

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

ECOLE SUPERIEUR DE COMMERCE –Kolea-

**Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de master en Sciences de
gestion**

Spécialité : ORGANISATION ET MANAGEMENT DES ENTREPRISES

Thème :

L'impact du climat organisationnel sur l'absentéisme au travail

Dans l'entreprise publique Algérienne.

Cas de : TONIC INDUSTRIE

Elaboré par :

Bouderbala Nour El-Houda Hayet

Encadreur :

Dr. KECHAD RABAH

Année universitaire

2017/2018

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

ECOLE SUPERIEUR DE COMMERCE –Kolea-

**Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de master en Sciences de
gestion**

Spécialité : ORGANISATION ET MANAGEMENT DES ENTREPRISES

Thème :

L'impact du climat organisationnel sur l'absentéisme au travail

Dans l'entreprise publique Algérienne.

Cas de : TONIC INDUSTRIE

Elaboré par :

Bouderbala Nour El-Houda Hayet

Encadreur :

Dr. KECHAD RABAH

Année universitaire

2017/2018

Résumé

Le sujet de l'absentéisme trouve son intérêt principal dans les impacts qu'il génère aussi bien sur l'organisation, sur les salariés que sur la société toute entière.

L'absentéisme est un problème persistant pour les entreprises. Il est le révélateur de dysfonctionnements divers (climat de travail malsain) affectant la capacité des salariés d'être présent au travail alors même que cette présence est requise.

Nous proposons dans cette communication de traiter de la relation et/ou l'impact du climat organisationnel de l'entreprise (via différents déterminants) sur l'absentéisme au travail.

Pour ce faire, une enquête a été menée au sein de Tonic Industrie afin de vérifier et valider quelques éléments de réponse cités et démontrés dans la littérature scientifique dédiée à ce sujet.

A partir de l'analyse quantitative nous montrons que certains déterminants du climat organisationnel ont un effet marqué sur l'absentéisme au travail.

Les résultats des analyses quantitative nous ont permis d'expliquer l'absentéisme au sein de Tonic Industrie et suggérer des mesures préventives et réactives à l'attention des DRH.

Mots clés :

L'absentéisme au travail, climat organisationnel, Tonic industrie, les déterminants de CO.

ملخص

يجد موضوع التغيب اهتمامه الرئيسي بالتأثيرات التي يولدها على المنظمة وعلى الموظفين وعلى المجتمع ككل. التغيب عن العمل مشكلة مستمرة للشركات. وهو مؤشر على اختلال وظيفي مختلف (مناخ عمل غير صحي) يؤثر على قدرة الموظفين على الحضور في العمل حتى وإن كان هذا الوجود مطلوبًا. نقترح في هذه الورقة التعامل مع العلاقة و / أو تأثير المناخ التنظيمي للشركة (عبر محددات مختلفة) على التغيب عن العمل. للقيام بذلك، أجريت دراسة استقصائية داخل مؤسسة تونيك للتحقق من صحة بعض عناصر الاستجابة المذكورة والواردة في الكتابات العلمية المكرسة لهذا الموضوع. من التحليل الكمي نظهر أن بعض العوامل المحددة للمناخ التنظيمي لها تأثير ملحوظ على التغيب عن العمل. نتائج التحليلات الكمية تسمح لنا لشرح الغياب في مؤسسة تونيك وتشير التدابير الوقائية ورد الفعل انتباه رئيس قسم الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية

التغيب عن العمل ، المناخ التنظيمي ، مؤسسة تونيك ، محددات مناخ التنظيمي .

Dédicace

Je dédie ce travail à toutes les personnes qui m'ont influencé et fait de moi

La personne que je suis aujourd'hui.

J'aimerais commencer avec mes grands parents pour leur bien vaillance,

prières et encouragements.

A mon cher grand père Abed El-Kader que dieu l'accueil dans son vaste paradis.

A ma mère... ma raison d'être, ma raison de vivre qui éclaire mon chemin, et qui s'est toujours souciée pour mon avenir et mon bonheur.

A mon père... l'épaule solide, l'œil attentif et la personne la plus digne de mon estime et de mon respect.

Ils sont et ils resteront mon unique exemple idéal dans cette vie.

Que dieu leur prête bonheur et longue vie.

A mes frères Ali, Sid-Ahmed, Amine, source de ma fierté.

♥ A mes chères sœurs Amina et Zahira qui ont été toujours présent pour moi.



♥ Et à tous les membres de ma famille qui n'ont montré que du soutien

Pendant toute ma vie.

A mes amis avec qui j'ai partagé des moments des plus agréables

A tous ceux qui sont chères, proches de mon cœur, et à tous ceux qui m'aiment et qui aurait voulu partager ma joie

MERCI

HAYET.....

Remerciements

Avant tout, nous remercions dieu de nous avoir donné la force et le courage pour réaliser ce travail.

Je remercie mes très chers parents, qui ont toujours été là pour moi.

*Je remercie particulièrement **M.KECHAD** pour son encadrement, son soutien ainsi que pour ses conseils instructifs durant toute la période de ce travail.*

*Je tiens aussi à remercier l'entreprise **TONIC** qui nous a été réservé, et particulièrement **M. BELMOULOU** directeur des ressources humaine et tuteur de ce stage.*

Merci pour tous mes enseignants de l'ESC qu'on m'avait apporté le savoir et la motivation d'apprendre.

