



LA PERSISTANCE DE L'ABSENTÉISME DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE DU BURKINA FASO ET SATISFACTION DES AGENTS PUBLICS DE L'ETATⁱ

Béséghari Serges Bienvenu Wincelas Some¹,

Kazimna Pazambadi²,

Gnassingbe Kouméabalo²,

Pari Paboussoum¹ⁱⁱ

¹Université de Lomé,

Togo

²Dr., Université de Lomé,

Togo

Résumé :

Cette recherche vise à comprendre, la persistance des comportements d'absentéisme dans l'administration publique du Burkina Faso. Dans l'ensemble les pratiques au sein de cette administration ne diffèrent pas significativement de ce qui se pratique ailleurs sur le continent. Cependant, d'un pays à l'autre il existe certainement des différences. C'est pour cerner ces particularités au niveau du Burkina Faso en matière d'absentéisme que nous avons, pour ce faire, formulé cette hypothèse générale qui vise à analyser les déterminants psycho-sociaux à l'origine de la persistance des comportements d'absentéisme des agents de l'administration publique du Burkina Faso. Notre hypothèse générale a été élaborée en se basant sur les théories de la satisfaction au travail (Maslow, 1943 ; Herzberg, 1966 ; Adelfer, 1969), de l'absentéisme (à travers le modèle de la douleur de Chadwick-Jones, Nicholson & Brown, 1982), de l'adaptation (Johns, 1997) et de la décision mise au point (Steers et Rhodes, 1978). Les résultats obtenus montrent que la satisfaction intrinsèque, n'explique pas l'absentéisme. Toutefois, l'étude révèle que lorsque la satisfaction extrinsèque d'un agent augmente son absentéisme baisse.

Mots clés : absentéisme, satisfaction, administration publique, déterminants psycho-sociaux

ⁱ THE PERSISTENCE OF ABSENTEEISM IN THE PUBLIC ADMINISTRATION OF BURKINA FASO AND SATISFACTION OF PUBLIC OFFICIALS OF THE STATE

ⁱⁱ Correspondence: email besseoni@gmail.com, dekazimna@yahoo.fr, gnimtou1@gmail.com, paripa@gmail.com

Abstract:

This research aims to understand the persistence of absenteeism behaviors in the public administration of Burkina Faso. On the whole, the practices within this administration do not differ significantly from what is practiced elsewhere on the continent. However, from country to country there are certainly differences. It is to identify these particularities at the level of Burkina Faso in terms of absenteeism that we have, to do this, formulate two hypotheses. These hypotheses were developed based on the theories of job satisfaction, particularly those developed by Maslow (1943), Herzberg (1966), Adelfer (1969), but also on the theories of absenteeism through the model of pain (Chadwick-Jones, Nicholson & Brown, 1982), that of adaptation (Johns, 1997) and finally the decision model developed by Steers and Rhodes (1978). The results obtained show that intrinsic satisfaction in no way explains absenteeism, which means that the relationship between intrinsic satisfaction and absenteeism has not been confirmed. However, when their extrinsic satisfaction with an agent increases, their absenteeism decreases.

Keywords: absenteeism, satisfaction, public administration, psycho-social determinants

1. Introduction

En Afrique subsaharienne, l'urbanisation croissante, le développement économique et la forte croissance démographique sont accompagnés d'une explosion des besoins en services sociaux de base offerts par l'administration publique. Pour y faire face, les acteurs du public doivent observer un comportement d'assiduité à leur poste, de sorte qu'en cas de besoin, l'utilisateur soit pris en charge, aussi rapidement que possible. Or, les administrations africaines en général et celle du Burkina Faso en particulier, sont peu performantes du fait du poids d'un certain nombre de maux qui les minent. Parmi ces dysfonctionnements, l'absentéisme des agents publics occupent une bonne place. En effet selon les constats, les agents de l'Etat manifestent un taux d'absentéisme élevé. Au Togo, une recherche réalisée par Pari (2008) a montré que la fonction publique togolaise est caractérisée par l'absentéisme marqué par 12,21% des travailleurs.

Certaines recherches ont montré que l'absentéisme révèle la mauvaise performance (Charles-Pauvers, Commeiras, Peyrat-Guillard, et Roussel, 2006), la baisse de l'implication (Martory & Crozet, 1998) ou le non engagement (Mowday *et al.*, 1979 ; Loba, 2014). D'autres indiquent que l'absentéisme est la conséquence de la mauvaise organisation (Bouville, 2010, 2011), de l'insatisfaction ou la non satisfaction (Rosse & Miller, 1984 ; Iaffaldano & Muchinsky, 1985), des conditions de travail (Pari, 2008), de la confiance dans le supérieur hiérarchique (Tan & Tan, 2000 ; Cumminghan et MacGregor, 2000) ou des événements sociaux (Olivier de Sardan, 2004) ou la conséquence de la santé (Johanson & Palme, 1996 ; Case & Deaton, 2005 ; Afsa & Givord, 2009 ; cité par par Zanardelli, 2015). Selon Martory et Crozet (1998), l'absentéisme est fonction du sexe, l'âge, le milieu de travail, la saison, le secteur d'activité, la qualification des salariés. De

