

PROPENSION AU PRESENTEISME CHEZ LES SALARIES DES ENTREPRISES PRIVEES INDUSTRIELLES D'ABIDJAN SELON LE TYPE D'EMPLOI ET DE RELATION SUPERIEUR- SUBORDONNE

KOUASSI Kra Emmanuel

Psychologie du Travail et des Organisations

Département de Psychologie

U.F.R des Sciences Humaines et Sociales

Université FHB, Abidjan, Côte d'Ivoire

kkraemmanuel@yahoo.fr

RESUME

Cette étude examine l'influence du type d'emploi et du type de relation supérieur-subordonné sur la tendance à faire du présentéisme chez les salariés des entreprises privées industrielles d'Abidjan. Elle porte sur un échantillon de 420 individus sélectionnés selon la technique d'échantillonnage par quotas et repartis en quatre groupes expérimentaux. Ceux-ci sont équivalents selon, l'âge, la situation matrimoniale, le niveau d'études, l'ancienneté professionnelle, la catégorie socioprofessionnelle, la nature des horaires de travail, le montant du salaire et l'état de santé général des sujets. Les données recueillies à l'aide d'un questionnaire sont traitées au moyen de la technique statistique du Khi-carré.

Les résultats obtenus corroborent nos hypothèses de travail. D'une part, le comportement de présentéisme est fréquent chez les travailleurs ayant un emploi temporaire, tandis qu'il est occasionnel chez ceux qui ont un emploi permanent. D'autre part, la pratique du présentéisme est récurrente chez les salariés entretenant avec leur supérieur hiérarchique des relations strictement professionnelles, alors qu'elle est rare chez les salariés entretenant avec celui-ci des affinités.

Ces résultats confirment donc que le type d'emploi et la relation supérieur-subordonné influencent la propension au présentéisme chez les salariés des entreprises privées industrielles.

MOTS-CLÉS :

Présentéisme, type d'emploi, type de relation supérieur-subordonné.

ABSTRACT

This study examines the influence of the type of employment and the type of superior-subordinate relationship on the tendency to presenteeism among employees of private

industrial firms in Abidjan. It is based on observation by questionnaire on a sample of 420 individuals selected using the quota sampling technique and divided into four experimental groups. These are equivalent according to age, marital status, level of education, professional seniority, socio-professional category, nature of working hours, amount of salary and general state of health of the subjects. The data collected are processed using the Chi-square statistical technique.

The results obtained corroborate our working hypotheses. On the one hand, presenteeism behaviour is frequent among workers with temporary jobs, while it is occasional among those with permanent jobs. On the other hand, the practice of presenteeism is recurrent among employees who have a strictly professional relationship with their superior; whereas it is rare among employees who have affinities with their superior.

These results therefore confirm that the type of job and the superior-subordinate relationship influence the propensity to presenteeism among employees in private industrial firms.

KEY WORDS:

Presenteeism, job type, type of superior-subordinate relationship.

INTRODUCTION

Depuis plusieurs décennies, les entreprises développent diverses stratégies et engagent d'énormes moyens pour limiter l'absentéisme et valoriser la présence au travail. Des primes d'assiduité au travail sont octroyées, par exemple, aux travailleurs pour les inciter à être toujours présents à leur poste.

Pourtant, ce que les dirigeants d'entreprise semblent ignorer, c'est que la présence au travail n'est pas toujours garante de la performance. Certains travailleurs se rendent, en effet, au travail alors même qu'ils sont malades, ce qui limite naturellement leur capacité productive et par conséquent les rend moins performants. Ce comportement consistant à se rendre au travail malade est appelé « présentéisme ». Il constitue un phénomène organisationnel qui prend de plus en plus de l'ampleur à travers le monde.

A titre illustratif, aux Etats-Unis, une enquête conduite en 2004 par le centre d'études ComPsy, établit que 77 % de salariés américains ont fait du présentéisme au cours de l'année. De même, en Europe, la Cinquième Enquête sur les Conditions de Travail de 2010 a révélé que 57,3% des travailleurs font du présentéisme (Muckenhuber, Burkert, Dorner, Großschädl & Freidl, 2013). En outre, en Corée, en Asie, la Deuxième Enquête sur les Conditions de Travail indique que 19% des travailleurs coréens ont fait du présentéisme au cours de l'année 2010 (Jeon & al., 2014). En

Afrique, Allouche, Lghabi, Benali & El Kholti (2018), rapportent qu'au Maroc, la prévalence du présentéisme chez les professionnels de la santé est de 83%.

Or, d'après les travaux d'Aronsson & Gustafsson (2005), de Bergstrom & *al.* (2009) et de Johns (2010), la pratique du présentéisme prolonge la convalescence du salarié présentéiste, voire détériore davantage son état de santé déjà dégradé, ce qui pourrait conduire à son décès.

Par ailleurs, cette pratique engendre une baisse de la productivité (individuelle et organisationnelle) et, par conséquent, génère des coûts additionnels considérables pour l'entreprise. A titre d'étayement, en France, selon une étude conduite par le Cabinet Midori Consulting, en 2013, le présentéisme occasionne chaque année des pertes comprises entre 13,7 et 24,9 milliards d'euros pour les entreprises. Aux Etats-Unis, l'étude de Levin-Epstein (2005) établit que le coût du présentéisme pour les entreprises se situe entre 150 et 180 milliards de dollar chaque année. De tels coûts ne peuvent que mettre en difficulté les entreprises et les conduire à la faillite.

