



L'effet psychologique Stress sur le comportement de Présentéisme Analyse exploratoire Tlemcen-Cas de SDC& ACTEL

The psychological effect of stress on presenteeism behavior: an explanatory investigation Tlemcen in SDC & ACTEL

Sidi Mohammed AYAD

Laboratoire LARMHO
Université de Tlemcen, Algérie

ayad_08@yahoo.fr

Received: 02/01/2022

Accepted: 17/02/2022

Published: 22/04/2022

Résumé :

Les recherches antérieures supposent que la présence au travail était corrélée à la performance. Le présentéisme sur le lieu de travail, sous forme de présence physique alors que l'employé est malade physiquement ou bien moralement semble de nos jours plus répandus que l'absentéisme. Ainsi, les organisations sont invitées à reconsidérer leurs approches en matière d'engagement organisationnelle au travail par l'employé.

Cette étude cherche à identifier essentiellement les principaux corrélats comportementaux du présentéisme avec une complémentarité du phénomène classique l'absentéisme au travail. Les résultats de la recherche confirment l'influence de la composante psychologique par l'item Stress sur le comportement présentéisme.

Mots Clés : Morale Psychologique Des Travailleurs, GRH, Présentéisme, Stress

Abstract:

Previous research assumed that attendance at work was highly correlated to performance. Presenteeism in the workplace, in the form of a physical presence when the employee is physically or morally ill, seems nowadays more widespread than absenteeism. Thus, organizations are encouraged to reconsider their approaches to organizational employee engagement at work. This study mainly seeks to identify the most important behavioral correlates of presenteeism with a complementarity of absenteeism as a classic phenomenon at work. The results confirm the influence of the psychological component by the Stress item on presenteeism behavior.

Key Words: Psychological Morality of Workers, HRM, Presenteeism, Stress.

JEL Classification: M54, J24,

Introduction :

Les pertes de productivité significatives dues à l'absentéisme, résultant traditionnellement de problèmes de santé majeurs, voire chroniques, sont désormais associées à des problèmes de santé courants (Barnes, Buck, Williams, Webb et Aylward, 2008). L'enjeu organisationnel dépendant au présentéisme est que l'employé optant ce comportement n'est pas dans la possibilité d'offrir son rendement habituel eu égard à ses problèmes de santé physique ou morale.



Au-delà des impacts bien documentés de l'absentéisme, différentes causes de l'improductivité liée à la santé doivent être prises en compte (Zhang, Bansback et Anis, 2011). Les conséquences des problèmes de santé ont un impact croissant sur les organisations, pas simplement en raison du travail manquant (Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli et Hox, 2009). Tandis qu'une majorité de travailleurs malades soient absents du travail, un nombre progressif d'entre eux se présenteront au travail malgré leur état de santé. Ainsi, le présentéisme se personnalise par un comportement selon lequel un travailleur, souffrant des problèmes de santé physique ou psychologique, se présente au travail malgré (Gosselin & Lauzier, 2011). Jusqu'au passé proche, le concept de présentéisme était largement ignoré dans l'évaluation de l'efficacité humaine dans les entreprises. Cependant, au cours des dernières années, ce concept a rapidement gagné en crédibilité au sein de la communauté scientifique, tout en soulevant de nombreuses questions parmi les dirigeants d'entreprise. Alors que des recherches étaient en cours pour définir le phénomène et identifier ses déterminants, il est devenu clair que ce concept ne doit pas être examiné séparément et que les connaissances importantes acquises grâce aux recherches sur l'absentéisme doivent être exploitées (Johns, 2010).

Des efforts de recherche isolés sont maintenant remplacés par des exercices de construction de modèles conjoints liés aux phénomènes de présentéisme et d'absentéisme (par exemple, Baker-McCleary, Greasley, Dale et Griffith, 2010; Böckerman et Laukkanen, 2010a; Elstad, 2008; Johns, 2011; MacGregor, Cunningham et Caverley, 2008).

Les notions ne doivent pas être considérées comme les deux faces d'une même pièce, car elles sont intimement liées par des déterminants menant à la décision de rester à la maison ou d'aller travailler pendant une maladie. Des preuves récentes suggèrent que ces phénomènes pourraient être intrinsèquement liés entre eux par l'influence de déterminants communs (hypothèse complémentaire; Johns, 2010) ou s'insérer dans une logique dualiste dans laquelle la décision de continuer à jouer peut être envisagée pour éviter un autre (hypothèse de substitution; Caverley, Cunningham et MacGregor, 2007).