même pour Pari (2008), l'absentéisme est lié au sexe, à l'état de santé et à la relation avec la hiérarchie. La recherche de Mazoyer (2019) dans l'administration publique, l'âge est un facteur aggravant de l'absentéisme. Il a démontré dans son étude que les plus de 50 ans s'absentent (taux d'absence = 5,03%) plus que les moins de 30 ans (taux d'absence = 3,06%) et le taux d'absentéisme des femmes (4,33%) est supérieur à celui des hommes (3,54%). Plusieurs modèles ont essayé d'expliquer les causes de l'absentéisme mais nous allons nous intéresser à celui de Nicholson (1977), de Bakker, Demerouti, de Boer et Schaufeli (2003) et de de Boer *et al.* (2002).

Le modèle de Nicholson (1977) distinguera deux types d'absence à savoir l'absence volontaire et l'absence involontaire. Le premier fait référence à la possibilité de la personne d'être présente mais décide de ne pas l'être et le second, c'est l'incapacité à être présent. Nicholson distingue trois modèles qui sont à l'origine de de l'absentéisme. Il y a le modèle de la douleur et de l'évitement qui est décrit comme une fuite par rapport aux aspects négatifs du travail, l'absentéisme est une échappatoire. Ensuite, le modèle d'adaptation, d'ajustement et de désajustement où l'absence est un résultat d'une socialisation organisationnelle et d'un processus d'adaptation aux exigences du travail. Et enfin le modèle de décision où l'absence est une décision rationnelle ou un processus de choix déterminé par des buts.

Un autre modèle théorique, celui des exigences et des ressources intègre deux processus différents responsables de l'absentéisme. C'est le modèle de Bakker, Demerouti, de Boer et Schaufeli (2003) qui montre que la dégradation de la santé déclenche l'épuisement professionnel suivi d'une absence sur de longues périodes. En second lieu, il y a le processus motivationnel où les employés puisent dans les ressources de l'emploi ce qui leur permet d'être plus motivés, de se sentir plus impliqués. Pour lui, le manque de motivation entraîne l'absentéisme.

Le modèle de De Boer *et al.* (2002) en se basant sur la théorie d'Adams (1963), indique que l'absentéisme est un mécanisme de rééquilibrage ou de restitution de l'équité distributive. A travers ses absences, le travailleur réduit sa contribution individuelle sans que cela n'ait un impact sur sa rétribution. L'iniquité distributive entraîne l'absentéisme. Dans l'administration publique Burkinabé, le phénomène de l'absentéisme est décrié il y a bien longtemps, tant par les usagers des services publics, les fonctionnaires eux-mêmes que par les autorités. En 2005, une étude de l'INSD a révélé que l'absentéisme était un problème majeur surtout au niveau de la capitale Ouagadougou. Ainsi, cette étude qui a porté sur la Gouvernance, la démocratie et la lutte contre la pauvreté à Ouagadougou (INSD, 2005) a permis à la population de Ouagadougou de dénoncer l'absentéisme des fonctionnaires (à 82% selon les enquêtés). En effet, les résultats indiquent que 29% de l'ensemble des adultes de la capitale et plus de la moitié des usagers de l'administration publique burkinabé n'ont pas trouvé leur interlocuteur à son poste au moment où ils avaient besoin de lui. Il était ressorti aussi que, la faiblesse des effectifs de l'administration et les bas salaires des agents publics en comparaison à ceux de leurs homologues du privé, ont mis en lumière « *un problème de sous-administration du pays, qui vient s'ajouter, et en partie expliquer, le manque d'efficacité de l'administration publique* » (INSD, 2005) du

Burkina Faso. Pour y faire face et même l'éradiquer, le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale (MFPTSS) a fait des recommandations dans son rapport de 2015 afin de renforcer les dispositions juridiques et/ou règlementaires relatives aux sanctions à adopter en cas d'absentéisme ou de non-respect notoire de la plage horaire afin que le contrôle de la ponctualité, de l'assiduité et de la présence des agents de la fonction publique à leurs postes de travail pendant les heures de services soit efficace. En 2017, les actions ont continué par le Secrétariat Permanent de la Modernisation de l'Administration et de la Bonne Gouvernance (SPMABG) par le changement des horaires de travail mais malgré tout, on n'a pas pu freiner la progression des absences et retards dans l'administration publique burkinabè.

Face à cette situation, la question est de savoir qu'est-ce qui explique la persistance de l'absentéisme et des retards dans l'administration publique du Burkina Faso. Cette question principale de recherche nous induit des questions spécifiques de recherche que sont :

Q1 : Le niveau de satisfaction intrinsèque entraîne-t-il la persistance de l'absentéisme ?

Q2 : Le niveau de satisfaction extrinsèque d'un agent est-il corrélé avec la persistance de l'absentéisme ?