Les entreprises ivoiriennes ne semblent pas être épargnées par le phénomène du présentéisme. L'absence d'indicateurs statistiques sur ce comportement organisationnel en Côte d'Ivoire pourrait, donner l'impression qu'il s'agit d'une pratique rare ou inexistante dans les entreprises privées. Cependant, ce n'est qu'une impression trompeuse au regard du résultat des entretiens exploratoires que nous avons conduits à ce sujet. En effet, ayant suspecté la pratique du présentéisme chez les salariés des entreprises privées industrielles d'Abidjan, nous avons interrogé 45 salariés des 3 zones industrielles d'Abidjan dans le but d'évaluer leur tendance à aller au travail malade. A la question de savoir s'il leur arrive d'aller au travail lorsqu'ils sont malades, 73% (33 sujets sur 45) des enquêtés ont répondu par l'affirmative. Certes, ce petit échantillon de salariés n'est pas représentatif de l'ensemble des salariés des entreprises privées industrielles d'Abidjan. Néanmoins, le résultat obtenu montre que le présentéisme est, non seulement, présent dans cette population, mais aussi semble probablement répandu.

Face à l'ampleur du présentéisme et au regard de ses conséquences néfastes pour l'employé et l'entreprise, il y a lieu de s'interroger sur ses déterminants. Quels sont donc les facteurs généraux qui influencent la décision du salarié de se présenter au travail lorsqu'il est malade ? Et quels sont ceux qui déterminent cette pratique organisationnelle chez les travailleurs des entreprises privées industrielles d'Abidjan?

L'approche théorique du présentéisme de Markussen (2007) peut aider à répondre à la première interrogation. Celle-ci stipule que la décision du salarié malade de s'absenter ou de se rendre au travail résulte de l'arbitrage entre le risque pour son emploi s'il s'absente et le risque pour sa santé s'il se rend au travail. Par conséquent, si le travailleur perçoit que le risque pour sa santé s'il se rend au travail est supérieur au risque pour son emploi s'il s'absente, il choisira de rester à la maison pour se

soigner et se reposer. Par contre, s'il perçoit que le risque pour sa santé s'il se rend au travail est inférieur au risque pour son emploi s'il reste à la maison, il choisira alors de se rendre au travail malgré la maladie.

La question des déterminants du présentéisme a aussi été abordée par les travaux antérieurs dont les résultats peuvent assurément éclairer nos analyses. En effet, la littérature scientifique révèle que le présentéisme est influencé par deux grandes catégories de facteurs : les facteurs individuels, d'une part, et les facteurs organisationnels, d'autre part.

Les facteurs individuels concernent, entre autres, la catégorie socioprofessionnelle, les traits de personnalité et le leadership perçu du supérieur.

En effet, Hamon-Cholet & Lanfranchi (2016) observent qu'en France la tendance à faire du présentéisme est plus élevée chez les agents de maîtrise (43,1%) que chez les employés (41,6%), les ouvriers (40%) ou les cadres (39,7%). En outre, aux Etats-Unis Yang, Zhu & Xie (2016) établissent que certains traits de personnalité, notamment l'agréabilité, l'ouverture et la conscience réduisent la propension au présentéisme. De même, Vänni, Neupane & Nygård (2017) rapportent que la prévalence du présentéisme est significativement plus élevée chez les salariés Finlandais qui perçoivent le leadership de leur supérieur comme étant mauvais (7,6%) que chez ceux qui le perçoivent comme étant bon (5,7%).

Les facteurs organisationnels du présentéisme, quant à eux, concernent, en autres, les exigences professionnelles, le type d'emploi et le soutien du supérieur hiérarchique.

En effet, en Corée, Jeon & al. (2014) établissent que la pratique de présentéisme augmente avec les exigences professionnelles. Ces auteurs révèlent que la prévalence du présentéisme est de 27,4% chez les employés soumis à des exigences professionnelles élevées contre 16% chez leurs homologues pour qui les exigences professionnelles sont faibles. De même, Mekonnen, Tefera & Melsew (2018) observent que la prévalence du présentéisme est significativement plus élevée chez les travailleurs éthiopiens ayant un emploi temporaire (85,71%) que chez ceux qui ont un emploi permanent (76,26%). En outre, en Norvège, l'étude de Thun & Løvseth (2016) a mis en évidence que les salariés ont d'autant plus tendance à faire du présentéisme qu'ils bénéficient moins du soutien de leur supérieur hiérarchique.

L'éclairage apporté par l'approche théorique du présentéisme de Markussen (2007), l'examen des facteurs généraux du présentéisme et les résultats de l'entretien exploratoire que nous avons conduit auprès de certains travailleurs des entreprises industrielles d'Abidjan orientent nos réflexions vers deux facteurs explicatifs de ce comportement chez ces derniers. Il s'agit, précisément du type d'emploi et du type de relation supérieur-subordonné

L'intérêt porté au type d'emploi comme variable explicative vraisemblable de la

propension au présentéisme chez les travailleurs des entreprises privées industrielles d'Abidjan repose principalement sur le résultat d'un entretien exploratoire conduit auprès de ces derniers.

En effet, à la question de savoir les raisons pour lesquelles il leur arrive d'aller au travail lorsqu'ils sont malades, 86% soit 29 salariés sur les 34 salariés qui avaient préalablement indiqués se rendre au travail lorsqu'ils sont malades ont répondu : « Parce que j'ai peur de perdre mon travail ».

Cette crainte de perdre son travail peut être ressentie différemment par les travailleurs selon qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou sous contrat à durée indéterminée. Un travailleur sous contrat à durée déterminée qui s'absente fréquemment pourrait voir son contrat ne plus être renouvelé. Il perdrait, dans ce cas, son emploi et l'employeur n'aurait aucune indemnité à lui reverser. Par contre, pour le salarié sous contrat à durée indéterminée qui s'absente fréquemment, la rupture du contrat de travail par l'employeur obligerait ce dernier à lui reverser des indemnités qui pourraient s'avérer élevées si le travailleur concerné totalise de nombreuses années d'ancienneté. En somme, l'emploi sous contrat à durée indéterminée semble relativement plus sécurisé que celui sous contrat à durée déterminée. Il est donc fort probable que la peur de perdre son travail soit davantage ressentie par les travailleurs temporaires que par leurs homologues travailleurs permanents. Dès lors, on peut présumer que le type d'emploi du salarié pourrait influencer sa décision de se rendre ou pas au travail lorsqu'il est malade.

