

Conclusion Générale

Conclusion Générale:

Brunet et Savoie (2003) dans « le climat de travail », débattant de la question de la perception de l'environnement de travail par les membres d'une organisation, affirment que ces perceptions restent déterminantes et orientent les attitudes et les comportements au travail (absentéisme).

Un mauvais climat ou les périodes de turbulence de climat au sein de l'entreprise pose beaucoup de problème, parmi ses problèmes on trouve les conflits, les grèves, l'absentéisme, le retard au travail, la défaillance des relations au travail concrétisée par une dégradation du climat organisationnel qui génère des dysfonctionnements sociaux inattendus.

Cette étude sur le climat organisationnel et l'absentéisme au travail cherchait à comprendre la nature du lien entre ces deux concepts au sein de l'entreprise de Tonic industrie. En se basant sur l'analyse de l'expérience et des perceptions d'un groupe de 88 salariés de différentes catégories au sein de Tonic industrie.

La principale hypothèse est qu'il existe un lien entre les déterminants du climat organisationnel et l'absentéisme au travail des employés.

L'étude empirique a porté sur le climat organisationnel de Tonic industrie et plus particulièrement les conditions de travail, les relations sociales, l'organisation de travail, les ressources d'emploi, les processus de GRH et ensuite le sentiment d'équité et justice

De manière plus détaillée ce travail révèle trois apports conceptuels importants, le premier est lié à la compréhension des concepts de l'absentéisme, le second, compréhension des concepts de climat organisationnel et à l'analyse des rapports entre les déterminants de climat organisationnel et l'absence au travail, et le troisième contribue à l'analyse de l'effet de ces déterminants sur l'absentéisme au sein de Tonic industrie. Nous montrons les résultats suivants :

Les résultats montrent l'existence d'une relation entre certains déterminants de climat organisationnels (l'organisation de travail, les relations avec le supérieur et les processus de GRH, les conditions de travail, équité et la justice organisationnel) et l'absentéisme au travail.

En conséquence, notre hypothèse est partiellement confirmée, car nous n'avons pas confirmé notre hypothèse qui postule que les ressources de l'emploi influencent le phénomène d'absentéisme.

Conclusion Générale

Les chercheurs en science de gestion considèrent l'absentéisme comme un indicateur révélateur d'un problème social ou psychologique propre à l'organisation. Cette étude sur l'absentéisme nous permet, sinon de comprendre intégralement ce phénomène complexe, du moins de mieux cerner et déterminer certains facteurs qui expliquent l'absentéisme (les déterminants de climat organisationnel), celui-là sur lequel l'employeur peut agir par la définition de politiques et pratiques visant à le contrôler

Donc cette étude représente un outil pédagogique qui peut être utilisé par Tonic industrie pour objectiver le dialogue social sur un sujet sensible et pour comprendre l'impact du climat de travail sur l'absentéisme, et agir ensuite avec plus d'efficacité.

La maîtrise de l'absentéisme est une action difficile mais nécessaire puisqu'elle vise à la fois la stabilité et la bonne gestion des employés, elle demande, certes, beaucoup de temps et d'énergie pour des résultats qui ne sont pas immédiatement perceptible, les actions préventives doivent être appliqués sur le long terme pour porter leur fruit.

En dépit de ses apports, notre étude n'a aucune ambition généralisatrice. En effet, cette étude concerne une organisation particulière et transposer cette étude à une autre organisation serait improductif. Cependant la méthodologie mobilisée pourrait être transférée à un autre cas.

Notre recherche n'était pas facile à réaliser vu la complexité du phénomène étudiée d'une part, ainsi que le manque d'informations et de données statistiques, d'autre part. En effet, on a rencontré des difficultés lors de notre recherche, premièrement les managers n'aiment pas communiquer sur ce sujet vis-à-vis de l'extérieur, aussi en interne car ils le considèrent comme une forme de honte et de réticence, deuxièmement l'administration s'occupe de la distribution du questionnaire, à cette raison on a remarqué une pénurie des exécutants dans notre échantillon.

Tel que nous avons pu le constater tout au long de notre étude, l'absentéisme reste un phénomène complexe qui demande à être exploré davantage et il représente une piste de recherche privilégiée. Outre cette préoccupation, plusieurs axes de recherche nous semblent devoir être explorés :

- Etude exploratoire des déterminants organisationnels et extraprofessionnels du présentéisme.
- Absentéisme et conditions de travail au féminin : une frontière méconnue au sein des organisations.