ABSENTÉISME AU TRAVAIL CHEZ LES OUVRIERS DES ENTREPRISES PRIVÉES D'ABIDJAN SELON LE STYLE DE MANAGEMENT ET LA SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE

Néné BA TRAORÉ
Université Félix HOUPHOUËT-BOIGNY, Abidjan
Côte d'Ivoire

Simon Konan KOUAMÉ
Université Félix HOUPHOUËT-BOIGNY, Abidjan
Côte d'Ivoire
&

Lamine COULIBALY
Université Félix HOUPHOUËT-BOIGNY, Abidjan
Côte d'Ivoire

Reçu : 29/06/2026 **Évalué** :04/07/2026 **Publié** : 02/11/2026

Résumé : L'absentéisme au travail s'est imposé comme un défi majeur pour les organisations contemporaines, agissant comme un révélateur des dysfonctionnements managériaux et du climat social ou encore comme un véritable baromètre de la santé sociale d'une entreprise. Considéré comme la rupture d'un équilibre entre les exigences professionnelles et le bien-être individuel, l'étude de l'absentéisme dans le présent travail vise à l'expliquer, par le biais de facteurs psychologiques tels que le style de management et la socialisation organisationnelle chez des ouvriers des entreprises privées. Cette recherche porte sur un échantillon de 120 ouvriers de sexe masculin, âgés de 30 à 35 ans avec une ancienneté d'au moins 2 ans. Le questionnaire utilisé permet de recueillir des données traitées au moyen de l'analyse de variance multivariée (Anova) à partir du logiciel SPSS. Il ressort de cette recherche que les ouvriers soumis au management autocratique s'absentent plus que leurs pairs soumis au management participatif. Par ailleurs, les résultats montrent que les ouvriers qui ne réussissent pas leur socialisation organisationnelle s'absentent plus que leurs collègues qui la réussissent. Il en résulte dans ce cas que la prévention contre l'absentéisme au travail doit prendre en compte le style managérial et la socialisation organisationnelle.

Mots clés : Absentéisme, management, socialisation organisationnelle, ouvriers.

WORKPLACE ABSENTEEISM AMONG BLUE-COLLAR WORKERS IN PRIVATE COMPANIES IN ABIDJAN. THE ROLE OF MANAGEMENT STYLE AND ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION

Abstract : Absenteeism in the workplace has become a major challenge for contemporary organizations, acting as a revealer of managerial dysfunctions and the social climate, or even as a true barometer of a company's social health. Considered as a disruption of the balance between professional demands and individual well-being, the study of absenteeism in this work aims to explain it through certain psychological factors such as management style and organizational socialization among workers in private companies. This research

focuses on a sample of 120 male workers, aged 30 to 35, with at least two years of seniority. The questionnaire used allows for the collection of data processed using multivariate analysis of variance (ANOVA) with SPSS software. This research reveals that workers subjected to autocratic management are absent more often than their peers subjected to participative management. Furthermore, the results show that workers who do not successfully integrate into the organization are absent more often than their counterparts who do. This research suggests that preventing absenteeism in the workplace must consider both management style and organizational integration.

Keywords : Absenteeism, management, organizational socialization, workers.

Introduction

Depuis plus d'une décennie, l'absentéisme au travail connaît une progression constante dans la majorité des secteurs d'activité, atteignant ainsi des seuils qui interpellent tant les organisations privées que publiques. Amplement traité sous un angle purement statistique ou encore médical, ce phénomène s'est transformé au fil du temps en un défi stratégique majeur organisationnel. L'absentéisme se définit comme toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention adaptée ou une organisation du travail différente. Il recouvre des réalités hétérogènes, aussi les recherches en sciences sociales et de gestion, ainsi qu'en psychologie du travail de C. Trontin & al. (2010, p.1-6) et M. Thévenet (2011, p. 36-37) démontrent que l'absence est souvent la réponse d'un individu à un déséquilibre entre ses attentes et la réalité de son environnement professionnel. Dès lors, l'absentéisme ne peut être réduit à une simple défaillance individuelle.

