

## **L'ABSENTEISME : DU COMPORTEMENT INDIVIDUEL AU MANAGEMENT ORGANISATIONNEL**

**Par**

**Mohamed Zouhaier SOLTANI**

**Enseignant à l'Institut Supérieur des Etudes Technologiques du Kef,  
Département Economie et Gestion - Tunisie.**

### **Résumé**

Le présent papier, étudie au sein de deux organisations, l'une publique et l'autre privée, en empruntant la méthode du tri croisé, l'association entre des variables sociodémographiques, organisationnelles et d'autres liées au travail dites variables indépendantes et l'absentéisme dénommé variable dépendante.

Le test des hypothèses formulées de notre modèle montre que la majorité des hypothèses sont validées dans la structure publique alors que les hypothèses ayant trait à l'âge, au niveau hiérarchique et à la satisfaction au travail ne sont pas validées chez la structure privée, ce qui de prime à bord, constituent des résultats paradoxaux.

**Mots clés : Absentéisme, théorie de la motivation, théorie des facteurs, bien être au travail.....**

### **Abstract**

This paper studies in two organizations, one public and the other private, using the cross-sorting method, the association between socio demographic variables, organizational variables and other variables related to the work, which are independent variables and the absenteeism referred to as dependent variable.

The test of the hypotheses formulated in our model shows that the majority of the hypotheses are validated in the public structure, whereas the hypotheses relating to age, hierarchical level and job satisfaction are not validated in the private structure, which constitute paradoxical results.

**Keywords:** Absenteeism, motivation theory, factor theory, well-being at work ..

## **Introduction**

L'absentéisme en parle, les entreprises publiques et privées, les citoyens lorsqu'ils s'adressent aux administrations, les étudiants et les enseignants à l'université voire les nations. Il coûte cher aux entreprises par la rémunération des jours d'absences, le remplacement des absents et leur manque à gagner, le remboursement de l'assurance maladie....En plus de ces coûts saillants viennent s'ajouter les coûts cachés qui englobent la baisse de productivité, la non qualité due à la surcharge du travail des présents (coût moral et psychologique).

Cet impact fort important conduit les chercheurs et les entreprises à s'interroger sur les causes principales du dit phénomène et envisager les solutions potentielles.

Le présent papier, à son tour, dans cette perspective, étudie le phénomène d'absentéisme successivement dans deux organisations de taille moyenne :

-Le district régional du KEF de l'entreprise publique d'exploitation et de distribution d'eau potable (SONEDE)

-L'usine privée de conditionnement d'eau minérale située à 15 km de la ville (SAFIA2).

Dans cette étude nous essayons théoriquement en premier lieu de présenter le concept absentéisme et ses facteurs, en deuxième lieu d'en étudier la corrélation avec le concept de motivation. Dans la partie pratique nous testons, chez les deux organisations, à travers les données empiriques, une étude de corrélation du dit concept avec les principales variables explicatives. L'étude se conclut avec des propositions pour une prévention, de l'absentéisme, plus efficace.

## **I –Présentation du concept**

### **1-Définition**

Comme tout concept, une définition universelle fait défaut, néanmoins les caractéristiques communes de tous les écrits portant sur l'absentéisme avancent que le concept d'absentéisme repose sur le fait qu'il est la combinaison de plusieurs facteurs.

Dans sa définition la plus simple l'absentéisme est le fait d'être absent du lieu de travail quelque soit le motif. Cette absence peut être dans l'entreprise (interne) ce qui signifie qu'on est présent sur le lieu de travail mais on ne travaille pas. Elle est externe lorsque l'agent est physiquement absent du lieu de travail.

## 2-Les types et variables d'absentéisme

Les absences des agents peuvent être justifiées et parfois subies (maladies, accidents de travail, maladie professionnelle, ...) ou injustifiées entraînant le plus souvent des sanctions pour les salariés ne pouvant avancer les causes réelles de leurs absences. Cette dernière catégorie d'absentéisme dénote la relation et le comportement de salariés envers l'entreprise (fatigue, motivation ou non, bien être au travail ou non...).

Les variables explicatives de l'absentéisme sont multiples et peuvent être d'ordre sociodémographique, organisationnel, en relation avec l'emploi, voire en relation avec la politique de gestion des absences.

-Certains facteurs sociodémographiques propres à chaque travailleur influencent sa présence au travail tel que l'âge et l'état de santé, le sexe et la responsabilité. En effet l'âge a été souvent considéré comme variable déterminante de l'absentéisme. Plus le travailleur avance en âge plus ses responsabilités familiales se multiplient et son état de santé devient fragile ce qui le poussent de s'absenter. Le sexe et le statut civil favorisent l'absence des femmes qui auront à leur charge la garde des enfants.

-Les facteurs organisationnels ayant trait à la nature d'activité de l'entreprise, sa taille, la présence ou non du syndicat, la culture d'absence en son sein, influencent considérablement l'absence des salariés. En effet le secteur d'activité à forte pénibilité impacte l'absence des salariés, il s'ajoute la grande taille de l'entreprise qui favorise plus d'absences. Au contraire les absences sont faibles dans une petite entreprise ou les groupes de travail sont plus restreints favorisant une cohésion plus grande. L'organisation syndiquée, en raison des améliorations des conditions de travail, diminue l'absence des salariés. Le comportement individuel est fortement influencé par la culture du groupe dans lequel il évolue, le travailleur aligne ses absences avec celles des autres membres du groupe.

-Les facteurs relatifs à l'emploi tel que la satisfaction envers son équipe, le type d'emploi et les horaires de travail, l'ancienneté, les conditions de travail sont des facteurs à forte influence de l'absentéisme. En effet le type d'emploi avec ses caractéristiques propres (richesse de l'emploi, pénibilité, stress, taille du groupe, niveau hiérarchique et responsabilité, le salaire, la perception de la justice dans l'entreprise...) sont des variables pouvant être à l'origine de l'absentéisme.

-Les facteurs liés à la politique de gestion de l'absence dans l'entreprise tel que la politique de contrôle de l'absence, celle des congés de maladies, et celle de la rémunération de l'absence expliquent à leur tour une partie de l'absentéisme. Certaines entreprises, pour diminuer le taux

d'absentéisme, instaurent des règles et des dispositions à respecter telle que la justification de l'absence maladie dans les 48 heures qui suivent, l'avertissement du supérieur hiérarchique suffisamment à l'avance pour l'absence de longue durée. La rémunération des congés de maladie, chez certaines entreprises, fait augmenter le taux d'absentéisme.

