

Réalité et perceptions de l'absentéisme à L'Office National des Chemins de Fer au Maroc (ONCF)

[Reality and perceptions of absenteeism in Moroccan Railways National Office (ONCF)]

Said EL HOUR¹, Mahjoub AOUANE², and Abdelaziz CHAOUCH¹

¹Département Chimie, Université Ibn Toufail, KENITRA, MAROC

²Département Biologie, Université Ibn Toufail, KENITRA, MAROC

Copyright © 2015 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the *Creative Commons Attribution License*, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT: Absence from work is a social phenomenon; it is usually a reflection of underlying evil whose real sources, the root causes of this specific form of the rejection of work are many and varied.

The purpose of this article is to present some psychosocial indicators that drive the unauthorized absence in the "National Office of Railways" in Morocco and individual characteristics of agents likely to have such behavior.

In fact, the National Office of Railways is facing an irregular short-term absence, commits, in most cases by male enforcement agents, a slice of seniority from 10 to 25 years and practiced in the department "Central Management Activities". These agents are prone to this behavior.

66.14% of the answers given by the respondents "absentee" expressed the nature of the work they do is painful, when 51.14% only answers given by "Diligent" expressed this drudgery.

There is, too, that 50.00% of "absentee" said they have medical care because of the drudgery.

The exploitation of the results of this scientific article would allow officials of the company to raise and clarify some psychosocial meanings in order to find operational solutions to this phenomenon; particularly by exploiting the existence of Applied Psychology Centre (CPA) in this company, the Office must introduce a system of "return service" following an absence in non-regulatory framework or too frequent an agent. This interview is not intended to punish truants, but the goal is to help agents find solutions to their problems or even help reintegrate to reduce the risks. Approach cannot deal with this phenomenon without differentiating between cases, which makes it often ineffective or against-productive. Generally, to avoid ready-made solutions and comprehensive approaches, it does not eradicate a multifaceted problem with one weapon and in a single moment.

Finally, the results of this study provide several conclusions. By synthesizing, the National Office of Railways rather deal with unauthorized absence of short duration, usually less than three days, a male enforcement officer "in the first place is an agent of execution», a slice of seniority from 10 to 25 years working in the Central Management Activities.

KEYWORDS: Absence from Work, Psychosocial Indicators, Unauthorized Absence, "National Office of Railways" in Morocco, Behavior, Absentee, Diligent.

RESUME: L'absence au travail est un phénomène social, il est habituellement le reflet d'un mal sous-jacent dont les sources réelles, les causes profondes de cette forme spécifique de rejet du travail sont nombreuses et variées.

L'objectif de cet article est de présenter quelques indicateurs psychosociaux qui animent l'absence irrégulière au sein de l'« Office National des Chemins de Fer » au Maroc ainsi que des caractéristiques individuelles des agents susceptibles d'avoir de tel comportement.

En fait, l'Office National des Chemins de Fer est confronté à une absence irrégulière de courte durée, commet, dans la majorité des cas, par des agents d'exécutions de sexe masculin, d'une tranche d'ancienneté de 10 à 25 ans et qui exerçaient dans le département "Direction Centrale Activités". Ces agents sont prédisposés à ce comportement.

66,14 % des réponses données par les répondants "Absentéistes" ont exprimé que la nature du travail qu'ils exercent est pénible, au moment où 51,14 % seulement des réponses données par les "Assidus" ont exprimé cette pénibilité.

On constate, aussi, que 50,00 % des "Absentéistes" ont déclaré qu'ils ont un suivi médical à cause de la pénibilité du travail.

L'exploitation des résultats de cet article permettrait aux responsables de cette entreprise de soulever et d'éclaircir quelques significations psychosociales afin de trouver des solutions opérationnelles pour ce phénomène ; particulièrement, en exploitant l'existence d'un Centre de Psychologie Appliquée (CPA) dans cette entreprise, l'office doit ainsi instaurer un système "d'entretien de retour" à la suite d'une absence dans un cadre non réglementaire ou trop fréquente d'un agent. Cet entretien n'a pas pour but de sanctionner les absentéistes, mais l'objectif est d'aider les agents à trouver des solutions à leurs problèmes voire même à l'aider à se réintégrer afin de diminuer les risques. Approche permet de ne pas traiter ce phénomène sans faire de différenciation entre les cas, ce qui le rend bien souvent inefficace, voire contre-productif. Généralement, pour éviter les solutions toutes faites et des approches globales, on n'éradique pas un problème multiforme avec une seule arme et en un seul instant.

Finalement, les résultats de cette étude apportaient plusieurs conclusions. En synthétisant, l'ONCF a plutôt affaire à une absence irrégulière de courte durée, généralement de moins de trois jours, d'un agent d'exécution de sexe masculin "en premier lieu c'est un agent d'exécution", d'une tranche d'ancienneté de 10 à 25 ans et qui travaille dans la Direction Centrale Activités.

MOTS-CLEFS: Absence au Travail, Indicateurs Psychosociaux, Absence Irrégulière, Office National des Chemins de Fer au Maroc, Comportement, Absentéistes, Assidus.

1 INTRODUCTION

Le travail pour les individus comme pour les organisations sociales présente des contraintes et des dysfonctions qui s'expriment sur le plan social par un certain nombre de comportements dont l'absentéisme est l'un de ces comportements qui existe dans toutes les entreprises.

L'absentéisme au sein de l'entreprise est un réel problème qu'il ne faut pas prendre à la légère. En effet, ce phénomène de plus en plus pesant génère, dans un premier temps, un manque à gagner, et par la suite un coût important, difficile à chiffrer. Devant tout cas d'absentéisme, il faut financer le remplacement et la gestion des absents, le surcoût lié aux heures supplémentaires, la désorganisation induite; sans compter les coûts indirects impossibles à évaluer : mauvaise image de l'entreprise, moindre qualité de service, lassitude des salariés les plus assidus.

L'absentéisme est devenu un phénomène complexe dont l'importance varie selon les organisations et selon les causes qui l'engendrent [1]. Il s'agit bien d'un fléau qui entraîne un appauvrissement de nos entreprises et plus largement de notre pays. Mais, au delà de l'absence, se cache bien souvent un malaise social qui nous oblige à considérer le sujet comme un symptôme pour trouver des solutions efficaces et durables.

Donc, comment expliquer cette situation ? Et sur quels leviers agir pour prévenir?

Le propos de cette étude porte en priorité sur une forme d'absentéisme devant laquelle les entreprises sont le plus souvent désarmées : c'est l'absence irrégulière au sein de l'Office National des Chemins de Fer. Ce comportement qui se dévoile au travail et qu'il représente un coût non seulement pour l'entreprise, mais aussi pour l'individu lui-même, il ne s'ensuit pas nécessairement que sa causalité se trouve au travail. Par conséquent, il faudrait l'étudier en fonction du contexte de la vie générale du travailleur. Étude nécessite méthode et rigueur scientifiques. C'est pourquoi nous avons voulu que cette étude réunisse quelques qualités :

- Offrir un niveau de conceptualisation suffisante pour une bonne compréhension du sujet.
- Présenter les méthodes et les outils nécessaires pour mesurer le phénomène.
- Illustrer ces connaissances et ces méthodes par un exemple concret de situation en entreprise, c'est le cas du plus grand département de l'ONCF, qui administre les plus grandes directions centrales d'activités de l'office : direction phosphate, direction fret, direction voyageurs et département ingénierie matériel gros entretien, c'est la Direction Centrale Activités (DCA).

Pour B. Martory et D. Crozet [2], l'absentéisme est une perturbation au plan de la production et de l'organisation du travail dans la mesure où il entraîne des mesures de régulation destinées à palier ses conséquences négatives, mais c'est aussi le témoignage d'un comportement socioculturel de refus provisoire et limité du travail et de baisse de l'implication.

Notre objectif dans cette étude est de relever les significations psychosociales qui animent l'absence irrégulière au sein de l'ONCF. Donc, il serait judicieux de l'étudier en fonction de la perception propre à l'employé et aussi en fonction des conditions de travail, c'est-à-dire comment ces conditions favorisent ou défavorisent ce comportement. Dans ce contexte, les constatations précédentes –des bilans sociaux- me poussent à poser les questions suivantes :

- En premier lieu, comment l'entreprise "ONCF" perçoit l'absence irrégulière ?
- Comment les employés de l'ONCF perçoivent-ils l'absence irrégulière ?
- Quel lien pourrait-il exister entre l'absence irrégulière au travail et la perception de ce comportement chez l'employé de cette entreprise ?
- Quel rôle joue la situation de travail dans la favorisation de ce comportement chez l'employé de l'ONCF ?

En effet, Dans le cadre de déterminer la relation qui peut exister entre l'absence irrégulière au travail et la perception de ce comportement chez l'employé, et à travers les constatations précédentes, les hypothèses suivantes peuvent être avancées :

- Les agents de l'ONCF ayant une perception positive de l'absence irrégulière au travail sont ceux qui ont tendance à s'adonner (peuvent faire l'objet d'une) à l'absence irrégulière au sein de cette entreprise. Toutefois, les agents ayant une perception négative de ce comportement ne peuvent s'absenter que dans le cadre réglementaire.
- La nature du travail est fortement liée au comportement de l'absence irrégulière. Ainsi, plus la tâche est pénible dans un poste de travail, plus le teneur de ce poste est prédisposé à l'absence irrégulière.
- La responsabilité tribulaire (attachée, attribuée) au poste de travail paraît être un facteur non négligeable dans la favorisation du comportement de l'absence irrégulière. C'est ainsi que le poste qui n'entraîne pas de responsabilité chez l'employé favorise l'absence irrégulière par rapport au poste qui implique l'employé dans son travail.