L'absentéisme constitue une préoccupation majeure pour de nombreuses entreprises, qu'il s'agisse de grandes multinationales ou de petites et moyennes entreprises. Comprendre et gérer efficacement l'absentéisme sont essentiels pour maintenir la productivité des entreprises. Aussi, dans le monde professionnel, l'absentéisme n'est pas seulement une préoccupation opérationnelle, elle est aussi financière. Les entreprises perdent chaque année des milliards en raison des journées de travail perdues et aussi des coûts dissimulés de l'absentéisme. Ces coûts ne sont pas toujours immédiatement visibles. Ils peuvent inclure la perte de productivité, le surmenage des employés en poste, les retards dans les projets, ou même des coûts supplémentaires pour le recrutement et la formation de remplacements temporaires. Au-delà des pertes financières qui sont directes, l'absentéisme peut également avoir un impact sur le moral et l'engagement des autres employés. Si certains travailleurs s'absentent fréquemment, cela peut entraîner une charge de travail accrue pour les autres, pouvant éventuellement mener à un burnout ou à un désengagement. De plus, cette situation peut créer des tensions au sein des équipes, car elles doivent compenser l'absence de leurs collègues, ANACT (2015). Quels sont donc les facteurs explicatifs de ce phénomène ? A. Courtais (2007, p.21-23) regroupe les facteurs de l'absentéisme en deux catégories. Il s'agit des facteurs extrinsèques (capital humain) et des facteurs intrinsèques (facteurs organisationnels). Les facteurs extrinsèques correspondent aux caractéristiques démographiques et culturelles de la population professionnelle considérée (A. Courtais, 2007, p.21-23). Pour l'auteur, la démographie rencontrée dans une entreprise apporte un certain nombre d'information concernant le risque d'absentéisme. Trois critères majeurs sont énumérés dans la notion de démographie, à

savoir le genre, l'âge et la situation professionnelle du travailleur. Les facteurs culturels, individuels et collectifs vont à leur tour faire varier le risque d'absentéisme. L'ensemble des facteurs démographiques et des facteurs culturels évoqués sont autant d'éléments qui déterminent le profil du phénomène de l'absentéisme professionnel. Au-delà de ces facteurs, A. Courtais (op.cit) incriminent également certains autres, intrinsèques. Dans ce contexte, l'auteur estime que trois types de facteurs influencent l'absentéisme des travailleurs. Il s'agit des facteurs liés à l'organisation, les facteurs relatifs au sens de l'action et les facteurs liés au positionnement des acteurs. De ce qui précède, il serait logique de se poser les questions suivantes : Dans quelle mesure l'organisation du travail, le style de management et la qualité de la socialisation organisationnelle constituent-ils des leviers déterminants dans l'émergence ou la prévention de l'absentéisme ? L'absentéisme est-il le symptôme d'un désengagement profond ou une stratégie d'adaptation face à des contraintes professionnelles ou personnelles croissantes ? Pour répondre à ces questionnements, nous formulons les hypothèses suivantes qui seront soumises à l'épreuve des faits.

Hypothèse 1 : Les ouvriers des entreprises privées d'Abidjan soumis au management autocratique s'absentent plus que leurs collègues soumis à un management participatif.

Hypothèse 2 : Les ouvriers des entreprises privées d'Abidjan qui réussissent leur socialisation organisationnelle s'absentent moins que leurs pairs qui ne parviennent pas à réussir leur socialisation organisationnelle.

Hypothèse 3 : Les ouvriers des entreprises privées d'Abidjan soumis au management autocratique et qui ne réussissent pas leur socialisation organisationnelle s'absentent plus que leurs collègues soumis au management participatif et qui réussissent leur socialisation organisationnelle.