De ces questions de recherche notre hypothèse principale est d'examiner les relations entre la persistance de l'absentéisme et la satisfaction (intrinsèque et extrinsèque) des agents publics de l'Etat burkinabè.

Pour ce faire, nous partons sur la base des hypothèses suivantes :

H1 : le niveau de satisfaction intrinsèque d'un agent entraîne l'absentéisme ;

H2 : le niveau de satisfaction extrinsèque d'un agent favorise l'absentéisme ;

Pour la présente étude, la variable indépendante retenue est « la satisfaction au travail » dont les modalités sont « la satisfaction intrinsèque » et « la satisfaction extrinsèque ». Notre variable dépendante est « l'absentéisme au travail ».

2. Méthodologie

L'étude a pour champ le Burkina Faso et par conséquent s'est déroulée sur l'ensemble des treize régions administratives que compte le pays.

2.1 Population d'étude

Notre population d'étude est composée des agents de la fonction publique d'Etat (FPE) régis par la loi 081-2015/CNT du 24 novembre 2015, portant statut général de la fonction publique à l'exception des agents de la justice, des eaux et forêts et de la sécurité, des enseignants-chercheurs et des chercheurs, de l'ASCE-LC, de la douane, des greffiers et de la garde de sécurité pénitentiaire (GSP).

Dans le cadre de la présente recherche et tenant compte d'un certain nombre de facteurs tels que l'insécurité due au terrorisme et la maladie à corona, l'échantillon obtenu après administration du questionnaire est de 209. L'échantillon est composé de 162

hommes sur 209 soit 78% et de 47 femmes soit un pourcentage de 22%. La majorité des enquêtés (68%) sont mariés contre 28% qui sont des célibataires, 3% et 1% sont respectivement constitués des veufs (ves) et des divorcés ou séparés.

Enfin, notre échantillon est constitué des diplômés de BEPC (24,9%), BAC (19,1%), Licence (18,7%), Maîtrise (13,9%), Master/DESS/DEA (14,8%) et autres agents qui ne sont pas prononcés sur leur diplôme.

1.2 Matériel et procédure

La collecte des données s'est faite à partir du questionnaire. Il s'agit du questionnaire de la satisfaction au travail plus précisément le Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) et le questionnaire portant sur l'absentéisme. Le questionnaire de satisfaction de Minnesota est un outil d'évaluation de la satisfaction au travail élaboré par Weiss, Dawis, England et Lofquist en 1967, plus longue. Plus tard en 1996, Roussel a validé une version française qui est plus courte. Elle est composée de 20 items évalués sur une échelle de type de Likert allant de 1= très insatisfait à 5= très satisfait. L'échelle est subdivisée en cinq dimensions dont la satisfaction intrinsèque (7 items), la satisfaction extrinsèque (7 items), l'autorité et utilité sociale (2 items), le besoin de reconnaissance et d'existence par le salaire et l'avancement (2 items) et la dimension respect de conscience individuelle et sécurité de l'emploi (2 items). Seules la satisfaction intrinsèque et la satisfaction extrinsèque nous intéressent dans le présent article.

Le questionnaire de l'absentéisme a été élaboré à partir des indicateurs des variables après la pré-enquête. Il est composé de 6 items et les réponses vont de 1= jamais à 7= très souvent.

Le questionnaire a été administré de façon anonyme, individuel et volontaire. Au total 209 agents publics de l'Etat ont accepté volontairement de répondre aux questions par écrit.

Les données collectées sont traitées avec les logiciels SPSS et Excel et sont analysées à partir de l'analyse de la variance, la régression et le test de Fischer ou de student.

3. Résultats

Notre étude nous a permis d'aboutir à des résultats dont la présentation, l'analyse et le commentaire des résultats, l'interprétation seront menées dans cette partie.

3.1 Plus le niveau de satisfaction liée aux facteurs intrinsèques d'un agent est bas, plus il est absentéiste

Tableau 1 : Régression linéaire entre la satisfaction intrinsèque et l'absentéisme

Modèle	R	R ²	F	B	CNSES	β	t	Sig.
Satisfaction intrinsèque	,128	,016	3,455	-,136	,073	-,128	-1,86	,064
Constante				18,49	1,774		10,42	,000

La variable indépendante est Satisfaction intrinsèque.