L'attention portée au type de relation supérieur-subordonné en tant que variable explicative plausible de l'inclination au présentéisme chez les travailleurs des entreprises privées industrielles d'Abidjan s'appuie également sur le résultat d'un entretien exploratoire conduit auprès de ces derniers.

En effet, à la question de savoir les motifs pour lesquels il leur arrive d'aller au travail malades, 91% soit 31 salariés sur les 34 qui avaient auparavant indiqué se rendre au travail lorsqu'ils sont malades ont répondu : « parce que je ne veux pas avoir de problèmes avec mon patron ».

Cette réponse des salariés enquêtés révèle qu'ils craignent d'être sanctionnés par leur supérieur hiérarchique, s'ils s'absentent. Elle paraît dissimuler des relations supérieur-subordonné rigides, tendues ou strictement professionnelles. Cette réponse semble, par ailleurs, révéler que certains supérieurs sont peu sympathiques et amicaux envers ceux qui sont sous leur responsabilité. Cette réponse semble en outre, dévoiler des relations professionnelles dépourvues d'affinité ou d'assistance. Les supérieurs ne partageraient certainement pas le vécu affectif des situations professionnelles et personnelles que rencontrent leurs collaborateurs. Ainsi, tout semble indiquer que le type de relation existant entre le supérieur et son subordonné pourrait conditionner la propension de ce dernier au présentéisme.

A la lumière de l'approche théorique du présentéisme de Markussen (2007), au regard des résultats des travaux antérieurs et de l'entretien exploratoire que nous avons conduit auprès de certains travailleurs des entreprises industrielles d'Abidjan, nous émettons les hypothèses de travail suivantes :

Hypothèse 1 : La pratique du présentéisme est plus fréquente chez les salariés ayant un emploi temporaire que chez leurs homologues ayant un emploi permanent.

Hypothèse 2 : La pratique du présentéisme est récurrente chez les salariés qui entretiennent avec leur supérieur hiérarchique des relations strictement professionnelles, alors qu'elle est occasionnelle chez les salariés qui développent avec ce dernier des relations professionnelles doublées d'affinité.

La mise à l'épreuve des hypothèses ci-dessus énoncées nécessite l'élaboration d'une démarche méthodologique appropriée qu'il convient de présenter.

1. METHODOLOGIE

La démarche méthodologique dont procède cette étude consiste à décrire les variables de l'étude, construire l'échantillon d'étude et présenter le matériel utilisé pour la collecte des données.

1.1. DESCRIPTION DES VARIABLES

Les hypothèses de travail émises précédemment mettent en jeu deux types de variables. Il s'agit, d'une part, de deux variables indépendantes, notamment le type d'emploi et le type de relation supérieur-subordonné et, d'autre part, d'une variable dépendante, le présentéisme.

1.1.1. Variables indépendantes

Les deux variables indépendantes de cette étude sont le type d'emploi et le type de relation supérieur-subordonné.

Le type d'emploi renvoie à la nature passagère ou continue de l'activité qui lie l'employeur et l'employé et pour lequel un contrat de travail est signé. Celle-ci peut être temporaire ou permanente. Dans le premier cas, elle donne lieu à signature d'un contrat à durée déterminée. Dans le second cas, elle se traduit par un contrat à durée indéterminée.

Le type de relation supérieur-subordonné traduit la nature affective ou non de la relation qui existe entre le supérieur hiérarchique direct et son subordonné. Cette relation peut être strictement professionnelle ou professionnelle doublée d'affinité. Dans le premier cas, les rapports entre le supérieur hiérarchique et son subordonné se limitent seulement au cadre légal qui régit les relations de travail. Dans le second cas,

le supérieur hiérarchique et son subordonné entretiennent, en plus de leurs relations professionnelles, des relations amicales et fraternelles.

1.1.2. Variable dépendante

Le présentéisme est la variable dépendante de cette étude. Il décrit la propension du salarié à se rendre au travail lorsqu'il est malade. Il s'agit d'une variable qualitative présentant deux modalités :

- le présentéisme fréquent ;
- le présentéisme occasionnel.

On parle de « présentéisme fréquent » lorsque le travailleur a souvent ou toujours tendance à se rendre au travail lorsqu'il est malade. En revanche, on parle de « présentéisme occasionnel » lorsque le travailleur a tendance à ne jamais se rendre au travail ou à s'y rendre rarement lorsqu'il est malade.

1.2. ECHANTILLONNAGE

La population d'étude est constituée de l'ensemble des salariés des entreprises privées industrielles d'Abidjan. Il s'agit de 108.602 salariés qui se répartissent selon la branche d'activité, la zone d'activité et le genre comme le présente le tableau ci-dessous.

Tableau I : Répartition des travailleurs des entreprises privées industrielles d'Abidjan selon la branche d'activité, le genre et la zone d'activité (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, 2018).

		Effectif	Pourcentage (%)	Total
Genre	Homme	95.418	87,86	108.602
	Femme	13.184	12,14	
Branche d'activité	Industries manufacturières	12.247	86,89	108.602
	Agro industries	12.247	11,27	
	Industries extractives	1.987	1,82	
Zone d'activité	Yopougon	49.262	45,36	108.602
	Vridi	34.553	31,81	
	Koumassi	24.787	22,82	

Ce tableau fait ressortir trois variables par rapport auxquelles sont répartis les travailleurs des entreprises privées industrielles d'Abidjan, notamment le genre, la branche d'activité et la zone d'activité. Il s'agit de variables ayant une incidence

sur le présentisme. Elles nous serviront de variables de contrôle pour l'application de l'échantillonnage par quota qui permet d'obtenir un échantillon relativement représentatif de sa population. Cette technique consistera pour nous, à reproduire dans l'échantillon, les proportions par sexe, branche et zone d'activité, telles qu'observées dans la population d'étude.