I. Cadre conceptuel :

Alors que les estimations traditionnelles des coûts liés à la santé sur le lieu de travail étaient principalement axées sur les pertes directes et indirectes dues à l'absentéisme, ces estimations doivent maintenant prendre en compte le comportement de présentéisme (Demerouti et al., 2009). Beaucoup confirment que les pertes de productivité résultant du présentéisme peuvent en effet être plus importantes que celles causées par l'absentéisme (Schultz & Edington, 2007).

Le phénomène de présentéisme est plus insidieux et plus difficile à estimer que l'absentéisme en termes d'impact réel sur la productivité organisationnelle (Brooks, Hagen, Sathyanarayanan, Schultz & Edinton, 2010). Son apparition peut avoir des effets collatéraux, notamment une augmentation des risques de contamination.

II. Le présentéisme :

Ce nouvel emploi de la notion de présentéisme est celui qui semble s'installer et qui éclipse les conceptions antérieures. Il ne semble donc plus pertinent de



considérer que le présentéisme est le simple antonyme de l'absentéisme ou encore qu'il s'agit d'un processus de sur-présence au travail étant nocif pour la santé du travailleur. Les écrits scientifiques des quinze dernières années considèrent que le présentéisme constitue un comportement de présence au travail amenant une baisse de productivité causée par des problèmes de santé ; c'est d'ailleurs à cette conception que nous souscrivons. Ceci étant dit, il s'avère inadéquat d'associer le présentéisme à des concepts tels que la démotivation, la paresse ouvrière ou encore la délinquance professionnelle. Il importe de comprendre que la réduction de la productivité émanant du présentéisme est relativement indépendante de la volonté du travailleur. Ce sont les divers symptômes (exemples : problème d'attention, difficultés motrices, troubles cognitivo-intellectuels) qui limitent la productivité (exemples : lenteur dans l'exécution des tâches, pauses prolongées, retard sur les échéanciers) et qui occasionnent la baisse du rendement. Selon plusieurs domaines de recherche entamés dans le sens de compréhension dudit phénomène, on parlera désormais ceux qu'ils sont liés à des facteurs démographiques et organisationnels. Parmi les prédicateurs personnels les plus importants du comportement de présentéisme, on trouve le sexe (Aronsson et Gustafsson, 2005), l'âge (Bellaby, 1999 ; Aronsson et Gustafsson, 2005), la satisfaction au travail (Caverley, Cunningham et MacGregor, 2007; Dew, Keefe, 2007). & Small, 2005), le stress (Elstad et Vabo, 2008; MacGregor, Cunningham et Caverley, 2008) et l'état familial (Hansen et Andersen, 2008). Les connaissances concernant l'influence de l'environnement organisationnel ont également considérablement progressé depuis la sécurité de l'emploi (Virtanen, Kivimäki, Elovainio, Vahtera et Cooper, 2001; Caverley, Cunningham et MacGregor, 2007; Hansen et Andersen, 2008) et les horaires de travail (Böckerman & Laukkanen, 2010b), charge de travail (Aronsson & Gustafsson, 2005; Lowe, 2002), soutien à la gestion (Caverley, Cunningham & MacGregor, 2007), suivi des travaux (Aronsson & Gustafsson, 2005; Johansson & Lundberg, 2004), cohésion de groupe (Dew, Keefe et Small, 2005; Grinyer et Singleton, 2000; Hansen et Andersen, 2008), culture d'entreprise (Johansson et Lundberg, 2004; McKevitt, Morgan, Dundas et Holland, 1997), style de direction (Nyberg, Westerlund, Magnusson Hanson, & Theorell, 2008) et le type d'emploi (Aronsson & Gustafsson, 2005; Koopman et al., 2002) sont reconnus comme des déterminants majeurs des tendances au présentéisme.

III. Modèle conceptuel et hypothèses :

Suite à la recherche sur chacun de ces comportements suscités et dans le but de formuler une modélisation combinée du présentéisme et de l'absentéisme, la figure 1 décrit le modèle explicatif utilisé dans cette étude.