2 MATERIEL ET METHODE

L'ONCF est une entreprise de grande renommée nationale et une structure en pleine expansion, il gère tout le trafic du Maroc [3], il reflète un contexte particulier des entreprises modernes à l'échelon national, par conséquent, toute dysfonction rencontrée au sein de l'office présente une réalité sérieuse et un malaise social et nécessite une réflexion minutieuse.

Dans ce contexte, l'Office National des Chemins de Fer, malgré les précautions et les mesures de prévention, est confronté à un certain nombre de dysfonctions sociales dont l'absence irrégulière est l'une de ces expressions les plus manifestent, et représente un des phénomènes très marquants présent dans tous les départements de l'office.

Les bilans sociaux des deux dernières années 2013-2014, présentés par cette entreprise, montrent que l'absence irrégulière est un sérieux problème et mérite une analyse minutieuse ; ils montrent aussi que le département direction centrale activités (DCA) est le plus concerné par l'absence irrégulière par rapport aux autres départements : Direction Centrale Support (DCS) et Direction Centrale Infrastructure et Circulation (DCIC). Nous avons constaté qu'une catégorie d'employés qui sont les agents techniciens demeurent plus touchés par l'absence irrégulières par rapport aux autres catégories professionnelles au sein de l'office.

2.1 LA METHODE

Voulant cerner d'avantage en quoi et comment l'absence irrégulière pourrait être corrélée, il nous semblait intéressant d'adopter la méthode descriptive "la méthode corrélationnelle", qui consiste en une analyse systématique des événements qui tendent à survenir ensemble dans un environnement particulier [4]. C'est une Méthode plus cohérente avec ce type des études afin de déterminer quel type de relation pourrait exister entre l'absence irrégulière et un ensemble de variables proposées dans la problématique de l'étude. Méthode nous permet, non seulement de vérifier les hypothèses, mais aussi l'accumulation des informations concernant le phénomène étudié.

2.2 L'INSTRUMENT DE RECUEIL DES DONNEES

Un instrument de mesure a été élaboré pour les fins de cette étude, il est composé de 30 items. Ces items tentent de répondre aux différents questionnements et hypothèses présentés afin de mieux cerner le problème de l'absence irrégulière et de relever quelques indices qui animent ce comportement au sein de cette entreprise.

Le questionnaire utilisé dans cette étude comporte deux parties :

- 1^{ère} partie permettant le recueil de données socioprofessionnelles telle que :
 - le sexe
 - l'établissement
 - les tranches d'ancienneté
 - les catégories professionnelles...
- 2^{ème} partie comporte 30 items regroupant quatre groupes des items :
 - 1^{er} groupe des items : 4, 8, 9, 12, 16, 22, 25 et 27. Ces items a pour but de déterminer la perception de l'absence irrégulière chez les agents de l'ONCF, essentiellement, perception par rapport aux différents aspects dans l'emploi : tâche, salaire, promotion, attitude des supérieurs et collègues de travail. Ce groupe des items est aussi important puisqu'il nous renseigne sur le degré de satisfaction des employés concernant ces différents aspects du travail.
 - 2^{ème} groupe des items : 3, 11, 14, 19, 21 et 29. Ces items de la 1^{ère} hypothèse visent à déterminer la nature de la perception de l'absence irrégulière chez l'agent de l'ONCF : perception positive ou négative ; perception positive c'est-à-dire que le comportement de l'absence irrégulière est accepté par l'employé et/ou cet employé accepte que les autres employés s'absentent dans un cadre non réglementaire ; perception négative c'est-à-dire que le comportement est rejeté par l'employé.
 - 3^{ème} groupe des items : 2, 5, 6, 10, 15, 18, 20, 24, 26, 28 et 30. Ces items sont relatifs à la 2^{ème} hypothèse de l'étude. Ils sont pour objectif de déterminer la nature du travail exercée par les agents qui constituent l'échantillon de cette étude.
 - 4^{ème} groupe des items : 1, 7, 13, 17 et 23. Ces items sont destinés à évaluer le degré de responsabilité attribuée au poste du travail de ces agents.

La construction du questionnaire et la formulation des questions constituent une phase cruciale du déroulement de toute étude. Les items de notre étude sont précis et la terminologie bien expliquée, ils sont formulés à base des études et analyses documentaires [5], et aussi à base de l'analyse quantitative effectuée dans le chapitre précédent.

2.3 L'ADMINISTRATION DU QUESTIONNAIRE

L'administration du questionnaire prend environ de 5 à 10 minutes. L'agent doit répondre à chacun des 30 items à l'aide des 4 choix de réponses proposés : "Pas du tout d'accord", "Plutôt en désaccord", "D'accord" et "Tout à fait d'accord". Le choix d'une échelle de quatre choix de réponses n'est pas arbitraire, il s'inscrit dans le cadre de la recherche d'une perception et non pas d'un jugement par "Oui" ou "Non" sur une situation ou comportement. Cette multitude de choix de réponses rendre le questionnaire acceptable et permet à l'agent de s'exprimer librement.

Le questionnaire a été soumis à l'ensemble de l'échantillon, en passation individuelle et anonyme. L'anonymat garantit la sincérité des réponses. Généralement, on veut amener l'employé à s'exprimer ouvertement. Si l'anonymat n'est pas garanti, il est fort possible que tout le monde répondra dans le sens qui sera le plus favorable à l'entreprise (c'est effectivement ce qui a été constaté lors de l'administration du questionnaire).

Même si le questionnaire est destiné à répondre à notre besoins, il répond aussi aux certains critères métrologiques des questionnaires : la clarté, la pertinence et la neutralité des questions. Aussi, parmi ces caractéristiques : il est simple et facile à répondre.

2.4 L'ÉCHANTILLON DE L'ÉTUDE

2.4.1 PRINCIPE DE L'ÉCHANTILLONAGE

Le choix de l'échantillon, qui est une sous partie de la population mère [6], constituait sans aucun doute l'une des opérations les plus délicates de toute étude de terrain puisque les résultats devraient être quantifiés et généralisés à l'ensemble de la population présentant les mêmes caractéristiques.

Concernant notre étude, l'échantillon de l'étude comporte 80 agents d'exécutions, Hommes et Femmes, répartis en deux groupes et choisis selon des critères précis.

Les critères de sélection de l'échantillon sont : pour les deux groupes de l'étude, être un agent d'exécution c'est-à-dire un agent technicien, qualifié ou spécialisé, exerçant dans le département "Direction Centrale Activités" et le critère capital pour la formulation des deux groupes de la recherche est, pour :

- Le groupe expérimental : est constitué par des agents qui ont fait, durant l'année précédente ou l'année en cours, des absences irrégulières ou ils sont connus par leurs chefs hiérarchiques par les retards et/ou des absences répétés soit au début ou au cours des périodes de travail. Il est au nombre de 40 agents. Il est appelé dans cette étude par le groupe "Absentéistes"
- Le groupe de contrôle : est constitué par des agents connus par leur assiduité au travail. Aussi, Il est au nombre de 40 agents. Il est appelé par le groupe "Assidus"

Les deux groupes remplissent les mêmes caractéristiques sauf une seule variable qui fait l'objet de cette étude, c'est l'absence dans un cadre non réglementaire. Le regroupement des deux groupes garanti la représentativité de l'échantillon par rapport à l'ensemble des agents de cette entreprise, c'est-à-dire il ne s'agit pas de rencontrer des agents plus au moins absent, mais bien un échantillon qui reprend toutes les caractéristiques de la population de l'entreprise.

2.4.2 PRESENTATION DE L'ÉCHANTILLON DE L'ÉTUDE

La composition de l'échantillon de la population retenue pour l'étude est résumée dans le tableau suivant (Tableau 1) :

Tableau 1 : la répartition de l'échantillon selon les groupes de l'étude

Sexe/Etablissement	Assidus		Absentéistes		Total par Etab.	% par Etab.
	M	F	M	F		
KENITRA	16	0	14	2	32	40,00
EPTLCV	7	1	11	0	19	23,75
AGEC	15	1	11	2	29	36,25
Totaux	38	2	36	4	80	100,00

M : Sexe masculin.

F : Sexe féminin.

Etab : Etablissements.

EPTLCV : Etablissement de Protection de Trains de Lignes Casa Voyageurs.

AGEC : Atelier Grand Entretiens de Casablanca.

EPTLCV et AGECE sont des établissements relevant de la DCA, voir page 38.