MERCI.

HAYET.....

Liste des tableaux

Tableau N°	Intitulé	Page
01	Principales mesures d'absences	33
02	Répartition de l'échantillon par sexe	84
03	Répartition de l'échantillon par tranches d'âge.	85
04	Répartition de l'échantillon par situation matrimoniale	86
05	Répartition de l'échantillon par Niveau d'instruction.	87
06	Répartition de l'échantillon par ancienneté.	88
07	Répartition de l'échantillon par niveau hiérarchique.	89
08	Répartition de l'échantillon selon le salaire.	90
09	L'organisation de travail.	92
10	les conditions de travail	93
11	Les relations sociales	95
12	Les ressources d'emploi	96
13	Répartition des enquêtés selon leur opinion par rapport la communication interne	97
14	Répartition des enquêtés selon leur opinion par rapport la politique de formation, promotion et par rapport leurs compétences	98
15	Répartition des enquêtés selon leur opinion par rapport à l'équité et la justice dans l'organisation	100
16	Répartition de l'échantillon par le nombre des absents	101
17	Répartition de l'échantillon par durée d'absence	102
18	les principales causes de l'absentéisme	103
19	La comparaison de taux d'absence entre collègues.	104
20	la répartition de la population d'étude selon les sanctionnés mises par l'entreprise lors des absences non justifiées au travail	105
21	nombre des absents selon l'organisation de travail	106
22	nombre des absents selon les conditions de travail	108
23	nombre des absents selon les relations sociales	110
24	le nombre des absents selon la suffisance des ressources d'emploi	112
25	Les absences et la communication interne.	113
26	Les absences et la répartition des enquêtés selon leur opinion par rapport la politique de formation, promotion et par rapport leurs compétences	115
27	Les absences et la répartition des enquêtés selon leur opinion par rapport à l'équité et la justice dans l'organisation	116

Liste des figures

Figure N°	Intitulée	Page
01	Les variables organisationnelles étudiées.	23
02	Modèle dynamique du climat de travail inspiré de Likert	57
03	Le climat et ses composantes	60
04	Fiche signalétique 2018.	70
05	Division des ressources humaines	76
06	Les méthodes de l'échantillonnage	79
07	le modèle de recherche	83
08	Répartition de l'échantillon par sexe	85
09	Répartition de l'échantillon par tranches d'âge.	86
10	Répartition de l'échantillon par situation matrimoniale	87
11	Répartition de l'échantillon par Niveau d'instruction.	88
12	Répartition de l'échantillon par ancienneté.	89
13	Répartition de l'échantillon par niveau hiérarchique.	90
14	Répartition de l'échantillon selon le salaire.	91
15	L'organisation de travail.	92
16	les conditions de travail	94
17	Les relations sociales	95
18	Les ressources d'emploi	96
19	Répartition des enquêtés selon leur opinion par rapport la communication interne	98
20	Répartition des enquêtés selon leur opinion par rapport la politique de formation, promotion et par rapport leurs compétences	99
21	Répartition des enquêtés selon leur opinion par rapport à l'équité et la justice dans l'organisation	100
22	Répartition de l'échantillon par le nombre des absents	101
23	Répartition de l'échantillon par durée d'absence	102
24	les principales causes de l'absentéisme	103
25	La comparaison de taux d'absence entre collègues.	104
26	la répartition de la population d'étude selon les sanctionné mises par l'entreprise lors des absences non justifiées au travail	105
27	nombre des absents selon l'organisation de travail	107
28	nombre des absents selon les conditions de travail	109
29	nombre des absents selon les relations sociales	111
30	le nombre des absents selon la suffisance des ressources d'emploi	112
31	Les absences et la communication interne.	114
32	Les absences et la répartition des enquêtés selon leur opinion par rapport la politique de formation, promotion et par rapport leurs compétences	115
33	Les absences et la répartition des enquêtés selon leur opinion par rapport à l'équité et la justice dans l'organisation	117

Liste des abréviations

GRH : Gestion des Ressources Humaines.

DRH : Directeur des Ressources Humaines.

SPA : Société Par Action

TI : Tonic Industrie.

CO : Climat Organisationnel.

RH : Ressources Humaines.

CG : Contrôle de Gestion.

ABS : Absentéisme.

ACS : Algérien Chemical Specialite.

ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

EPE : Entreprise Publique Economique.

CT ; Climat de Travail.

Sommaire

<i>Introduction générale</i>	2
Chapitre 1 : généralité sur le concept de l'absentéisme	7
Section 1 : l'absentéisme au travail : une revue de la littérature	8
Section2 : la nature de l'absentéisme au travail	14
Section 3 : les facteurs, les instruments de mesure et l'impact de l'absentéisme	17
Chapitre 2 : le climat de travail	39
Section 1 : climat de travail : revue de l littérature	40
Section 2 : les études, les théories et les typologies du climat de travail	49
Section 3 : la dynamique, les mesures et la relation entre le climat organisationnel et l'absentéisme au travail.....	56
Chapitre 3 : analyse l'impact de climat organisationnel sur l'absentéisme au sein de Tonic industrie.....	69
Section 1 : présentation de Tonic industrie	70
Section 2 : la méthodologie de recherche.....	78
Section 3 : analyse et interprétation des résultats.....	84
<i>Conclusion générale</i>	123