### **3- L'absentéisme un indicateur de la motivation et du bien être au travail**

La motivation, de part son rôle important dans la réussite des organisations, constitue un sujet clé dans le discours managérial. Étudiée par plusieurs auteurs et psychologues, elle peut être définie comme l'énergie et l'engagement dévoué qu'une personne consacre à l'exécution d'une tâche. Appliquée au monde du travail, la notion de motivation tend à se définir comme l'ensemble des éléments qui permettent à un individu d'adopter un comportement efficace en entreprise, et de s'engager alors de manière totale, volontaire et naturelle dans la réalisation de sa tâche.

La motivation ainsi définie nous conduit à parler du bien être du travailleur. Ce dernier, généralement lié à l'appréciation de chacun, est une sensation agréable du travailleur bien qu'elle est difficile à mesurer par les dirigeants de l'entreprise.

Le bien-être sur le lieu de travail a été défini : « comme un état d'esprit dynamique, caractérisé par une harmonie satisfaisante entre les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, d'une part, et les contraintes et les possibilités du milieu de travail, d'autre part ».

(Rapport sur la santé et bien-être sur les lieux de travail :

[http://whqlibdoc.who.int/euro/r&s/EURO\\_R&S\\_31\\_fre.pdf](http://whqlibdoc.who.int/euro/r&s/EURO_R&S_31_fre.pdf) )

Au vue des deux définitions il apparaît nettement le lien d'appartenance de la motivation au bien être du travailleur.

Plusieurs auteurs se sont intéressés à la psychologie du travail et plus précisément au concept de la motivation .Nous essayons, de manière concise, de présenter les apports de certains en la matière.

- Maslow (1940, 1970) préconise que tous les êtres humains sont motivés pour satisfaire des besoins hiérarchisés allant de ceux physiologiques jusqu'aux besoins d'accomplissement de soi.

-Herzberg (1957, 1959), en développant la théorie des facteurs, avance que la motivation du travailleur est dépendante de deux facteurs. Les premiers, dits motivants, sont d'ordres interne et propres à l'individu tel que le niveau de satisfaction de son travail, le niveau de responsabilité, la reconnaissance sociale perçue.... Les seconds formant la théorie "hygiène-motivation" sont externes tel que la qualité de son environnement professionnel, les

conditions de travail, la sécurité de son emploi, le salaire, la qualité des relations entre collègues, l'absence de « risques » dans son activité. La non satisfaction de ses besoins entraîne des conflits et des comportements assimilés (absentéisme, baisse de productivité...).

-Locke( 1968, 1990), dans sa théorie de la motivation dirigée par les buts, met en évidence que la motivation fluctue en fonction du niveau des buts fixés, selon les individus et dans le temps. A son tour il avance que la motivation est liée aux facteurs internes à l'individu tel que la satisfaction, l'estime de soi, et ceux externes tel que la reconnaissance sociale, l'évaluation, le salaire perçu et les relations sociales dans l'entreprise.

**En conclusion**, force est de constater que les théories précédemment présentées ont le même constat qui stipule que la motivation est dépendante de deux facteurs essentiels intrinsèques et extrinsèques, en plus des différences culturelles entre les travailleurs. Ce constat se recoupe avec la théorie Y de Mr Gregor qui considère que le travailleur cherche dans son travail la satisfaction et la responsabilité pour s'impliquer au travail. Le contrôle et la punition pratiqués par le pouvoir coercitif n'offrent pas de meilleurs résultats ; les travailleurs choisissent de travailler au minimum et adoptent une attitude passive (Théorie X du même auteur).

Le deuxième constat est que les facteurs intrinsèques et extrinsèques dégagés par ces auteurs et expliquant la motivation convergent avec les facteurs organisationnels et à ceux liés à l'emploi développés ci haut pour l'absentéisme. On peut donc avancer que la motivation est une variable explicative de l'absentéisme. Les travailleurs motivés et satisfaits, changent d'attitudes en vers le travail, mobilisent leur volonté, leur empathie (capacité de s'identifier à autrui dans ce qu'il ressent) et leur créativité. Ils s'adhèrent mieux aux objectifs de l'entreprise, s'investissent plus au travail et évitent les absences injustifiées.

## **II -Etude empirique**

### **1-Contexte de l'étude**

La présente étude a pour objet une population de travailleurs qui oeuvrent dans deux organisations l'une publique et l'autre privée toutes les deux de taille moyenne.

#### **1-1 Organisation publique : District régional de la société nationale d'exploitation et de distribution d'eau**

L'effectif étudié est de 50 agents travaillant dans divers services. L'étude par questionnaire montre les caractéristiques suivantes :

-La structure sociodémographique fait apparaître que 74% sont des hommes, 82% sont mariés, 56% de l'effectif étudié sont âgés de plus de 40 ans, 66% de l'effectif ont une ancienneté supérieure à 10 ans, 40% ont le niveau supérieur et 46% ont le niveau du secondaire, 26% sont des cadres et 52% sont des employés et 72% ont un contrat de travail à durée indéterminée.

-L'étude sentimentale montre que 88% sont satisfaits du travail et éprouvent un sentiment d'appartenance à l'entreprise, 78% sont motivés par leurs supérieurs, 54% sont satisfaits de la promotion et pensent qu'il y a justice, 96% pensent qu'ils exécutent un travail qui leur est adapté et qu'ils exécutent sans difficultés leur travail, 50% pensent que le style de commandement est autoritaire.

-Le lieu d'habitation indique que 18% habitent à plus de 5km, 40% moins de 5 km et le reste sont proches du lieu de travail et Plus de 60% utilisent leurs moyens propres de transport.

-Les tâches exécutées par les travailleurs sont des tâches administratives, des tâches techniques de montage, de raccordement et de réparation de conduites d'eau.

### **1-2 : Entreprise privée : Usine de conditionnement d'eau minérale située à 15 km de la ville**

L'effectif étudié est de 50 agents travaillant dans divers services. L'étude par questionnaire montre les caractéristiques suivantes :

-Au niveau sociodémographique la structure du personnel montre que 60 % sont des ouvriers, 30 % sont des employés et 10% sont des cadres. La majorité de la population est mariée (80%), le type de contrat le plus répandu est le contrat à durée indéterminée (90%), 70% de l'effectif sont âgés de plus de 40 ans, 70 % de l'effectif ont une ancienneté dans l'entreprise plus de 10 ans.

-L'étude sentimentale indique que 70% du personnel sont satisfaits au travail ce pendant ils pensent qu'il n'y a pas justice dans l'entreprise.

-70% des travailleurs habitent à une distance plus de 5 km de l'usine. Tout le personnel de l'usine utilise ses propres moyens de transport qui sont limités à des motocyclettes.