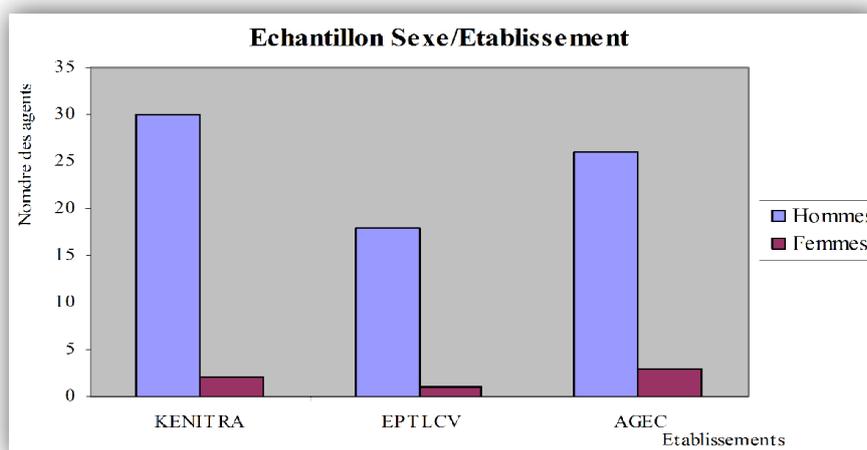
2.4.3 L'ÉCHANTILLON PAR SEXE ET ÉTABLISSEMENT

L'échantillon de 80 agents d'exécutions est composé de : 74 agents de sexe masculin soit 92,50 % et 6 agents de sexe féminin soit 7,50 % réparti par centre dans le tableau suivant :

Tableau 2 : La répartition de l'échantillon selon le sexe et les établissements

Sexe/Etablissement	M	%	F	%
KENITRA	30	37,50	2	2,50
EPTLCV	18	22,50	1	1,25
AGEC	26	32,50	3	3,75
Total	74	92,50	6	7,50

Graphique 1



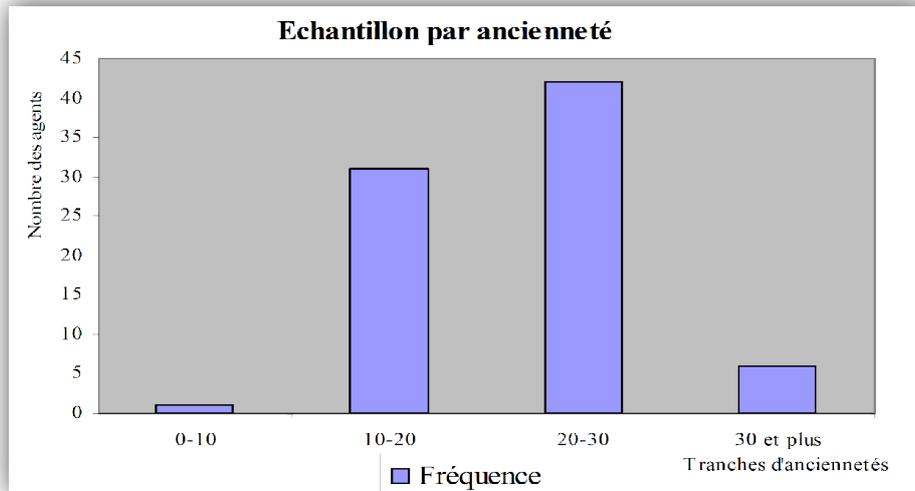
2.4.4 L'ECHANTILLON PAR ANCIENNETE

Selon l'ancienneté, qui s'acquiert généralement lorsque la période de probation d'un salarié est terminée [7], comme l'illustre le tableau 3 et le graphique 2, plus de la moitié de l'échantillon (52,50 %) a une ancienneté supérieure à 20 ans, alors que 38,75 % ont une ancienneté entre 10 à 20 ans.

Tableau 3 : La répartition de l'échantillon selon les tranches d'ancienneté

Tranche d'ancienneté	Fréquence	%
0-10	1	1,25
10-20	31	38,75
20-30	42	52,50
30 et plus	6	7,50
Total	80	100,00

Graphique 2



Les agents de sexe masculin et de la tranche d'ancienneté de 10-30 sont majoritaires dans cette étude pour que cet échantillon être en harmonie avec, non seulement la population réelle qui s'adonne à l'absence irrégulière au sein de l'ONCF (Population étudiée lors de l'analyse quantitative), mais aussi avec l'ensemble de la population de cette entreprise et par conséquent, être un échantillon représentatif.

2.5 LE LIEU DE LA RECHERCHE

Sur la base de l'analyse quantitative qui nous a fourni les instruments nécessaires pour déterminer et connaître les lois suivantes lesquelles les éléments s'unissent entre eux [8], la première partie de l'étude est effectuée à base des recherches documentaires, essentiellement les données des bilans sociaux des deux dernières années 2013-2014, et aussi à base des informations fournies par les différents acteurs et responsables des directions et établissement de l'ONCF.

La deuxième partie de l'étude, la partie pratique, s'est déroulée dans différents établissements de la Direction Centrale Activités de cette entreprise ; Cette dernière est la plus grande direction, avec un effectif de plus d'1/2 effectif de toute l'entreprise, elle domine les plus grandes directions centrales d'activités de l'office : direction phosphate, direction fret, direction voyageurs et département ingénierie matériel gros entretien.

Les établissements concernés par l'étude sont : EPTLCV, AGEC et l'établissement de Kenitra. Ces établissements sont chargés de la mission maintenance du parc, exploitation, la gestion des ressources humaines et la mission comptabilité et gestion. Ils sont pour mission générale l'exploitation optimale des ressources en assurant une meilleure adaptation de l'offre à la demande et une maintenance répondant aux standards de Sécurité et de Qualité.

2.6 L'OUTIL STATISTIQUE UTILISÉ

Nous avons utilisé un ensemble des outils statistiques dans la présentation des résultats. En effet, nous avons utilisé des tableaux, graphiques, des pourcentages et essentiellement nous avons exploité un outil qui permet de transformer une note obtenue par un agent à un test ou questionnaire (note brute) en une note étalonnée qui va permettre de le comparer aux autres sujets de la population ou l'échantillon. Cet outil statistique est "l'étalonnage", qui peut être conçu comme un simple outil statistique [9]. Outil nous a permis à classer les agents de l'échantillon les uns par rapport aux autres selon le nombre des réponses données en :

- des agents ayant une perception positive de l'absence irrégulière
- des agents ayant une perception négative de ce comportement

Pour l'élaboration de cet étalonnage, nous avons suivi la méthode mathématique qui consiste à passer par les étapes suivantes :

- le découpage de la courbe de Gauss à partir de la moyenne et de l'écart type en cinq groupes.
- Calcul des effectifs théoriques de chaque classe à partir des résultats de notre échantillon.

On va calculer combien on doit avoir de sujets dans chaque classe suivant la méthode suivante [10] :

$$\text{Effectif théorique} = (\% \text{ théorique} * \text{effectif de l'échantillon} / 100)$$

- Calcul des effectifs cumulés de chaque note de l'échantillon
- Rechercher des limites de classe.

On recherche dans la colonne "des effectifs cumulés des notes des agents" quel est l'effectif cumulé le plus près des effectifs cumulés des effectifs théoriques.

NB : Pour les notes : la cote de chaque item varie de 1 à 4 (1 = pas du tout d'accord, 2 = Plutôt en désaccord, 3 = D'accord, 4 = Tout à fait d'accord). Il reste à additionner les notes des différents items pour chaque agent pour obtenir la note globale.

Le tableau suivant (Tableau 4), reproduit les résultats des classes obtenues :

Tableau 4

Les notes obtenues	Les classes
0 à 5	1
6 à 8	2
9 à 16	3
17 à 19	4
20 et plus	5

Pour distinguer les agents ayant une perception positive de l'absence irrégulière, par rapport aux autres, à partir de ce tableau, nous avons choisi les agents qui ont obtenu un total de notes appartient au deux derniers groupes 4 et 5 puisque le groupe 3 représente la classe centrale de cette distribution (avec une moyenne de 12,69 notes).

• Répartition de l'absence irrégulière au sein de l'ONCF

- L'analyse quantitative :

Notre analyse concerne les deux dernières années 2013 et 2014, elle est effectuée à l'aide d'une base de données informatisée. Le choix de cette période d'analyse n'est pas le fruit du hasard, c'est la période la plus récente dont les bilans sociaux sont disponibles et les agents en pleines activités.

Ces documents, riche en informations, nous permettent d'analyser la répartition et l'évolution de ce fléau à savoir l'absence irrégulière en le comparant au sein de l'office avec des indicateurs internes : comparaisons entre directions, entre sexe, par durée d'absence et par tranche d'ancienneté.

Généralement, un indicateur ne prend de valeur informative que s'il est comparé à d'autres indicateurs ; quatre types de comparaisons sont disponibles [11] :

- des comparaisons par rapport à des indicateurs externes : indicateurs des autres entreprises
- des comparaisons avec des indicateurs internes : c'est le cas dans notre étude
- des comparaisons avec des indicateurs semi externes : comparaisons entre établissements de l'entreprise.
- des comparaisons dans le temps : d'une année sur l'autre, d'un mois sur l'autre...

Ces comparaisons sont regroupées dans un seul type de traitement de données, c'est un type de traitement de données qui consiste à obtenir des comparaisons avec d'autres données.

D'autres types de traitement de données sont possibles [12] :

- Traitement à plat : il s'agit d'obtenir des résultats en nombre de jours d'absence, durées moyenne des absences, etc.... Il est utile pour repérer les aspects inquiétants ou des "Zone de sinistralité", c'est-à-dire des catégories ou des populations plus particulièrement porteuses du phénomène de l'absentéisme.

- Les corrélations : c'est le troisième type de traitement peut alimenter de façon très riche l'analyse. Type de traitement a pour but de rapprocher le nombre de jours d'absence avec d'autres données de l'entreprise. Par exemple, le nombre de jours d'absence corrèle à l'effectif par âge.

- Répartition de l'absence irrégulière au sein de l'office

Voici donc plusieurs données nous illustrant l'évolution de l'absence irrégulière des années 2013 et 2014 au sein de l'Office National des Chemins de Fer.

Il faut cependant, bien préciser que ces données sont exprimées en jours ouvrés, c'est à dire que l'on comptabilise les absences des jours et moments où l'employé doit être sur le lieu de son travail. Malgré que la législation offre de multiples possibilités de fournir entre autre un certificat médical justifiant l'absence et malgré aussi les précautions et les mesures de prévention présent par l'ONCF, ce phénomène est bien présent dans plusieurs départements de l'office.