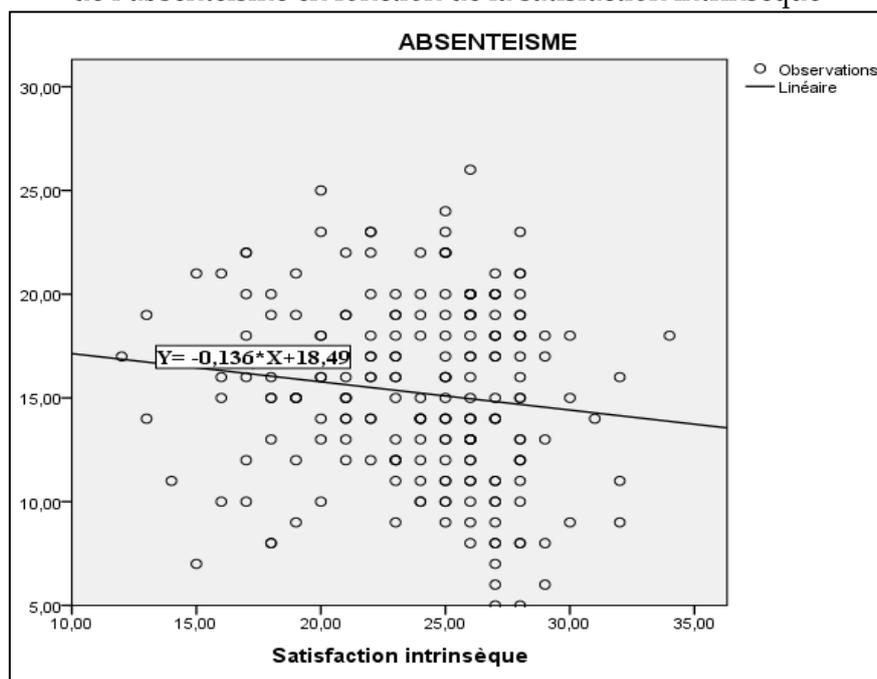
B : Coefficient non standardisé ; CNSES : Coefficient non standardisé de l'erreur standard ; Bêta (β) : coefficient standardisé

Source : Données de l'enquête de terrain, 2020.

Une régression linéaire simple a été utilisée pour déterminer l'impact de la satisfaction intrinsèque sur l'absentéisme. A l'issue de l'analyse des données, un lien négatif significatif a été mis en évidence ($r = -0,128$, $p = 0,06 < 0,10$). La satisfaction intrinsèque explique faiblement 1,6% des variations de l'absentéisme (R^2 ajusté) et est liée négativement à cette dernière. Le coefficient de régression associé à la satisfaction intrinsèque ($B = -0,136$) est significativement négatif ($t = -1,86$, $p = 0,06 < 0,10$).

Le test de Snédécour ($F = 3,45$) non significatif au seuil 0.05 ($p = 0,06 > 0,05$), explique qu'il existe une relation faiblement significative entre les deux variables.

Graphique 1 : Distribution des scores de la persistance de l'absentéisme en fonction de la satisfaction intrinsèque



Source : Données de l'enquête de terrain, 2020.

Le graphique ci-dessus donne la distribution des scores de la persistance de l'absentéisme en fonction de la satisfaction intrinsèque des agents de la FP. La droite de régression correspondante donne une équation $Y = -0,136X + 18,49$ dont y est la variable dépendante (l'absentéisme) et x est la variable indépendante (la satisfaction intrinsèque). L'allure de la droite montre qu'elle est légèrement décroissante car, la pente ($b = -0,136$)

est négative. Ceci montre qu'il y a une influence de la satisfaction intrinsèque sur l'absentéisme mais seulement cette influence est faiblement significative.

2.2 Plus le niveau de satisfaction liée aux facteurs extrinsèques d'un agent est élevé, moins il est absentéiste

Tableau 3 : Régression linéaire entre l'absentéisme et satisfaction extrinsèque

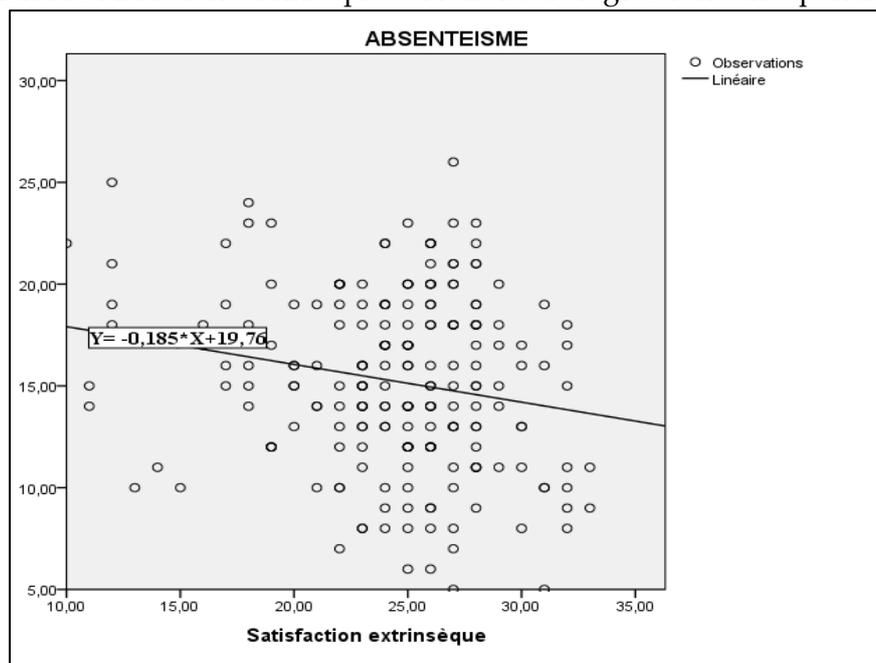
Modèle	R	R ²	F	B	CNSES	β	t	Sig.
Satisfaction extrinsèque	,194	,038	8,101	-,185	,065	-,194	-2,846	,005
Constante				19,766	1,616		12,23	,000

B : Coefficient non standardisé ; CNSES : Coefficient non standardisé de l'erreur standard ; Bêta (β) : coefficient standardisé

Source : Données de l'enquête de terrain, 2020.

