence des mesures disciplinaires sanctionnant le non-respect des consignes de prévention des risques professionnels

Existence des mesures disciplinaires	effectifs	pourcentages
Non	3	20%
Oui	12	80%
Total	15	100%

Au regard de ces résultats on observe que, 12 agents sur 15 enquêtés soit 80% disent qu'il existe des mesures disciplinaires sanctionnant le non-respect des consignes sur la prévention des risques professionnels, par contre 20% pensent que ces mesures disciplinaires n'existent pas au sein de la structure

Tableau N° XXXVI. Répartition des cas selon l'appréciation de l'application des mesures disciplinaires

Appréciation de l'application des mesures disciplinaires	effectifs	Pourcentages
A améliorée	5	33,33%
Assez bonne	1	6,67%
Bonne	7	46,67%
Mauvaise	2	13,33%
Total	15	100%

Au vu de ces résultats, 7 agents sur 15 enquêtés soit 46,67% disent que l'application des mesures disciplinaires est bonne, par contre 33,33% disent que cette application des mesures doit être améliorée, 13,33% jugent que cette application des mures est mauvaise, et 6,67% disent aussi que l'application de ces mesures disciplinaires est assez bonne.

IV. DISCUSSION DES RESULTATS.

Cette étude a portée sur les conditions de travail du personnel en milieu hospitalier. L'objectif général de cette étude est d'évaluer les conditions de travail du personnel de la clinique SNSS/Kamina afin de contribuer à son amélioration par des suggestions.

Il ressort de cette étude que, 86,67% de l'ensemble de nos enquêtés connaissent l'existence des risques professionnels, 13,33% disent qu'ils ne connaissent pas l'existence des risques professionnels. 20% des agents de la clinique SNCC ont déjà été

victime d'une maladie professionnelle, et 80% pensent qu'ils n'ont jamais été victime d'une maladie professionnelle dans leurs carrières, 66,67% de nos enquêtés n'ont jamais connu d'accidents de travail, et 33,33 affirment d'avoir déjà été victime d'un accident du travail dans leurs carrière dont 50% ont été causés par l'inattention des agents, 25% sont dues aux mauvaises conditions de travail, et de même, 25% pour les surcharges au travail, 7 cas sur 8 des AT et MP soit 87,5% ont été prise en charge par la structure, et 12,5% n'ont pas été prise en charge par la structure.

En ce qui concerner les conditions de travail du personnel, 46,67% disent que leurs condition de travail sont mauvaises, 33,33% pensent que les conditions de travail sont bonnes, 13,33% trouvent que c'est assez bonnes, et 6,67% affirment que les conditions de travail sont très mauvaises. Ces résultats ne convergent pas avec ceux trouvent par Josué MURENGEZI(2008), dans son étude effectuée à l'hôpital de Kirinda dans la ville de KIGALI qui montre que, 88% de ses enquêtés affirment que leurs conditions de travail sont moins favorables à cause du dépassement du travail, 6% disent que les conditions de travail sont favorables, et 3% pensent que les conditions sont très favorables et 3% qui restent jugent les conditions défavorables, Ces résultats ne sont pas proche avec ceux trouvent dans une étude menée par saint Michel FABRICE GOUAMENE et Charles Louis de Montesquieu(2011), qui montre que, 90% des enquêtes pensent que les conditions de travail sont bonnes car ils touchent leur salaire à temps et l'environnement dans lequel ils exercent leurs métiers est confortable et favorable au travail.

Il ressort de notre étude que, 66,67% disent qu'il y a une bonne répartition des tâches, et 33,33% pensent que la répartition des tâches au sein de la structure n'est pas bonne, ces résultats ne sont pas similaires avec ceux trouvent saint Michel FABRICE GOUAMENE et Charles Louis de Montesquieu(2011), qui dans leur étude menée Health alliance international en Côte D'ivoire ; prouvent que 90% des enquêtés jugent que la répartition des taches est bonne et dynamique, et 10% restant pensent que les conditions de travail sont mauvaises. Ces résultats sont aussi contraires avec ceux observés dans l'étude menée par J. MURENGEZI à l'hôpital de Kirinda révélant que 75,8% des enquêtés affirment qu'il n'existe pas une répartition des tâches au sein de la structure, 24,2% disent qu'il y a la répartition des taches à l'hôpital.