Selon le sexe :

Tableau 1 : Absence irrégulière Hommes/Femmes

Sexe/Année	Nombre des agents			2014			Nombre de cas d'absence irrégulière			
	Nb	2013 % ¹	% ²	Nb	%	%	2013		2014	
Féminin	2	1,23	0,43	1	0,66	0,28	2	0,79	1	0,42
Masculin	161	98,77	1,89	150	99,34	1,89	251	99,21	237	99,58
Total	163	100	****	151	100	****	253	100	238	100

Durant l'année 2013, sur 163 agents, 161 agents de sexe masculin (soit 98,77 %) ont fait l'objet d'une absence irrégulière, par contre deux agents seulement de sexe féminin (soit 1,23 %). Presque la même chose pour l'année 2014, une seule femme contre 150 hommes. Aussi, l'année 2013 a connu 253 cas d'absence irrégulière, seulement deux cas pour les femmes (soit 0,79 %). L'année 2014 a connu 238 cas d'absence irrégulière, seulement un seul cas pour une femme et les autres cas sont tous pour les hommes (soit 99,58 %).

Concernant les pourcentages des agents absentéistes par rapport l'effectif global de chaque sexe au sein de cette entreprise, on constate, toujours, que les agents de sexe masculin sont les plus concernés par ce phénomène.

A signaler qu'il existe des agents qui abusent de s'adonner à l'absence irrégulière au sein de cette entreprise avec 13 cas d'absence irrégulière durant une seule année (ici, on comptabilise seulement les cas des absences signalés au niveau du Service des Ressources Humaines au niveau de la Direction Centrale à Rabat), d'autres avec 11, 7, 6, 5 cas d'absence durant la même année.

Ici, nous remarquons que les hommes sont plus touchés par ce phénomène au sein de l'office par rapport aux femmes. Ceci peut s'expliquer par, une part, l'effectif des travailleurs masculins plus important par rapport à l'effectif des femmes dans l'effectif global de l'entreprise, mais également parce que les hommes sont plus exposés, dans la plupart des cas (exemple la DCA), à des emplois plus propices aux fatigues, stress et usure professionnels.

¹ % de chaque sexe par rapport à l'effectif de l'ensemble des absentéistes de l'année

² % par rapport à l'effectif global de chaque sexe durant l'année (pour 2013 : l'effectif des femmes est de 463 et les hommes 8497 ; pour l'année 2014 : les femmes : 362, les hommes : 7927)

Selon les directions

Tableau 2 : Absence irrégulière selon les directions

Direction / Année	Nb des jours perdus (absence irrégulière)				Nb de cas d'absence irrégulière			
	2013		2014		2013		2014	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
DCA	485,5	80,25	269	54,9	209	82,61	134	56,3
DCIC	105,5	17,44	212	43,27	37	14,62	99	41,6
DCS	14	2,31	9	1,837	7	2,767	5	2,101
Total	605	100,00	490	100,00	253	100,00	238	100,00

Pour l'année 2013, 80,25% du nombre total des jours perdus et 82,61% des cas d'absences irrégulières au sein de l'ONCF sont signalés au niveau de la Direction Centrale Activités. C'est la même chose pour l'année 2014, la même direction est la plus touchée par l'absence irrégulière avec 54,9% du nombre total des jours perdus et 56,3% des cas d'absences irrégulières au sein de cet Office.

Ce tableau (Tableau 2) montre aussi que la direction "DCA" est la plus concernée par l'absence irrégulière par rapport aux autres directions de l'Office : Direction Centrale Support (DCS), Direction Centrale Infrastructure et Circulation (DCIC) et autres directions. Ceci peut s'expliquer par la nature du travail exercée au sein de ce département.

Selon les catégories professionnelles :

Tableau 3 : Absence irrégulière par catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Total	Nombre des agents			
		2013	2014		
		% ³	% ⁴	Total	%
Agent technicien	76	46,63	1,97	65	43,05
Agent qualifié	39	23,93	2,73	39	25,83
Agent spécialisé	35	21,47	2,11	37	24,5
Encadrement intermédiaire	4	2,45	0,71	3	1,99
Agent de maîtrise	9	5,52	1,23	4	2,65
Cadres	0	0	0,00	3	1,99
Total	163	100	***	151	100

Les données de ce tableau (Tableau 3) montrent que, pour l'année 2013, 46,63% de tout le personnel de l'ONCF qui fait l'objet des absences irrégulières durant cette année sont des agents techniciens, mais le pourcentage le plus élevé, par rapport à l'effectif global de chaque catégorie professionnelle, des agents qui s'adonnent à l'absence irrégulière au sein de cette entreprise, est constaté au niveau de la catégorie des agents qualifiés suivi par la catégorie des agents spécialisés ; on constate, presque, la même chose pour l'année 2014.

A signaler que ces trois catégories forment, au sein de cette entreprise, une seule catégorie professionnelle, c'est la catégorie d'exécution. Par conséquent, les résultats se transforment en, pour 2013, 92,02% des agents qui font l'objet d'une absence irrégulière au sein de l'ONCF sont de la même catégorie professionnelle. Pour 2014, c'est le même constat avec un

³ % par rapport à l'effectif de l'ensemble des absentéistes de l'année

⁴ % par rapport à l'effectif global de chaque catégorie professionnelle durant l'année 2013 (Rapport d'activité des ressources humaines 2013)

pourcentage de 93,38. Le tableau suivant (Tableau 4) illustre bien ces données de cette catégorie par rapport aux autres catégories professionnelles de cette entreprise.

Tableau 4 : Absence irrégulière selon les catégories professionnelles

Catégorie professionnelle	Nombre des agents			
	2013		2014	
	Total	% ⁵	Total	%
Les cadres	0	0,00	3	1,03
Encadrement intermédiaires et agents de maîtrise	13	1,00	7	0,55
Agents d'exécutions	150	1,56	141	2,23

Même si l'effectif total de cette catégorie – les agents d'exécutions- est important par rapport aux effectifs des autres catégories de l'office, ces tableaux montrent que les agents d'exécutions sont les plus touchés par l'absence irrégulière au sein de cette entreprise.

Selon la durée de l'absence irrégulière :

Tableau 5 : Fréquence de la durée des absences irrégulières (2013)

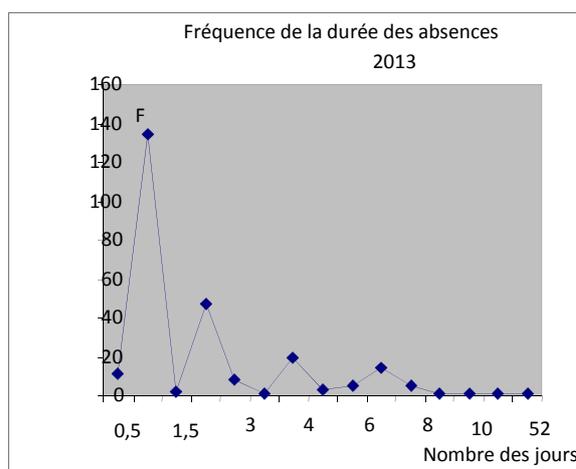
Nb de Jours	Fréquence	%
0,5	11	4,35
1	134	52,96
1,5	2	0,79
2	47	18,58
3	8	3,16
3,5	1	0,40
4	19	7,51
5	3	1,19
6	5	1,98
7	14	5,53
8	5	1,98
9	1	0,40
10	1	0,40
11	1	0,40
52	1	0,40
Total	253	100,00

Tableau 6 : Fréquence de la durée des absences irrégulières (2014)

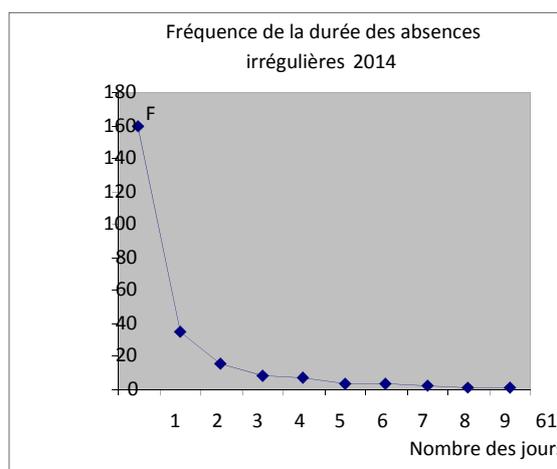
Nb de Jours	Fréquence	%
1	159	66,81
2	35	14,71
3	16	6,72
4	8	3,36
5	7	2,94
6	4	1,68
7	4	1,68
8	3	1,26
9	1	0,42
61	1	0,42
Total	238	100,00

⁵ % par rapport à l'effectif global de chaque catégorie professionnelle (Pour 2013 : les cadres : 724, Encadrement intermédiaires et agents de maîtrise : 1296 et les agents d'exécutions : 6940 ; Pour 2014 : les cadres : 679, Encadrement intermédiaires et agents de maîtrise : 1280 et les agents d'exécutions : 6330)

Graphique 3



Graphique 4



Le tableau 5 montre que la durée des absences irrégulières au sein de l'ONCF varie entre 1/2 jours et 52 jours pour l'année 2013. Il montre aussi que 53 % de ces absences sont d'une durée d'un jour suivi par 18,58% de deux jours.

Pour l'année 2014, la durée des absences irrégulières varie entre 1 jour et 61 jours, aussi 66,81 % de ces absences sont d'une durée d'un jour (Tableau 6). En signalant que les absences irrégulières de courtes durées (absence < à 3 jours) sont les plus dominantes au sein de cette entreprise. Ces résultats sont bien illustrés par les graphiques ci-joints.