De façon générale, cette étude vise à déterminer l'effet de la socialisation organisationnelle et du style de management sur l'absentéisme au travail chez des ouvriers des entreprises privées d'Abidjan. De manière spécifique, elle se fonde sur trois objectifs. Le premier vise à montrer le lien existant entre le style de management et l'absentéisme chez des ouvriers des entreprises privées d'Abidjan. Le deuxième vise à analyser la relation entre la socialisation organisationnelle et l'absentéisme au travail chez des ouvriers des entreprises privées d'Abidjan. Le troisième examine l'effet conjugué du style de management et de la socialisation organisationnelle sur l'absentéisme chez les ouvriers des entreprises privées d'Abidjan.

Dans le cadre de ce travail, nous recourons à deux théories, la théorie X et Y de Mc Gregor (1960, p. 246) et celle de l'influence sociale de G. N. Fischer (2020, p.117-158) celles-ci permettent de comprendre, de saisir et d'interpréter les réalités sociales ou les comportements sociaux par les biais desquels nous essayerons d'expliquer le processus d'absentéisme. Dans sa théorie, D. Mc Gregor (1960, p. 246) oppose deux styles différents de management, ce sont les formes X et Y, celles-ci sont basées sur la perception des employés. Dans la théorie X, le management est autoritaire, supposant ainsi que les employés n'aiment pas travailler, évitent les responsabilités qui nécessitent une contrainte. Adaptée à cette étude, la théorie X et Y de Mc Gregor pourrait expliquer que les travailleurs ont tendance à s'absenter du travail lorsqu'ils sont soumis à des contraintes professionnelles et lorsque certains de leurs besoins, notamment psychologiques ne sont pas satisfaits. Parmi ces besoins, nous pouvons citer les

responsabilités professionnelles, l'autonomie, la participation aux prises de décisions, la réalisation de soi, etc. Ainsi, la présence de ces conditions pourrait considérablement augmenter le degré d'engagement ou non de l'individu vis-à-vis de son travail. La théorie de l'influence sociale quant à elle, explique comment les pensées, les comportements ou les sentiments d'un individu sont modifiés par la présence réelle, imaginaire ou implicite d'autrui. L'influence à ce moment, s'exerce principalement à travers trois mécanismes distincts selon le degré de pression et la nature de la relation sociale.

Notre démarche s'articule autour de trois parties, la méthodologie mise en œuvre dans cette recherche, les résultats obtenus et la discussion.

1.Méthodologie

Notre étude a été menée dans la ville d'Abidjan, elle porte sur des ouvriers issus des entreprises privées d'Abidjan. Il faut noter que la ville d'Abidjan dispose de plusieurs zones industrielles, celles de Vridi, de Treichville, de Koumassi et de Yopougon. Ces zones industrielles renferment des industries de tous genres, à savoir des industries textiles (Uniwax, Vlisco, etc.), des industries de BTP (Setao, Bouygues, Jean Lefebvre, et le suisse Holcim, Colas etc.), des industries de métaux et de construction (Sotaci), des industries chimiques (Sivop, Gdk, Gandour, Siprochim, Dream Cosmetics), agroalimentaires (Nestle, Palm-ci, Gma, Solibra, Nouvelle brasserie de Côte d'Ivoire, Blohorn, Ciprem-ci etc.), énergétiques (Bollore) etc. De cette population issue des différentes industries, entreprises, est extrait un échantillon, construit au moyen du plan factoriel. Le principe de cette technique d'échantillonnage est de définir des combinaisons de modalités de toutes les variables et de constituer des groupes de sujets de telle sorte que chaque groupe représente l'une des combinaisons. L'échantillon retenu compte 120 ouvriers de sexe masculin, âgés de 30 à 35 ans avec une ancienneté d'au moins 2 ans. Les groupes expérimentaux construits sont équivalents de sorte que la répartition des sujets est équitable pour les groupes en présence. Ainsi, les groupes constitués sont : M1S1 ; M1S2 ; M2S1 ; M2S2 avec 30 personnes par groupe. Cette répartition est illustrée par le tableau suivant :