Les statistiques de ce tableau présentent la régression linéaire entre la satisfaction extrinsèque et l'absentéisme. Le coefficient standardisé ($\beta = -0,194$) est négatif et indique que la satisfaction extrinsèque va dans un sens contraire à l'absentéisme. Le test t de student ($t = -2,84 < 0$, $p = 0,005$) montre que la satisfaction extrinsèque influence négativement l'absentéisme. Le coefficient non standardisé ($B = -0,185$) constitue la pente de l'équation $Y = a \cdot X + b$ où « Y » est la variable dépendante (absentéisme), « a » est la pente et « b » est la constante. Cette pente étant négative, cela signifie que la persistance de l'absentéisme est influencée négativement par la satisfaction extrinsèque. La figure ci-dessous illustre mieux cette relation.

Graphique 2 : Distribution des scores de la persistance de l'absentéisme selon la satisfaction extrinsèque et la droite de régression correspondante



Source : Données de l'enquête de terrain, 2020.

Ce graphique illustre la distribution des scores de l'absentéisme en fonction de la satisfaction extrinsèque. La droite de régression issue de cette distribution est décroissante indiquant ainsi une influence négative de la variable indépendante (la satisfaction extrinsèque) sur la variable dépendante (l'absentéisme).

L'équation de la régression linéaire est $Y = -0,185 \cdot X + 19,76$ où Y représente l'absentéisme et X représente la satisfaction extrinsèque, -0,185 constitue la pente et 19,76 est la constante de l'équation. La pente étant négative, cela démontre qu'au fur et à mesure que la satisfaction extrinsèque augmente, l'absentéisme diminue.

En conclusion, le test de student montre qu'il existe une relation entre l'absentéisme et la satisfaction extrinsèque des agents de la fonction publique. On en déduit que notre hypothèse H2 est vérifiée.

4. Discussion

Nous avons formulé une hypothèse principale dans le cadre de cette étude qui consiste à examiner les relations entre la persistance de l'absentéisme et la satisfaction (intrinsèque et extrinsèque) des agents publics de l'Etat burkinabè.

4.1 Niveau de satisfaction liée aux facteurs intrinsèques et la persistance de l'absentéisme

Les résultats de la recherche indiquent que la satisfaction intrinsèque influence négativement la persistance de l'absentéisme. Ainsi, on peut dire que l'hypothèse selon laquelle « le niveau de satisfaction intrinsèque d'un agent influence l'absentéisme » est confirmée au seuil $p=0,06$. C'est dire plus le niveau de satisfaction intrinsèque est élevé, le taux d'absentéisme des agents baisse.

Ce résultat corrobore celui de Boies (2015) qui a montré que la satisfaction intrinsèque comme la satisfaction globale est très significativement liée à l'intention de quitter pour les professionnels de techniciens ambulanciers paramédicaux. L'auteur explique que plus le travailleur est satisfait, moins il a l'intention de quitter. L'absentéisme étant défini comme le fait de ne pas être présent à un moment donné à son poste de travail, ceux qui ont l'intention de quitter sont aussi ceux qui s'absentent par moment.

Des recherches sur l'engagement organisationnel ont, par contre prouvé l'existence d'un lien entre ce dernier et le taux d'absentéisme (Mowday *et al.*, 1979 ; cités par Loba, 2014). Pour lui, les employés qui ressentent un sentiment d'appartenance, sont plus heureux au travail, moins portés à quitter l'organisme et s'absentent moins souvent de leur travail (Loba, 2014). Par ailleurs, malgré une absence de satisfaction globale chez 83,69% des enseignants interrogés lors d'une étude au Togo, ces derniers sont tout aussi majoritairement, soit 64,13%, impliqué dans leur travail (Pari, 2011).

4.2 Niveau de satisfaction liée aux facteurs extrinsèques et la persistance de l'absentéisme

La satisfaction extrinsèque a une influence significative sur la persistance de l'absentéisme. En effet, il ressort des résultats de notre étude que la persistance de l'absentéisme est influencée négativement par la satisfaction extrinsèque. L'hypothèse selon laquelle « le niveau de satisfaction extrinsèque d'un agent influence l'absentéisme » est confirmée. Autrement dit, plus le niveau de satisfaction liée aux facteurs extrinsèques d'un agent est élevé, moins il est absentéiste.