-Les tâches exécutées par les travailleurs sont des tâches administratives, des tâches techniques de production, de maintenance et de livraison. Les agents liés au service technique opèrent en trois postes.

## **2-Etude quantitative**

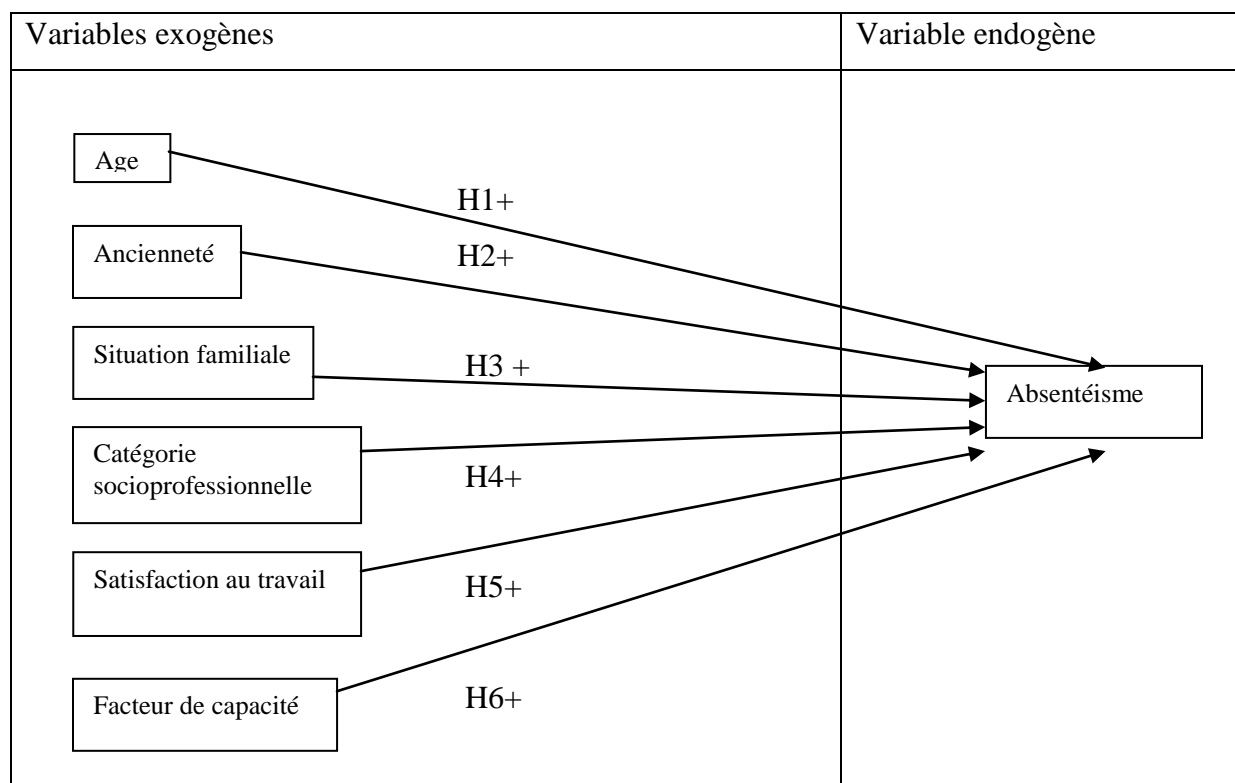
Dans cette étude nous avons eu recours à l'approche universaliste stipulant une relation directe entre les variables sociodémographiques, celles organisationnelles et celles liées à l'emploi prises isolément et l'absentéisme. Nous comptons analyser cette relation à travers certaines variables prises de manière isolée pour les deux organisations.

La collecte des données sur les variables ci-dessus indiquées du modèle a été puisée de la réponse des agents des deux organisations à un questionnaire. Pour des raisons de simplicité des calculs nous avons retenu les variables, ayant le caractère individuel, suivantes :

- Les variables explicatives : L'âge, l'ancienneté, catégorie socioprofessionnelle, situation familiale, satisfaction au travail, capacité
- La variable expliquée : l'absentéisme injustifié ou volontaire

## 2-1 Modèle testé

Le modèle théorique testé est basé sur les variables considérées comme exogènes (variables causant l'absentéisme) et sur la variable considérée comme endogène (absentéisme). Il est représenté par la figure suivante :



Tous les auteurs, qui ont mené des études sur la problématique de l'absentéisme, à l'instar (Weiss, 1979), (Benraïs, 1999), (Thévenet, 1982), (Jardillier et Bauduin, 1984) ... concluent que les variables décrites ci haut dans le modèle se comportent comme suit :

-Age : Il est remarqué que plus les salariés sont âgés, plus ils ont tendance à s'absenter plus souvent et plus longtemps. L'absentéisme traduirait alors une augmentation des risques de maladie avec l'âge.

-Ancienneté : Elle influe sur les aspirations et le comportement professionnel du salarié, d'une part, et sur son statut dans l'entreprise, d'autre part. En effet le personnel ancien, connaissant les normes et règles de l'entreprise se permet de s'absenter. Les nouveaux embauchés sont généralement reconnus comme moins absents car ils doivent intégrer les normes de l'entreprise et les respecter dans une première phase de socialisation.

-La situation familiale : L'absentéisme est plus répandu chez les personnes mariées du fait de leurs obligations et charges familiales.

-La catégorie socioprofessionnelle : Les constats pour cette variable sont divergents. Certaines études montrent que l'absentéisme augmente en descendant l'échelle c'est-à-dire en allant des cadres vers les employés puis vers les ouvriers et ceci revient aux conditions de travail et à la pénibilité des travaux. D'autres indiquent que l'absentéisme augmente en remontant la hiérarchie.

-La satisfaction au travail : à multiples échelles, elle traduit le bien être des travailleurs et mesure la correspondance entre le travail réalisé et leurs attentes.

-Le facteur potentialité et capacité : Il mesure la relation étroite entre l'individu et l'organisation ou les pratiques organisationnelles. Les modalités de sa mesure sont la motivation, la perception du style de supervision, l'autonomie et l'implication au travail.