Tableau I : Condition expérimentale correspondant au plan factoriel

		STYLE DE MANAGEMENT (M)		
		Autocratique	Participatif	Total
SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE (S)	Socialisation organisationnelle réussie	$G_1 : M_1S_1$ N=30	$G_2 : M_2S_1$ N=30	60
	Socialisation organisationnelle non réussie	$G3 : M_1S_2$	$G_4 : M_2S_2$	60
	Total	60	60	120

Dans ce tableau, le premier groupe représente 30 ouvriers soumis au management autocratique et qui réussissent leur socialisation organisationnelle. Le deuxième groupe est relatif aux ouvriers soumis au management participatif et qui réussissent leur socialisation organisationnelle. Le troisième groupe fait référence aux ouvriers soumis au management autocratique et qui ne réussissent pas leur socialisation

organisationnelle. Le quatrième groupe a trait aux ouvriers soumis au management participatif et qui ne réussissent pas leur socialisation organisationnelle. Le questionnaire utilisé dans cette recherche est composé de quatre principales parties. La première concerne les informations biographiques. La deuxième porte sur le style de management. La troisième partie évalue la socialisation organisationnelle. Quant à la quatrième partie, elle traite de l'absentéisme des ouvriers des entreprises privées d'Abidjan. Pour parvenir à l'obtention des données statistiques, nous procédons à un traitement des informations recueillies au moyen du logiciel SPSS qui a permis l'utilisation de l'analyse de variance multivariée (ANOVA). Dans le cadre de cette étude, l'analyse de variance multivariée (ANOVA) nous servira à comparer les groupes de sujet, à évaluer l'influence isolée et combinée des différents facteurs explicatifs à l'étude sur la variable dépendante. Cela revient à dire que nous parviendrons à travers celle-ci à évaluer l'effet isolé et combiné du style de management et de la socialisation organisationnelle sur l'absentéisme au travail. Autrement dit, il s'agit dans ce cas d'expliquer les fréquences d'absentéisme professionnel chez les travailleurs soumis à l'étude.

2. Résultats

Nos résultats se déclinent en deux points.

2.1. Absentéisme au travail selon le style de management

L'étude de l'absentéisme au travail chez des ouvriers des entreprises privées d'Abidjan selon le style de management a permis d'obtenir les résultats contenus dans le tableau suivant :

Tableau II : Résultats de l'analyse multivariée relative à l'influence du style de management sur l'absentéisme au travail

Management autoritaire Moyenne (Mx) de l'absentéisme au travail	Management participatif Moyenne (Mx) de l'absentéisme au travail	DDL	F	Significativité	Seuil de probabilité
38,5	34,36	1	3,4	S	.05

L'analyse de variance multivariée nous a permis d'obtenir une valeur F= 3,4 supérieure au seuil de probabilité .05 (F=3,4, S <. O5). Cela indique qu'il y a une différence significative entre le taux d'absentéisme des ouvriers du privé d'Abidjan qui exercent sous l'influence d'un management autoritaire et ceux qui sont soumis à un management participatif. La comparaison des moyennes permet de justifier cette différence significative. En effet, les ouvriers soumis au management autocratique enregistrent un taux moyen d'absentéisme professionnel (Mx= 38,5) supérieur à celui de leurs collègues soumis à un management participatif (Mx= 34,36). Ces résultats obtenus confirment notre hypothèse qui stipule que les ouvriers soumis au management autoritaire pratiquent l'absentéisme que leurs collègues soumis au management participatif. Ce résultat indique que le management influence significativement l'absentéisme chez des travailleurs des entreprises privées d'Abidjan. La théorie X et Y que nous utilisons pourrait justifier cette assertion. Le fait de réaliser les tâches sans