Nos résultats concordent avec ceux de Boies (2015) réalisés au Canada. En effet, la satisfaction extrinsèque correspond aux facteurs d'hygiène qui se rapporte au contexte du travail (bruit, chaleur, salaire, statut, relations humaines) (Herzberg & al., 1965) ou aux facteurs environnementaux liés au travail (l'environnement de travail, la situation de l'emploi, la paie, la possibilité de promotion, les émotions liées à la tâche) (Dumesnil, 2018). Ainsi, selon Boies (2015), le salaire, la possibilité d'avancement, l'accomplissement, la conciliation travail et vie professionnelle ainsi que les facteurs physiques de travail sont les dimensions de la satisfaction liées à l'intention de quitter. Donc l'auteur lie l'intention de quitter aux facteurs de la satisfaction et il explique que généralement la satisfaction extrinsèque est significativement liée à l'intention de quitter. De même, pour Dumesnil (2018) les aspects environnementaux influencent l'absentéisme.

En partant des idées de McGregor (1967) et de Likert (1967), Giard et Therrien (1978) explique que « dans une organisation, de toutes les ressources, seul l'être humain est capable de croître et de se développer. Les ressources humaines permettent à l'organisation de faire un tout supérieur à la somme de ses composantes » (p. 122). Ainsi, le travailleur sera satisfait s'il y a correspondance entre ses rôles et ses attentes à cet égard, entre son implication réelle et son implication souhaitée (Giard et Therrien, 1978). Le travail, selon l'auteur, est une voie privilégiée de satisfaction des besoins étant donné la valeur sociale qu'il véhicule. S'il y a déséquilibre dans cette comparaison, le travailleur trouvera des moyens pour l'équilibrer notamment en s'absentant. Et pour Martory et Crozet (1998), l'absentéisme est une perturbation au plan social de la production et de l'organisation du travail mais également un témoignage d'un comportement socio-culturel de refus provisoire et limite du travail et de baisse de l'implication.

Ces résultats vont dans le même sens que ceux de Bouville (2009, 2010) qui a montré que la politique d'organisation et les conditions de travail sont liées aux comportements d'absentéisme mais seulement l'auteur ne précise pas que ces conditions de travail et l'organisation sont des facteurs de la satisfaction extrinsèque.

5. Conclusion

L'absentéisme au travail n'est pas un sujet nouveau et encore moins un sujet épuisé. Il prend d'ailleurs de plus en plus de place dans les études et recherches scientifiques. Il est considéré comme « un baromètre très fidèle des dysfonctionnements d'une institution et de la qualité des conditions de travail » (Maley, 1995, p. 24). Le dysfonctionnement

organisationnel et la qualité des conditions de travail ont un impact sur le comportement des travailleurs notamment sur l'absentéisme. Ainsi, nous avons voulu savoir l'influence de la satisfaction sur l'absentéisme des agents publics au Burkina Faso. L'objectif de la recherche était d'examiner les relations entre la persistance de l'absentéisme et la satisfaction (intrinsèque et extrinsèque) des agents publics de l'Etat burkinabè. Les données collectées auprès de 209 travailleurs à partir des questionnaires de satisfaction et de l'absentéisme ont permis d'aboutir aux résultats selon lesquels plus la satisfaction augmente moins les agents de la fonction publique du Burkina Faso s'absentent. Plus précisément, la satisfaction extrinsèque influence plus l'absentéisme que la satisfaction intrinsèque. Si, notre objectif à travers cette étude est atteint car, cela a permis démontrer l'existence de relation entre la satisfaction et l'absentéisme, il n'en demeure pas moins qu'il faille approfondir la réflexion.

Conflict of Interest Statement

Nous déclarons qu'aucun membre de notre équipe de recherché sur ce thème n'est dans une position de conflit d'intérêt.

About the Authors

Monsieur Some Béséghari Serges Bienvenu Wincelas, chef du Service administratif, financier et des affaires sociales à la Direction des Ressources Humaines (DRH) du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) du Burkina Faso. Il est titulaire d'un master professionnel en Management de Relations de Travail obtenu à l'Université Ouaga I, Pr Joseph Ki-Zerbo, en 2015 et doctorant en psychologie du travail et des Organisations à l'Université de Lomé au Togo. Il Titulaire aussi d'une maîtrise en Psychologie Sociale et du Travail obtenue à l'Université de Ouagadougou. A ce titre, il participe aux travaux de recherche de l'équipe de Recherche en Psychologie, en Orientation et en Développement Humain (POD). Il a pris part aux premières assises doctorales d'Accra en janvier 2019 et à la conférence grand public du projet R4D en mars 2022 à Ouagadougou en y donnant des communications. Il est également enseignant vacataire à l'Université Libre du Burkina et à l'Institut des Sciences et Technologies (IST) à Ouagadougou. Axes de recherche : la motivation et la performance des agents publics. E-mail : besseoni@gmail.com