En rapport avec la satisfaction des agents par la rémunération, 53.33% disent qu'ils ne sont pas satisfaits par leur rémunération, et 46.67% disent qu'ils sont satisfaits malgré la modicité de leurs rémunérations. Ces résultats ne sont pas similaires avec ceux

trouvés par saint Michel F.G et Charles LOIUS de Montesquieu (2011) qui montre que 80% des employés enquêtés sont satisfait de leur rémunération et 20% disent qu'ils ne sont pas satisfaits par la rémunération

V. CONCLUSION ET SUGGESTIONS

Ce travail traite sur les conditions de travail du personnel en milieu hospitalier. Cas de la clinique SNCC/Kamina, dont l'objectif général est d'évaluer les conditions de travail du personnel afin de contribuer à son amélioration par des suggestions.

Nous avons recouru à une étude descriptive transversale prospective qui s'est déroulée pendant une période allant du 20/janvier au 20 juin 2023 soit 6mois. Les données ont été collectées à l'aide d'un questionnaire préétabli.

En analysant les résultats auxquels nous sommes abouti, 86.67% des agents sont informés sur l'existence des risques professionnel, 46.67% disent que leur condition de travail sont mauvaises, 60% de nos enquêtés disent que les mécanismes de prévention de risques au sein de la structure sont efficace et 40% pensent que ces mécanismes sont moins efficaces, 60% disent qu'ils ne sont pas motivés par leurs conditions de travail, et 40% affirment être motivés par leurs conditions de travail.

En ce qui concerne les conditions de travail sur les risques professionnel nous disons que, ces dernières restent d'une grande influence sur la santé des employés car 33,33% des agents affirment avoir déjà été victime d'un accident du travail dans leurs carrières et 20% sont victime d'une maladie professionnelle, 33.33% des agents affirment être stressés au travail dont 100% de ce stress sont dû au manque des matériels et la pression hiérarchique, 80% sont dû à une faible rémunération et 40% pour une surcharge au travail. 64,29% disent les mécanismes de prévention des risques professionnels sont efficaces, par contre 35,71% disent que ces mécanismes de préventions ne sont pas efficaces.

Au vu de ces résultats ci-haut décrit, nous terminons en disant que les conditions de travail du personnel en milieu hospitalier demeurent encore un problème important de la santé publique à résoudre, c'est ainsi nous suggérons ce qui suit :

1. Aux autorités politico-administratives :

D'améliorer les conditions de travail du personnel en milieu hospitalier :

- ☞ En adoptant leurs rémunérations au travail produit ;
 - ☞ En dotant aux structures des outils de travail nécessaires.
2. Aux responsables de la clinique SNCC :
- D'assurer la formation continue des agents sur les risques professionnels
 - De renforcer les mécanismes de prévention des risques professionnels au sein de la structure
3. Aux personnels de la clinique SNCC :
- De bien vouloir continuer avec leur travail malgré la modicité de leur rémunération
 - De respecter les mesures prise pour la prévention des risques liés à leurs postes de travail
4. Aux autres chercheurs : de continuer à mener des recherches similaires la nôtre car les conditions du travail du personnel en milieu hospitalier demeurent un problème important de la santé publique.

REFERENCES

- ☞ **DEPERE et MEIGNANT.A**, qualité de la formation des ressources humaines éd liaison de Paris, 1994
- ☞ **Michel GOLLAC et Serges Volkaff**, les conditions de travail, collection Repère, la découverte, Paris, 2007
- ☞ **MONTMOLLIN**, logique naturelle, analyse du travail, ergonomie, Toulouse, **octobre, 2008**
- ☞ **Charles BUNU UKPA**, opinion du personnel médical et paramédicale sur les conditions de travail à l'hôpital général de référence de Mangobo dans la ville de kisangani en RDC, 2011
- ☞ **Léonard Jean Marie**, les conditions de travail du personnel soignant ; 2009
- ☞ **MURENGERI** : analyse des conditions de travail du personnel médical en milieu rural, 2009
- ☞ **St Michel FABRICE GOUAMENE et Charles Louis de Montesquieu ABIJAN-** licence 3, conditions de travail du personnel, cas de Heath alliance International en Côte d'Ivoire, 2011

A. RAPPORTS, REVUES, REGLEMENT ET ARRÊTÉS

- ☞ **ACMS** : association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de santé au
- ☞ **B.I.T**, introduction aux conditions de travail. Genève, 1986
- ☞ **BOSHAB. E.** code du travail de la RDC. (Http : www.grandslacs.net/doc_3500.pdf, 2002, consulté le 03/01/2011
- ☞ **GOLLAC**, accord du 20 novembre sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, 2009
- ☞ **GOLLAC**, Accord-cadre relate à la prévention des risques psychosociaux (rps) dans la fonction publique signé le 22 octobre 2013

© GSJ