pouvoir les structurer selon ses propres volontés et valeurs empêche le travailleur de se réaliser et de s'épanouir convenablement, une telle réalité est susceptible de générer alors chez ce dernier un sentiment d'inutilité et dans le même élan l'adoption de comportements déviants comme l'absentéisme. Au-delà, l'adoption des attitudes typiques au harcèlement, caractérisées par différentes sortes de pressions exercées par les managers, et la monotonie des tâches constituent un véritable frein à la motivation d'être assidu au travail. Outre ces facteurs explicatifs, un autre élément s'avère important, notamment le manque de communication entre les travailleurs et la hiérarchie. En clair, la communication dans une organisation permet à tous les salariés d'évacuer les sentiments négatifs ressentis dans le travail, mais aussi de faire des suggestions relatives à l'aménagement du système de travail. Pourtant certaines organisations proscrivent souvent la communication, engendrant de façon progressive des tensions entre collègues et fragilisant la motivation générale de l'entreprise. Ce manque motivationnel crée à son tour de l'absentéisme matérialisé par des arrêts maladie, des retards au poste et bien d'autres comportements qui permettent à l'employé de se soustraire pendant un moment de son cadre de travail jugé désormais aliénant. Il faut noter en revanche que les raisons qui expliquent l'assiduité des ouvriers soumis au management participatif sont multiples. Ce management leur confère une latitude décisionnelle et surtout une capacité d'organisation personnelle du travail. Cette situation a pour conséquence de booster la motivation d'être présent au travail. Par ailleurs, la participation de ces travailleurs aux prises de certaines décisions dans l'organisation permet de développer chez eux le sentiment d'être indispensables à l'organisation.

2.2. Absentéisme au travail selon la socialisation organisationnelle

L'analyse de variance multivariée nous a permis de présenter le tableau suivant.

Tableau III : Résultat de l'analyse de variance multivariée liée à l'effet de la socialisation organisationnelle sur l'absentéisme

Socialisation orga. réussie (Mx) de l'absentéisme	Socialisation orga. non réussie (Mx) de l'absentéisme	DDL	F	Significativité	Seuil de probabilité
36,15	42,01	1	5,27	S	.05

L'utilisation de l'analyse de variance multivariée permet d'obtenir une valeur (F=5,17, S<.05) permettant d'affirmer l'existence d'une différence significative entre le taux d'absentéisme professionnel chez des ouvriers des entreprises privées d'Abidjan qui réussissent leur socialisation organisationnelle et leurs pairs qui ne réussissent pas leur socialisation organisationnelle. En effet, les ouvriers des entreprises privées d'Abidjan qui réussissent leur socialisation organisationnelle enregistrent un taux moyen d'absentéisme (Mx=36,15) inférieur à celui des travailleurs qui ne réussissent pas leur socialisation organisationnelle (Mx=42,01). Nous pouvons ainsi déduire que la socialisation organisationnelle exerce une influence sur l'absentéisme professionnel chez des ouvriers des entreprises privées d'Abidjan. Ces résultats confirment l'hypothèse selon laquelle les ouvriers des entreprises privées d'Abidjan