Pour notre recherche ces variables sont résumées dans le tableau suivant :

Variables	Mesure
Age	1 : moins de 30 ans : jeune
	2 : entre 30 et 40 ans : adulte
	3 : plus de 40 ans : personne âgée
Ancienneté	1 : Moins de 5 ans : non ancien
	2 : entre 5 et 10 ans : peu ancien
	3 : plus de 10 ans : ancien
Catégorie socioprofessionnelle	1 : ouvrier simple
	2 : ouvrier spécialisé
	3 : Employé
	4 : Employé qualifié



	5 : Cadre
Situation familiale	1 : Marié
	2 : Célibataire
	3 : Divorcé
	4 : Veuf
Satisfaction	1 : très satisfait
	2 : satisfaction moyenne
	3 : non satisfait
Motivation*	1 : Oui
	2 : Non
Autonomie*	1 : Oui
	2 : Non
Effort fourni*	1 : Oui
	2 : Non
Style de commandement*	1 : Autoritaire
	2 : non autoritaire avec votre implication

\* Les quatre dernières variables mesurent le concept de facteur de potentialité et de capacité.

La variable endogène absentéisme est mesurée comme suit :

Moins de 3 jours	1 : Absence exceptionnelle
3 à 5 jours	2 : Absence moyenne
5 à 10 jours	3 : Absence fréquente
Plus de 10 jours	4 : Absence chronique

Les hypothèses retenues pour la présente recherche sont :

**H1** : Plus les travailleurs sont âgés, plus ils s'absentent.

**H2** : Plus les travailleurs sont anciens dans l'entreprise, plus ils s'absentent.

**H3** : Les travailleurs mariés s'absentent plus que les célibataires.

**H4** : L'absentéisme augmente au fur et à mesure qu'on remonte dans la hiérarchie.

**H5** : Plus les travailleurs sont satisfaits moins ils s'absentent.

**H6** : Les travailleurs à grande potentialité et capacité s'absentent le moins.

Nous ignorons les autres variables de contrôle ayant trait à la structure, la taille et la réglementation des absences dans les deux organisations.

## **2-2 Méthode de traitement des données**

Le modèle théorique ci haut présenté a été testé, par le biais du logiciel SPSS , en empruntant le tri croisé simple pour connaître les variables indépendantes associées à l'absentéisme (variable dépendante). Cette méthode a été choisie parce que les variables indépendantes du modèle sont de diverses catégories (quantitative d'intervalle, qualitative nominale, qualitative ordinale) ce qui peut fausser les résultats avec une méthode de régression.

### **2-2-1 -AGE**

Au niveau du district régional les résultats affichent que 66% des absents sont âgés plus de 40 ans et 22% sont âgés entre 30 et 40 ans. Ce constat confirme notre première hypothèse H1 stipulant que les travailleurs s'absentent à mesure qu'ils avancent en âge.

Au niveau de l'usine SAFIA les résultats sont un peu différents puisque seulement 48% des absents sont âgés de plus de 40 ans. Les adultes qui s'absentent sont de l'ordre de 36%. Ce constat ne confirme pas totalement notre première hypothèse H1. Une explication de cette non confirmation pourrait être due au système de contrôle des absences dans une structure privée.

### **2-2-2 –Ancienneté**

Cette variable montre dans la structure publique (District régional) que 66% des absents ont une ancienneté de plus de 10 ans et 22% des absents ont une ancienneté entre 5 et 10 ans. Dans la structure privée le résultat indique 54% des absents sont anciens de plus de 10 ans et 38% sont anciens entre 5 et 10 ans.

Dans les deux structures le résultat confirme l'hypothèse H2 qui suppose que plus les travailleurs sont anciens plus ils s'absentent.

### **2-2-3- Situation familiale**

L'hypothèse H3 qui suppose que les travailleurs mariés s'absentent plus que les célibataires est vérifiée dans les deux organisations publique et privée respectivement pour 82% et 74%.

### **2-2-4 –Catégorie professionnelle**

Dans l'organisation publique les tableaux croisés montrent que plus on descend dans la hiérarchie plus l'absentéisme diminue (26% des cadres, 52% des employés et 22% des ouvriers s'absentent). Dans l'organisation privée ils affichent que 28% des absents sont des cadres, 16% sont des employés et 56% sont des ouvriers ce qui signifie que l'absentéisme augmente à mesure qu'on descend dans la hiérarchie. Il ressort que notre hypothèse H4 qui

suppose que à mesure qu'on remonte dans la hiérarchie l'absentéisme augmente, est vérifiée dans la structure publique et non dans la structure privée. Ceci pourrait s'expliquer par la nature des travaux spécialement du personnel ouvrier, le lieu d'habitation...

### **2-2-5-Satisfaction**

L'analyse croisée de la satisfaction au travail et l'absentéisme indique que dans la structure publique 88% des travailleurs satisfaits s'absentent le plus. Cette absence est abondante pour une durée de moins de 3 jours. Il en est de même pour la structure privée qui montre que 84% des personnes satisfaites s'absentent le plus avec une absence abondante de plus de 5 jours.

Ce constat infirme l'hypothèse 5, surtout chez la structure privée, qui suppose que l'absentéisme diminue avec la satisfaction des travailleurs au travail.

### **2-2-6- Le facteur capacité et potentialité**

Ce facteur est mesuré à travers quatre items qui sont : la motivation, l'effort fourni, la perception de l'autonomie du travail et la perception du style de commandement.

#### **2-2-6-1 La motivation**

L'analyse de la motivation indique que pour la structure publique 78% des travailleurs motivés s'absentent le plus et précisément pour la durée courte de moins de 3 jours (56%) contrairement à la structure privée qui montre que 74% des travailleurs qui s'absentent sont démotivés. Les absences dans cette dernière structure oscillent entre 5 et plus de 10 jours au taux de 56% et entre 3 et 5 jours au taux de 18%.

#### **2-2-6-2 L'autonomie**

Les travailleurs de la structure publique percevant une autonomie dans l'exécution de leurs travaux au taux de 84% s'absentent le plus et à concurrence de 52% pour une durée de moins de 3 jours. Les travailleurs de la structure privée percevant une autonomie lors de l'exécution des travaux et qui s'absentent avoisinent les 72% répartis entre 44% avec une absence entre 5 et plus de 10 jours et 28% avec une absence de 0 à 5 jours.

#### **2-2-6-3 Effort fourni**

La majorité des travailleurs de l'organisation publique (96%) fournissant un effort pour le bien de leur organisation s'absentent le plus à concurrence de 64% pour la durée de moins de 3 jours et le reste (32%) pour la durée de plus de 3 jours. Au contraire, dans la structure privée, Seulement 18% fournissent un effort pour le bien de l'entreprise et 82% ne fournissent aucun effort et s'absentent longuement (seulement 8% s'absentent de moins de 3 jours, 50% de 3 à 10 jours et 24% pour la durée de plus de 10 jours).

#### **2-2-6-4 Le style de commandement**

Cet item indique une dichotomie entre les travailleurs de l'organisation publique qui sont partagés également (50%) entre le style autoritaire et le style non autoritaire. Les deux catégories s'absentent à concurrence de 32% pour une durée de moins de 3 jours contre 18% qui s'absentent pour une durée de plus de 5 jours.