D'où, les principales hypothèses cherchant à démystifier le présentéisme s'enracinent dans la dynamique décisionnelle amenant une personne à choisir de se présenter au travail malgré une incapacité. Les études d'Aronsson et Gustafsson (2005) ainsi que de Hansen et Andersen (2008) modélisent ainsi le présentéisme, en campant le présentéisme et l'absentéisme comme deux comportements compétiteurs déterminés par divers champs de forces (cf. facteurs individuels et



justice organisationnelle). Il est ainsi possible de schématiser l'influence des divers déterminants du présentéisme dans la dynamique du processus décisionnel de se présenter ou de s'absenter ainsi que de l'incidence de ces comportements sur le rendement au travail (voir figure 1).

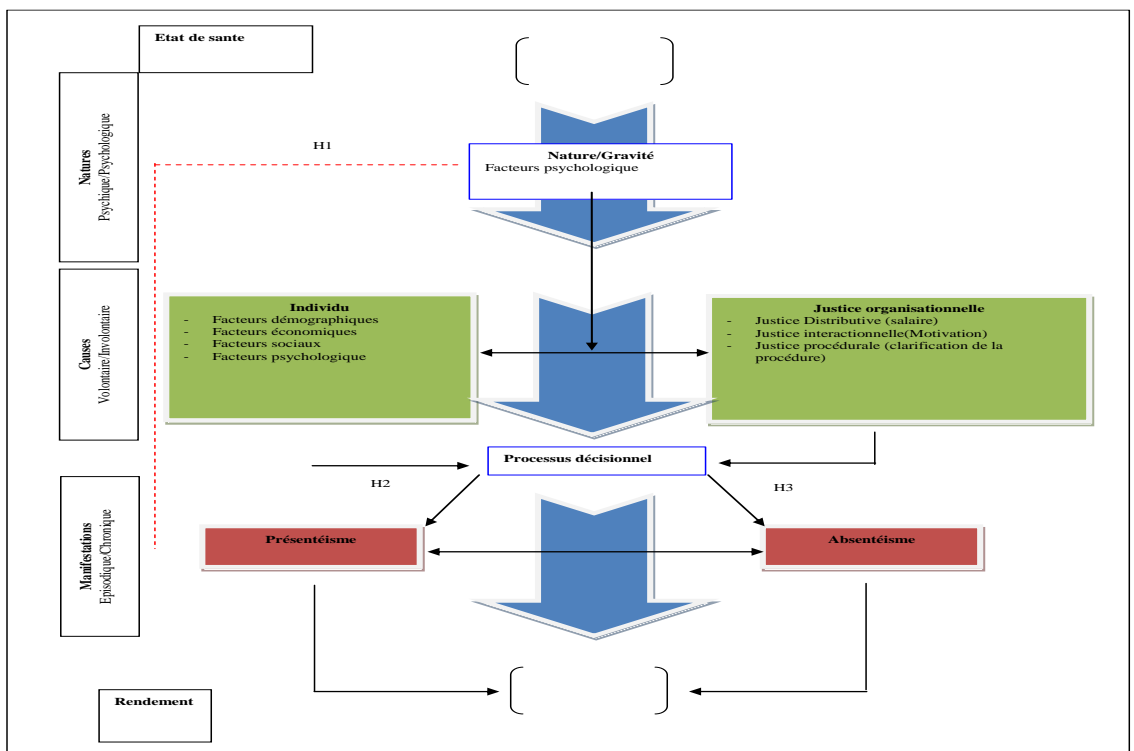
Le modèle proposé est pour objectif d'une étude exploratoire concernant la problématique posée à savoir le degré d'influence du problème psychologique chez l'employé sur le comportement présentéisme, pour répondre a cette problématique trois hypothèses de recherche spécifiques liées à chaque ensemble de variables étudiée on été conçues à savoir :

H1 : Il est possible de noter que les différences de nature des problèmes psychologique sont à l'origine des comportements de présentéisme et d'absentéisme.

H2 : Il existe un ensemble spécifique de facteurs individuels liés de manière significative aux comportements de présentéisme et d'absentéisme.

H3 : Il existe un ensemble spécifique de facteurs de la justice organisationnelle liés de manière significative aux comportements de présentéisme et d'absentéisme.

Figure 1- Modèle structurel conceptuel du présentéisme de Gosselin et Lauzier





IV. Méthodologie de recherche

L'étude empirique de présentéisme est menée au niveau de la direction opérationnelle de Tlemcen on touchant un échantillon de 104 employés pour l'ensemble des structures opérationnelle : Commerciale, Technique et Support.