qui ne réussissent pas leur socialisation organisationnelle s'absentent plus que leurs pairs qui la réussissent. A travers la théorie de l'influence sociale, cette réalité pourrait se justifier par les difficultés d'intériorisation de la culture organisationnelle et des valeurs partagées en son sein. Les normes qui régissent l'organisation sont parfois en contradiction avec les valeurs propres à l'ouvrier. Cette contradiction génère le plus souvent chez l'ouvrier une dissonance cognitive, dont la manifestation est susceptible d'engendrer l'adoption d'une spirale d'inconduite qualifiée de pratique absentéiste. Outre ce facteur, l'absence de stage d'immersion des ouvriers et le manque de formation conduisent souvent à adopter l'absentéisme pour couvrir une sorte de difficulté de maîtrise des tâches. En effet, le manque de connaissance lié à la réalisation des tâches peut amener le travailleur à se sentir inutile et faible par rapport à ses collègues. Cette représentation quasi négative de soi le pousserait à fuir son environnement de travail. A cela, s'ajoute l'existence de relation précaire entre le travailleur et ses collègues, autrement dit l'absence de relations interpersonnelles, celle-ci représente un élément catalyseur dans l'apparition de l'absentéisme professionnel. Les conflits interindividuels au sein de l'organisation rendent morose l'ambiance entre les collaborateurs. Face à une telle ambiance défavorable, l'individu se sent malheureux au travail, par conséquent la seule alternative qui lui reste est de passer bien moins de temps sur son lieu de travail. Au contraire, l'assiduité des ouvriers qui réussissent leur socialisation organisationnelle s'explique par plusieurs facteurs. Nous pouvons estimer que l'intégration des normes et valeurs de l'organisation par le travailleur favorise son intégration sociale et lui permet de travailler sans crainte. Cette réalité créé sa fidélisation avec ses collègues et créé également un sentiment d'appartenance. Cette situation lui permet un épanouissement certain, mais également d'éviter les éventuels conflits et certaines erreurs professionnelles.

L'utilisation de l'analyse multivariée dans le traitement des données permet d'obtenir le tableau ci-dessous, celui-ci ressort les effets combinés des deux variables indépendantes sur la variable dépendante.

Tableau IV : Effet combiné du style de management et de la socialisation organisationnelle sur l'absentéisme chez des ouvriers des entreprises privées d'Abidjan

Management autoritaire et socialisation organisationnelle non réussie (Mx) de l'absenteisme	Management et socialisation organisationnelle réussie (Mx) de l'absentéisme	DDL	F	Significativité	Seuil de probabilité
38,16	31,96	1	6,4	S	.05

L'utilisation de l'analyse de variance multivariée a permis d'obtenir une valeur de F équivalant à 6,4. Cette valeur est significative au seuil de probabilité .05. La comparaison des moyennes montre que les ouvriers soumis au management autoritaire et qui ne réussissent pas leur socialisation organisationnelle totalisent un score moyen de l'absentéisme au travail (Mx=38,16) qui est supérieur au score moyen de l'absentéisme de leurs collègues qui sont soumis au management participatif et qui réussissent leur socialisation organisationnelle (Mx=31,96). Les résultats de cette étude

ont permis de démontrer l'hypothèse selon laquelle les travailleurs soumis au management autoritaire et qui ne réussissent pas leur socialisation organisationnelle s'absentent plus que leurs pairs soumis au management participatif et qui réussissent leur socialisation organisationnelle. Autrement dit, les résultats de l'étude ont permis de prouver l'effet combiné des deux facteurs (style de management et la socialisation organisationnelle) sur l'absentéisme au travail chez des ouvriers des entreprises privées d'Abidjan. Cette réalité pourrait se justifier par le fait que toutes les contraintes que génèrent le management autocratique et les difficultés liées à la socialisation organisationnelle mettent l'ouvrier dans l'incapacité d'adopter des comportements souhaités par l'organisation, à savoir la présence à son poste de travail pendant ses heures de travail. Il y a dans ce contexte un manque d'engagement dans l'accomplissement de ses obligations professionnelles.

