

Introduction générale

Le défi à relever par toute entreprise soucieuse de son devenir est l'acquisition, le maintien et l'optimisation d'une ressource humaine compétente, évolutive, créative et motivée. Et pour avoir le rendement souhaité de ces ressources il faut que l'entreprise crée un environnement de travail favorable.

Une organisation présente un environnement particulier dans lequel évoluent ses membres. Cet environnement apparaît comme la personnalité de l'organisation, ce qui la distingue des autres. En effet que l'on soit dans une organisation du secteur public, ou privé, la nécessité pour les dirigeants d'offrir aux membres un cadre de travail propice les amenant à maintenir une ligne d'action consistante pour un rendement meilleur reste un véritable leitmotiv. D'où l'intérêt de comprendre et d'identifier les éléments de l'environnement pouvant être considérés comme des facteurs stimulants ou inhibiteurs en milieu professionnel.

Au cours des dernières années, les organisations de toutes sortes ont commencé à accorder beaucoup d'attention au climat organisationnel.

La prise en compte du climat organisationnel constitue une préoccupation majeure dans la stratégie de développement organisationnel parce qu'elle influence sur le comportement et le rendement des membres de l'organisation. Dans une organisation, Brunet (1983), affirme que le climat organisationnel exerce une influence déterminante sur les attitudes et les comportements de ses membres (les absences) et précise que le climat est essentiellement perceptif.

Théoriquement, le climat de travail malsain implique une augmentation du taux d'absentéisme, tandis qu'une amélioration de climat influence ce taux inversement.

Les gestionnaires considèrent l'absentéisme comme un problème de plus préoccupant. En effet comme le souligne Lapasset (1990), une enquête menée aux Etats unis par le bureau of national affaire en 1985, démontre que 60% des entreprises sondées estiment que l'absentéisme était l'un des problèmes les plus sérieux pour leurs organisations.

C'est dans le sillage d'une étude menée par Lemoine et Moundjiegout (2006), « climat d'organisation et attitudes au travail », que s'inscrit le problème central de notre

Introduction générale

recherche qui est de comprendre comment les individus perçoivent leur environnement de travail et l'impact de leurs perceptions sur leur absentéisme au travail.

En prenant les employés de Tonic industrie comme champ d'étude, notre étude tentera de mettre en évidence l'existence d'un lien entre les caractéristiques organisationnelles telles que perçues (le climat organisationnel) et l'absentéisme au travail.

Le choix de ce thème n'est pas le produit du hasard. « Malgré les nombreux travaux de recherche et l'accumulation des connaissances sur le sujet, l'absentéisme demeure un sujet brûlant d'actualité pour le monde académique, l'absentéisme est un sujet d'actualité». En effet, il est important de traiter ce phénomène car il est le révélateur de dysfonctionnements divers.

En nous appuyant sur la réalité qu'une organisation est un cadre particulier, nous sommes arrivés à nous poser une série de questions :

- **Peut-on prédire l'existence d'un lien entre le climat organisationnel et l'absentéisme au travail ?** Autrement dit : **est-ce que la façon dont les employés perçoivent les caractéristiques organisationnelles de leur environnement de travail influence leur absentéisme au travail?**

Pour répondre à ces interrogations, nous avons choisi dans le cadre des travaux de recherches en vue de l'obtention du diplôme de Master en Sciences de Gestion, de réfléchir sur « l'influence du climat organisationnel sur l'absentéisme au travail des employés du Tonic Industrie».

Plusieurs **sous question** nous viennent à l'esprit dans le prolongement de notre de problématique et que nous nous efforcerons de traiter.

- est-ce-que la façon dont les employés de Tonic Industrie perçoivent l'organisation de travail influence leur absentéisme au travail ?

- les conditions de travail influencent-t- elles sur le taux de l'absentéisme au sein de Tonic Industrie ?

- existe -t-il une relation entre les relations sociales et l'absentéisme au travail à Tonic Industrie ?

Introduction générale

- quel est l'impact du manque des ressources d'emploi sur l'absentéisme au travail chez Tonic Industrie ?

- existe-t-il une relation entre les processus de GRH et l'absentéisme au sein de Tonic Industrie?

- quel est le lien entre le sentiment d'équité et à l'absentéisme au travail chez Tonic industrie ?

Avant de répondre aux sous questions et à la problématique, nous estimons opportun de vérifier les hypothèses suivantes :

Hypothèse principale : Les employés qui perçoivent défavorablement les caractéristiques de leurs emplois ont tendance à plus s'absenter au travail. (Un lien négatif).

- il y a un lien entre l'organisation de travail et l'absentéisme au sein de Tonic Industrie.

- L'augmentation de taux d'absence à Tonic Industrie est due principalement à de mauvaises conditions de travail.

- Les mauvaises relations sociales impactent dans la même sens l'absentéisme au travail.

- Le manque des ressources d'emploi est une des principales causes réelles d'absentéisme au travail chez Tonic Industrie.

- Les processus de GRH au sein de Tonic Industrie ont l'impact sur l'absentéisme.

- Il y a un lien négatif entre le sentiment d'équité et l'absentéisme au travail.

Ainsi pour vérifier nos hypothèses, nous avons élaboré un questionnaire qui a été soumis à 100 employés au sein de l'organisation Tonic Industrie. Les données obtenues à cet égard ont été traitées à l'aide du logiciel SPSS et aussi par EXCEL. Celui-ci nous a permis d'obtenir les résultats statistiques suivants : la statistique descriptive et l'analyse corrélationnelle.

La distribution du questionnaire a eu lieu du 20 au 26 Mai 2018.

Notre travail comprend 3 chapitres :

Chapitre I : ce chapitre intitulé « généralité sur le concept de l'absentéisme » structurée en trois sections, la première section traitera le concept de l'absentéisme, la différence entre l'absentéisme et l'absence ensuite le concept présentéisme. Par la suite dans la deuxième section on présentera les composantes, les formes de l'absentéisme. En

Introduction générale

troisième section on abordera les facteurs, Les instruments de mesure et l'impact de l'absentéisme.

Chapitre II : le second chapitre intitulé « climat de travail », structurée en trois sections, la première section traitera l'évolution et la définition du climat de travail, les caractéristiques l'importance du climat de travail, ensuite la différence entre le climat et la culture organisationnelle. Par la suite dans la deuxième section on présentera les théories, les études et les typologies du climat de travail. En troisième section on abordera la dynamique, les mesures du climat de travail ensuivent la relation entre le climat et l'absentéisme au travail.

Chapitre III : le dernier chapitre intitulé « l'impact du climat de travail sur l'absentéisme au sein de la Tonic Industrie » comme son titre l'indique, représente la partie pratique de notre recherche. Ce chapitre est d'abord réservé à la présentation générale de la Tonic Industrie, ensuite il explore la méthodologie de recherche, enfin il présente les résultats des analyses statistiques effectués dans le cadre de notre recherche, la synthèse, et les suggestions.