La méthode d'échantillonnage utilisée est celle échantillon probabiliste aléatoire (Tirage au hasard) de la population étudiée ai 400 employé exerçant au niveau de la direction opérationnelle de Tlemcen

L'étude a été réalisée auprès de 104 employés (dont 29 femmes) ,63% ayant l'âge entre 26-40 ans pour une répartition fonctionnelle par métier a savoir ; 34,6% Technique, 43% Commercial, 22% Fonction support et autres.

L'échantillon est composé principalement de travailleurs à temps plein (100 %). Parmi ceux-ci,80,8 % avaient obtenu un diplôme d'études universitaire et ,19 % avaient un niveau secondaires et moins ou un diplôme d'études professionnelles. D'ou, les employés travaillant au sein de l'entreprise avec une expérience inférieur a 10 ans (56,8%) et 56% parmi eux occupant un poste de responsabilité.

Basé sur d'autres études (Aronsson et Gustafsson, 2005; Deery et al , 2014; Gosselin et al., 2013; Johns, 2011), le présentéisme a été mesuré à partir d'un item permettant de calculer la fréquence du comportement, soit : « *Combien de fois au cours des 12 derniers mois, est-il arrivé que vous vous rendiez au travail malgré que tu sois malade, alors que vous devriez prendre un congé de maladie ?* » 8 Les questionné(e)s ont répondu à cette question en indiquant la fréquence de 0 a 5 à laquelle ils ont adopté des comportements de présentéisme. Cet item permet le rappel mnésique du présentéisme et également d'utiliser celui-ci comme une variable continue plutôt que dichotomique.

V. Résultats :

Cette partie fait état des analyses préliminaires ainsi que de la vérification des hypothèses à l'étude.En examen des analyses descriptives associées à chacune des variables a été réalisé afin de déterminer si elles se distribuent selon une courbe normale et comme les variables étudiées sont de variables qualitatives donc la vérification de la distribution selon une courbe normale est rejetée, postulat nécessaire pour procéder aux analyses de corrélation et de régression.

une correction logarithmique a été utilisée pour ajuster la distribution des variables dépendantes (c'est-à-dire la fréquence du présentéisme et de l'absentéisme pour cause de maladie). À noter toutefois que le Tableau 01 présente les moyennes et écarts-types, pour le présentéisme et l'absentéisme, calculés à partir des scores bruts (i.e. avant l'application de la correction logarithmique).

.- Analyse descriptif de la fréquence de présentéisme selon l'échelle de mesure ;



Tableau 01 : Analyse descriptif de la fréquence de présentéisme

		Absence	Présence
N	Valide	104	104
	Manquante	0	0
Moyenne		,44	1,69
Médiane		,00	1,00
Mode		0	0
Ecart-type		,786	1,637
Asymétrie		2,089	,753
Erreur std. d'asymétrie		,237	,237
Aplatissement		4,776	-,496
Erreur std. d'aplatissement		,469	,469
Minimum		0	0
Maximum		4	5

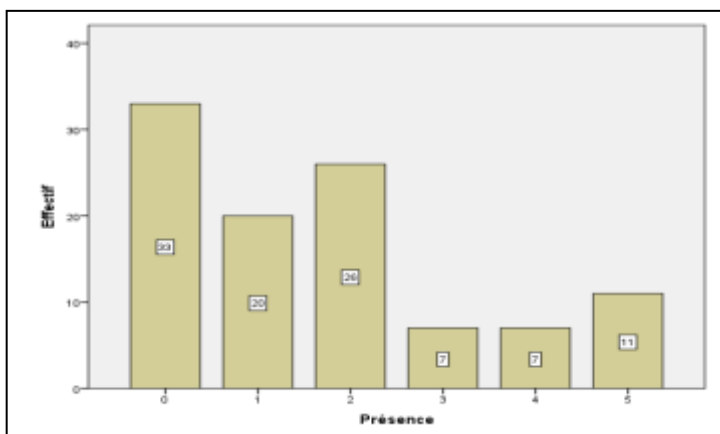


Tableau 02 : Analyse descriptif de la fréquence de présentéisme

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
0	33	31,7	31,7	31,7
1	20	19,2	19,2	51,0
2	26	25,0	25,0	76,0
3	7	6,7	6,7	82,7
4	7	6,7	6,7	89,4
5	11	10,6	10,6	100,0
Total	104	100,0	100,0	