3. Discussion

G. Bouville (2011, p. 41-50) a mené en 2011 une étude avec pour objectif d'analyser les facteurs organisationnels influençant les différentes formes d'absentéisme des jeunes salariés et de comparer les résultats obtenus à ceux qui ont été obtenus en réalisant cette même étude sur des seniors. Il parvient à conclure que la monotonie contribue à augmenter l'absentéisme médical (absentéisme avec fréquence faible et durée longue) des juniors tandis qu'elle contribue à diminuer l'absentéisme cumulatif des seniors. Quant à M. Dumas (2007, p.379-393) dans son étude, il vise à établir un lien entre la gestion de l'absentéisme et la gestion de la santé dans une entreprise de cosmétiques. Au terme de cette étude, il parvient à conclure que l'absentéisme est lié au stress et à la fatigue qui émanent le plus souvent des pressions hiérarchiques, du travail dans l'urgence, et de la charge et l'ambiance de travail. L'audit précise également que le travail en équipes successives engendrait une fatigue et un stress, qui expliquerait l'absentéisme de courte période. Un autre point de vue relevé par G. Bouville (op.cit) montre que le style de commandement parfois rigide de la part des chefs d'équipe semble être un antécédent de l'absentéisme. Ainsi, nous pouvons confirmer que le management est un facteur essentiel dans l'explication du phénomène d'absentéisme au travail. Quant à l'influence de la socialisation organisationnelle sur l'absentéisme, certains travaux en ont également démontré la véracité. Il s'agit de ceux de G. Bouville (2009, p.97-110) qui démontrent que la présence de moyens humains (nombre de collègues ou de collaborateurs suffisants), moyens informationnels (informations claires et suffisantes) et de moyens cognitifs (formation et adaptée), dans une organisation diminuent très fortement la probabilité de s'absenter. Ainsi, les moyens informationnels diminuent la probabilité de s'absenter sous une forme d'absentéisme cumulatif. Il soutient également que les moyens humains diminuent les chances de s'absenter sous la forme d'absentéisme médicale. En outre, les résultats de cette étude montrent clairement que certains aspects de la socialisation organisationnelle impactent l'absentéisme chez des salariés. A cette étude s'ajoute celle de H. Trembley (2007, p.62-74) qui vise à étudier l'influence des caractéristiques de la main d'œuvre sur l'absentéisme au travail causé par la maladie, ainsi que l'effet modérateur du contexte des ressources humaines sur cette relation. A la fin de cette étude, il est donné de constater que les variables de contrôles telles que les caractéristiques de la main d'œuvre influencent l'absentéisme ; elles expliquent 19 % de la variance du taux d'absentéisme chez les non-cadres. De manière plus précise, le nombre de non-cadres

fait augmenter l'absentéisme. Malgré la pertinence de cette étude, il existe également plusieurs travaux impliquant d'autres facteurs susceptibles d'engendrer le phénomène de l'absentéisme. Au nombre de ces facteurs nous avons la perception de l'iniquité, les responsabilités familiales, les facteurs individuels tels que l'âge, le sexe, l'ancienneté, la catégorie socioprofessionnelle et la situation matrimoniale (etc.). Pour en justifier, nous pouvons citer l'étude de K. E. Taky (2018) portant sur l'influence de l'iniquité perçue et des responsabilités familiales sur l'absentéisme des ouvriers des entreprises privées d'Abidjan. Cette étude a permis de montrer que l'absentéisme des ouvriers des entreprises privées d'Abidjan est lié aux responsabilités familiales et à la perception de l'iniquité au travail. Nous pouvons également évoquer l'étude de A. Ndao (2008), dont l'objectif a été de vérifier les facteurs qui déterminent l'absentéisme volontaire au travail. Au terme de cette recherche, il ressort que l'absentéisme volontaire est lié positivement à l'ancienneté, à la situation matrimoniale, à la catégorie socioprofessionnelle et à la satisfaction au travail. Outre ces travaux, ceux de A. Mannon (2005, p.86-95) ont permis de démontrer que le sexe, l'âge, le niveau d'étude, le nombre d'enfant à charge et la perception du contrôle exercé par l'employé peuvent dans une certaine mesure accroitre l'absentéisme au travail.

