



INSTITUT PEDAGOGIQUE NATIONAL  
DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

REVUE INTERNATIONALE DES SCIENCES  
ET TECHNOLOGIES DE L'EDUCATION



Décembre 2022 N° 018



**INSTITUT PEDAGOGIQUE NATIONAL  
DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET  
PROFESSIONNEL**

---

**CENTRE DE RECHERCHE ET DE PRODUCTION**

---

**REVUE INTERNATIONALE DES SCIENCES  
ET TECHNOLOGIES DE L'EDUCATION**

---

Directeur de Publication ..... : Dr BERTE Zakaria, IPNETP  
Secrétaire de Publication ..... : Dr KONE Koko Siaka, IPNETP  
Directeur Scientifique ..... : Pr Kanvally FADIGA, ENS

*Membres du comité scientifique*

Pr BAHA Bi YOUZAN D. .... : Université de Cocody Abidjan  
Pr KOUADIO Béné Marcel ..... : Université de Cocody Abidjan  
Pr SANGARE Moustapha Karam..... : INPHB, Yamoussoukro  
Pr GBONGUE Jean-Baptiste ..... : IPNETP, Abidjan  
Pr BERTE Zakaria ..... : IPNETP, Abidjan

*Comité de lecture*

Dr KONE Koko Siaka..... : IPNETP, Abidjan  
Dr TRAORE Sibiri..... : IPNETP, Abidjan  
Dr KOUAME Adjo Sébastienne ..... : IPNETP, Abidjan  
Dr BENIE Aloh Jean Martial Hillarion,..... : IPNETP, Abidjan  
Dr KONE Foussény ..... : IPNETP, Abidjan  
Dr AHON Gnamien Marcel ..... : IPNETP, Abidjan  
Dr ZOKOU Gbomené Hervé ..... : IPNETP, Abidjan



## TABLE DES MATIERES

<b>I – Editorial</b>	
Zakaria BERTE.....	7
<b>II - Point de vue des stagiaires et des encadreurs à propos de la supervision pédagogique dans les écoles techniques et professionnelles en Côte d'Ivoire</b>	
N'Dri Bernard Aimé OUFFOUE, KAKOU Oi Kakou Noël <i>Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel (IPNETP), Département des sciences de l'éducation, Abidjan, Côte d'Ivoire</i> .....	9
<b>III - Problématique de la gouvernance locale en éducation : cas du Comité de Gestion des Etablissements Scolaires (COGES) du Lycée Moderne de Bingerville</b>	
FRANCI Alain Claude Gerard <sup>1</sup> , <i>Université Péléforo Gon Coulibaly, Korhogo, Côte d'Ivoire</i> NIAMKE Jean Louis <sup>2</sup> , <i>Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, Côte d'Ivoire</i> .....	41
<b>IV - L'accès au sens en classe de langue étrangère : penser la relation pédagogique dans une perspective didactique</b>	
Issiaka DOUMBIA <i>Université Péléforo Gon Coulibaly, Korhogo, Côte d'Ivoire</i> .....	67
<b>V - Jonction vie professionnelle-vie familiale des parents et éducation des enfants de 0 à 12 ans à Abidjan (Côte d'ivoire)</b>	
N'CHOT Apo Julie, TRA Fulbert, DAH Ini Lydie, <i>Département de sociologie, Laboratoire d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales (LERISS), Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, Côte d'Ivoire</i> .....	85

---

<sup>1</sup> Assistant de Sociologie.

<sup>2</sup> Maître de Conférences de Sociologie.

**VI - L'approche organisationnelle du bien-être au travail et comportement absentéiste des salariés : cas des salariés des entreprises privées en Côte d'Ivoire**

Oblou Romain BOLLE, *Ecole Supérieure Africaine des TIC (ESATIC)*  
*Côte d'Ivoire*

Kouacou Bla Yolande KOFFI, *Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel (IPNETP)*

*Abidjan, Côte d'Ivoire* ..... 121

**VII - Analyse des facteurs déterminants de la fragilisation des efforts de renforcement de la cohésion sociale en Côte d'ivoire : cas des conflits communautaires**

TRAORE Sinaly, *Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel (IPNETP)*, *Abidjan, Côte d'Ivoire*

FOFANA Mamadou, *Université Félix Houphouët-Boigny*,

*Abidjan, Côte d'Ivoire* ..... 155

**VIII - Progrès et révolutions scientifiques chez Gaston Bachelard et chez thomas S. Kuhn**

KONAN Yao Abraham, *École Normale Supérieure (ENS)*, *Département des sciences de l'éducation*, *Abidjan, Côte d'Ivoire* ..... 179

**L'APPROCHE ORGANISATIONNELLE DU BIEN-ÊTRE AU  
TRAVAIL ET COMPORTEMENT ABSENTÉISTE DES SALARIÉS :  
CAS DES SALARIÉS DES ENTREPRISES PRIVÉES  
EN CÔTE D'IVOIRE**

**Oblou Romain BOLLE**

Ecole Supérieure Africaine des TIC (ESATIC) - Côte d'Ivoire  
[romanbolet@gmail.com](mailto:romanbolet@gmail.com)

**Kouacou Bla Yolande KOFFI**

Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel (IPNETP) -  
Côte d'Ivoire  
[ficoulade@gmail.com](mailto:ficoulade@gmail.com)

**Résumé**

Cet article s'interroge sur de nouveaux modèles de compréhension et de gestion de l'absentéisme dans les entreprises. A cet effet, une étude qualitative exploratoire par entretien de 62 salariés est effectuée afin de contextualiser les concepts d'absentéisme et de bien-être au travail. L'étude qualitative a fait émerger la charge familiale dans le lien entre bien-être au travail et absentéisme des salariés. L'étude quantitative (209 enquêtés) qui a suivi la phase exploratoire, a permis de mettre en évidence divers résultats. En effet, lorsque la charge familiale du salarié est prise en compte ; le management de l'entreprise influence négativement l'absentéisme ponctuel. Aussi, la rémunération exerce une influence positive sur l'absentéisme en présence de la charge familiale du salarié. En outre, l'environnement de travail influence positivement l'absentéisme des salariés en présence de la charge familiale du salarié.

**Mots clés** : absentéisme ; Bien-être au travail ; management, rémunération, qualitative.

## **Abstract**

This article questions new models for understanding and managing absenteeism in companies. To this end, an exploratory qualitative study by interview of 62 employees is carried out in order to contextualize the concepts of absenteeism and well-being at work. The qualitative study revealed the family burden in the link between well-being at work and employee absenteeism. The quantitative study (209 respondents) which followed the exploratory phase, made it possible to highlight various results. Indeed, when the family responsibility of the employee is taken into account; the management of the company negatively influences punctual absenteeism. Also, remuneration has a positive influence on absenteeism in the presence of the employee's family responsibilities. In addition, the work environment positively influences employee absenteeism in the presence of the employee's family responsibilities.

**Keywords** : absenteeism; Well-being at work, management, remuneration, quality.

## **1. Introduction**

L'absentéisme est un comportement désorganisant pour les entreprises (Bazoumana, 2014 ; Thévenet, 2006). En effet, dans son rapport, le BIT estime qu'en Afrique, l'absentéisme représente 5 % de la main-d'œuvre journalière. Réduire alors ce comportement par la fidélisation des salariés tout en garantissant la performance de l'organisation reste un équilibre à assurer pour les entreprises (Poulain-Rehm, 2012).

En effet, les déterminants de l'absentéisme sont divers et variés (Bouville, 2009 ; Koffi et al, 1995). Il s'agit par exemple de voyage dans le cadre d'assistance à des proches éloignées parfois ou encore de courses personnelles non autorisées pendant le service. D'autres déterminant encore tels que, la satisfaction, l'environnement de travail, l'environnement social,



la capacité à être présent au travail, l'implication, la monotonie des tâches, la centralisation, la paie, l'ambiguïté de rôle, l'âge, le sexe, le secteur d'activité, le conflit de rôle ou encore la surcharge de rôle sont autant de facteurs qui influent sur l'absentéisme (Benrais, 1999 ; De Boer et al, 2002).