Selon les tranches d'ancienneté :

Tableau 7 : Absence irrégulière par ancienneté

Tranche d'ancienneté	Nombre des agents		2014 Total
	2013 Total	% ⁶	
0_10	6	6,67	2
10_15	40	1,95	35
15_20	48	2,07	35
20_25	41	1,81	44
25_30	21	1,29	21
30_35	7	1,14	14
Total	163	***	151

Comme l'illustre ce graphique (Graphique 5), les tranches d'anciennetés les plus touchées par l'absence irrégulière sont les tranches suivantes : 10-15, 15-20 et 20-25 pour les deux années 2013 et 2014 ; mais les pourcentages (tableau 7) des agents par rapport à l'effectif global de chaque tranche d'ancienneté -année 2013- montrent que les employés de moins de 10 ans d'ancienneté, généralement, sont les plus touchés par ce fléau. Ceci peut s'expliquer par, d'une part, le problème d'adaptation des nouvelles recrues, mais également par la nature du travail exercée au sein de certaines directions essentiellement la DCA.

⁶ % des agents par rapport à l'effectif global de chaque tranche d'ancienneté

3 RESULTATS

L'étude porte sur les réponses données par 80 agents de l'entreprise sur un questionnaire de 30 items. Ces items repartis selon les questionnements et les hypothèses présentés dans la problématique. Les réponses sur les items sont exprimées sur une échelle de quatre points. Les réponses "Pas du tout d'accord" et "Plutôt en désaccord" sont considérées comme "négatives", c'est-à-dire ils ne confirment pas la proposition annoncée dans l'item, alors que les réponses "D'accord" et "Tout à fait d'accord" sont considérées "positives" dans le sens où ils confirment la proposition des items.

Les résultats présentés dans cette étude seront étudiés en fonction des réponses "D'accord" et "Tout à fait d'accord" données par les répondants.

3.1 LA PERCEPTION DE L'ABSENCE IRRÉGULIÈRE CHEZ L'AGENT DE L'ONCF

Le tableau 1 présente l'ensemble des résultats obtenus pour déterminer quelle perception ont les employés de l'ONCF face à l'absence irrégulière.

Tableau 1 : La répartition des agents selon les items de la perception de l'absence irrégulière

N° ordre	Items	Assidus				Absentéistes			
		Pas du tout d'accord	Plutôt en désaccord	D'accord	Tout à fait d'accord	Pas du tout d'accord	Plutôt en désaccord	D'accord	Tout à fait d'accord
4	l'absence irrégulière exprime le besoin de repos.	25	3	8	4	20	4	10	6
8	l'insuffisance du salaire conduit l'employé à s'absenter dans un cadre non réglementaire.	27	3	7	3	20	2	13	5
9	l'absence au travail est un comportement nécessaire pour remplir des obligations externes au travail.	35	2	2	1	9	1	18	12
12	l'absence au travail est le résultat des mauvaises relations avec les supérieurs.	31	2	4	3	18	5	12	5
16	les mauvais rapports entre les collègues amènent l'employé à s'absenter de son travail.	35	1	2	2	29	3	3	5
22	l'absence au travail est une alternative pour se libérer de la charge du travail.	37	1	2	0	25	3	9	3
25	l'absence irrégulière est relative à des problèmes personnels et/ou familiaux.	12	8	15	5	3	5	18	14
27	l'absence au travail est la conséquence du manque de possibilité de promotions internes.	23	6	8	3	12	3	17	8

Méthodologiquement⁷, pour mieux cerner la perception de l'absence irrégulière au sein de cette entreprise, deux étapes ont été suivies : perception par rapport aux différents aspects du travail et perception hors cadre du travail. Démarche pour bien situer la perception de ce comportement chez l'agent de l'ONCF.

- 1^{ère} étape : les items proposés 4, 9 et 25 ont été pour but de déterminer la perception de l'absence irrégulière chez les agents de cette entreprise d'une manière générale c'est-à-dire hors cadre du travail, les résultats obtenus sont :

Pour le premier item "L'absence irrégulière exprime le besoin de repos" : 35 % des répondants soit un total de 28 agents sur 80, le problème de l'absence irrégulière est relatif à un besoin de repos. Aussi, on constate que 22 agents de ce total ont une ancienneté inférieure de 20 ans de service soit 78,57 %, par contre les autres ont une ancienneté de plus de 20 ans.

Pour les agents de sexe féminin, 33,33 % des répondantes soit 2 femmes sur 6 ont donné la même perception.

Pour le 2^{ème} item "L'absence au travail est un comportement nécessaire pour remplir des obligations externes au travail" : près de 41,25 % de l'échantillon l'absence irrégulière est une nécessité pour remplir des obligations externes au travail ; avec 75,00 % des "Absentéistes" et le ½ des agents de sexe féminin ont exprimé cette nécessité.

Par contre le 3^{ème} item " L'absence irrégulière est relative à des problèmes personnels et/ou familiaux" : on constate que 65,00 % des répondants, l'absence irrégulière est relative à des problèmes personnels et/ou familiaux dont 32 agents du groupe "Absentéistes" soit 80,00 % et 83,33 % des agents de sexe féminin soit le 5/6 des femmes de l'échantillon sont concernés par cette perception

- 2^{ème} étape : les items proposés sont 8, 12, 16, 22 et 27. Etape a pour but de déterminer la perception de l'absence irrégulière chez l'employé de l'ONCF par rapport aux différents aspects de l'emploi (concernant ces aspects : voir chapitre méthodologie, page 49), les résultats de cette étape sont (tableau 2) :

Tableau 2 : La répartition des items relatifs à la perception de l'absence irrégulière par rapport aux différents aspects de l'emploi

N° ordre	Items	Les réponses			
		Pas du tout d'accord	Plutôt en désaccord	D'accord	Tout à fait d'accord
8	L'insuffisance du salaire conduit l'employé à s'absenter dans un cadre non réglementaire.	47	5	20	8
	Total		52		28
	%		65,00		35,00
12	L'absence au travail est le résultat des mauvaises relations avec les supérieurs.	49	7	16	8
	Total		56		24
	%		70,00		30,00
16	les mauvais rapports entre les collègues amènent l'employé à s'absenter de son travail.	64	4	5	7
	Total		68		12
	%		85,00		15,00
22	L'absence au travail est une alternative pour se libérer de la charge du travail.	62	4	11	3
	Total		66		14
	%		82,50		17,50
27	L'absence au travail est la conséquence du manque de possibilité de promotions internes.	35	9	25	11
	Total		44		36
	%		55,00		45,00

⁷ Méthodologie suivie puisque l'absence au travail est l'un des sujets dont les causes sont multiples et souvent interdépendantes les unes des autres, elles se situent à la fois dans et hors le cadre du travail. Par conséquent la perception de ce comportement pourrait se situer aussi pour les agents dans et/ou hors le cadre du travail.

Pour :

- 35,00 % de l'échantillon dont 64,28 % des agents d'une ancienneté supérieure à 20 ans, l'insuffisance du salaire conduit l'employé à s'absenter dans un cadre non réglementaire
- 30,00 % des répondants dont 70,83 % des agents d'une ancienneté supérieure à 20 ans, le phénomène étudié est le résultat des mauvaises relations avec les supérieurs
- 15,00 % seulement, les mauvais rapports entre les collègues amènent l'employé à s'absenter de son travail. Aussi, le 1/3 des femmes de l'échantillon sont concernées par cette perception.

Pour les deux items 16 et 22 concernant les mauvais rapports entre les collègues et l'absence comme alternative pour se libérer de la charge du travail, presque le même pourcentage des agents, environ 16 %, ont confirmé cette perception dont la majorité de ces agents soit plus de 60 % ont une ancienneté supérieure à 20 ans.

Pour l'item touchant les mauvais rapports entre les collègues, le problème ne se pose pas chez les femmes puisque seulement une femme sur six a donné cette perception soit 16,66 %.

Par contre, l'absence irrégulière est la conséquence du manque de possibilité de promotions internes pour 45,00 % de l'échantillon dont 62,50 % du groupe des absentéistes ont donné cette perception ; avec 58,33 des répondants ont une ancienneté supérieure à 20 ans de service.

3.2 L'ANALYSE DETAILLEE DES RESULTATS DES DIFFERENTES HYPOTHESES DE LA RECHERCHE

Nous avons choisi d'étudier à travers les trois hypothèses annoncées le rôle de la perception positive de l'absence irrégulière, la pénibilité de la tâche et la responsabilité attribuée au poste de travail dans la favorisation du comportement de l'absence irrégulière au sein de l'ONCF. Les résultats obtenus sont détaillés dans les paragraphes qui suivent.

3.2.1 LA 1^{ÈRE} HYPOTHÈSE

En ce qui concerne la première hypothèse, certainement la perception est un processus qui guide et oriente l'individu vers des comportements précis dans des situations précises, dans ce cadre, nous avons proposé que les agents de l'ONCF ayant une perception positive de l'absence irrégulière au travail sont ceux qui ont tendance à s'adonner à l'absence irrégulière. Toutefois, les agents ayant une perception négative de ce comportement ne peuvent s'absenter que dans le cadre réglementaire.