La détermination de la taille minimale de l'échantillon d'étude est faite selon la formule de Bernoulli avec une marge d'erreur de 5%, un taux de confiance de 1,96 et pour une population cible estimée à 108.602 salariés.

$$n = [t^2 \times N] / [t^2 + (2e)^2 \times (N-1)]$$

n = taille minimale de l'échantillon à interroger

N = taille de la population étudiée (ici estimée à 108.602 selon la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, 2018)

t = taux de confiance (1,96 pour un seuil de probabilité de 5%)

e = marge d'erreur soit 5 %.

$$n = [1,96^2 \times 108.602] / [1,962 + (2 \times 0,05)^2 \times (108.602-1)]$$

n = 384,16 soit 385 sujets

Le résultat obtenu par l'application de formule de Bernoulli indique que notre échantillon d'étude doit être composé d'au moins 385 travailleurs pour être représentatif de la population étudiée.

Dans la pratique, nous avons administré 550 questionnaires. 17 questionnaires ont été mal renseignés et ont dû être éliminés. De même, nous avons retiré 113 questionnaires des 533 exploitables afin de reproduire dans notre échantillon les proportions de la population étudiée selon les quotas de nos variables de contrôle (sexe, zone d'activité et branche d'activité).

En définitif, l'échantillon obtenu est constitué de 420 sujets dont les caractéristiques sont consignées dans le tableau ci-dessous.

Tableau II : Caractéristiques de l'échantillon

			Effectif	Pourcentage
VARIABLES DE CONTROLE	ZONE	Yopougon	190	45,36%
		Vridi	134	31,81%
		Koumassi	96	22,82%
	D'ACTIVITE	Entreprises manufacturières	364	86,89%
		Entreprises agro industrielles	48	11,27%
		Entreprises extractives	8	1,82%
	BRANCHE D'ACTIVITE	Homme	370	87,86%
		Femme	50	12,14%
SEXE				

AUTRES VARIABLES PARASITES	AGE	18-28 ans	41	9,76%
		29-39 ans	156	37,14%
		40-50 ans	119	28,33%
		51-59 ans	104	24,76%
	STATUT MATRIMONIAL	Célibataire	248	59,04%
		Fiancé(e)	45	10,71%
		Concubin(e)	73	17,38%
		Marié(e)	54	12,85%
	NIVEAU D'ETUDES	1er cycle secondaire (de la 6 ^{ème} à la 3 ^{ème})	68	16,19%
		2ème cycle secondaire (de la 2 ^{nde} à la T ^{le})	249	59,28%
		1er cycle universitaire (bac +1, 2 ou 3)	80	19,04%
		2ème cycle universitaire (bac +4 ou 5)	23	5,47%
	ANCIENNETE PROFESSIONNELLE	0-5 ans	219	52,14%
		6-11 ans	148	35,24%
		12-17 ans	25	5,95%
		18-23 ans	16	3,81%
		24-29 ans	12	2,86%
	CSP	Ouvrier	120	28,57%
		Employé	227	54,04%
		Agent de maîtrise	73	17,38%
	NATURE DES HORAIRES TRAVAIL	Fixes (ils ne changent pas)	215	51,19%
		Variables (ils changent)	205	48,81%
	MONTANT DU SALAIRE	Moins de 60.000 f CFA	102	24,28%
		61.000 -100.000 F CFA	84	20,00%
		101.000 - 140.000 F CFA	73	17,38%
		141.000 - 180.000 F CFA	47	11,19%
		181.000 -220.000 F CFA	82	19,52%
		plus de 220.000 FCFA	32	7,62%
ETAT GENERAL DE SANTE	Mauvaise	16	3,81%	
	Plus ou moins bonne	313	74,52%	
	Bonne	91	21,66%	
MALADIE CHRONIQUE	Absence	326	77,61%	
	Présence	94	22,38%	

En résumé, retenons que l'échantillon d'étude est constitué de 420 sujets. Chaque groupe expérimental est composé de 210 sujets sous contrat à durée indéterminée et 210 sujets sous contrat à durée déterminée, 210 salariés qui entretiennent avec leur

supérieur hiérarchique des relations strictement professionnelles et 210 travailleurs qui développent avec ce dernier des relations professionnelles doublées d'affinité. Chaque groupe expérimental est également composé de 87,86% (185 sujets) d'hommes et 12,14% (25 sujets) de femmes. 45,36% (95 sujets) d'entre eux sont issus de la zone industrielle de Yopougon, 31,81% (67 sujets) de celle de Vridi et 22,83% (48 sujets) de la zone industrielle de Koumassi. Un groupe expérimental est enfin constitué de 182 sujets (86,89%) exerçant leur activité dans les entreprises manufacturières, 24 sujets (11,27%) dans des entreprises agro industrielles et 4 sujets (1,84%) dans des entreprises extractives (exploitation minière).

Le reste des caractéristiques de l'échantillon est consigné dans le tableau ci-dessus.

1.3. MATÉRIEL

La technique de recueil des données pour cette étude est le questionnaire. Cet instrument est structuré en 4 parties qui renvoient aux trois variables mesurées, complétées d'une rubrique consacrée à la mesure des variables parasites.