Malgré ces efforts, les causes de l'absentéisme restent fragmentaires (De Boer et al, 2002). Quel est l'intérêt de mener de nouvelles investigations sur la problématique de l'absentéisme ?

En effet, l'organisation comme cellule sociale, le salarié y évolue et vit. Être en harmonie avec cet environnement de travail reste déterminant dans le comportement du salarié (Creusier, 2013 ; Sonnentag et al, 2010 ; Diener, 2000). Ainsi, le salarié qui ressent la satisfaction dans l'accomplissement de sa tâche, développe-t-il un comportement pro-organisationnel. L'approche psychologique de l'individu dans ce milieu de travail prenant en compte les relations interpersonnelles avec les collègues ou l'environnement physique de travail est ainsi envisagée.

Ces différentes composantes de l'environnement de travail du salarié sont prises en compte dans certains travaux de la psychologie du travail comme composante du bien-être au travail (Creusier, 2013 ; Dagenais-Desmarais, 2010 ; Robert, 2007). En effet, elles sont évoquées de façon indépendante comme antécédents de l'absentéisme. Cependant, les considérer comme dimension du bien-être au travail pourrait permettre de comprendre et prévenir comportement des salariés.

Intégrer alors le bien-être dans une approche psychologique dans les modèles explicatifs de l'absentéisme reste envisageable (Creusier, 2013 ; Sonnentag et al, 2010).

Rappelons que le bien-être a longtemps été appréhendé à travers d'autres concepts (burnout, stress, tension, anxiété, etc.). Or, avec les travaux de Creusier (2013) de Massé (1998a ; 1998 b) de Keyes et Ryff, (2002), le bien-être est un concept autonome. Il n'est, de ce fait, plus appréhendé à travers des concepts qui lui sont proches en apparence.

En considérant le bien-être selon l'approche par la psychologie positive (Gable et Haidt, 2005 ; Seligman et Csikszentmihalyi, 2000) il est susceptible d'influencer l'absentéisme des salariés (Dumas, 2005). Cependant, l'étude de la relation directe avec l'absentéisme ne nous semble pas assez établie.

Par ailleurs, l'étude de la corrélation entre divers antécédents tels que l'implication organisationnelle, la satisfaction, la motivation ou encore le conflit travail-famille met en évidence une ambiguïté dans leur lien avec l'absentéisme des salariés (Somer, 1995 ; Allen, 2000 ; Ugoani, 2015).

Ce manque de consistance dans les résultats et l'ambiguïté qui se dégage fait envisager de nouveaux mécanismes afin de mieux comprendre l'absentéisme des salariés.

De ce fait, tenir compte du bien-être au travail en explorant le champ de la psychologie positive des salariés n'est-il pas une voie à envisager aujourd'hui ? Repenser à de nouveaux modèles explicatifs de l'absentéisme au vu des différentes insuffisances observées dans les précédents écrits mérite que l'on s'y intéresse.

Ainsi, l'objet de ce papier est d'étudier l'influence du bien-être au travail, dans son approche organisationnelle sur l'absentéisme des salariés.

Dans un souci de mener à bien cet article, la démarche inductive et hypothético-déductive est utilisée. Cette démarche nous permet de procéder dans un premier temps à un raisonnement théorique qui est couplé d'une étude exploratoire qualitative pour appréhender la perception des individus sur les concepts de bien-être. Les hypothèses issues de cette démarche qualitative et

de l'analyse des données d'enquête sont par la suite testées qui aboutiront à des implications managériales et recommandations.

## **2. Cadre théorique de l'absentéisme et du bien-être au travail**

### **2.1. L'absentéisme en entreprise**

L'absentéisme représente un comportement déviant traduit par une absence répétée des salariés à leur poste de travail au sein de leur organisation. Dans cette même orientation, Bouville (2009 : 8) fait le constat suivant :

*« L'absentéisme est l'idée déviant, d'une sorte de tendance à être facilement absent ou d'un renoncement à l'engagement d'être présent de manière assidue à son poste ».*

Le comportement absentéiste des salariés relève donc d'une manifestation volontaire de ne pas être assidus à leur poste de travail (Martocchio et Jimeno ; 2003). Ainsi, l'absentéisme est appréhendé comme un comportement et comme un fait. Plusieurs formes d'absentéisme peuvent être identifiées selon l'intentionnalité du salarié (volontaire ou involontaire) ou à partir de leur fréquence ou de leur durée.

#### **2.1.1. Absentéisme attitudinal**

Cette forme d'absentéisme reflète une volonté de la part du salarié de ne pas se rendre au travail. En effet, l'absentéisme attitudinal est matérialisé par une fréquence élevée et de durée d'absence courte (Bouville, 2010). Cela est alors un comportement d'évitement à la tâche au sens de la théorie du withdrawal (Chadwick-Jones et al, 1971).

### **2.1.2. Absentéisme médical**

L'absentéisme pour raison médicale traduit un comportement involontaire de s'absenter de la part du salarié. En effet, c'est une forme d'absence à faible fréquence et à durée relativement longue. (Marmot et al, 1995 ; Harrison et Martocchio, 1998 ; Bouville, 2010). Cette forme d'absentéisme est d'ailleurs la plus utilisée dans la littérature, (Harrison et Martocchio, 1998 ; Dumas, 2005).

### **2.1.3. Absentéisme ponctuel**

L'absentéisme ponctuel traduit des absences de courte durée et de fréquences relativement faibles. Il est difficile de déceler à travers celui-ci le caractère volontaire ou non de l'absence du salarié. Cette forme d'absence est généralement due à des cas de maladies de courte durée, ou lorsque le salarié effectue des courses personnelles pendant ses heures de travail. (Bouville, 2009, 2010 ; Bénin Bi et al, 1995).

### **2.1.4. Absentéisme cumulatif**

Il est relatif aux absences de longue durée et de fréquence élevée. Ainsi, le salarié cumule à la fois l'absentéisme attitudinal, médical et ponctuel. Cette forme d'absence n'a donc fait son apparition que très récemment dans les travaux de Bouville (2009). L'absentéisme cumulatif, renferme de ce fait à la fois le caractère volontaire et involontaire des absences.

## **2.2. Le bien-être au travail**

Le bien-être au travail demeure un état psychologique positif favorisé par le cadre de travail qui permet à l'individu d'être en parfaite symbiose avec son environnement tout en favorisant sa performance au travail.

En parcourant la littérature sur le bien-être au travail, nombreux et divergents sont les modèles interrogeant son opérationnalisation et les facteurs d'influence. Les différentes conceptions à travers l'opérationnalisation du bien-être présentée dans les lignes suivantes ne prétendent pas à l'exhaustivité.

**Tableau 1:** Les différentes dimensions du bien-être au travail

Auteurs	Dimension du bien-être au travail	
Massé et al (1998b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estime de soi</li> <li>- Equilibre</li> <li>- Engagement social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sociabilité</li> <li>- Contrôle de soi et des évènements</li> <li>- Bonheur</li> </ul>
Donna et Griffin (1999)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfaction dans la vie</li> <li>- Satisfaction au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Santé mentale au travail</li> <li>- Santé physique au travail</li> </ul>
Robert (2007)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Santé</li> <li>- Sécurité</li> <li>- Hygiène</li> <li>- Absence de violence</li> <li>- Absence de harcèlement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ne pas être empêché de faire la tâche</li> <li>- Disposer des conditions nécessaires à la réalisation de la tâche, de sa mission</li> <li>- Pas de contradiction entre pratiques et sens idéal du travail</li> </ul>
Dagenais-Desmarais (2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adéquation interpersonnelle</li> <li>- Epanouissement dans le travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentiment de compétence au travail</li> <li>- Reconnaissance perçue</li> </ul>
Creusier (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relation avec les collègues</li> <li>- Environnement physique de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Management de l'entreprise</li> <li>- Temps sociaux</li> </ul>

*Source : Les auteurs*

Les sphères relationnelle, individuelle et organisationnelle dans l'évaluation du bien-être des salariés sont pris en compte.

