



Analyse des structures de gestion de la Santé et de la Sécurité au Travail : cas des entreprises industrielles de Ségou, Mali.

[Analysis of Occupational Health and Safety management structures: case of industrial companies in Ségou, Mali]

Tangara Oumar^{1*}, Traore Issiaka² & Coulibaly Dazaly³

¹Institut Supérieur de Technologies Appliquées (TechnoLAB-ISTA) de Ségou, Mali

²Faculté des Sciences Sociales, Université de Ségou, Mali.

³Direction Régionale de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la famille de Ségou, Mali.

Résumé

Cet article s'intéresse à l'analyse des structures de gestion de la SST qui assurent la prévention des risques, la gestion de la santé et de la sécurité au travail. Ainsi, la présence des structures de gestion de la SST garantit l'opérationnalisation des décisions stratégiques, des textes et des pratiques de la culture SST pour réduire les familles de risque de l'entreprise. Pour mener cette étude exploratoire, nous avons opté pour une méthode quantitative administrant un questionnaire adressé à un focus group de 22 personnes. Par conséquent, nos résultats ont permis de voir le faible engagement des employeurs, en plus, de la faible implication de l'Etat dans la gestion de la SST dûs à l'absence de la Politique Nationale de la SST.

Mots clés : analyse, structures de gestion, entreprises industrielles, santé et sécurité au travail, Ségou, Mali

Abstract

This article focuses on the analysis of OHS management structures which ensure risk prevention, management of health and safety at work. Thus, the presence of OHS management structures guarantees the operationalization of strategic decisions, texts and practices of OHS culture to reduce the company's risk families. To conduct this exploratory study, we opted for a quantitative method administering a questionnaire addressed to a focus group of 22 people. Consequently, our results showed the weak commitment of employers as well as the State's lack of involvement in OHS management due to the absence of a National OHS Policy.

Keywords: analysis, management structures, industrial companies, occupational health and safety, Segou, Mali

1. Introduction

Depuis toujours, la gestion des risques a été une préoccupation majeure de toutes les entreprises industrielles. Elle est néanmoins très diversement mise en œuvre, selon le contexte (Sotty, 2005). Pour cela, le fonctionnement des structures de gestion des risques SST occupe une place de choix dans

l'accompagnement des décisions stratégiques, la pratique de conformité et le développement du comportement sécuritaire. Aussi, il existe souvent une complémentarité entre les politiques managériales actives et l'implication active des salariés et de leurs représentants (la consultation et la mobilisation des salariés, la participation compétente aux instances de prévention etc.) (Coutrot, 2009)

*Auteur correspondant: Tangara Oumar, (tangara_oumar@yahoo.fr). Tél. : (+223) 65.77.05.32

<https://orcid.org/0009-0003-9361-596X>; Reçu le 01/04/2025; Révisé le 22/04/2025 ; Accepté le 30/05/2025

DOI: <https://doi.org/10.59228/rcst.025.v4.i2.159>

Copyright: ©2025 Tangara et al. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License (CC-BY-NC-SA 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Donc, la présence et la dynamique de celles-ci dépendent à la fois des obligations de l'employeur de donner des moyens mais aussi des services de prévention en santé et en sécurité du travail plus performants. Aussitôt, la mise en œuvre de toutes les décisions, les orientations stratégiques de l'entreprise dépendent de l'existence des structures de gestion performantes pour plus de maîtrise des risques professionnels. En dehors des études antérieures, très peu de recherches ont analysé à la fois la dynamique des instances représentatives et des services de gestion de la SST au bénéfice des salariés. Autrement dit, l'objectif de cet article est de répondre à la problématique suivante : comment les structures de gestion de la SST se présentent et fonctionnent pour assurer le bien-être des travailleurs ?

Afin d'analyser cette problématique, nous avons adopté la méthode quantitative exploratoire. Elle a permis d'expliquer la dynamique des structures de gestion de la SST sur le bien être des travailleurs. Bref, pour mieux cerner et analyser cette problématique, cet article définit les matériels et méthodes, présente les résultats et leurs discussions.

2. Matériel et méthodes

2.1. Milieu d'étude

Notre étude s'est déroulée sur la période de 2022-2023 dans trois entreprises industrielles du Cercle de Ségou dans la 4^{ème} région administrative du Mali située au centre du pays. Ces trois entreprises industrielles sont les trois grandes entreprises agro-alimentaires de la Région. Cette étude vise à comprendre les caractéristiques de ces entreprises, l'existence des structures de gestion des risques et leur fonctionnement. Ainsi, la présentation de la zone d'étude a un intérêt particulier au vu de ses réalités.