Pour l'entreprise privée les travailleurs à concurrence de 84% pensant que le style de commandement est autoritaire s'absentent le plus respectivement pour une durée de 5 jours et plus au taux de 54% et 30% pour une durée de moins de 5 jours dont 10% seulement de moins de 3 jours.

L'hypothèse H6 relative au facteur de potentialité et de capacité supposant que les travailleurs à grande potentialité et capacité s'absentent le moins se trouve vérifiée chez l'organisation publique et chez l'entreprise privée. En effet les travailleurs de l'organisation publique se caractérisent de plus de motivation, d'autonomie, d'efforts fournis pour le bien de l'organisation malgré leur dichotomie quand au style de supervision. Ces caractéristiques de potentialité et de capacité réduisent leurs absences qui sont toujours et pour la plus part de moins de 3 jours. Au contraire, les travailleurs de l'entreprise privée démotivées, percevant le style de supervision autoritaire et ne fournissant pas d'effort pour le bien de l'entreprise s'absentent de plus de 5 jours et plus.

### 3-Discussion

A l'issue de cette analyse descriptive croisée, nous constatons les résultats suivants :

Hypothèses	Organisation Publique	Entreprise privée
<b>H1</b> : Plus les travailleurs sont âgés, plus ils s'absentent.	Validée	Non validée
<b>H2</b> : Plus les travailleurs sont anciens dans l'entreprise, plus ils s'absentent.	Validée	Validée
<b>H3</b> : Les travailleurs mariés s'absentent plus que les célibataires.	Validée	Validée
<b>H4</b> : L'absentéisme augmente au fur et à mesure qu'on remonte dans la hiérarchie.	Validée	Non
<b>H5</b> : Plus les travailleurs sont satisfaits moins ils s'absentent.	Non	Non
<b>H6</b> : Les travailleurs à grande potentialité et capacité s'absentent le moins.	Validée	Validée

Il ressort de ce tableau que toutes les hypothèses du modèle testé sont validées chez l'organisation publique exception faite de celle relative à la satisfaction au travail (H5) qui est infirmée partiellement puisque les absences abondantes des personnes satisfaites sont de courte durée. Ce résultat s'explique d'une part par la nature de la population exerçant dans l'organisation publique qui est plus âgée et plus ancienne. Ces caractéristiques sociodémographiques offrent aux travailleurs de cette structure, en plus de la souplesse de leurs dirigeants, de la nature d'activité qui n'a pas le caractère industriel et de la stabilité de l'emploi, la possibilité de s'absenter de manière exceptionnelle et fréquente (absence de moins de 3 jours), d'autant plus que les personnes mariées représentent 82%.

La non validation des trois hypothèses (H1, H4, H5) ayant trait respectivement à l'âge, au niveau hiérarchique, à la satisfaction au travail et au facteur de capacité et de potentialité, revient à l'exigence et aux contraintes de l'activité industrielle de l'entreprise qui limitent les absences. Le personnel exécutant habitant dans les zones rurales environnantes de l'usine s'absente le plus pour des raisons de transport (70% des travailleurs habitent à plus de 5 km). La relation positive entre la satisfaction et l'absentéisme des travailleurs s'explique par la tolérance des absences pratiquée dans l'usine au profit des personnes mariées qui représentent 74%.

Quelque soit l'organisation, les enjeux de l'absentéisme sont multiples pour les salariés et pour le travail, il importe donc que les dirigeants mettent en place des actions organisationnelles et managériales pour prévenir l'absentéisme au travail à l'instar d'un suivi rigoureux via un tableau de bord, une analyse approfondie de ses causes par le biais d'analyses quantitatives et qualitatives et la décision d'un plan d'action touchant l'aspect humain et social ainsi que celui organisationnel.

#### **4-Conclusion**

Le concept absentéisme est une question au quelle se sont intéressés nombreux d'auteurs et organismes nationaux et internationaux. Les résultats affichés par toutes les études indiquent que l'absentéisme, en plus des variables individuelles et sociodémographiques, s'explique largement par les variables organisationnelles, celles relatives à l'emploi et à la politique des dirigeants en matière de contrôle des absences. Le présent papier, chez deux organisations l'une publique et l'autre privée, avec un modèle qui lie l'absentéisme aux seules variables sociodémographiques et individuelles montre que toutes les hypothèses du modèle sont vérifiées dans l'organisation publique alors que dans l'entreprise privée seulement la moitié

des hypothèses sont vérifiées. Ce résultat revient à la différence des variables de contrôle ayant trait à l'activité des deux organisations, à la nature du personnel et sa culture et à la politique de gestion des ressources humaines pratiquée en particulier le développement humain et social et la gestion des carrières qui sont généralement mieux pratiqués dans le secteur public.

Les constatations de cette étude restent relatives et ne peuvent être généralisées parce que les variables considérées ne sont pas suffisantes. En effet l'introduction d'autres variables liées à la gestion des ressources humaines, à la politique de contrôle des absences et à l'organisation elle-même et leur interaction avec les variables individuelles peuvent donner d'autres résultats.

### **Bibliographie**

- Assane NDAO-Babacardiop : Les causes de l'absentéisme dans les entreprises sénégalaises : Le cas des industries chimiques du Sénégal(ICS).
- Bailly, F., Bourgeois, D.(2003): Comportements humains et management. *Pearson, 2003*.
- Bernaud, J.L, Lemoine C.(2000): Traité de psychologie du travail et des organisations. Dunod, Paris.
- Dolan, S.L, Gosselin, E., Carrière, J., Lamoureux, G.(2002) : Psychologie du travail et comportements organisationnels. *Gaëtan Morin*.
- Grégor Bouville( 2006) : Absentéisme age et manque d'implication au travail : L'ensemble des éboueurs, IAE de lille et ReimsSchool.
- Isabelle Rocheleau .(1999): Les politiques de gestion de l'absence et leurs effets sur l'absentéisme au travail, mémoire Université Montréal.
- Lemoine, C. ( 2003 ) : Psychologie du travail dans les organisations. *Dunod*.
- Mucchielli, A. ( 2005 ) : Information est communication interne. *Armand Colin*.
- Mahou Albert : absentéisme au travail : l'absence comme moyen de rétablir l'équité au travail lors d'iniquités perçues, mémoire Université de Québec A Chicoutimi.
- Nicola Cianferoni : l'absentéisme, symptôme de la souffrance au travail, mémoire Université de Genève, 2008-2009.
- Nanu Carricano, Fanny Poujel, Laurent Bertrandias (2010): Analyse des données avec SPSS, Pearson Education.
- Perretti.J.M.( 2001) : Ressources Humaines 6<sup>ième</sup> édition Vuibert .
- PERETTI Jean-Marie( 2008) : Gestion des Ressources Humaines, Edition Vuibert, .