### **2.3. Synthèse des théories liant l'absentéisme au bien-être au travail**

En se référant à la théorie de l'échange social, il ressort que les acteurs (les salariés) entretiennent une relation sociale avec leur organisation pour des raisons transactionnelles ou instrumentales. Aussi, que cette relation avec l'organisation peut résulter de rationalité normative c'est dire une obligation perçue par les acteurs afin de maintenir la relation. Par ailleurs, dans l'approche par la rationalité émotiono-affective, les expériences positives de l'individu contribuent à entretenir une relation sociale forte avec l'organisation (Hart & Thompson, 2007).

Cependant, il arrive que les salariés adoptent des comportements d'évitement (Berry et al, 2012). En effet, dans les travaux de Nicholson (1977), les salariés qui ont des comportements absentéistes s'expliquent par différents modèles. Ainsi, l'absentéisme peut s'expliquer par la douleur que le salarié perçoit de son travail. Ainsi, utilise-t-il l'absentéisme pour éviter la pénibilité perçue de sa tâche. C'est ainsi un moyen d'ajustement aux exigences de son travail comme la stipule le modèle ajustement-désajustement de Nicholson (1977). Que ce soit pour éviter la douleur perçue de son travail ou s'ajuster aux exigences de son travail, la décision du salarié dans son absentéisme tient un rôle prépondérant.

Or, la psychologie positive (Seligman et Csikszentmihalyi, 2000) préconise de valoriser les expériences positives et les émotions positives chez les salariés afin que ceux-ci trouvent du plaisir à travailler. Ceci permet à l'organisation de bénéficier de salariés motivés et impliqués dans l'exécution de leurs tâches réduisant ainsi, leur comportement d'évitement tel que l'absentéisme (Gable et Haidt, 2005). Ainsi, le bien-être par la psychologie positive prend-t-elle son importance dans la réduction de l'absentéisme des salariés au sein des organisations (Guerrero, 2005).

En effet, l'organisation offre au salarié un cadre comprenant les collaborateurs du salarié, le management mis en place ou encore un système de rémunération à travers lequel le salarié évolue. Il est alors important pour l'organisation que le salarié arrive à conjuguer l'ensemble de ces cadres afin d'assurer la performance individuelle, collective et organisationnelle (Raineri, 2015).

### **3. Hypothèses de recherche**

Les différentes hypothèses formulées tiennent compte des dimensions du bien-être au travail dans la mesure où le bien-être est appréhendé par ses démentions.

#### **3.1. L'Influence de la relation avec les collègues sur l'absentéisme des salariés**

Le comportement d'évitement des salariés dans les organisations dépend de la relation qu'ils entretiennent avec leurs collaborateurs (Bishop et al, 2000). Ainsi, entretenir de bonnes relations avec les collègues de sorte à s'engager envers eux, traduit le niveau d'attachement psychologique du salarié (Pearce et Herbik, 2004). Ainsi, Griffeth et al (2000) postulent que l'existence de cohésion entre les membres d'une organisation accroît les chances de vouloir rester membre de l'organisation. Encore, selon Fullan (1993) l'individu a toujours besoin d'autrui pour apprendre et s'épanouir. Ainsi, une bonne entente avec ses collègues réduit les comportements d'évitement tel que l'absentéisme Beker (1992). Autrement, en s'inspirant de la théorie de l'échange social plus précisément de la rationalité émotiono-affective, avoir de bons rapports avec les collègues de travail, permet au salarié de créer en lui des sentiments positifs et gratifiant. Ainsi :

**Hypothèse 1** : La relation avec les collègues influence négativement l'absentéisme des salariés

### **3.2. Le rapport aux temps sociaux influence négativement l'absentéisme des salariés**

Les activités de la sphère familiale induite entre autres par la féminisation de plus en plus de la main d'œuvre et du nombre croissant de familles monoparentales rendent difficile l'exécution du travail par les salariés (Thomas et Ganster, 1995 ; Ugoani, 2015). Les salariés sont ainsi confrontés à un conflit entre leur travail et leur vie familiale (Carlson et al ; 2000).

Le temps que le salarié accorde à un rôle dans une sphère rend difficile la bonne exécution de certaines tâches dans l'autre sphère. Ainsi, les temps sociaux perçus par le salarié vont influencer l'exercice de son travail. Cette influence va se manifester à travers entre autres l'absentéisme (Colle et al, 2006). En effet, avoir une perception de contrôlabilité de son temps, permet au salarié de se sentir en confiance et développer par la suite des comportements favorables pour l'entreprise (Seligman, 1968). En effet dans leurs travaux de nature exploratoire, Colle et al (2006) mettent en évidence qu'un accroissement de conflit entre le travail et la vie privée accroît l'absentéisme des salariés. Cependant, le salarié qui arrive à bénéficier de temps sociaux fait preuve d'un épanouissement personnel surtout lorsque le temps consacré à son travail lui donne les moyens financiers pour profiter au mieux du temps qu'il consacre à sa famille (Zanardelli, 2011). Ainsi, la prise en compte des temps sociaux dans la gestion du travail favorise réduit les comportements contreproductifs des salariés dans les entreprises.



**Hypothèse 2** : Le rapport aux temps sociaux influence négativement l'absentéisme des salariés

### **3.3. Le management de l'entreprise et l'absentéisme des salariés**

Il arrive que les organisations exercent de fortes contraintes temporelles ou techniques sur les salariés. Cela peut influencer non seulement la santé physique ou psychologique, mais également la satisfaction des salariés (Bouville, 2013). Or, lorsque l'on se réfère aux travaux précurseurs de Rhodes et Stell (1977), la satisfaction influence négativement les comportements déviants tels que l'absentéisme des salariés (Creusier, 2013).

En outre, dans ses travaux, Dumond (2009) établit que lorsque les salariés ont une perception positive de l'évolution de leur organisation, cela n'affecte pas leur fréquence d'absence. L'auteur ne met pas en évidence l'effet de cette perception sur l'indicateur composite de l'absentéisme (durée et fréquence).

Detchessarhar (2013), établie quant à lui que la mise en place d'un cadre de discussion permet au manager de repérer et de réduire les tensions entre les acteurs de l'entreprise. En fait, l'organisation d'espace de discussion permet de réduire les dérives anoniques. Le management joue alors un rôle l'absentéisme. Ainsi :

**Hypothèse 3** : le management de l'organisation entretient une relation inverse et significative avec l'absentéisme des salariés.

### **3.4. L'environnement physique de travail influence négativement l'absentéisme des salariés**

L'environnement physique de travail est une dimension du bien-être au travail (Creusier, 2013 ; Dagenais-Desmarais, 2010). Ainsi, dans leurs travaux, Nichols et al (2007) démontrent que la présence d'une instance représentative du personnel contribue à réduire la durée des absences pour les accidents de travail. En d'autres termes, cette instance favorise l'amélioration des conditions physiques de travail qui se matérialisent par la baisse des accidents de travail. De ce fait, un environnement physique de travail avec moins de risque contribue à réduire le comportement absentéiste.