Déjà, le Cercle de Ségou, malgré ses potentialités économiques, présente des difficultés ou des contraintes qui impactent sérieusement non seulement la création des industries et leurs fonctionnements mais aussi et surtout l'économie locale. C'est à ce titre que nous avons opté pour une approche quantitative exploratoire pour analyser et comprendre la qualité des structures de gestion des risques.

2.2. Population d'étude

Dans cet article, les populations cibles touchées de cette étude étaient des employeurs/chefs d'entreprise, directeurs de l'entreprise, membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS), agents des

services médicaux, de sécurité de l'entreprise et syndicaliste.

Dans cette étude exploratoire et descriptive, sont inclus(es) toutes personnes ou cadres administratifs ayant l'un des statuts indiqués ci-hauts et présents au moment de notre passage de l'enquête. Cependant, sont exclus de notre étude ceux-là n'ayant pas accepté de participer, les absents pour motifs administratifs (indisponibles, en congé ou en permission au moment de notre passage).

2.3. Méthodologie

Cet article s'inscrit dans le cadre d'une analyse de l'existence et du fonctionnement des structures de gestion de la SST au bénéfice des travailleurs. Une fois de plus, l'objectif de cet article est de comprendre la présence et la dynamique de ces structures. A ce titre, cette étude s'inscrit dans un paradigme compréhensif. En plus, l'approche quantitative exploratoire est retenue et la méthode est celle de l'entretien collectif auprès des dirigeants. Autrement dit, un questionnaire a été administré auprès d'un focus group par entreprise.

Après avoir collecté les données, nous avons procédé à la transcription des données sur le logiciel SPSS. Cette transcription a consisté à transmettre exactement les informations brutes de terrain sur ce logiciel. Elle a permis d'obtenir des données pouvant être lues facilement, codées et analysées par la suite.

Bref, pour la réalisation de ce travail, la population étudiée était les acteurs clés des instances représentatives du personnel, de service RH, de service de sécurité, service médical. Aussi, il convient de noter que la participation à cette étude a été volontaire.

3. Résultats

Les **tableaux I** et **II** présentent les caractéristiques des entreprises et l'existence et le fonctionnement des structures de gestion de la SST.

Tableau I. Caractéristiques des entreprises

Caractéristiques	Entreprise A	Entreprise B	Entreprise C
Types d'activités	1	1	1
Durée de création en an	09	14	17
Effectif du personnel	167	240	54

Le **tableau I** illustre les caractéristiques des différentes entreprises étudiées. Ainsi, l'objectif est de comprendre quelques spécificités structurelles de ces

entreprises. Ainsi, 100% des répondants par entreprise montrent que leur entreprise est agroalimentaire, mentionnent que leur entreprise dépasse une ancienneté supérieure de 05 ans (9 ans pour l'entreprise A, 14 ans pour l'entreprise B et 17 ans pour l'entreprise C).

En synthèse, les caractéristiques paraissent comme les principaux indicateurs pour expliquer la maturité structurelle et fonctionnelle des entreprises à faire face aux questions de la SST. Autrement dit, les 2/3 des entreprises ont une taille acceptable et une ancienneté de plus de 13 ans qui pourraient être une occasion de faire fonctionner les services de gestion des risques SST. Par conséquent, il est évident que la taille de l'entreprise et le secteur d'activités ont une influence notable sur la présence des services de gestion de la SST.

Bref, pour une entreprise, plus la taille est grande, plus le secteur d'activités est plus accidentogène, plus elle cherche à créer les services de gestion des risques SST.

Tableau II. Répartition des entreprises selon l'existence des structures fonctionnelles en SST

Connaissances des services de gestion de la SST	Modalités	Entreprise A	Entreprise B	Entreprise C
Existence et fonctionnement des instances représentatives du personnel (syndicat, CHS...)	Oui	X	X	
	Non			X
Existence du Comité d'Hygiène et de Sécurité	Oui		X	
	Non	X		X
Existence et fonctionnement du service médical de l'entreprise	Oui	X		
	Non		X	X
Existence et fonctionnement du service de sécurité	Oui	X		
	Non		X	X