La première rubrique est réalisée à partir des variables parasites systématiques. Il s'agit de facteurs de santé, sociodémographiques ou socioprofessionnelles qui, d'après les résultats des travaux antérieurs, influencent la pratique du présentisme, mais dont nous ne voulons pas ici en étudier les effets. Ces variables sont l'état de santé général du salarié (Hirsch, Lechmann & Schnabel, 2015), la présence chez lui ou non de maladie chronique (Jeon & al., 2014), son sexe (Jung, Lee & Lee (2018)). Il s'agit aussi de son âge (Jeon & al. (2014), son statut matrimonial (Chang & al., 2015), son niveau d'études (Miraglia & Johns, 2016), son ancienneté et sa catégorie professionnelle (Mekonnen, Tefera & Melsew, 2018). Il s'agit également de ses horaires de travail (Janssens, Braeckman, De Clercq, De Bacquer & Clays, 2016) et son niveau de salaire (Aguillera, 2015).

La deuxième rubrique abrite le questionnaire du type d'emploi. Il permet de recueillir des informations sur le caractère temporaire ou permanent du contrat de travail qui lie le travailleur à son employeur.

Les deux dernières rubriques de notre instrument sont des échelles dédiées respectivement à l'évaluation du type de relation supérieur-subordonné et du présentisme.

La première est une échelle qualitative constituée de 15 items. Elle présente une cohérence interne satisfaisante comme l'indique l'indice de Kuder Richardson tendant vers 1 ($KR-20 = 0,863$) avec une part d'inertie totale ajustée de 86,08%. La seconde est également une échelle qualitative unidimensionnelle constituée de 12 items. Elle présente une cohérence interne satisfaisante comme l'indique l'indice de Kuder Richardson tendant vers 1 ($KR-20 = 0,851$) avec une part de variance totale

expliquée ou taux d'inertie ajustée de 73,17%.

La passation du questionnaire s'est déroulée dans les trois zones industrielles d'Abidjan, dans différents lieux de rencontre des salariés situés à proximité de leur lieu de travail, notamment les restaurants, maquis, kiosques et à différents moments de la journée (entre 7h et 8h, 12h30 et 13h30, et à la descente à 16h30) sur une période de deux mois (mars-avril 2019). Un exemplaire du questionnaire est remis à chaque enquêté qui le remplit sur place et nous le remet. Les données collectées révèlent des enseignements qu'il convient de dégager.

2. ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Le test statistique du Khi carré est appliqué aux données collectées pour comparer les fréquences de présentéisme observées dans les différents groupes expérimentaux afin d'établir l'influence probable de chacune des variables indépendantes (le type d'emploi et le type de relation supérieur-subordonné) sur le phénomène étudié (le présentéisme). Celui-ci permet d'obtenir deux résultats sur le présentéisme avec, d'une part, le type d'emploi et d'autre part, le type de relation supérieur-subordonné.

2.1. LE PRÉSENTÉISME SELON LE TYPE D'EMPLOI

Dans le tableau ci-dessous, sont consignées les données auxquelles est appliqué le test du Khi carré permettant d'éprouver l'effet du type d'emploi sur le comportement de présentéisme.

Tableau III : Fréquence de présentéisme chez les salariés des entreprises industrielles privées d'Abidjan selon leur type d'emploi.

		PRESENTEISME		
		Occasionnel	Fréquent	Total
TYPE D'EMPLOI	Emploi permanent	109	101	210
	Emploi temporaire	22	188	210
	Total	131	289	420

L'application de la technique statistique du Khi-carré (X²) aux données de ce tableau aboutit à une valeur de 83,97 significatif au seuil de probabilité .01. Les fréquences de sujets diffèrent donc significativement entre elles.

L'analyse détaillée du tableau enseigne que 89,52% des travailleurs ayant un emploi temporaire (soit 188 salariés sur 210) manifestent un présentéisme fréquent contre 10,48% (soit 22 travailleurs sur 210) de ceux-ci qui adoptent occasionnellement ce

comportement.

Cette propension au présentéisme baisse chez les travailleurs ayant un emploi permanent. Ici, 51,42% des salariés (soit 108 employés sur les 210) font de façon occasionnelle du présentéisme alors que 48,57% de ceux-ci (soit 102 sujets sur 210) adoptent fréquemment ce comportement.

Ce résultat confirme notre hypothèse opérationnelle n°1, d'après laquelle la pratique du présentéisme est plus fréquente chez les salariés ayant un emploi temporaire que chez leurs homologues ayant un emploi permanent

Normalement, un employé malade ne se rendra pas au travail et restera à la maison pour se reposer et se soigner. Dès lors, on peut bien se demander en quoi le type d'emploi pourrait-il conduire les salariés à se rendre au travail, pour certains de façon fréquente, pour d'autres de façon occasionnelle.

Ce résultat se comprend si l'on se réfère à l'approche théorique du présentéisme de Markussen (2007) qui stipule que la décision du salarié malade de s'absenter ou de se rendre au travail résulte de l'arbitrage entre le risque pour son emploi s'il s'absente et le risque pour sa santé s'il se rend au travail.

La situation d'emploi d'un travailleur en contrat à durée déterminée est précaire. Il est engagé pour une période bien déterminée et même si son souhait est de voir son contrat, être renouvelé, ce salarié n'en a aucune garantie. Une présence régulière au travail de ce dernier et un fort engagement de sa part à l'égard de son entreprise pourrait donner l'image d'un salarié exemplaire et favoriser, à terme, le renouvellement de son contrat. En revanche, des absences répétées de sa part pourraient donner l'image d'un collaborateur paresseux et démotivé ce qui pourrait alors sceller d'avance le non renouvellement de son contrat.

Il en résulte que, lorsqu'il est malade, le salarié en contrat à durée déterminée conclurait que le risque pour son emploi, s'il reste à la maison, soit supérieur au risque pour sa santé, s'il se rend au travail surtout qu'il s'agit d'une pathologie relativement invalidante. C'est ce qui expliquerait que les salariés en contrat à durée déterminée pratiquent fréquemment le présentéisme.