Par ailleurs, le rôle de bonnes conditions de travail sur l'absentéisme est également mis en exergue dans les travaux de Bouville (2013). En effet, dans ses travaux portant sur l'absentéisme et les conditions de travail au féminin, Bouville (2013) montre que les conditions de travail (nuisance sonore notamment) accentuent le comportement absentéiste des salariés dans les organisations. Ces conditions de travail ont une influence plus importante sur les durées d'absence que sur les fréquences. Cette même conclusion est perceptible dans les travaux d'Ose (2005), qui établit que l'augmentation des absences à long terme pour maladie est élevée lorsque l'organisation est exposée à des accidents de travail récurrents. De ce fait, lorsque les conditions de travail sont améliorées, cela suscite chez les salariés la réduction de comportement d'évitement.

**Hypothèse 4 :** L'environnement physique de travail influence négativement l'absentéisme des salariés.

## **4. Méthodologie**

Afin de répondre à notre problématique, une étude qualitative est menée pour mieux comprendre les concepts de bien-être au travail et les facteurs explicatifs de l'absentéisme.

#### **4.1. Méthodologie de l'étude qualitative**

La détermination de l'échantillon qualitatif dépend de la qualité des individus à enquêter en rassemblant un contenu riche, détaillé, diversifié et de qualité permettant d'éclairer et approfondir notre problématique (Thiétard, 2003). Par le principe de la saturation sémantique, 62 entretiens ont été effectués (Thiétard, 2003 ; Romelaer, 2005 : 15). Les salariés enquêtés sur leur lieu de travail sont issus de divers secteurs d'activité. Ces entretiens ont duré en moyenne 01 heure 05 minutes.

Vu la multiplicité des contextes et des expériences personnelles des salariés, nous avons opté pour un repérage des différents thèmes selon une procédure mixte, c'est-à-dire mi- exploratoire, mi « close » au sens de Milles et Hubermann (2002). Un double codage automatisé a été réalisé.

Le coefficient de fiabilité inter-codeur est de 0,87. Ce taux est satisfaisant du fait qu'il est supérieur au seuil de 80 % selon Drucker-Godard et al (2003).

**Tableau 2 :** Caractéristique de l'échantillon de l'étude qualitative

Secteurs d'activité	Nombre de salariés enquêtés	Proportion dans l'échantillon qualitatif (%)
Industrie	9	14,5
BTP	11	17,75
Commerce	7	11,30
Service	20	32,25
Distribution	15	24,20
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

*Source : les auteurs après enquête*

#### 4.1.1. Résultat de l'étude qualitative exploratoire

Le traitement automatisé par ordinateur nous permet d'avoir des unités de sens. Ainsi, les salariés de notre échantillon considèrent un certain nombre d'éléments dans la perception de leur bien-être. Le tableau suivant fait un résumé des différents éléments cités de façon fréquente dans le nœud « bien-être au travail ».

**Tableau 3 :** Exemple de verbatim illustrant les dimensions de bien-être.

<b>Dimension</b>	<b>Exemples de verbatim</b>
La relation avec les collègues	« <i>La bonne relation que j'entretiens avec mes collègues me donnent envie de venir toujours au travail (...) ils me font sentir à l'aise dans mon travail. Ne pas s'entendre avec eux va agir sur ton bien-être au travail. Ton travail finira par être ennuyeux</i> ». <b>Enquête 1, informaticien ;</b>
Perception de la rémunération	« <i>Je suis plus ou moins satisfait du salaire que je reçois de mon entreprise ; cela permet de me sentir bien quand je travaille.</i> » <b>enquêté 28, technicien mécanique ;</b> « <i>Je travaille pour avoir de l'argent, beaucoup même pourquoi pas afin que ma famille ne manque de rien et moi de bénéficier du respect de mon entourage</i> ». <b>Enquêté 11</b>
Managements de l'entreprise	« <i>Le soutien que mon entreprise m'apporte quand je suis en deuil, me fait me sentir à l'aise quand je viens au travail par la suite. Cela me donne l'occasion de ne pas me soucier quand de telles choses arrivent</i> ». <b>Enquêté 9 ; comptable</b> « <i>Mon entreprise me donne des possibilités d'évoluer ; et cela me plaît beaucoup au point où je me sens à l'aise. Aussi l'entreprise m'associe à certaines décisions</i> ». <b>Enquête 36 ; comptable</b>

Relation avec le supérieur hiérarchique	« Savoir que mon patron considère mes points de vue dans l'exécution de certaines tâches, me donne l'envie de continuer de travailler avec mon entreprise et de m'y sentir à l'aise » : <b>Enquêté 24 ; ingénieur BTP</b>
Environnement physique de travail	« Le bien-être ce sont les conditions de travail. Est-ce que les conditions sont optimums. Est-ce que je suis dans un bureau propre ? est-ce qu'il a une chaise qui réponde aux normes de sécurité ? Est-ce qu'il a un ordinateur qui réponde aux normes de sécurité ? Est ce qu'il est dans un environnement qui respecte les normes de sécurité. Si tout ça est respecté, le bien-être est assuré », <b>enquêté 2, ingénieur électrotechnique.</b> »
Sociabilité	« Répondre favorable aux besoins de ma grande famille quand je suis sollicitée contribue à me sentir utile. Le faire me fait sentir à l'aise quand je suis au travail ». <b>Enquêté 39, caissière</b>
Temps sociaux	« Je me sens à l'aise pour le temps que je passe dans mon entreprise. Dès qu'il est samedi, je ne parle plus de travail sinon cela me met mal à l'aise et me stresse. Dans ces conditions je ne profite pas vraiment de mon week-end avec mes proches ». <b>L'enquête 5, responsable de rayon.</b>

*Source : les auteurs*

#### ▪ Identification de la variable émergée du terrain d'étude

Dans la perception des dimensions du bien-être au travail, les salariés font référence à la place des problèmes de famille (113 citations). Aussi, dans l'évocation de leur absentéisme, ils mettent en évidence le rôle joué par la charge de leur famille dans leur décision de s'absenter au travail (401 citations).

Ainsi, **la charge familiale** que les salariés perçoivent demeure un élément important pour le salarié et dans sa stabilité psychologique. En effet, l'état psychologique étant tributaire de divers facteurs, considérer entre autres

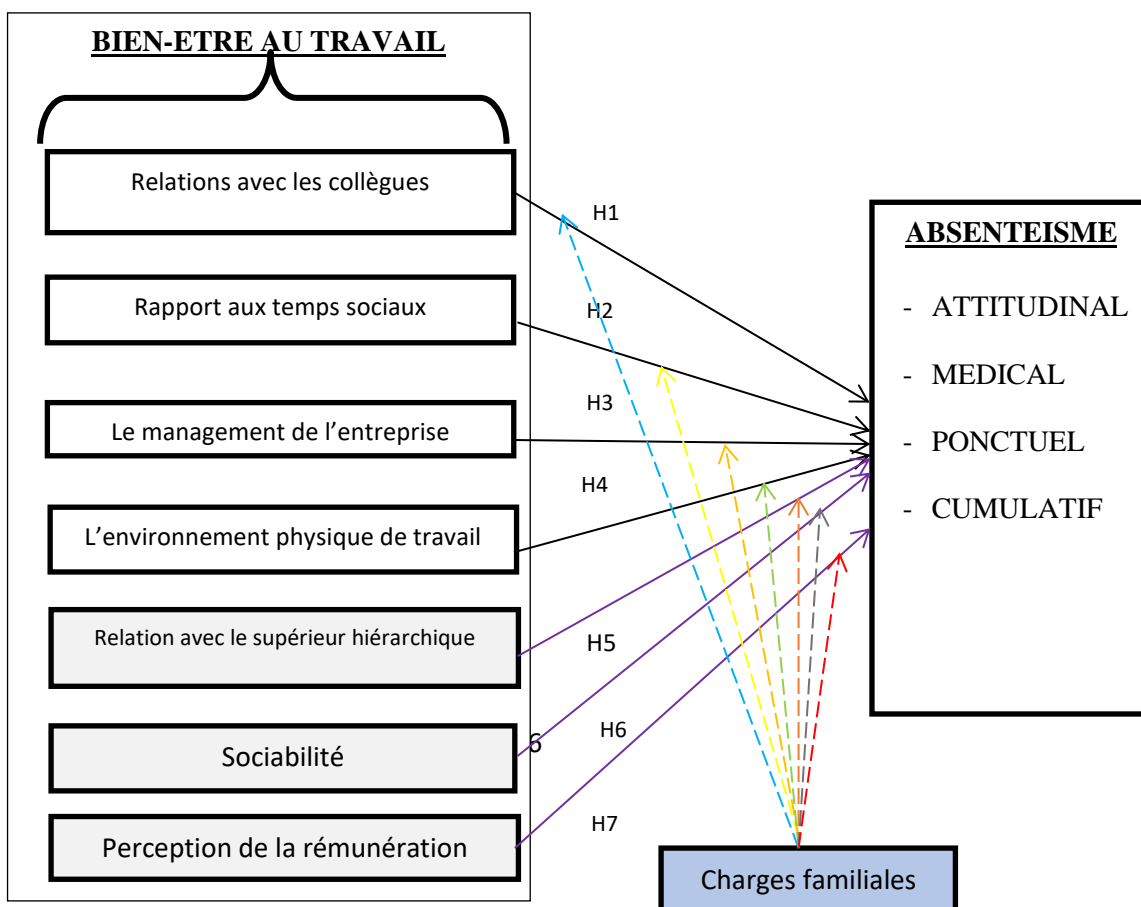
la charge familiale du salarié pourrait contribuer à le stabiliser. Ainsi selon l'enquête 36 technicien comptable ;