Conclusion

L'absentéisme professionnel demeure encore aujourd'hui un phénomène préoccupant pour l'ensemble des acteurs du milieu professionnel. Cette inquiétude est liée au fait que ce phénomène affecte la vie du salarié, a d'énormes conséquences sur les entreprises, au-delà sur l'économie nationale. C'est à partir de cet état de fait que nous nous sommes engagés à réaliser cette étude. Dans ce contexte, notre objectif a été de mettre en évidence l'influence du management et de la socialisation organisationnelle sur l'absentéisme au travail chez des ouvriers des entreprises privées d'Abidjan. Aussi, nous nous sommes appuyés sur un échantillon de 120 ouvriers auxquels nous avons soumis un questionnaire.

Des résultats, il ressort que le management et la socialisation organisationnelle impactent de manière isolée et combinée l'absentéisme chez des ouvriers des entreprises privées d'Abidjan. A travers cette étude, il est certain que le style de management et les stratégies de socialisation organisationnelle mises en œuvre au sein d'une organisation peuvent pousser le travailleur à pratiquer l'absentéisme professionnel. Par conséquent, il serait judicieux de considérer le style de management et la socialisation organisationnelle comme des facteurs prédicteurs de l'absentéisme professionnel des ouvriers des entreprises privées d'Abidjan.

Références bibliographiques

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, 2015, *10 questions sur l'absentéisme*, Lyon, Editions de l'ANACT.

BOUVILLE Gregor, 2006, « Les modèles explicatifs de l'absentéisme : question de mode ? » de Fribourg. XVIIIème congrès de l'AGRH, outils, modes et modèles, 19-22 septembre 2007, Université de Fribourg.

BOUVILLE Gregor, 2007, « L'audit social de l'absentéisme : quel regard, sur quelle mesure ? » IXème Université de printemps de l'Institut d'Audit Social, Communication, 17,18,19 mai 2007, Moscou.

BOUVILLE Gregor, 2009, « L'absentéisme : une relation à l'âge modérée par l'implication », *En âge de travailler*. *Recherches sur les âges au travail coordonné*, pp. 97-110.

BOUVILLE Gregor, 2011, « L'absentéisme au travail : un révélateur d'un mal organisationnel », *L'état des entreprises*, pp. 41-50.

COURTAIS Anne, 2007, *De la maitrise de l'absentéisme au développement du présentéisme*, Mémoire, Ecole Nationale de la Santé Publique, Rennes.

DUMAS Marc, 2007, « De la gestion de l'absentéisme à la gestion de la santé dans une entreprise de cosmétiques », Actes de colloque 21 au 23 septembre, 16ème Congrès de l'AGRH, Paris, pp. 379-393.

FISCHER Gustave-Nicolas, 2020, *L'influence sociale. Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale*, Paris, Dunod.

MC GREGOR Douglas, 1960, *The Human Side of Enterprise*, New York, McGraw-Hill.

MANON Albert, 2005, *L'absentéisme au travail : l'absence comme moyen de rétablir l'équité au travail lors d'iniquité perçues*, Mémoire de maîtrise en gestion des organisations, Université du Québec, Abitibi Témiscamingue.

NDAO Assane, 2008, *Les causes de l'absentéisme dans les entreprises Sénégalaises : le cas des industries chimiques du Sénégal (ICS),* Mémoire, Faculté d'économie et de gestion, Université Cheikh Anta Diop, Dakar.

TAKY Kossia Elodie, 2018, *Influence de l'iniquité perçue et des responsabilités familiales sur l'absentéisme chez des travailleurs des entreprises privées d'Abidjan*, Mémoire, Université Félix Houphouet Boigny, Abidjan.

THEVENET Maurice, 2011, « Le clair-obscur de l'absentéisme », La Lettre du Cadre Territorial, n°415, pp.36-37.

TREMBLEY Heidi, 2007, *L'influence des caractéristiques de la main-d'œuvre sur l'absentéisme au travail : l'effet modérateur du contexte des ressources humaines*, Mémoire, École de relations industrielles, Faculté des arts et sciences, Montreal.

TRONTIN Christine, Boini Stephanie, Lassagne Michel, & Rinal Sabine, 2010, « Le coût du stress professionnel en France en 2007 », Rapport de l'INRS.