- Roussel, P. ( 1996 ): Rémunération, motivation et satisfaction au travail. *Econimica*.
- Thévenet M. et Néveu J.P (2002), L'implication au travail, Vuibert
- Thévenet M. (2000), Le plaisir de travailler, Les éditions d'Organisation.
- Thierry Rousseau : L'absentéisme outils et méthodes pour agir, ANACT
- Theriault.M.(1982) : Approche individuelle des comportements : exemple de l'absentéisme.
- Vernier.S.(2005) : Absentéisme : Mieux vaut prévenir que guérir, FACE.

## ANNEXES

### Annexe 01 : Tri croisé pour la société SONEDE

**Tableau croisé ancienneté \* absence**

		Absence				Total
		Moins de 3 jours	3 à 5 jours	5 à 10 jours	plus de 10 jours	
moins de 5 ans	Effectif	6	0	0	0	6
	% compris dans ancienneté	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0 %
	% du total	12,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,0 %
Ancienne entre 5 et 10 ans	Effectif	4	5	1	1	11
	% compris dans ancienneté	36,4%	45,5%	9,1%	9,1%	100,0 %
	% du total	8,0%	10,0%	2,0%	2,0%	22,0 %
plus de 10 ans	Effectif	22	5	3	3	33
	% compris dans ancienneté	66,7%	15,2%	9,1%	9,1%	100,0 %
	% du total	44,0%	10,0%	6,0%	6,0%	66,0 %
Total	Effectif	32	10	4	4	50
	% compris dans ancienneté	64,0%	20,0%	8,0%	8,0%	100,0 %
	% du total	64,0%	20,0%	8,0%	8,0%	100,0 %

**Tableau croisé ancienneté \* absence**

	Absence	Total
--	---------	-------

			moins de 3 jours	3 à 5 jours	5 à 10 jours	plus de 10 jours	
Ancienneté	moins de 5 ans	Effectif	6	0	0	0	6
		% compris dans ancienneté	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% du total	12,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,0%
	entre 5 et 10 ans	Effectif	4	5	1	1	11
		% compris dans ancienneté	36,4%	45,5%	9,1%	9,1%	100,0%
		% du total	8,0%	10,0%	2,0%	2,0%	22,0%
	plus de 10 ans	Effectif	22	5	3	3	33
		% compris dans ancienneté	66,7%	15,2%	9,1%	9,1%	100,0%
		% du total	44,0%	10,0%	6,0%	6,0%	66,0%
Total		Effectif	32	10	4	4	50
		% compris dans ancienneté	64,0%	20,0%	8,0%	8,0%	100,0%
		% du total	64,0%	20,0%	8,0%	8,0%	100,0%

Tableau croisé catégorie \* absence

			absence				Total
			moins de 3 jours	3 à 5 jours	5 à 10 jours	plus de 10 jours	
Catégorie	ouvrier simple	Effectif	3	2	0	1	6
		% compris dans catégorie	50,0%	33,3%	0,0%	16,7%	100,0%
		% du total	6,0%	4,0%	0,0%	2,0%	12,0%
	ouvrier spécialisé	Effectif	1	2	1	1	5
		% compris dans catégorie	20,0%	40,0%	20,0%	20,0%	100,0%
		% du total	2,0%	4,0%	2,0%	2,0%	10,0%
	Employé	Effectif	7	3	0	1	11
		% compris dans catégorie	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% du total	14,0%	6,0%	0,0%	2,0%	22,0%



		% compris dans catégorie	63,6%	27,3%	0,0%	9,1%	100,0 %
		% du total	14,0%	6,0%	0,0%	2,0%	22,0 %
		Effectif	9	3	3	0	15
	Qualifié	% compris dans catégorie	60,0%	20,0%	20,0%	0,0%	100,0 %
		% du total	18,0%	6,0%	6,0%	0,0%	30,0 %
		Effectif	12	0	0	1	13
	Cadre	% compris dans catégorie	92,3%	0,0%	0,0%	7,7%	100,0 %
		% du total	24,0%	0,0%	0,0%	2,0%	26,0 %
		Effectif	32	10	4	4	50
	Total	% compris dans catégorie	64,0%	20,0%	8,0%	8,0%	100,0 %
		% du total	64,0%	20,0%	8,0%	8,0%	100,0 %

Tableau croisé satisfaction \* absence

		absence				Total	
		moins de 3 jours	3 à 5 jours	5 à 10 jours	plus de 10 jours		
Satisfaction	Effectif	16	4	0	2	22	
	très satisfait	% compris dans satisfaction	72,7%	18,2%	0,0%	9,1%	100,0 %
		% du total	32,0%	8,0%	0,0%	4,0%	44,0 %
	Effectif	14	4	2	2	22	
	satisfaction moyenne	% compris dans satisfaction	63,6%	18,2%	9,1%	9,1%	100,0 %
		% du total	28,0%	8,0%	4,0%	4,0%	44,0 %
	Effectif	2	2	2	0	6	
	non satisfait	% compris dans satisfaction	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	100,0 %
		% du total	4,0%	4,0%	4,0%	0,0%	12,0 %

Total	Effectif	32	10	4	4	50
	% compris dans satisfaction	64,0%	20,0%	8,0%	8,0%	100,0 %
	% du total	64,0%	20,0%	8,0%	8,0%	100,0 %

**Tableau croisé motivation \* absence**

		absence				Total
		moins de 3 jours	3 à 5 jours	5 à 10 jours	plus de 10 jours	
Motivation	Effectif	28	7	2	2	39
	% compris dans motivation	71,8%	17,9%	5,1%	5,1%	100,0 %
	% du total	56,0%	14,0%	4,0%	4,0%	78,0%
	Effectif	4	3	2	2	11
	% compris dans motivation	36,4%	27,3%	18,2%	18,2%	100,0 %
	% du total	8,0%	6,0%	4,0%	4,0%	22,0%
Total	Effectif	32	10	4	4	50
	% compris dans motivation	64,0%	20,0%	8,0%	8,0%	100,0 %
	% du total	64,0%	20,0%	8,0%	8,0%	100,0 %