*« Je ne pourrais venir au travail me sentir à l'aise si je sais que je ne peux pas faire face lorsque les membres de ma famille demandent mon aide (...) même si le cadre de travail est agréable et je m'entends bien avec mes collègues et mon patron, ça reste à prendre en compte ».*

#### 4.1.2. Modèle définitif de recherche

Notre étude qualitative exploratoire, fait ressortir de nouvelles dimensions qui composent le bien-être au travail des salariés ainsi que la prise en compte de la charge familiale du salarié. Ainsi, le modèle suivant est présenté :

**Figure 1 : Modèle définitif de recherche**



Source : les auteurs

## **4.2. L'étude quantitative**

### **4.2.1. Echantillon de l'étude quantitative et méthodes de recueil de données**

274 questionnaires qui ont été distribués. Après plusieurs relances téléphoniques et la prise de nouveaux rendez-vous, 217 questionnaires sont recueillis. L'échantillon définitif est constitué de 209 individus soit un taux de réponse d'environ 76, 63 % après éliminations des questionnaires mal renseignés.

### **4.2.2. Opérationnalisation des variables**

- ***Bien-être au travail***

Afin de prendre en considération l'approche organisationnelle du bien-être au travail de l'individu, nous adaptons l'échelle de Mesure Positive du Bien-Etre au Travail (EMPBET) de Bietry et Creusier (2013) en ajoutant les dimensions de la rémunération (5 items) ; la sociabilité (4 items) et la relation avec le supérieur hiérarchique (6 items).

- ***Absentéisme des salariés***

Au constat de la résistance des différents responsables à communiquer les chiffres relatifs à l'absence de leurs salariés, l'approche subjective (auto-déclaration des salariés) de l'absentéisme est adoptée (Magee et al, 2015 ; Somer, 2009 ; Berry et al, 2012 ; Dumond, 2009 ; Ferrie et al, 2005).

## 5. Résultats

Notre échantillon est constitué majoritairement d'hommes qui représentent un peu moins des trois quarts de notre échantillon (71,8 %). Par ailleurs, les femmes sont certes représentées, mais dans une proportion moins importante. Aussi, les trois quarts des enquêtés sont âgés de moins de 35 ans (73,2 %). Cette proportion pourrait, s'expliquer par le fait que les employés et les techniciens représentent respectivement 56,5 % et 19,1 %. En effet, ces catégories sont composées de personnes qui sont en pleine ascension dans leur carrière professionnelle.

En outre, plus de trois quarts (96 %) des salariés interrogés ont une ancienneté comprise entre 2 et 10 ans et ayant un niveau universitaire pour 69 % d'entre eux.

Par ailleurs, les salariés enquêtés s'absentent effectivement de leur lieu de travail. Plus de la moitié des salariés se sont absentés 7 jours au plus (66% des enquêtés). Le nombre de jours d'absence au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête est relativement élevé traduisant est un signe manifeste de comportement absentéiste.

### 5.1. Les formes d'absentéisme

Le récapitulatif de codage de l'absentéisme au travail selon la durée et la fréquence des absences à partir de la fonction *If...then... Execute du logiciel SPSS* nous fournis les résultats sur les formes d'absentéisme.



**Tableau 4** : forme d'absentéisme

<b>Modalité d'absentéisme</b>	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentage</b>
Attitudinal	57	27,3
Médical	73	34,9
Ponctuel	55	26,3
Cumulatif	24	11,5
<b>Total</b>	<b>209</b>	<b>100,0</b>

*Source : les auteurs*

## **5.2. Test des hypothèses mettant en relation bien-être au travail et l'absentéisme des salariés**

La régression logistique multinomiale est utilisée afin de tester nos hypothèses de recherche. En effet, notre variable expliquée (l'absentéisme) est de nature qualitative avec quatre modalités et nos variables explicatives par la psychométrie ont pu être quantifiées. Aucun ordre n'est établi entre les modalités de l'absentéisme. Les hypothèses de normalité, de multicollinéarité et de d'homoscédasticité étant satisfaites, nous procédons aux tests des hypothèses de recherche.

**Tableau 5** : Synthèse des tests de vérification des hypothèses de recherche

Absentéisme		B	Erreur standard	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)
Attitudinal	Constante	1,127	0,315	12,849	1	<b>0,000</b>	
	REC	-0,229	0,287	0,637	1	0,425	0,795
	<b>MAN</b>	<b>0,630</b>	<b>0,313</b>	<b>4,059</b>	<b>1</b>	<b>0,044</b>	<b>1,879</b>
	TEM	-0,058	0,304	0,037	1	0,848	0,943
	ENV	-0,310	0,347	0,798	1	0,372	0,734
	REM	0,236	0,346	0,465	1	0,495	1,266
	RELS	-0,126	0,272	0,213	1	0,644	0,882
	SOC	-0,048	0,279	0,029	1	0,865	1,049
Médical	Constante	1,362	0,307	19,634	1	<b>0,000</b>	
	REC	-0,359	0,294	1,488	1	0,222	0,699
	MAN	0,890	0,312	8,158	1	<b>0,004</b>	<b>2,436</b>
	TEM	0,541	0,313	2,984	1	0,084	1,718
	ENV	-1,340	0,345	15,131	1	<b>0,000</b>	<b>0,262</b>
	REM	0,215	0,344	0,388	1	0,533	1,239
	RELS	0,042	0,289	0,021	1	0,885	1,043
	SOC	0,236	0,289	0,668	1	0,414	1,266
Ponctuel	Constante	1,180	0,311	14,416	1	<b>0,000</b>	
	REC	-0,305	0,293	1,080	1	0,299	0,737
	MAN	0,674	0,314	4,613	1	<b>0,032</b>	<b>1,961</b>
	TEM	0,131	0,306	0,184	1	0,668	1,140
	ENV	-0,826	0,342	5,853	1	<b>0,016</b>	<b>0,438</b>
	REM	0,261	0,346	0,567	1	0,452	1,298
	RELS	-0,200	0,281	0,510	1	0,475	0,818
	SOC	-0,500	0,293	2,906	1	0,088	1,648

a. La catégorie de référence est : cumulatif.

Source : les auteurs

### 5.3. Analyse de la modération de la charge familiale

Les précédant résultats indiquent que la perception de la rémunération n'influe pas sur l'absentéisme. Cependant, notre analyse qualitative nous a permis de mettre en évidence que la charge familiale pourrait influencer la relation entre la rémunération et l'absentéisme (Cf tableau suivant).