La situation d'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée semble plus stable. Ils ne craignent pas, par exemple, de voir leur activité au sein de l'organisation se terminer puisque leur contrat est à durée indéterminée. Si pour ces derniers, une assiduité au travail pourrait favoriser, dans une certaine mesure, leur ascension professionnelle, s'absenter suite à un problème de santé relativement incapacitante, ne constituerait pas un risque majeur pour leur emploi. Dans ce contexte, on comprend que, pour les salariés en contrat à durée indéterminée, le risque pour leur emploi s'ils restent à la maison soit perçu comme inférieur au risque pour leur santé, s'ils se rendent au travail malade. C'est ce qui expliquerait que ceux-ci soient moins enclins

à pratiquer le présentéisme.

2.2. LE PRÉSENTÉISME SELON LE TYPE DE RELATION SUPÉRIEUR-SUBORDONNÉ

L'examen de l'influence que du type de relation supérieur-subordonné est susceptible d'exercer sur la pratique du présentéisme conduit à l'établissement du tableau suivant :

Tableau IV : Fréquence de présentéisme chez les salariés des entreprises industrielles privées d'Abidjan selon le type de relation qu'ils entretiennent avec leur supérieur

		PRESENTEISME		Total
		Occasionnel	Fréquent	
RELATION SUPERIEUR- SUBORDONNE	Professionnelle doublée d'affinité	116	94	210
	Strictement professionnelle	15	195	210
Total		131	289	420

A ce tableau est appliqué le test statistique du Khi-carré. Celui-ci révèle une valeur de 113,17 significatif au seuil de probabilité .01. C'est le signe de l'existence d'une différence significative entre les salariés faisant régulièrement du présentéisme et ceux qui le pratiquent occasionnellement.

L'examen minutieux de ces données renseigne sur le sens de cette relation. Sur 210 salariés entretenant des relations de travail strictement professionnelles avec leur supérieur hiérarchique, 195 sujets, (soit 92,86%), pratiquent fréquemment le présentéisme contre seulement 15 d'entre eux (soit 7,14% de ces 210 salariés) qui adoptent occasionnellement ce comportement.

Cette tendance au présentéisme s'inverse chez les travailleurs entretenant des relations professionnelles doublées d'affinités avec leur supérieur hiérarchique. En effet, 55,24% de ces travailleurs (soit 116 sujets sur les 210) pratiquent, ici, de façon occasionnelle le présentéisme, contre 44,76% de ceux-ci (soit 94 sujets sur 210) qui pratiquent fréquemment le présentéisme.

Ce résultat corrobore notre deuxième hypothèse opérationnelle selon laquelle la pratique du présentéisme est récurrente chez les salariés qui entretiennent avec leur supérieur hiérarchique des relations strictement professionnelles, alors qu'elle est occasionnel chez les salariés qui développent avec ce dernier des relations professionnelles doublées d'affinité.

L'effet différencié du type de relation supérieur-subordonné sur la propension au présentéisme chez les salariés des entreprises industrielles d'Abidjan peut s'expliquer par l'approche théorique du présentéisme de Markussen (2007). En effet, celle-ci stipule que la décision d'un salarié malade, de se rendre au travail tient au fait qu'il considère que le risque pour son emploi, s'il reste à la maison, est supérieur au risque pour sa santé, s'il se rend au travail malade.

Lorsque les travailleurs entretiennent des relations strictement professionnelles avec leur supérieur hiérarchique, il se crée, entre eux, une distance psychologique et leurs rapports sont généralement marqués de susceptibilités. Les employés consentent à fournir tous les efforts nécessaires pour éviter d'éventuelles fautes ou erreurs dans l'exercice de leur travail par crainte d'être sanctionnés par leur supérieur qu'ils perçoivent justement comme sévère dans l'application des règles et surtout des sanctions.

De ce fait, les employés conscients, par exemple, que dans leur entreprise, la moindre absence pour maladie apparemment bénigne ou non incapacitante est passible de sanction pouvant aller jusqu'au licenciement (*cf.* Convention Collective Interprofessionnelle, article 22), feront tout leur possible pour être toujours présents au travail, notamment s'ils sont malades mais peuvent encore en fournissant quelques efforts supplémentaires parvenir à accomplir leurs tâches professionnelles. Dès lors, on peut comprendre que face à un problème de santé relativement incapacitant, ces salariés puissent juger que le risque pour leur santé, s'ils se rendent au travail malade, soit inférieur au risque pour leur emploi, s'ils restent à la maison pour se soigner ou se reposer. C'est ce qui expliquerait leur pratique fréquente du présentéisme.

Par contre, lorsque les travailleurs entretiennent des relations professionnelles doublées d'affinité avec leur chef direct, la distance psychologique est supprimée ou, à tout au moins, réduite en raison de l'amitié et la confiance réciproque existant entre eux. L'employé se confie à son chef direct et celui-ci le soutient lorsqu'il traverse des moments difficiles. Il en résulte que, suite à un problème de santé, ces travailleurs pourraient aisément partager leur souci avec leur chef et ce dernier pourrait alors leur accorder un temps de repos. Ils pourraient même, dans certains cas, rester à la maison sans craindre d'être sanctionnés étant donné les relations affectueuses particulières qu'ils entretiennent avec leur chef direct.

Dans ce contexte où les salariés ont les faveurs et l'amitié de leur supérieur hiérarchique, on peut comprendre que ceux-ci puissent clairement percevoir que le risque pour leur emploi, s'ils restent à la maison, soit inférieur au risque pour leur santé, s'ils se rendent au travail malade. C'est ce qui expliquerait que ces derniers pratiquent de façon occasionnelle le présentéisme.

En somme, nous venons de montrer comment le type d'emploi et le type de relation supérieur-subordonné peuvent favoriser la pratique du présentéisme. Toutefois ces

résultats sont-ils confortés par les résultats de travaux existants ?

3. DISCUSSION DES RESULTATS

Notre objectif, en entreprenant cette étude, était d'expliquer la propension au présentéisme chez les salariés des entreprises privées industrielles d'Abidjan à partir du type d'emploi et du type de relation supérieur hiérarchique-subordonné.