**Tableau croisé autonomie \* absence**

		absence				Total
		moins de 3 jours	3 à 5 jours	5 à 10 jours	plus de 10 jours	
autonomie	Effectif	26	9	4	3	42
	% compris dans autonome	61,9%	21,4%	9,5%	7,1%	100,0 %
	% du total	52,0%	18,0%	8,0%	6,0%	84,0%
	Effectif	6	1	0	1	8
	% compris dans autonome	75,0%	12,5%	0,0%	12,5%	100,0 %
	% du total	12,0%	2,0%	0,0%	2,0%	16,0%
Total	Effectif	32	10	4	4	50
	% compris dans autonome	64,0%	20,0%	8,0%	8,0%	100,0 %

% du total	64,0%	20,0%	8,0%	8,0%	100,0%
------------	-------	-------	------	------	--------

**Tableau croisé effort fourni\* absence**

		Absence				Total
		moins de 3 jours	3 à 5 jours	5 à 10 jours	plus de 10 jours	
Effort	Effectif	32	9	4	3	48
	% compris dans effort	66,7%	18,8%	8,3%	6,2%	100,0%
	% du total	64,0%	18,0%	8,0%	6,0%	96,0%
	Effectif	0	1	0	1	2
	% compris dans effort	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
	% du total	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%	4,0%
Total	Effectif	32	10	4	4	50
	% compris dans effort	64,0%	20,0%	8,0%	8,0%	100,0%
	% du total	64,0%	20,0%	8,0%	8,0%	100,0%

**Tableau croisé style de supervision \* absence**

		absence				Total
		moins de 3 jours	3 à 5 jours	5 à 10 jours	plus de 10 jours	
style	Effectif	16	6	1	2	25
	% compris dans style	64,0%	24,0%	4,0%	8,0%	100,0%
	% du total	32,0%	12,0%	2,0%	4,0%	50,0%
	Effectif	16	4	3	2	25
	% compris dans style	64,0%	16,0%	12,0%	8,0%	100,0%
	% du total	32,0%	8,0%	6,0%	4,0%	50,0%
Total	Effectif	32	10	4	4	50
	% compris dans style	64,0%	20,0%	8,0%	8,0%	100,0%
	% du total	64,0%	20,0%	8,0%	8,0%	100,0%

**Annexe 02 : Tri croisé pour la société SAFIA2**

Tableau croisé Age \* Nbre jour absence

		NBREJOURABSENCE				Total
		MOINS DE 3 JOURS	de 3 à 5 jours	de 5 à 10 jours	plus de 10 jour	
Age	moins de 30	Effectif 0	1	6	1	8
	% compris dans Age	0,0%	12,5%	75,0%	12,5%	100,0 %
	% du total	0,0%	2,0%	12,0%	2,0%	16,0 %
	entre 30 et 40 ans	Effectif 2	5	6	5	18
	% compris dans Age	11,1%	27,8%	33,3%	27,8%	100,0 %
	% du total	4,0%	10,0%	12,0%	10,0%	36,0 %
	plus de 40 ans	Effectif 3	6	8	7	24
	% compris dans Age	12,5%	25,0%	33,3%	29,2%	100,0 %
	% du total	6,0%	12,0%	16,0%	14,0%	48,0 %
Total	Effectif	5	12	20	13	50
	% compris dans Age	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0 %
	% du total	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0 %

Tableau croisé Ancienneté \* Nbre jour absence

		NBREJOURABSENCE				Total
		MOINS DE 3 JOURS	de 3 à 5 jours	de 5 à 10 jours	plus de 10 jour	
Ancien neté	moins de 5 ans	Effectif 0	1	2	1	4
	% compris dans Ancienneté	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0 %
	% du total	0,0%	2,0%	4,0%	2,0%	8,0%
	entre 5 et 10 ans	Effectif 2	6	11	0	19
	% compris dans Ancienneté	10,5%	31,6%	57,9%	0,0%	100,0 %

	% du total	4,0%	12,0%	22,0%	0,0%	38,0%
	Effectif	3	5	7	12	27
plus de 10 ans	% compris dans Ancienneté	11,1%	18,5%	25,9%	44,4%	100,0%
	% du total	6,0%	10,0%	14,0%	24,0%	54,0%
	Effectif	5	12	20	13	50
Total	% compris dans Ancienneté	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0%
	% du total	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0%

Tableau croisé Situation Familiale \* Nbre jour absence

			NBREJOURABSENCE				Total
			MOINS DE 3 JOURS	de 3 à 5 jours	de 5 à 10 jours	plus de 10 jour	
Situation Familiale	Marié	Effectif	5	9	14	9	37
		% compris dans Situation Familiale	13,5%	24,3%	37,8%	24,3%	100,0%
		% du total	10,0%	18,0%	28,0%	18,0%	74,0%
	Célibataire	Effectif	0	2	5	4	11
		% compris dans Situation Familiale	0,0%	18,2%	45,5%	36,4%	100,0%
		% du total	0,0%	4,0%	10,0%	8,0%	22,0%
	Divorcée	Effectif	0	0	1	0	1
		% compris dans Situation Familiale	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% du total	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
	Veuf	Effectif	0	1	0	0	1

Total	% compris dans Situation Familiale	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	% du total Effectif	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	2,0%
		5	12	20	13	50
	% compris dans Situation Familiale	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0%
	% du total	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0%
						%

Tableau croisé Catégorie Professionnelle \* Nbre jour absence

		NBREJOURABSENCE				Total
		MOINS DE 3 JOURS	de 3 à 5 jours	de 5 à 10 jours	plus de 10 jours	
CATEGORIE PROFESSIONNELLE	Effectif	0	3	5	2	10
	% compris dans CATEGORIE PROFESSIONNELLE	0,0%	30,0%	50,0%	20,0%	100,0%
	% compris dans NBREJOURABSENCE	0,0%	25,0%	25,0%	15,4%	20,0%
	% du total	0,0%	6,0%	10,0%	4,0%	20,0%
	Effectif	1	5	8	4	18
	% compris dans CATEGORIE PROFESSIONNELLE	5,6%	27,8%	44,4%	22,2%	100,0%
	% compris dans NBREJOURABSENCE	20,0%	41,7%	40,0%	30,8%	36,0%
						%

	EMPLOYE	% du total	2,0%	10,0%	16,0%	8,0%	36,0%
		Effectif	1	2	1	1	5
		% compris dans					
		CATEGORIE PROFESSIONNELLE	20,0%	40,0%	20,0%	20,0%	100,0%
		% compris dans					
		NBREJOURA BSENCE	20,0%	16,7%	5,0%	7,7%	10,0%
	EMPLOYE QUALIFIE	% du total	2,0%	4,0%	2,0%	2,0%	10,0%
		Effectif	0	0	2	1	3
		% compris dans					
		CATEGORIE PROFESSIONNELLE	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
		% compris dans					
		NBREJOURA BSENCE	0,0%	0,0%	10,0%	7,7%	6,0%
	CADRE	% du total	0,0%	0,0%	4,0%	2,0%	6,0%
		Effectif	3	2	4	5	14
		% compris dans					
		CATEGORIE PROFESSIONNELLE	21,4%	14,3%	28,6%	35,7%	100,0%
		% compris dans					
		NBREJOURA BSENCE	60,0%	16,7%	20,0%	38,5%	28,0%
	Total	% du total	6,0%	4,0%	8,0%	10,0%	28,0%
		Effectif	5	12	20	13	50