Le [tableau II](#) a pour objectif d'analyser l'existence des structures fonctionnelles (instances représentatives, services de gestion des risques SST) en matière du management de la SST. Ainsi, selon les 100% des réponses de trois focus groups réalisés, les 2/3 des entreprises ont des instances représentatives du personnel. Il s'agit du syndicat pour l'entreprise A, et les délégués du personnel, le Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) pour l'entreprise B. Et quant au

fonctionnement de ces instances, 100% des répondants de l'entreprise B ont affirmé que leur comité fonctionne correctement avec 10 membres depuis 2009 avec à son actif de 144 réunions tenues et gère 10 problèmes liés à la SST. Aussitôt pour l'entreprise (A), il existe trois syndicats fonctionnels qui défendent l'amélioration des conditions de vie des travailleurs. Cependant, les autres instances représentatives n'existent pas dans les entreprises (A et B) ni au niveau de l'entreprise C qui n'a pas du tout les instances représentatives.

Pour le service médical et le service de sécurité, nous remarquons que 100% des répondants de l'entreprise (A) soit 1/3 des entreprises affirment l'existence de ces services qui fonctionnent timidement à cause des faibles moyens (humain et financier) disponibles. Ce qui entrave cette entreprise à mener des actions de surveillance et à élaborer des outils de suivi médical des salariés. Ensuite, les actions du service de sécurité sont centralisées seulement sur la surveillance de la sécurité des activités professionnelles. Cependant, 100% des répondants de l'entreprise (B) ont affirmé contracter avec un prestataire (médecin de travail). Selon eux, ce dernier est limité par la nature de son contrat pour assurer la prise en charge médicale des salariés. Globalement, les trois entreprises se sont investies négativement à la mise en place des instances représentatives et des services de gestion des risques SST. Bref, nous pouvons déduire que ces résultats illustrent le faible engagement stratégique de nos entreprises étudiées.

4. Discussion

La recherche de qualité au niveau des entreprises industrielles doit faire l'objet d'une attention accrue de la littérature ([Esposito & Raffa, 1996](#) ; [Ghobadian, & Gallear, 1996](#) ; [A. Guillon & M. Weill, communication personnelle, sd](#)). Dans ce contexte, nous avons constaté que peu d'études et recherches ont tenté d'analyser l'existence et le fonctionnement des structures de gestion des risques SST. Il permet d'ores et déjà de comparer nos résultats aux autres études antérieures, de proposer plusieurs pistes d'améliorations. Par conséquent, nous pouvons dire que nos résultats vont dans le même sens que ceux de [Bouville \(2019\)](#) qui montre que la présence d'un CHS est associée au déploiement plus systématique d'une politique de prévention des risques professionnels. Ils rejoignent également au même sens que de [Bouffartigue, & Massot \(2017\)](#) qui ont parlé de la mobilisation du CHS pour le Co-développement de politique de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

Enfin, notre analyse sur le fonctionnement des services de gestion des risques complète celle de [Simard, et al. \(1986\)](#) qui ont étudié les conditions de fonctionnement du comité de la SST pour illustrer leur importance. Quant au syndicalisme, notre étude complète certaines études soutenant que le syndicalisme se présente comme une opportunité pour assurer les questions de santé et conditions de travail ([Barnier, 2019](#) ; [Deslauriers, 2016](#)).

Concernant l'analyse de la présence du service médical dans les entreprises, nous pouvons dire que nos résultats vont dans le même sens que ceux de [Aventin & Guichaoua, \(1999\)](#) qui ont analysé aussi la mise en œuvre de la médecine du travail des entreprises ivoiriennes. Ils analysent les obligations d'organisation des services médicaux d'entreprise, la volonté et la nécessité pour les chefs d'entreprise de les exécuter, et les moyens existant pour contrôler et faire respecter le droit des employés en matière de la santé au travail.

Pour ce qui est le service de sécurité du travail dans les entreprises, nos résultats corroborent encore avec ceux de [Simard et al. \(1986\)](#) concernant les apports du service de sécurité dans le cadre de l'accompagnement des décisions pour la gestion des risques même si nos résultats n'indiquent pas le rapport entre le service de sécurité du travail et le CHS et surtout l'impact de ce premier sur le deuxième.