Les résultats obtenus à partir des investigations sur le terrain et du traitement statistique des données recueillies nous permettent d'atteindre cet objectif et confirment nos hypothèses de départ.

D'une part, le comportement de présentéisme est fréquent chez les travailleurs ayant un emploi temporaire tandis qu'il est occasionnel chez ceux qui ont un emploi permanent. D'autre part, les travailleurs entretenant avec leur supérieur hiérarchique des relations strictement professionnelles pratiquent fréquemment le présentéisme, tandis que leurs collègues ayant avec celui-ci des relations professionnelles doublées d'affinité adoptent occasionnellement ce comportement.

Le premier résultat rapporté dans la présente étude est conforté par les travaux d'Agudelo-Suarez & *al.* (2010) et de Reuter & *al.* (2019). L'étude d'Agudelo-Suarez & *al.* (2010) montre que parmi les salariés immigrés en Espagne depuis moins de deux ans, ceux ayant un contrat de travail temporaire développent une propension au présentéisme significativement plus élevée (48,4%) que ceux qui ont un contrat permanent (46,6%). Pour ces auteurs, la difficulté à avoir un emploi, le manque de connaissances de la protection sociale et la difficulté à revendiquer leur droit expliqueraient ce taux plus élevé de présentéisme chez les immigrants ayant un contrat de travail temporaire.

De même, Reuter & *al.* (2019) établissent que la propension au présentéisme est plus prononcée chez les travailleurs européens ayant un emploi temporaire que chez ceux qui ont un emploi permanent, en particulier lorsque le contrat de travail est limité à moins d'un an. Ce résultat s'explique, selon ces auteurs, d'une part, par le fait que les travailleurs temporaires ont moins de chances d'avoir accès à la protection sociale en cas de maladie ; d'autre part, par le fait que les employés sous contrat temporaire ressentent une pression accrue ou ressentent l'obligation de se rendre au travail en cas de maladie afin de conserver leur emploi ou d'accroître leurs chances d'obtenir un emploi permanent à l'avenir.

Contrairement aux travaux d'Agudelo-Suarez & *al.* (2010) et Reuter & *al.* (2019) qui soutiennent le premier résultat restitué dans cette étude, les travaux de Böckerman & Laukkanen (2009a) et Böckerman & Laukkanen (2009b) semblent établir l'effet inverse.

En effet, en étudiant la prévalence du présentéisme chez les salariés finlandais de tous les secteurs économiques, Böckerman & Laukkanen (2009a) établissent que le taux de présentéisme est plus élevé chez celles ayant un contrat à durée indéterminée (19% de plus) que chez leurs collègues en contrat à durée déterminée, notamment chez les femmes.

Selon ces auteurs, les salariés en emploi permanent sont contraints à être régulièrement au travail à cause de leur responsabilité plus élevée d'assurer la supervision ou le contrôle du travail effectué par d'autres travailleurs sous leur autorité, ce qui expliquerait leur pratique plus fréquente du présentéisme. Cette conclusion rejoint sensiblement celle rapportée par Böckerman & Laukkanen (2009b) montrant que la prévalence du présentéisme chez les salariés affiliés à la Confédération de Travailleurs de Finlande ayant un emploi permanent à temps plein est de 11% supérieure à celle des travailleurs en emploi temporaire, saisonnier ou à temps partiel. Les salariés ayant un emploi permanent ont en général, selon ces auteurs, un niveau de responsabilité plus élevé par rapport aux travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée. De ce fait, ceux-là sont moins remplaçables, ce qui explique leur pratique plus fréquente du présentéisme.

Le deuxième résultat rapporté dans cette étude est corroboré par les travaux de Thun & Løvseth (2016) et Mahfuz & al. (2017). En effet, Thun & Løvseth (2016) observent que les médecins d'hôpitaux universitaires en suède qui reçoivent un faible soutien social de la part de leur supérieur sont plus susceptibles de faire du présentéisme que ceux d'entre eux qui bénéficient d'un fort soutien de la part de celui-ci. Mahfuz & al. (2017) observent le même phénomène chez les enseignants de différentes écoles de Rhénanie-Palatinat en Allemagne. Ils notent que la propension à faire du présentéisme est d'autant plus élevée chez les enseignants que ceux-ci reçoivent peu de soutien de la part de leur superviseur.

Cependant, l'incidence du type de relation supérieur-subordonné sur la propension au présentéisme établie dans cette étude semble être contestée par les travaux de Yasir (2017). L'étude de Yasir (2017) montre, en effet, que la pratique du présentéisme est d'autant plus récurrente chez les employés des grandes banques au Pakistan que ceux-ci bénéficient d'un fort soutien de la part de leurs supérieurs. Ce résultat s'explique, selon cet auteur, par le fait que, lorsque les employés qui ont des relations d'affinité avec leur supérieur sont malades et qu'ils se présentent au travail, leur superviseur compatit à leur souffrance, les encourage, leur apporte son soutien, et les soulage en réduisant leur charge de travail.

CONCLUSION

En définitif, le type d'emploi et le type de relation supérieur-subordonné influencent

la tendance à pratiquer le présentéisme chez les travailleurs des entreprises privées industrielles d'Abidjan.

Ces résultats de notre étude suggèrent quelques propositions en vue de réduire ce comportement organisationnel qui constitue un danger à la fois pour le travailleur lui-même, mais aussi pour l'entreprise dans laquelle il exerce.

Pour ce qui est du type d'emploi, les dirigeants des entreprises gagneraient à proposer des emplois permanents afin d'éviter que les travailleurs en emploi temporaire cherchant à pérenniser leur emploi, n'adoptent de tels comportements qui mettent à mal l'entreprise, par la fuite de productivité. Pour les cas particuliers nécessitant un temps d'observation, les employeurs pourraient simplement recourir à une période d'essai.