% compris dans CATEGORIE PROFESSIONNELLE	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0%
% compris dans NBREJOURABSENCE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% du total	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0%

Tableau croisé Satisfaction travail \* Nbre jour absence

		NBREJOURABSENCE				Total
		MOINS DE 3 JOURS	de 3 à 5 jours	de 5 à 10 jours	plus de 10 jour	
Satisfaction travail	Effectif	0	1	3	4	8
	% compris dans Satisfait	0,0%	12,5%	37,5%	50,0%	100,0%
	% compris dans NBREJOURABSENCE	0,0%	8,3%	15,0%	30,8%	16,0%
	% du total	0,0%	2,0%	6,0%	8,0%	16,0%
	Effectif	3	8	13	9	33
	% compris dans Satisfait	9,1%	24,2%	39,4%	27,3%	100,0%
Satisfaction Moyenne	% compris dans NBREJOURABSENCE	60,0%	66,7%	65,0%	69,2%	66,0%
	% du total	6,0%	16,0%	26,0%	18,0%	66,0%



Total	Effectif	2	3	4	0	9
	% compris dans					
	SATISFACTION TRAVAIL	22,2%	33,3%	44,4%	0,0%	100,0%
	% compris dans					
	NBREJOURABSENCE	40,0%	25,0%	20,0%	0,0%	18,0%
	% du total	4,0%	6,0%	8,0%	0,0%	18,0%
	Effectif	5	12	20	13	50
	% compris dans					
Total	SATISFACTION TRAVAIL	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0%
	% compris dans					
	NBREJOURABSENCE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0%

Tableau croisé Motivation \* Nbre jour absence

		NBREJOURABSENCE				Total
		MOINS DE 3 JOURS	de 3 à 5 jours	de 5 à 10 jours	plus de 10 jour	
MOTIVATION	Effectif	3	5	4	1	13
	% compris dans					
	MOTIVATION	23,1%	38,5%	30,8%	7,7%	100,0%
	% compris dans					
	NBREJOURABSENCE	60,0%	41,7%	20,0%	7,7%	26,0%
	% du total	6,0%	10,0%	8,0%	2,0%	26,0%
	Effectif	2	7	16	12	37
	% compris dans					
NON	MOTIVATION	5,4%	18,9%	43,2%	32,4%	100,0%

Total	% compris dans NBREJOURABSENCE	40,0%	58,3%	80,0%	92,3%	74,0%
	% du total Effectif	4,0%	14,0%	32,0%	24,0%	74,0%
		5	12	20	13	50
	% compris dans MOTIVATION	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0%
	% compris dans NBREJOURABSENCE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0%

Tableau croisé Autonomie travail \* Nbre jour absence

		NBREJOURABSENCE				Total
		MOINS DE 3 JOURS	de 3 à 5 jours	de 5 à 10 jours	plus de 10 jour	
AUTONOMI ETRAVAIL	Effectif	5	9	14	8	36
	% compris dans AUTONOMIETRAVAIL	13,9%	25,0%	38,9%	22,2%	100,0%
	OUI % compris dans NBREJOURABSENCE	100,0%	75,0%	70,0%	61,5%	72,0%
	% du total	10,0%	18,0%	28,0%	16,0%	72,0%
	Effectif	0	3	6	5	14
	% compris dans AUTONOMIETRAVAIL	0,0%	21,4%	42,9%	35,7%	100,0%
	NO % compris dans NBREJOURABSENCE	0,0%	25,0%	30,0%	38,5%	28,0%
	% du total	0,0%	6,0%	12,0%	10,0%	28,0%
	Total	5	12	20	13	50
	Effectif	5	12	20	13	50

% compris dans AUTONOMIETRAVAIL	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0%
% compris dans NBREJOURABSENCE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% du total	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0%

Tableau croisé Effort fourni \* Nbre jour absence

		NBREJOURABSENCE				Total
		MOINS DE 3 JOURS	de 3 à 5 jours	de 5 à 10 jours	plus de 10 jour	
EFFORTENTREPRISE	Effectif	1	4	3	1	9
	% compris dans EFFORTENTREPRISE	11,1%	44,4%	33,3%	11,1%	100,0%
	1 % compris dans NBREJOURABSENCE	20,0%	33,3%	15,0%	7,7%	18,0%
	% du total	2,0%	8,0%	6,0%	2,0%	18,0%
	Effectif	4	8	17	12	41
	% compris dans EFFORTENTREPRISE	9,8%	19,5%	41,5%	29,3%	100,0%
	2 % compris dans NBREJOURABSENCE	80,0%	66,7%	85,0%	92,3%	82,0%
	% du total	8,0%	16,0%	34,0%	24,0%	82,0%
Total	Effectif	5	12	20	13	50
	% compris dans EFFORTENTREPRISE	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0%

% compris dans NBREJOURAB SENCE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %
% du total	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0 %

Tableau croisé Style de commandement \* Nbre jour absence

		NBREJOURABSENCE				Total
		MOINS DE 3 JOURS	de 3 à 5 jours	de 5 à 10 jours	plus de 10 jours	
STYLECOMM ANDEMENT	Effectif	5	10	17	10	42
	% compris dans STYLECOMM ANDEMENT	11,9%	23,8%	40,5%	23,8%	100,0 %
	OU I % compris dans NBREJOURAB SENCE	100,0%	83,3%	85,0%	76,9%	84,0 %
	% du total	10,0%	20,0%	34,0%	20,0%	84,0 %
NO N	Effectif	0	2	3	3	8
	% compris dans STYLECOMM ANDEMENT	0,0%	25,0%	37,5%	37,5%	100,0 %
	% compris dans NBREJOURAB SENCE	0,0%	16,7%	15,0%	23,1%	16,0 %
	% du total	0,0%	4,0%	6,0%	6,0%	16,0 %
Total	Effectif	5	12	20	13	50
	% compris dans STYLECOMM ANDEMENT	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0 %
	% compris dans NBREJOURAB SENCE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %
	% du total	10,0%	24,0%	40,0%	26,0%	100,0 %