**Tableau 6 :** Estimation des paramètres de la modération de la charge familiale

**Estimations des paramètres**

Absentéisme	B	Erreur standard	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	Intervalle de confiance à 95 % pour Exp (B)	
							Borne inférieure	Borne supérieure
Attitudinal	Constante	0,814	0,252	10,457	1	0,001		
	REM * CF	0,123	0,246	0,249	1	0,048	1,131	0,698 1,832
Médical	Constante	1,136	0,240	22,457	1	0,000		
	REM * CF	- 0,174	0,250	0,481	1	0,488	0,841	0,514 1,373
Ponctuel	Constante	0,853	0,249	11,731	1	0,001		
	REM * CF	- 0,171	0,261	0,428	1	0,513	0,843	0,505 1,406

a. La catégorie de référence est : cumulatif.

*Source : l'auteur*

En prenant pour référence l'absentéisme cumulatif, Le rôle modérateur de la charge familiale est vérifié seulement pour l'influence de la rémunération sur l'absentéisme attitudinal. Aucun lien modérateur n'étant vérifié avec l'absentéisme médical et ponctuel.

**Tableau 7** : Test du rôle modérateur de la charge familiale

Absentéisme		B	Erreur standard	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)
Attitudinal	Constante	0,934	0,282	10,962	1	0,001	
	REC_CF	0,284	0,317	0,800	1	0,371	1,328
	MAN_CF	-0,253	0,268	0,895	1	0,344	0,776
	TEMPS_CF	0,063	0,298	0,045	1	0,832	1,065
	ENV_CF	0,644	0,358	3,242	1	0,072	1,905
	RELS_CF	0,336	0,228	2,175	1	0,140	1,399
	SOC_CF	-0,201	0,264	0,578	1	0,447	0,818
Médical	Constante	1,247	0,272	21,057	1	0,000	
	REC_CF	-0,190	0,295	0,416	1	0,519	0,827
	MAN_CF	-0,161	0,263	0,373	1	0,542	0,852
	TEMPS_CF	-0,176	0,288	0,375	1	0,540	0,838
	<b>ENV_CF</b>	<b>0,876</b>	<b>0,348</b>	<b>6,329</b>	<b>1</b>	<b>0,012</b>	<b>2,402</b>
	RELS_CF	0,113	0,228	0,248	1	0,619	1,120
	SOC_CF	-0,028	0,245	0,013	1	0,909	0,972
Ponctuel	Constante	1,040	0,278	13,966	1	0,000	
	REC_CF	0,270	0,319	0,718	1	0,397	1,310
	<b>MAN_CF</b>	<b>-0,582</b>	<b>0,286</b>	<b>4,139</b>	<b>1</b>	<b>0,042</b>	<b>0,559</b>
	TEMPS_CF	-0,047	0,297	0,025	1	0,873	0,954
	<b>ENV_CF</b>	<b>0,831</b>	<b>0,370</b>	<b>5,034</b>	<b>1</b>	<b>0,025</b>	<b>2,295</b>
	RELS_CF	0,067	0,255	0,068	1	0,794	1,069
	SOC_CF	-0,318	0,279	1,291	1	0,256	0,728

Source : les auteurs

La charge familiale modère l'influence du management de l'entreprise et de l'environnement physique de travail sur l'absentéisme des salariés (médical et ponctuel), significativité respectivement de 0,012 ; 0,042 et 0,025. L'effet modérateur de la charge familiale sur les autres dimensions du bien-être au travail à savoir la relation avec les collègues, les temps sociaux des salariés, la relation avec le supérieur hiérarchique et la sociabilité n'est pas significatif au vu des p-value.

Bien que la charge familiale ne modère pas significativement la majeure partie des liens entre les dimensions du bien-être au travail et l'absentéisme des salariés, une relation globale existe. A cet effet, nous avons obtenu la valeur de la statistique de Nagelkerke (0,130). Ainsi, les termes interactionnels mobilisés expliquent 13% des variations de l'absentéisme.

## **6. Discussion**

### **6.1. La perception positive de la rémunération et l'absentéisme des salariés**

L'influence de la rémunération perçue est positive et non significative autant sur l'absentéisme attitudinal ( $\beta = 0,236$  ; Sig = 0,495), médical ( $\beta = 0,215$  ; Sig = 0,533), que ponctuel ( $\beta = 0,261$  ; Sig = 0,452). Ces résultats contrastent avec certains travaux. En effet, Nielson (2011) montre que la dispersion salariale pousse les individus à s'absenter de plus en plus au travail. Cela pourrait s'expliquer par le fait que la rémunération dans notre contexte n'ait pas été structurée comme dans le cas des Nielson (2011). Or, si nous considérons les travaux de Mahy et al (2011) l'on remarque qu'en présence de dispersion salariale, le comportement absentéiste des salariés s'accroît. En effet, considérant notre échantillon, moins de trois quarts de la population (70,3 %) ont une rémunération supérieure à cent mille FCFA (100000). Aussi, l'échantillon est dominé par les ouvriers et les employés du secteur du BTP. Or si nous considérons la grille du salaire de base conventionnel, la rémunération moyenne est de 110 000 FCFA pour ces deux catégories de salariés. Dans notre échantillon les employés sont rémunérés en moyenne 200000 FCFA. Leur rémunération est élevée par rapport à la moyenne. Cette rémunération relativement élevée est compensée par les entreprises par un rythme de travail accéléré et un contrôle plus strict de l'organisation des tâches exécutées. Cette situation contraint les salariés à avoir des comportements d'évitement envers leur entreprise afin d'ajuster leur comportement à cette situation.

## **6.2. Le management de l'entreprise et l'absentéisme des salariés**

Les résultats révèlent que les salariés ont effectivement une perception positive du management mis en place par leur organisation. Vu que l'organisation est portée sur l'atteinte des objectifs, cela passe nécessairement par un fort rendement des salariés. L'organisation met alors en place de politiques visant à contrôler les activités de ses salariés. Or une telle démarche peut avoir pour conséquence de créer le stress chez les travailleurs. Ainsi au risque de ne pas paraître comme évitant le travail, les salariés évoquent des raisons légales comme la maladie pour s'absenter contrairement aux travaux de Dumond (2009) et Detchessarhar (2013). Ils montrent que lorsque l'organisation envoie des signaux permettant aux salariés de l'instauration de cadre de discussion cela renforce leur désir de s'engager davantage dans l'organisation

## **6.3. L'environnement physique de travail**

Nos résultats montrent que l'environnement physique de travail influence négativement et significativement l'absentéisme des salariés. En effet, les différentes modalités de l'absentéisme à savoir attitudinal, médical et ponctuel contribuent significativement à ce lien. Cependant, l'absentéisme médical est le plus représentatif des trois modalités d'absentéisme. Nos résultats vont dans le même sens que celui de Coutrot (2009). En effet, il montre que la préservation du cadre de l'environnement physique de travail passe par l'instauration d'un CHSCT dans les entreprises afin de réduire les accidents de travail. Aussi, Ose (2005) montre que l'absentéisme pour cause de maladie plus précisément pour accident de travail augmente quand les salariés sont exposés à des risques d'accident permanent. Ainsi, l'augmentation des absences à long terme pour maladie est élevée lorsque le salarié est exposé à des accidents de travail récurrents.