D'un autre côté, les supérieurs hiérarchiques pourraient développer, avec leurs subordonnés, des relations dépassant le cadre formel du travail, c'est-à-dire des relations fraternelles ou amicales. Cela pourrait faciliter les échanges entre eux et inciter les travailleurs qui vivent de problèmes de santé, d'en parler sans crainte avec leurs supérieurs afin de pouvoir bénéficier de permission d'absence pour se soigner et/ou se reposer.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Andrés Agudelo-Suárez, Fernando Benavides, Emily Felt, Elena Ronda-Pérez, Carmen Vives-Cases, Ana M García (2010). Sickness presenteeism in Spanish-born and immigrant workers in Spain. *BMC Public Health*, 10, 1-7.

Gary Johns (2010). Presenteeism in the workplace : areview and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.

Gunnar Aronsson, Klas Gustafsson (2005). Sickness presenteeism : prevalence, attendance pressurefactors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958-966.

Gunnar Bergström, Lennart Bodin, Jan Hagberg, Tomas Lindh, Gunnar Aronsson & Malin Josephson (2009). Does sickness presenteeism have an impact on future general health? *International Archives Environmental Health*, 82, 1179-1190.

Haadiah Yasir (2017). Antecedents and consequences of presenteeism: a study on banking sector of pakistan. Thesis submitted to the Lahore School of Economics in partial fulfillment of the requirements for the degree of Masters in Philosophy in Business Administration, 138 p.

Heidi Janssens, Lutgart Braeckman, Bart De Clercq, Dirk De Bacquer & Els Clays (2016). The relation between indicators of low employment quality and attendance

- behavior in countries of the European Union. *Journal of Public Health*, 39 (4), 127-133.
- Hirsch Boris, Lechmann Daniel S. J. & Schnabel, Claus (2015). Coming to work while sick: An economic theory of presenteeism with an application to German data. *Oxford Economic Papers*, 69 (4), 1010-1031.
- Jodie Levin-Epstein (2005). Presenteeism and Paid Sick Days. *Internal document*, Centre for Law and Social Policy (CLASP).
- Johanna Muckenhuber, Nathalie Burkert, Thomas Dorner, Franziska Großschâdl, Wolfgang Freidl (2013). The impact of the HDI on the association of psychosocial work demands with sickness absence and presenteeism. *European Journal of Public Health*, 24(5), 856–861.
- Jovanna Aguillera (2015). A secondary data analysis on reported worker income And sick presenteeism behavior. Thesis of Master of Social Work, California State University, Stanislaus, 69 pages.
- Kimmo Vänni, Subas Neupane & Clas-Håkan Nygård (2017). Associations between perceived leadership and presenteeism in an industrial population. *Occupational Medicine*, 67(9), 672-677.
- Yang, Zhu & Xie (2016)
- Mariella Miraglia & Gary Johns (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261-283.
- Markussen, S. (2007). Trade-offs between health and absenteeism in welfare states: Striking the balance. Working Paper, Memorandum 19, University of Oslo, 30 p.
- Marvin Reuter, Morten Wahrendorf, Cristina Di Tecco, Tahira Probst, Sascha Ruhle, Valerio Ghezzi, Claudio Barbaranelli, Sergio Iavicoli & Nico Dragano (2019). Do Temporary Workers More Often Decide to Work While Sick ? Evidence for the Link between Employment Contract and Presenteeism in Europe. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (1868), 1-17.
- Petri Böckerman & Erkki Laukkanen (2009a). Presenteeism in finland : determinants by gender and the sector of economy. *Ege Academic Review*, 9(3), 1007-1016.
- Petri Böckerman & Erkki Laukkanen. (2009b). What makes you work while you are sick? Evidence from a survey of workers. *European Journal of Public Health*, 20 (1), 43-46.
- Sarah Mahfuz, Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Fatimah Omar & Zainah Ahmad Zamani (2017). The influence of job factors towards presenteeism and job satisfaction. *Journal of Social sciences and Humanities*, 3, 1-14.
- Sung-Hwan Jeon, Jong-Han Leem, Shin-Goo Park, Yong-Seok Heo, Bum-Joon Lee,

So-Hyun Moon, Dal-Young Jung & Hwan-Cheol Kim (2014). Association among working hours, occupational stress, and presenteeism among wage workers: results from the second Korean working conditions survey. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 26(6), 1-8.

SungWon Jung, June-Hee Lee & Kyung-Jae Lee (2018). Association between activities outside work and presenteeism among Korean wage workers : using nationwide survey. Department of Occupational & Environmental Medicine, Soonchunhyang University Hospital, Seoul, koreabiiorxiv preprint, 1-16.

Sylvi Thun & Lise Løvseth (2016). A Health Impairment Process of Sickness Presenteeism in Norwegian Physicians: The Mediating Role of Exhaustion. *Health*, 8(9), 846-856.

Sylvie Hamon-Cholet & Joseph Lanfranchi (2016). Présentéisme au travail : Mesures et déterminants. Présentation de recherche issues de l'enquête condition de travail 2013. Paris le 22 novembre 2016.

Tesfaye Hambisa Mekonnen, Mekuriaw Alemayewu Tefera & Yayehirad Alemu Melsew (2018). Sick at work: prevalence and determinants among health care workers, western Ethiopia: an institution based cross sectional study. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 30(2), 1-10.

Wahiba Allouche, Majida Lghabi, Bennaceu Benali & Abdeljalil El Kholti (2018). L'évaluation du présentéisme en milieux de soins. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 79(3), 467-468.

Yao-Tsung Chang, Chien-Tien Su, Ruey-yu Chen, Ching-Ying Yeh, Pai-Tsang Huang, Chiou-Jong Chen & Ming Chu (2015). Association Between Organization Culture, Health Status, and Presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(7), 765-771.