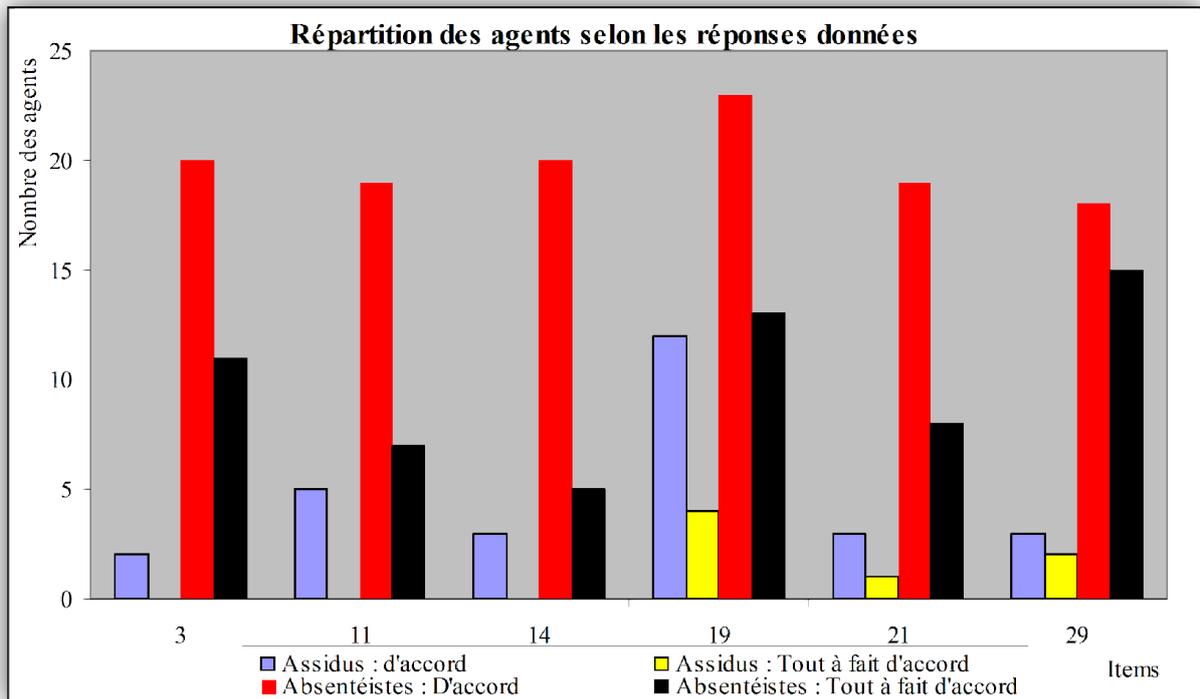
Pour confirmer ou infirmer le contenu de cette hypothèse, nous avons proposé un ensemble des items qui essaient d'étudier l'acceptabilité ou la non acceptabilité du comportement de l'absence irrégulière par les agents qui s'adonnent à l'absence irrégulière et les agents connus par leur assiduité au sein de leurs établissements de l'office, et par conséquent déterminer la nature de la perception que détiennent ces agents.

Le tableau suivant, (tableau 3), présente l'ensemble des résultats obtenus pour confirmer l'éventuelle relation qui pourrait exister entre la perception positive de l'absence irrégulière au travail et la tendance à s'adonner à ce comportement

Tableau 3 : La répartition des agents selon les réponses données sur les items de la perception de l'absence irrégulière

N° ordre	Items	Assidus				Absentéistes			
		Les réponses							
		Pas du tout d'accord	Plutôt en désaccord	D'accord	Tout à fait d'accord	Pas du tout d'accord	Plutôt en désaccord	D'accord	Tout à fait d'accord
3	les retards peu répétés au début des heures de travail sont acceptables pour accomplir des missions personnelles (exp. Accompagner les enfants à l'école...)	37	1	2	0	5	4	20	11
11	il y a des moments où l'employé doit s'absenter sans accord des responsables.	32	3	5	0	11	3	19	7
14	c'est possible que dans certains cas, on peut se permettre de quitter le service et d'y revenir sans que personne ne se rende compte.	34	3	3	0	9	6	20	5
19	l'employé peut s'absenter sans autorisation dans des cas d'extrême urgence de la vie quotidienne.	17	7	12	4	3	1	23	13
21	il m'arrive que je m'absente du service sans autorisation pour régler une affaire personnelle.	34	2	3	1	9	4	19	8
29	quitter ou s'absenter du service quelques heures, par mois, c'est acceptable.	32	3	3	2	6	1	18	15
Totaux		186	19	28	7	43	19	119	59
		205		35		62		178	
Les pourcentages		77,50	7,92	11,67	2,92	17,92	7,92	49,58	24,58
		85,42		14,58		25,83		74,17	

Graphique 1



Comme l'illustre ce graphique (Graphique 1), les réponses données "D'accord" et "Tout à fait d'accord" par le groupe des "Absentéistes" sont nettement supérieures des réponses données par le groupe des "Assidus", ce qui signifie que le contenu des items présentés est confirmé par le groupes des "Absentéistes".

En effet, sur 200 réponses données qui expriment la perception positive de l'absence irrégulière, 178 réponses (soit 74,17 %) sont données par les agents qui s'adonnent à l'absence irrégulière, par contre seulement 35 réponses (soit 14,58 %) sont données par le groupe des agents connus par leur assiduité.

A travers ces résultats, on constat que les absentéistes ont exprimé leur acceptabilité de l'absence irrégulière, par contre les assidus ont exprimé leur refus de ce comportement.

Pour enrichir notre étude, nous avons utilisé un moyen statistique qui nous permet de classer notre échantillon selon les réponses données sur les items de la perception de l'absence irrégulière. Les résultats obtenus sont résumés dans le tableau 4.

Tableau 4 : La répartition des agents de l'échantillon selon la perception de l'absence irrégulière

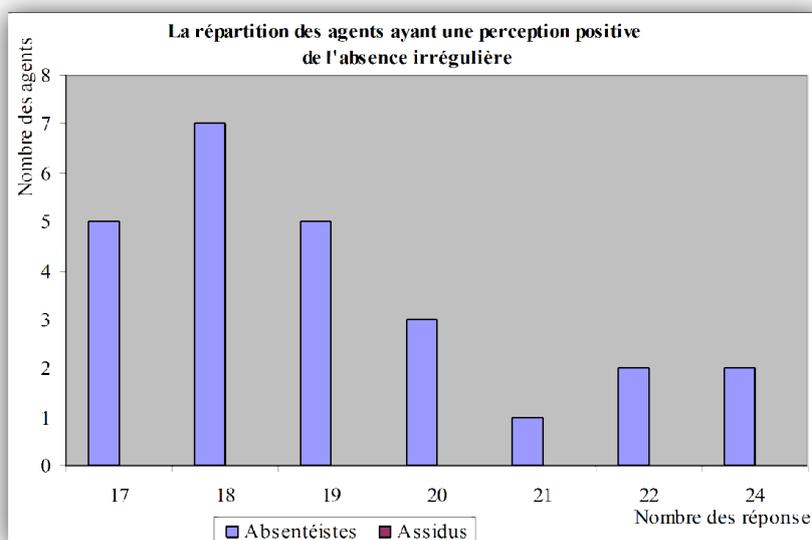
	Absentéistes		Assidus		Total
	F	M	F	M	
Perception négative	2	13	2	38	55
Perception positive	2	23	0	0	25
Total	4	36	2	38	80

Le tableau 5 (et le graphique 2) présente l'ensemble des agents de l'échantillon ayant une perception positive de l'absence irrégulière.

Tableau 5 : La répartition des agents ayant une perception positive de l'absence irrégulière

Les notes obtenues	Fréquence	
	Absentéistes	Assidus
17	5	0
18	7	0
19	5	0
20	3	0
21	1	0
22	2	0
24	2	0
Total	25	0
%	62,50	0,00

Graphique 2



Comme l'illustre "le tableau 5", 25 agents d'un échantillon de 40 soit 62,50 % de l'ensemble des agents du groupe "Absentéistes" ont une perception positive de l'absence irrégulière dont 50,00 % des femmes du même groupe ont la même perception.

Par contre, aucun agent du groupe "Assidus" n'a cette perception, tous les agents de ce groupe ont une perception négative de ce comportement. Tous ces résultats confirment notre première hypothèse.

3.2.2 LA 2^{ÈME} HYPOTHÈSE

Pour la 2^{ème} hypothèse, afin de déterminer le rôle de la situation de travail dans la favorisation du comportement de l'absence irrégulière chez l'employé de l'ONCF, nous avons proposé que la nature du travail est fortement liée au comportement de l'absence irrégulière. Ainsi, plus la tâche est perçue pénible dans un poste de travail, plus le teneur de ce poste est prédisposé à l'absence irrégulière.

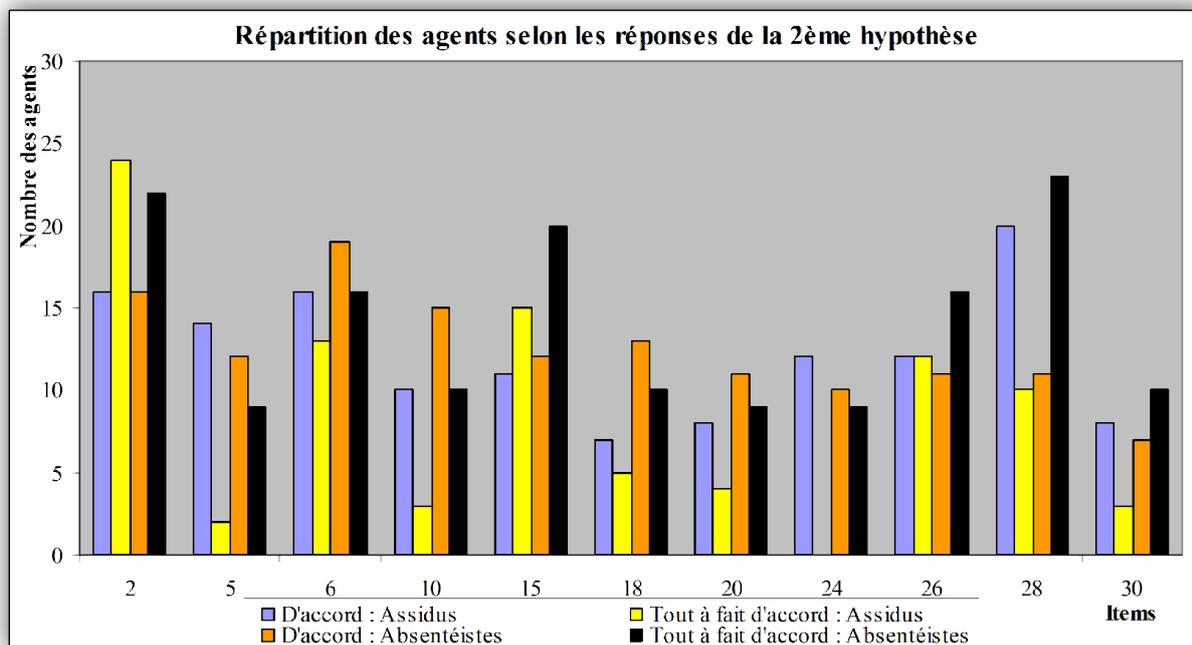
Un ensemble des items ont été proposés pour les répondants pour évaluer la nature du travail exercée par l'ensemble de l'échantillon de l'étude : les deux groupes "Assidus" et "Absentéistes".