#### **6.4. Rôle modérateur de la charge familiale dans l'influence de la perception de la rémunération sur l'absentéisme**

Lorsque le salarié prend en compte sa charge familiale, la relation devient significative avec l'absentéisme attitudinal. Ceci traduit que la rémunération seule ne saurait expliquer l'absentéisme des salariés. En fait, la solidarité qui caractérise la famille doit être assumée par l'individu (Chauviere et Messu, 2003). Ils assument cette responsabilité à travers leur rémunération. Ainsi, le salaire que reçoit le salarié doit lui permettre de faire face aux dépenses de sa famille. Si celui-ci lui semble insuffisant, alors le salarié cherche d'autres sources de revenu afin de combler cet écart. C'est la possibilité qu'offre la rémunération au salarié de s'occuper de leur famille et faire face à certains engagements de sa communauté qui l'encourage à réduire son comportement absentéiste (Binet, 1983). La stabilité psychologique d'un individu passe aussi par l'obtention d'une rémunération susceptible de satisfaire les besoins des individus qui sont membres de sa famille élargie. Selon un **technicien en BTP** :

*« Je vais travailler sur d'autres chantiers pour avoir un peu plus d'argent pour arrondir mes fins du mois ».*

#### **6.5. Rôle modérateur de la charge familiale dans l'influence du management de l'organisation sur l'absentéisme**

Les salariés apprécient certes la bonne qualité du management de leur entreprise. Cependant, la pression ressentie les pousse à s'absenter de leur poste pour mieux gérer cette charge psychologique (Nicholson, 1977). Cependant, les salariés en plus de la pression subie dans leur organisation, devront faire face à leur charge familiale. Ainsi, lorsque le salarié ressent une charge familiale élevée, nos résultats montrent que l'absentéisme attitudinal est réduit. Cependant, l'absentéisme ponctuel reste influencé significativement et positivement. En réalité, ce résultat qui semble

contradictoire pourrait s'expliquer par diverses raisons. En fait, les entreprises aident les salariés à s'occuper de certaines charges de leur famille. Comme le signifie une commerciale enquêtée :

*« C'est vrai que mon entreprise est très exigeante en matière de chiffre d'affaires (...) mais elle met à notre disposition des assurances afin que nos femmes et nos enfants soient soignés dans de meilleures conditions. Cela diminue un peu notre stress au travail ».*

Il est de ce fait clair que, la charge familiale du salarié même si elle est élevée et que l'organisation aide le salarié à la supporter, réduit la tendance volontaire de s'absenter du salarié. Il faut cependant noter que cet apport de l'organisation n'est pas significatif de sorte à entraîner de façon durable une réduction de l'absentéisme attitudinal. En fait selon un technicien enquêté :

*« Mon entreprise fait de son mieux pour nous épauler, mais vous savez en Afrique les problèmes de famille ne finissent pas toujours (...) tu travailles pour tout le monde. Tu es obligé de faire d'autres activités pour joindre les deux bouts ».*

#### **6.6. Rôle modérateur de la charge familiale dans l'influence de l'environnement physique sur l'absentéisme**

Les salariés approuvent qu'avoir la possibilité de personnaliser leur poste de travail ou encore bénéficier de matériels de travail adéquat réduit leur tendance à s'absenter de façon récurrente. Cependant, lorsque ceux-ci ont une charge familiale élevée leur absentéisme s'amplifie au lieu de diminuer. En réalité, même si le salarié bénéficie d'un cadre de travail agréable, savoir que ses proches sont dans des difficultés pourrait expliquer ses absences répétées. A cet effet, selon l'enquêté 21 :



*« Ça sert à quoi d'avoir un joli bureau avec tous les moyens pour bien travailler si ta famille manque de beaucoup de choses ».*

## **Conclusion**

Le comportement absentéiste constitue un facteur désorganisant pour les entreprises. A cet effet, plusieurs modèles explicatifs existent (Bouville, 2009 ; Benrais, 1999 ; Thévenet, 1982 ; Nicholson ,1977, De Boer et al, 2002). Le présent article met l'accent sur l'intérêt accordé au bien-être au travail des salariés dans son approche organisationnelle. Vu que le l'absentéisme et le bien-être au travail sont fortement ancré dans le contexte de leur étude, une approche méthodologique mixte à savoir inductive et hypothético-déductive est adoptée. Ainsi, la phase qualitative permet de mettre en évidence de nouvelles dimensions du bien-être au travail à savoir la sociabilité, la perception de la rémunération et la relation avec le supérieur hiérarchique. Aussi, l'étude qualitative met en évidence le rôle de la charge familiale dans l'absentéisme des salariés.

L'enquête de 209 salariés met en évidence différents résultats. En effet, l'absentéisme des salariés est réduit lorsque les salariés perçoivent un bon environnement physique au travail. Ainsi, la possibilité pour le salarié de personnaliser son lieu de travail le conduit à éviter tout comportement déviant vis-à-vis de son entreprise. Par ailleurs, nos résultats révèlent que le management de l'entreprise perçu positivement par les salariés influence positivement l'absentéisme attitudinal et médicale de ceux-ci. Cependant, la prise en compte de la charge familiale du salarié entraîne une relation inverse entre le management de l'entreprise et l'absentéisme ponctuelle.

Les autres dimensions du bien-être au travail n'entretiennent pas de lien significatif avec l'absentéisme.

En outre, la rémunération des salariés dans une relation directe avec l'absentéisme montre que celle-ci n'a pas d'influence sur l'absentéisme. Toutefois, en prenant en compte la charge familiale, l'on s'aperçoit que la rémunération influence positivement et significativement l'absentéisme attitudinal.

Au vu des résultats il serait possible de tenir compte de la particularité de chaque secteur d'activité ou encore de chaque catégorie professionnelle dans la mesure ou la perception de l'absentéisme selon les cadres ou les ouvriers par exemple n'est pas uniforme.

## **Références bibliographiques**

- BAZOUMANA, N. L., 2014, « Facteurs déterminants de l'absentéisme dans les entreprises industrielles en Côte d'Ivoire », *Revue Trimestrielle Des Sciences Sociales, RSS- PASRES*, n° 4, Juillet-Septembre.
- BECHER, T. ,1992, « Foci and Bases of commitment : are they distinction worth making ? » *Academy of management journal*, Vol. 35, p. 232-244.
- BENIN BI, F., KOFFI, K. et OUATTARA, I., 1995, « L'absentéisme dans les entreprises ivoiriennes résultat d'enquête », *Groupement Interdisciplinaire en Science Sociale Côte d'Ivoire*, Vol. 6, p. 59-65 .
- BENRAIS, L., (1999), « L'Absentéisme phénomène à contrôler : cas des entreprises marocaines », *Centre d'Etudes et de Recherche sur les Organisations et la Gestion – IAE / Marseille*.
- BERRY, C. M., LELCHOOK, A.M. ET CLARK, M. A. ,2012, « A meta-analysis of the interrelationships between employee lateness, absenteeism, and turnover : Implications for models of withdrawal behavior », *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 33, p. 678-699.
- BIETRY, F ET CREUSIER, J. ,2015, « le bien-être au travail : les apports d'une étude par profils » *Relations industrielles*, Vol. 70, (1), p. 11-35.
- BIETRY, F. ET CREUSIER, J. ,2013, « Proposition d'une échelle de mesure positive de bien-être au travail (EPBET) ». *Revue des ressources humaines*, Vol.87, p. 23-41.
- BISHOP, J., SCOTT, K., et BURROUGHS, S. ,2000, « Support, commitment and Employee Outcomes in a Team environment » *Journal of Management* ; Vol. 26 (6), p. 1113-1132.
- BOUVILLE, G. ,2009, « L'influence de l'organisation et des conditions de travail sur l'absentéisme. Analyse quantitative et étude de cas ».

Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion. Université de  
Renne 1.

BOUVILLE, G. ,2016, l'influence des CHSCT sur le bien-être des salariés et  
sur les accidents du travail. Une étude exploratoire, Editions  
ESKA, N° 101.

BOUVILLE, G., 2010, « La progression de l'absentéisme : nouveaux  
comportements des salariés ou nouvelles contraintes  
organisationnelles ? » Congrès AGRH, Rennes/Saint Malo.