Dr. Pazambadi Kazimna, Maître-Assistant en psychologie du travail, Université de Lomé, Togo. Titulaire d'un diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées de psychologie du travail de l'Université de Lomé-Togo (2007) et d'un Doctorat en psychologie du travail et des organisations de l'Université de Lomé (2012, Togo), il est recruté à l'Université de Lomé comme enseignant-chercheur en 2014. Il est membre de l'équipe du Togo dans le cadre du projet r4d « Adapting and strengthening educational guidance and career counseling to promote decent work in two West African countries: Burkina Faso and Togo ». Il est également membre de l'équipe de recherche sur « conciliation de sphères de vie et risques psychosociaux ». Axes de recherche: les représentations sociales dans le

secteur privé, l'engagement organisationnel, l'entrepreneuriat et travail décent. Email : dekazimna@yahoo.fr

Dr. Gnassingbe Kouméabalo, Psychologue du Travail et des Organisations, Responsable des Ressources Humaines à la société de fabrication des nattes au Togo.

Il a participé à plusieurs colloques : du 18 -22 octobre 2021, participation au Colloque Scientifique International de l'Université de Kara ; du 14 – 18 janvier 2019, participation aux Assises Doctorales Francophones (ADF) au cours du 1^{er} Congrès Mondial des Chercheurs Francophone organisé par l'Académie Africaine de Recherche et d'Etudes Francophone (ACAREF) ; du 08-13 octobre 2018, participation à la 18^{ème} édition des Journées Scientifiques Internationales de Lomé (JSIL, 2018), Togo. Axes de recherche : le management des ressources humaines, la motivation, la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel. E-mail : gnimtou1@gmail.com

Dr. Paboussoum Pari, Professeur titulaire de psychologie du travail et des organisations, Département de Psychologie Appliquée, Université de Lomé, Togo. Titulaire d'une maîtrise de psychologie du travail de l'Université Paris X-Nanterre (1992, France), d'un DESS d'ergonomie de l'Université Paris V-René-Descartes (1993, France) et d'un Doctorat en psychologie du travail de l'Université de Lomé (2008, Togo), il enseigne à l'Université de Lomé depuis 22 ans et est co-requérant du projet r4d « Adapting and strengthening educational guidance and career counseling to promote decent work in two West African countries: Burkina Faso and Togo ». Axes de recherche : les représentations et motivations au travail, engagement organisationnel, organisation du travail et risques psychosociaux. Il est responsable du Master professionnel (de psychologie du travail et des organisations) et de la formation doctorale. IL est également responsable de l'équipe de recherche « conciliation de sphères de vie et risques psychosociaux ». Email : paripab@gmail.com

Références bibliographiques

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5).
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, vol.4, n°2.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E. et Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356
- Boies, V. (2015). *L'influence des dimensions de la satisfaction au travail sur l'intention de quitter la profession chez les techniciens ambulanciers/paramédics (TAP) du Québec* », (Mémoire de Maîtrise en relations industrielles) Québec, Canada.
- Bouville, G. (2009). *L'influence de l'organisation et des conditions de travail sur l'absentéisme. Analyse quantitative et étude de cas*. Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Rennes 1.

- Bouville, G. (2010). La progression de l'absentéisme : nouveaux comportements des salariés ou nouvelles contraintes organisationnelles ? *21^{ème} Congrès de l'AGRH*, 2010-11, Saint-Malo, France
- Bouville, G. (2011). L'absentéisme au travail : un révélateur d'un mal-organisationnel. *L'état des entreprises 2012*, coord. A. Pezet et G. Nogatchewski, 2011, Paris, La Découverte, pp. 4
- Case, A. et Deaton, A. (2005). Broken Down by Work and Sex: How our Health Declines. *Analyses in the Economics of Aging*, D. Wise (ed.), University of Chicago Press, 185-212.
- Chadwick-Jones, J. K., Nicholson, N. et Brown, C. A. (1982). Absence from work and personal characteristics. *Journal of Applied Psychology*, Jun77, 62(3), p 319, 9 p.
- Charles-Pauvers, B., Commeiras, N., Peyrat-Guillard, D., et Roussel, P. (2006). Les déterminants psychologiques de la performance au travail : Un bilan des connaissances et proposition de voies de recherche. *Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi (LIRHE)*, Toulouse.
- Cunningham, J. B. et J. MacGregor (2000). Trust and the design of work: complementary constructs in satisfaction and performance. *Human Relations*, 53(12), 1575-1591.
- De Boer, E. M. et al. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, vol.23, 181-197.
- Dumesnil, C. R. (2018). *Les facteurs influençant la satisfaction au travail et la performance du personnel en contact en contexte touristique*. Mémoire de la maîtrise en développement du tourisme, Université du Québec à Montréal
- Giard, G. et Therrien, N. (1978). La satisfaction au travail chez les professeurs : de la théorie à la pratique. *Revue Prospectives*, 4(3).
- Herzberg, F. (1965). The motivation to Work Among Finnish Supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4), 393-402.
- Iaffaldano, M. T. et Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251-273. DOI: [10.1037/0033-2909.97.2.251](https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.2.251)
- Institut National de la Statistique et de la Démographie (INSD, 2005). *Gouvernance, démocratie et lutte contre la pauvreté à Ouagadougou : le point de vue de la population de la capitale, Enquêtes 1-2-3, Premiers résultats*, Ouagadougou, Burkina Faso.
- Johansson, P. et Palme, M. (1996). Do economic incentives affect work absence? Empirical evidence using Swedish micro data. *Journal of public economics*, 59(2), p.195-218. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01501-9](https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01501-9)
- Likert, R. (1967). *The human organization: its management and values*. McGraw-Hill.
- Loba, B (2014). *Déterminants psychosociaux de l'attitude envers la grève chez les employés des entreprises industrielles privées d'Abidjan*. Université Felix Houphouët Boigny, Cote d'Ivoire.
- Maley, E. (1995). L'absentéisme, un baromètre social très sensible. *Stratégie santé mensuel*, n°67, pp.24-25
- Martory, B. et Crozet, D. (1998). *Gestion des ressources humaines*. 3^e édition, Nathan, Paris.

- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *The Psychological Review*, 50(4).
- Mazoyer, T. (2019). L'absentéisme pour cause de maladie en 2018 au Luxembourg. *Aperçus*, n°8.
- McGregor, D. (1967). *The Professional Manager*. New York: McGraw-Hill.
- Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité Sociale (2015). *Rapport de l'étude sur l'instauration de la journée de travail continu dans les administrations du secteur public*, Ouagadougou, Burkina Faso.
- Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité Sociale (2016). *Rapport final sur l'évaluation de la mise en œuvre de la journée de travail continu dans les administrations du secteur public*, Ouagadougou, Burkina Faso.
- Nicholson, N. (1977). Comportement d'absence et motivation d'assistance : une synthèse conceptuelle. *Journal des études de gestion*, 14(3), p.231-252.
- Olivier de Sardan, J.-P. (2004). État, bureaucratie et gouvernance en Afrique de l'Ouest francophone : Un diagnostic empirique, une perspective historique. *Laboratoire d'études et de recherche sur les dynamiques sociales et le développement local (Lasdel)*, Niamey.
- Pari, P. (2008). *Représentation de la fonction publique et motivation : cas des agents du secteur public de Lomé*. Thèse de Doctorat unique, Psychologie du Travail et des Organisations, Université de Lomé.
- Pari P. (2011). Justice perçue et implication organisationnelle des enseignants des écoles du premier cycle du secondaire. *Recherches Africaines*, n°11. Disponible sur Internet: <http://www.recherches-africaines.net/document.php?id=1789>. ISSN 1817-423X.
- Présidence du Faso (2016). Décret n°2015-1048/PRES-TRANS/PM/MFPTSS du 15 septembre instituant la journée de travail continu dans les administrations du secteur public. *Journal Officiel n°38 du 17 septembre 2015*, Ouagadougou.
- Présidence du Faso (2017). Décret n°2017-1232/PRES/PM/MFPTPS portant modification du décret n°2015-1048/PRES-TRANS/PM/MFPTSS du 15 septembre instituant la journée de travail continu dans les administrations du secteur public, Ouagadougou.
- Quivy, R. et Campenhoudt, L. V. (1995). *Manuel de recherche en sciences sociales*. 2^e édition, Dunod, Paris.
- Rosse, J. et Miller, H. (1984). Relationship of absenteeism and other employee behaviors. In Goodman, A. et al. (Eds), *Absenteeism: New approaches to understanding, measuring and managing employee absence* (p. 194-228), San Francisco: Jossey-Bass.
- Roussel, P. (1996), *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*, Paris, Editions Economica.
- Shepell, M. (2015). Le vrai visage de l'absentéisme au travail. *Un rapport de recherche*.
- Steers, R. M. et Rhodes, S. R. (1978). Influences majeures sur l'assiduité des employés : un modèle de processus. *Journal de de psychologie appliquée*, 63(4), 391.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126, 241-260.

- UNESCO (avril-juin 2001). La gestion des enseignants-faire face aux défis. *International Institute for Education Planning*, 19(2), Paris.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W. et Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Zanardelli, M. (2015). Les NEETs dans une perspective dynamique : analyse à partir de données administratives. *Cahier de statistique*, Luxembourg, n°3

Creative Commons licensing terms

Authors will retain copyright to their published articles agreeing that a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) terms will be applied to their work. Under the terms of this license, no permission is required from the Author (s) or publisher for members of the community to copy, distribute, transmit or adapt the article content, providing a proper, prominent and unambiguous attribution to the authors in a manner that makes clear that the materials are being reused under permission of a Creative Commons License. Views, opinions and conclusions expressed in this research article are views, opinions and conclusions of the Author (s). Open Access Publishing Group and European Journal of Management and Marketing Studies shall not be responsible or answerable for any loss, damage or liability caused in relation to/arising out of conflict of interests, copyright violations and inappropriate or inaccurate use of any kind content related or integrated on the research work. All the published works are meeting the Open Access Publishing requirements and can be freely accessed, shared, modified, distributed and used in educational, commercial and non-commercial purposes under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).