Les résultats obtenus sont présentés dans le tableau suivant (Tableau 6) :

Tableau 6 : la répartition des agents selon les réponses données concernant la pénibilité de la tâche

N° ordre	Items	Assidus				Absentéistes			
		Les réponses							
		Pas du tout d'accord	Plutôt en désaccord	D'accord	Tout à fait d'accord	Pas du tout d'accord	Plutôt en désaccord	D'accord	Tout à fait d'accord
2	le travail que je fais nécessite une concentration particulière.	0	0	16	24	1	1	16	22
5	ma performance a diminué à cause de la charge insupportable du travail.	16	8	14	2	9	10	12	9
6	mon travail cause beaucoup de fatigue, de stress et d'épuisement.	10	1	16	13	5	0	19	16
10	la pénibilité de la tâche que j'effectue me rend agité ou anxieux.	20	7	10	3	9	6	15	10
15	la tâche que j'occupe ne peut jamais être renvoyée à un moment ultérieur.	9	5	11	15	4	4	12	20
18	la nature de mon travail est ennuyeuse.	19	9	7	5	11	6	13	10
20	j'ai un suivi médical à cause de la pénibilité de mon travail.	26	2	8	4	16	4	11	9
24	je me sens anxieux dans mon poste de travail à cause de la charge du travail.	21	7	12	0	8	13	10	9
26	mon travail demande beaucoup d'effort physique.	14	2	12	12	10	3	11	16
28	je suis toujours épuisé à la fin de la semaine à cause de la charge du travail.	5	5	20	10	3	3	11	23
30	je me sens un peu inquiet dès mon arrivé au poste de mon travail.	22	7	8	3	15	8	7	10
Totaux		162	53	134	91	91	58	137	154
		215		225		149		291	
Les pourcentages		36,82	12,05	30,45	20,68	20,68	13,18	31,14	35
		48,86		51,14		33,86		66,14	

Graphique 3



Pour ce groupe des items, nous pouvons constater que 66,14 % des réponses données par les répondants du groupe des "Absentéistes" ont exprimé que la nature du travail qu'ils exercent est pénible, au moment où 51,14 % seulement des réponses données par les "Assidus" ont exprimé cette pénibilité.

On constate, aussi, que 50,00 % des "Absentéistes" ont déclaré qu'ils ont un suivi médical à cause de la pénibilité du travail.

3.2.3 LA 3^{ÈME} HYPOTHÈSE

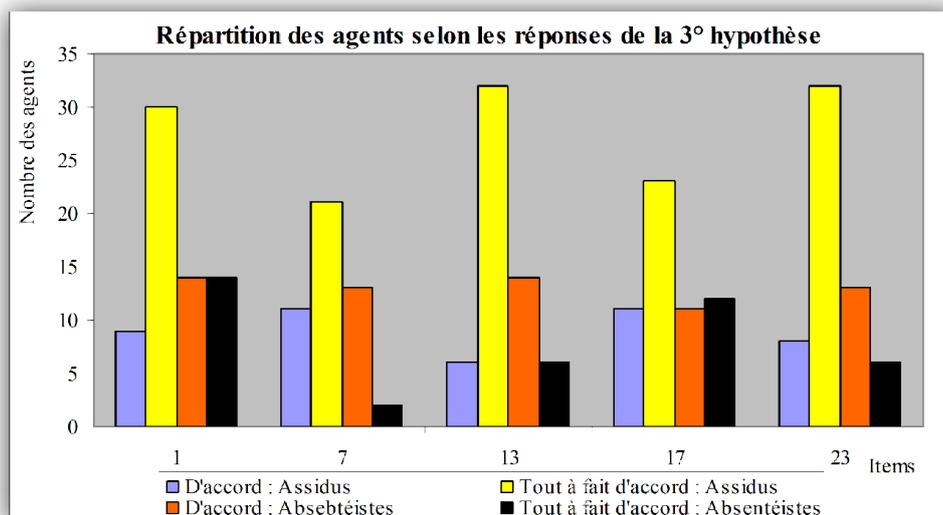
En ce qui concerne cette hypothèse, afin de déterminer le rôle de la responsabilité attribuée au poste de travail dans le déclenchement du comportement de l'absence irrégulière, nous avons proposé que le poste qui n'entraîne pas de responsabilité chez l'employé favorise l'absence irrégulière par rapport au poste qui implique l'employé dans son travail.

Le tableau suivant (Tableau 7) résume l'ensemble des résultats obtenus pour confirmer l'éventuelle relation qui pourrait exister entre la responsabilité attribuée au poste du travail et le comportement de l'absence irrégulière.

Tableau 7 : La répartition des agents selon les réponses de la responsabilité attribuée au poste du travail

N° ordre	Items	Assidus				Absentéistes			
		Les réponses							
		Pas du tout d'accord	Plutôt en désaccord	D'accord	Tout à fait d'accord	Pas du tout d'accord	Plutôt en désaccord	D'accord	Tout à fait d'accord
1	le poste que je gère, nécessite des compétences et des formations particulières.	1	0	9	30	9	3	14	14
7	la responsabilité attribuée à ce poste me permet de prendre des risques et des initiatives dans le travail.	6	2	11	21	18	7	13	2
13	j'ai l'impression d'être responsable dans ce poste de travail.	2	0	6	32	8	12	14	6
17	sans l'existence de ce poste le déroulement du travail est en danger.	4	2	11	23	13	4	11	12
23	la responsabilité attribuée à ce poste me permet de prendre des décisions réfléchies et prudentes.	0	0	8	32	9	12	13	6
Totaux		13	4	45	138	57	38	65	40
		17		183		95		105	
Les pourcentages		6,50	2,00	22,50	69,00	28,50	19,00	32,50	20
		8,50		91,50		47,50		52,50	

Graphique 4



Ici, nous pouvons constater que les réponses, essentiellement "Tout à fait d'accord", obtenus sur les items 1, 7, 13, 17 et 23 proposés, cette fois au contraire des deux premières hypothèses, ces réponses sont nettement supérieures, comme l'illustre ce graphique (Graphique 4), chez le groupe des "Assidus" par rapport au groupe des "Absentéistes".

En effet, sur 200 réponses données, 183 réponses (soit 91,50 %) données par les assidus ont déclaré qu'ils travaillaient dans des postes qui entraînent la responsabilité chez l'employé. Par contre seulement 105 réponses données (soit 52,50 %) par le groupe des absentéistes qui expriment cette responsabilité.

Aussi, on ajoute que pour les items : 1, 13 et 23 qui expriment la responsabilité attribuée au poste du travail, les répondants du groupes "Assidus" ont exprimé leur accord total ($\approx 100,00$ %), par contre ce pourcentage chez le groupe des "Absentéistes" ne dépasse pas 50,00 %.

4 DISCUSSION

Si pour l'entreprise (l'ONCF) l'absence irrégulière est un problème majeur qui essayait de lutter contre lui par différents moyens (la suspension du salaire, la notation, la mutation des agents qui s'adonnent à l'absence irrégulière ...); pour les agents de cette entreprise, surtout pour les agents qui s'adonnent à l'absences de ce type, le problème est relatif, en premier lieu, à des problèmes personnels et familiaux, au manque de possibilité de promotion interne et aussi à une nécessité de remplir des obligations externes au travail.

Ces résultats, favorisent l'incompréhension des supérieurs immédiats des agents de cette entreprise aux sujets des problèmes familiaux et les problèmes de la vie quotidienne, bien sûr on n'oubliant pas les problèmes de la promotion interne et ces dérivée : la notation et ces conséquences sur le salaire.

Aussi, et à travers ces résultats, on déduit que les répondants ont exprimé leur insatisfaction concernant quelques aspects dans l'emploi, principalement, la promotion interne, le salaire et les supérieurs ; et c'est logique puisque au sein de l'ONCF, il existe un lien fort entre ces trois aspects c'est-à-dire la note annuelle donnée par le supérieur immédiat influe sur le salaire et par conséquent sur la promotion interne.

Concernant la relation entre l'absence au travail et la satisfaction professionnelle, les organisations savent que la satisfaction au travail est importante, une main-d'œuvre satisfaite est moins susceptible de souffrir d'absentéisme, d'une mauvaise performance et d'un taux de roulement élevé.