CARLSON, D.S., KACMAR, K.M., et WILLIAMS, L.J. ,2000,  
« Construction and initial validation of a multidimensional  
measure of work-family conflict ». *Journal of Vocational  
Behavior*, Vol.56, p. 249 -276.

COUTROT, T. 2009, « Le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des  
conditions de travail en France », *Travail et Emploi n° 117*, p.25-  
35 CREUSIER, J. ,2013, Clarification conceptuelle du bien-être  
au travail, conférence AGRH, 2013.

DAGENAIS-DESMARAIS, V. ,2010, Du bien-être psychologique au travail,  
fondement théorique, conceptualisation et instrument du  
construit. Thèse présentée à la faculté des études supérieures et  
postdoctorales, département de psychologie, faculté des arts et  
des sciences. Montréal.

DANNA, K. et GRIFFIN, R. W. ,1999, « Health and well-being in the  
workplace; A review and synthesis of the literature ». *Journal of  
management*, 25 (3), p. 357-384.

DE BOER. E. M et AL. ,2002, « Unfairness at work as a predictor of  
absenteeism » *Journal Of Organisational Behavior*, Vol.23, p.  
181-197.

DETCHESSAHAR, M. ,2013, « Faire face aux risques psycho-sociaux :  
quelques éléments d'un management par la discussion »,  
*Négociations*, Vol.1 (19), p. 57-80.

- DIENER, E. ,2000, « subjective well-being : the science of happiness and a proposal for a national index », *American Psychologist*, Vol. 55(1), p. 34-43.
- DRUCKER-GODARD, C., EHLINGER, S., GRENIER, C. ,2003, Validité et fiabilité de la recherche, in Thietart R.A. (coord.), *Méthodes de recherche en management*, Paris, Dunod, p.257-287.
- DUMAS, M.; ALIS, D. ; MAUREL, C. ,2005, de la gestion de l'absentéisme à la gestion de la santé dans une entreprise de cosmétique, L'Harmattan, pp.379-393.
- DUMOND, J.-P. ,2009, « L'absentéisme pour raison de santé : comparaison méthodologique », *Santé Publique*, Vol.21(1), p. 25-35.
- FERRIE, J.E., KIVIMÄKI, M., HEAD, J., SHIPLEY, M.J., VAHTERA, J., MARMOT, M.G. ,2005, « A comparison of self-reported sickness absence with absences recorded in employers registers: evidence from the Whitehall II study », *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 62. (2), p. 74-79.
- FULLAN, M.G. ,1993, « Change forces : probing the depths of educational reform ». London:Falmer Press.
- GABLE, S. L., ET HAIDT, J. ,2005, « what (and Why) is positive Psychology ? », *Review of General Psychology* », Vol. 9(2), p. 103-110.
- GRIFFETH, R. W. HOM, P. W. ET GAERTNER, S. ,2000, « A metaanalysis of antecedents and correlates of employee turnover : Update moderator tests and research implications for the next millennium ». *Journal of Management*, Vol.26, p.463-488.
- HARRISON, D.A., MARTOCCHIO J.J. ,1998, «Time for absenteeism : A 20-year review of origins, offshoots, and outcomes. *Journal of Management*, 1998. Vol. 24, (3), p. 305-350.
- KEYES, C. L. M. ,2007, « Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health ». *American Psychologist*, Vol.62 (2), p.95-108.

- KOFFI, K., BENIN BI, F. et OUATTARA, I. ,1995, « L'absentéisme dans les entreprises ivoiriennes Résultats d'enquête » ; Groupement Interdisciplinaire en Science sociale Côte d'Ivoire, Vol. 6, p. 59-65.
- MAGEE, C.A., CAPUTI, P. ET LEE, J. K., 2016, « Distinct Longitudinal Patterns of Absenteeism and Their Antecedents in Full-Time Australian Employees», *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 21, (1), p.24–36.
- MARTOCCHIO. J.J. et JIMENO. D. I. ,2003, « Employee absenteeism as an affective event », *Human Resource Management Review*, Vol.13, p. 227–241.
- MASON, C. M. ET GRIFFIN, M. A. (2003), « group absenteeism and positive affective tone: a longitudinal study », *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, p. 667-687.
- MASSE, R., POULIN, C., DASSA, C., LAMBERT, J., BELAIR, S., ET BATTAGLINI, A., ,1998a, « élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique : L'EMMBEP. *Revue canadienne de santé publique*, Vol. 89(5). p. 352-357.
- MASSE, R., POULIN, C., DASSA, C., LAMBERT, J., BELAIR, S., et BATTAGLINI, A. (1998b), « Élaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique dans une population non clinique de Québécois francophones ». *Revue canadienne de santé publique*, Vol. 89 (3). p. 183-187.
- MILLES. M et HUBERMANN. A. ,2003, *Analyse des données qualitatives*, Paris, De Boeck Université.
- NICHOLSON, N. ,1977, « Absence behavior and attendance motivation: a conceptual synthesis » *Journal of Management Studies*, Vol. 14(3), p. 231-252.

- PEARCE, C.G. ET HERBIK P.A. ,2004, « Citizenship Behavior at the Team Level of Analysis : The Effects of Team Leadership, Team Commitment, Perçoive Team Support, and Team Size », *The Journal of Social Psychology*, Vol.144 (3), p. 293-310.
- POULAIN-REHM, T. 2012, les théories de la fidélisation, encyclopédie des ressources humaines, Edition Vuibert.
- RAINERI, N. ,2015, L'échange social dans les relations au travail : Trois études sur les comportements citoyens des employés, Thèse de doctorat en sciences de l'administration, Université Laval Québec-Canada.
- Robert, N. ,2007, « bien-être au travail : une approche centrée sur la cohérence des rôles », *INRS*, Département homme au travail, laboratoire gestion de la sécurité.
- ROMELAER, P. ,2005, Chapitre 4. L'entretien de recherche, *Management des ressources humaines. Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales*, sous la direction de Roussel.
- SELIGMAN, M. ET CSIKSZENTMIHALYI, M. ,2000, positive psychology : An introduction. *American Psychologist*, Vol. 55, p. 5-14.
- SOMER, M. J. ,2009, « The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal » *Journal of Vocational Behavior*; Vol.74, p.75–81.
- SOMERS, M.J., 1995, « organizational commitment, turnover and absenteeism: an examination of direct and interaction effects » *Journal Of Organizational Behavior*. Vol.16. pp.49-58.
- SONNENTAG S., BINNEWIES, C. et MOJZA, E.J. ,2010, « Staying Well and Engaged When Demands Are High: The Rôle of Psychological Detachment », *Journal of Applied Psychology*, Vol. 95 (5), p.965-976.

- THEVENET, M. ,2006, « les modes de gestion des ressources humaines ». Encyclopédie des ressources humaines, Vuibert.
- THEVENET, M., 1982, « Mais pourquoi donc analyser l'absentéisme ? » Revue Personnel, N° 246.
- THIETART, R.A. ,2003, méthodes de recherche en management, Paris, Editions Dunod.
- THOMAS, T.T., et GANSTER, D.C. ,1995, « Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective », Journal of Applied Psychology, Vol.80 (1), p. 6-15.
- UGOANI, J. N. N. ,2015, « Work-family role conflict and Absenteeism among the Dyad », Advances in Applied Psychology, Vol. 1, (2), 2015, p. 145-154.
- ZANARDELLI, M. ,2011, « l'absentéisme au travail : une approche théorique qui intègre la survenance de la maladie comme un choc exogène » CEPS, Working Paper No 2011-27.



Achévé d'imprimer  
sur les presses



Décembre 2022

ISBN : 2- 909426-59-9

EAN : 9782909426648

---

**REVUE INTERNATIONALE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE L'EDUCATION**

**SOUSSION D'ARTICLES : [info@ipnetp.ci](mailto:info@ipnetp.ci)**