Cependant, notre recherche, contrairement aux autres études portant sur le sujet, montre que, dans le contexte Malien, l'existence et le fonctionnement correct de ces structures de gestion des risques professionnels est liée significativement au faible engagement des employeurs et surtout à la faible implication de l'Etat dans les questions de la SST (absence d'une PNSST). Par conséquent, l'existence des services de gestion des risques semble, en effet, susciter chez les salariés des attentes non satisfaites sur leur bien-être au travail. En plus, notre recherche quantitative exploratoire, par observation directe des entreprises étudiées, a permis de comprendre l'insuffisance de la qualité des pratiques SST et la faible perception de la gestion des risques par les gestionnaires.

5. Conclusion

Dans cette étude basée sur le fonctionnement des structures de gestion des risques au sein des entreprises industrielles de Ségou, notre analyse fait paraître le

faible engagement des employeurs, la non-satisfaction des salariés sur les questions du bien-être au travail et la faible perception de la gestion des risques par les gestionnaires. Mais, la mise en place d'une politique nationale de la SST doit améliorer la création et le bon fonctionnement des instances et structures de gestion des risques, le développement de la culture SST, la perception de l'enjeu de la gestion de ces risques et la satisfaction des salariés sur leur bien-être.

En perspectives, notre réaction fera l'objet d'une autre étude pour revenir à cette problématique initiale afin d'analyser les réponses apportées. S'agissant des limites, nous pouvons noter que cette étude exploratoire est réductible, dans certains contextes, de faire l'extrapolation des résultats d'enquête de trois entreprises autres entreprises Maliennes, des thématiques abordées dans cet article et surtout dans l'analyse des structures de la gestion des risques. Comme nous l'avons déjà signalé, dans les perspectives, notre problématique initiale étudiée peut être testée via une analyse longitudinale.

Références bibliographiques

- Aventin. L & Guichaoua. Y (1999). Qu'attendre des dispositifs de prises en charge médicale des salariés dans les entreprises ? L'exemple d'Abidjan in Brunet-Jailly. J (ed), *Santé en capitales : la dynamique des systèmes de santé des capitales ouest-africaines*, CEDA, 223-240 ;
- Barnier. L. M. (2019). Compte-rendu de lecture "Syndicalisme et santé au travail" in Goussard. L et Tiffon. G (Dir.), Éditions du Croquant. *Socio-économie du travail*, 177-199, <https://hal.science/hal-03171289v1>
- Bouffartigue, P. & Massot, C. (2016). Quelle prévention des RPS par les CHSCT ? Des pratiques syndicales à la recherche de transformation in Bouffartigue P., Massot C. (2013). Elus CHSCT face aux risques psychosociaux : une typologie des pratiques de prévention, *Chroniques du travail*, 3, 173-187. <https://shs.hal.science/document>
- Bouville, G. (2019). *Le rôle du CHSCT dans la mise en œuvre de politiques de prévention des risques professionnels* in Petit, J., Dugué, B, Lerouge, L. (coord.), *La représentation du personnel à l'épreuve de la santé au travail*. Paris, L'Harmattan.

- Coutrot, T. (2009). *Le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en France*, Travail et Emploi n°117, 25-38, <http://journals.openedition.org/travailemploi/4108> ;
- Deslauriers, J.-S. (2016). *Action en santé mentale au travail et syndicalisme québécois l'expérience de représentants syndicaux* [Thèse de doctorat, Université Laval, Québec]. <https://dam-oclc.bac-lac.gc.ca> ;
- Esposito, E. & Raffa M (1996) in Messegem, K. & Varraut, N. (1998). Stratégies d'adoption d'une démarche qualité en PME. *Revue internationale P.M.E.*, 11(1), 101–122. <https://doi.org/10.7202/1009038ar> ;
- Ghobadian, A & Gallea D.N. (1996), in Messegem, K. & Varraut, N. (1998). Stratégies d'adoption d'une démarche qualité en PME. *Revue internationale P.M.E.*, 11(1), 101–122. <https://doi.org/10.7202/1009038ar> ;
- Simard, M., Lévesque, C., & Bouteiller, D. (1986). Services spécialisés et comités paritaires de santé-sécurité du travail : exploration de la dynamique du champ de la prévention dans les entreprises syndiquées. *Sociologie et sociétés*, 18(2), 73–86. <https://doi.org/10.7202/001705ar> ;
- Sotty P. (2005). *L'évaluation comme processus de construction des risques professionnels et de rationalisation de leur gestion : la place du CHSCT dans l'action et dans la régulation entre les acteurs* [Thèse de doctorat, Université d'Aix-Marseille II.]. <https://theses.hal.science> ;