Un employé peut être absent pour une multitude de raisons, c'est certainement pour cela que les méta analyses effectuées ont essayé de détecter les liens entre l'insatisfaction et l'absentéisme. Une des raisons de cette lien entre insatisfaction et absentéisme est que l'absence qui cause l'insatisfaction : si un employé est souvent absent, il va recevoir de mauvaise évaluation, des avertissements est des pressions de la part des autres (ses chefs, collègues, etc. ...). Ces facteurs peuvent l'entraîner à être de plus en plus souvent absent et de fait insatisfait. A l'inverse, la satisfaction peut contribuer à diminuer l'absentéisme, si on propose à des salariés des motifs de satisfaction.

Même si la satisfaction peut agir sur l'absentéisme, l'absentéisme est davantage influencé par d'autres facteurs comme, par exemple, l'engagement et l'implication de l'employé dans le travail et même dans l'organisation, les conditions de travail et aussi par des facteurs personnels impliqués dans la satisfaction au travail tel que l'âge, le sexe l'ancienneté et d'autres.

D'après les résultats, on peut dire que la nature du travail est fortement liée au comportement de l'absence irrégulière puisque, les réponses données par les agents connus par leur non-respect du temps de travail, affirment que la tâche est pénible dans leur poste de travail, ce pourcentage est plus important que celui donné par les agents connus par leur assiduité. Par conséquent, la nature du travail est fortement liée au comportement de l'absence irrégulière, plus la tâche est perçue pénible dans un poste de travail, plus le teneur de ce poste est prédisposé à l'absence irrégulière.

Les résultats obtenus montrent que les Assidus travaillaient dans des postes qui emportent la responsabilité, par contre les Absentéistes travaillaient dans des postes dénués de cette responsabilité par rapport au premier groupe (toujours selon la perception des employés). Par conséquent le poste qui n'entraîne pas la responsabilité chez l'employé favorise l'absence dans un cadre non réglementaire par rapport au poste qui implique l'employé dans son travail. Cette implication au poste explique un besoin de responsabilité de l'employé dans son travail comme besoin fondamental de l'employé dans son emploi. De ce fait le contenu de la troisième hypothèse est confirmé.

En synthétisant, les trois hypothèses annoncées au début de ce travail sont confirmées :

- Les agents de l'ONCF ayant une perception positive de l'absence irrégulière au travail sont ceux qui ont tendance à s'adonner à l'absence dans un cadre non réglementaire au sein de cette entreprise. Toutefois, les agents ayant une perception négative de ce comportement ne peuvent s'absenter que dans le cadre réglementaire.
- Plus la tâche est perçue pénible dans un poste de travail, plus le teneur de ce poste est prédisposé à l'absence irrégulière.
- Le poste qui n'entraîne pas de responsabilité chez l'employé favorise l'absence irrégulière par rapport au poste qui implique l'employé dans son travail.

En résumant, on peut dire que les agents de l'ONCF ayant une perception positive de l'absence irrégulière sont ceux qui s'adonnent vraiment à ce comportement au sein de cette entreprise. Toutefois, les agents assidus ont une perception négative de l'absence irrégulière, par conséquent, ces derniers ne peuvent s'absenter que dans le cadre réglementaire.

5 CONCLUSION

L'absence irrégulière est l'un des sujets dont les causes sont multiples, Les études indiquent que stress est à l'origine de 50% à 60% de l'absentéisme [13], parfois les causes sont invisibles et souvent interdépendantes les unes des autres, leur analyse exige une rigueur quasi scientifique. C'est l'une des raisons qui nous a orienté pour mener cette recherche afin de relever quelques significations psychosociales qui animent l'absence irrégulière au sein de l'ONCF, particulièrement le rôle de la perception positive de l'absence irrégulière dans la favorisation de ce comportement comme facteur personnel, c'est-à-dire propre à l'employé et aussi en fonction des facteurs relatifs aux conditions de travail, surtout la nature du travail et la responsabilité attribuée au poste du travail .

Pour réaliser cette étude nous avons opté pour l'emploi d'une méthode descriptive afin de vérifier les hypothèses que nous avons annoncé au début de ce travail et aussi l'accumulation des informations concernant le phénomène étudié. Pour cela, nous avons suivi les étapes suivantes :

Dans un premiers temps nous avons essayé de déterminer la perception des agents de l'ONCF face à l'absence irrégulière. Dans un deuxième temps, nous avons proposé un ensemble des hypothèses dont le contenu de la première est que les agents de l'ONCF ayant une perception positive de l'absence irrégulière au travail sont ceux qui ont tendance à s'adonner à l'absence irrégulière au sein de cette entreprise ; toutefois, les agents ayant une perception négative de ce comportement ne peuvent s'absenter que dans le cadre réglementaire. Dans la deuxième et la troisième hypothèse nous avons essayé d'étudier le rôle de la nature du travail et la responsabilité tribulaire au poste de travail dans la favorisation du comportement de l'absence irrégulière dans la même entreprise.

Concernant de l'étape de réalisation de l'enquête, cette étape constituait sans aucun doute la partie la plus délicate de cette recherche. Au niveau de cette étape nous avons déterminé l'échantillon de l'étude qui comprenait 80 agents, Hommes et Femmes, répartis en deux groupes choisis selon les critères de l'étude, puis l'administration du questionnaire et en fin le dépouillement et la présentation des résultats.

Les résultats obtenus ont mis l'accent sur un certain nombre de variables qui animent l'absence irrégulière au sein de cette entreprise.

- La perception de l'absence irrégulière chez les agents de l'ONCF :

Pour un pourcentage important de l'échantillon, essentiellement le groupe des "Absentéistes", l'absence irrégulière est relative, en premier lieu, à des problèmes personnels et familiaux, au manque de possibilité de promotion interne et aussi à une nécessité de remplir des obligations externes au travail. Aussi, et à travers les résultats de l'étude, on déduit que les répondants ont exprimé leur insatisfaction concernant quelques aspects de l'emploi, principalement, la promotion interne, le salaire et les supérieurs.

- Concernant le contenu des trois hypothèses de l'étude:

Les agents de l'ONCF ayant une perception positive de l'absence irrégulière au travail sont ceux qui ont tendance à s'adonner à l'absence dans un cadre non réglementaire au sein de cette entreprise. Toutefois, les agents ayant une perception négative de ce comportement ne peuvent s'absenter que dans le cadre réglementaire.

Plus la tâche est perçue pénible dans un poste de travail, plus le teneur de ce poste est prédisposé à l'absence irrégulière.

Le poste qui n'entraîne pas de responsabilité chez l'employé favorise l'absence irrégulière par rapport au poste qui implique l'employé dans son travail.

REMERCIEMENT

Nous tenons à exprimer, aux responsables de l'ONCF, notre profonde reconnaissance pour la confiance qu'ils nous ont accordée, l'audace et la largeur de vue dont ils ont fait preuve à toutes les étapes de cette enquête.

Nous remercions tout particulièrement Mr Karim BOURARACHE, Chef du Service des Affaires Sociales pour son suivi bienveillant et responsable durant toutes les étapes de l'étude, Mr MORJANI du même service et Mr BACHAOUI, Chef du Service Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et Compétences pour son accueil agréable et pour l'aide qu'il nous a apporté pour effectuer ce travail.

Mr J. KAHKAHNI, adjoint du Chef de Centre de Production Voyageurs et Mr M. BOUANANI Chef d'Antenne FRET à Kenitra.

Mr DAOUDI, Chef de Section R. H. à l'Etablissement de Production des Trains de Ligne Casa Voyageurs (EPTLCV).

Mr A. KECHKOUCH, Chef d'Atelier Grand Entretiens de Casablanca (AGEC) et Mr M. MEJDOUL, Chef de Section RH.

Nous tenons à remercier vivement tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail. Qu'ils trouvent ici l'expression de notre totale reconnaissance.

REFERENCES

- [1] Lakhdar SEKIOU, Louise BLONDIN, Bruno FABI, Mohamed BAYAD, « Gestion des ressources humaines » 2ème édition DE BOECK, PARU LE : 13/09/2001., 810 pages
- [2] Bernard Martory et Daniel Crozet, « Gestion des Ressources Humaines : Pilotage social et performances », 5ème édition, Paris, Dunod, 2003, page 187
- [3] Perspectives économiques en Afrique 2006 Par OECD,African Development Bank
- [4] Patrick Lemaire « Psychologie cognitive » De Boeck; Édition : 2e édition (30 juin 2006), 582 pages
- [5] Stéphane Ganassali, « Enquêtes et analyse de données avec Sphinx », Pearson France (29 mai 2014), 234 pages
- [6] Laurence bardin, PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE - PUF; Édition : 2e édition (5 octobre 2013)
- [7] Michel Quimper / Michel Leclerc « Les relations du travail au Québec, 2e édition» Québec : Presses de l'Université Laval, 13 octobre 2010. 431 pages
- [8] Karl Remigius Fresenius « Précis D'Analyse Chimique Quantitative... », Nabu Press (1 février 2012), 636 pages
- [9] European Conference of Ministers of Transport « Méthodes d'analyses comparatives dans les transports Méthodologies, applications et données nécessaires: Méthodologies, applications et données nécessaires », OECD Publishing, 2000, 224 pages
- [10] Société d'économie et de mathématiques appliquées. Service d'enseignement programmé, « Initiation à la pratique des statistiques: cours programmé », Dunod, 1967 - 238 pages
- [11] Pascal Gallois, L'absentéisme : comprendre et agir, Editions Liaisons, 2005, p 43
- [12] Pascal Gallois, L'absentéisme : comprendre et agir, Editions Liaisons, 2005, p 43
- [13] Barbara Zablocki, « Du stress au bien-être et à la performance», Edipro, 2009 - 217 pages