On remarque dans le tableau 2 que le niveau de présentéisme de la fréquence 2 et plus représente 49% de la population questionnée, chose qui explique la présence de l'employé à l'entreprise avec un état de santé ou problème psychologique non conforme et qui nous oblige à faire des recherches approfondies sur les vraies



causes ayant influées l'apparition de ce phénomène. Pour vérifier est ce que cette différence est réelle on a utilisera plusieurs test tel que le test de t de Student

Teste des hypothèses :

On va tester l'hypothèse N° 01 H1 relatif au facteur des problèmes psychologiques sont à l'origine des comportements de présentéisme et d'absentéisme.

Pour répondre à cette hypothèse il a été pris en considération les facteurs Stress et manque de confiance comme variables manifestes explicatifs de la variable latente problèmes psychologiques.

Tableau 3 : ANOVA à 1 facteur Stress

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	32,921	4	8,230	3,350	,013
Intra-groupes	243,233	99	2,457		
Total	276,154	103			

La valeur p est 0,013. Cela signifie que si le présentéisme moyen de la population est exactement égal, nous avons seulement 1,3% de chance de trouver les différences que nous observons dans notre échantillon. L'hypothèse nulle est généralement rejetée si $p < .05$ donc nous concluons que les degrés du stress moyen de l'échantillon ne sont pas égaux. Les fréquences de présentéisme sont affectées par le stress.

Tableau 4 : ANOVA à 1 facteur Manque de confiance

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	16,559	3	5,520	2,126	,102
Intra-groupes	259,595	100	2,596		
Total	276,154	103			

La valeur p est 0,102. Cela signifie que si le présentéisme moyen de la population est exactement différent, nous avons seulement 10% de chance de trouver les différences que nous observons dans notre échantillon. L'hypothèse nulle est généralement rejetée si $p < .05$ donc nous concluons que les degrés du stress moyen de l'échantillon sont pas égaux. Les fréquences de présentéisme ne sont pas affectées par le manque de confiance.

Pour vérifier cette fréquence de présentéisme par le stress & manque confiance, un teste de corrélation de Spearman est utilisé afin de confirmer l'hypothèse :



Tableau 5 : Corrélations des variables

			Présence	Stress	Manque_confiance
Rho de Spearman	Présence	Coefficient de corrélation	1,000	,285**	,195*
		Sig. (bilatérale)	.	,003	,048
		N	104	104	104
	Stress	Coefficient de corrélation	,285**	1,000	,377**
		Sig. (bilatérale)	,003	.	,000
		N	104	104	104
	Manque_confiance	Coefficient de corrélation	,195*	,377**	1,000
		Sig. (bilatérale)	,048	,000	.
		N	104	104	104

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).*

A la lumière du tableau ci-dessus on projette une corrélation du facteur psychologique représenté par les items Stress avec une corrélation de $R = 28,5\%$ significatif à 0.03 ($p < 0.05$) donc relation positive moyennement faible et la variable Manque de confiance avec $R = 19.5\%$ à 0.048 non significatif ($p < 0.05$).

L'hypothèse H1 concernait les problèmes psychologiques sont à l'origine des comportements de présentéisme et d'absentéisme. La relation entre le stress et le manque de confiance au travail avec les comportements de présentéisme. Afin de vérifier la nature de ces relations, nous avons procédé à des analyses de corrélation. Tel que décrit au tableau 5, pour l'hypothèse H1, les résultats indiquent une relation positive et significative entre le stress et le présentéisme ($R = 28,5\%$ significatif à 0.03) et le manque de confiance et le présentéisme ($R = 19.5\%$ significatif à 0.048), permettant de constater que plus les employés vivent du stress au travail, plus ils ont tendance à présenter un comportement de présentéisme pour des raisons inconnues tel que problèmes de santé comme maladie chronique. Cette corrélation permet d'expliquer $28,5\%$ de la variance stress pourcentage toute fois légèrement faible et 19.5% de la variance manque de confiance, pourcentage toute fois faible mais explicatif à $p < 0.05$, vu la taille d'échantillon.

Ces résultats confirment l'hypothèse stipulant que plus les gens perçoivent un niveau élevé de stress, plus ils ont tendance à adopter des comportements de présentéisme.

A partir de notre étude, on a constaté que les résultats obtenus éprouvent que les salariés ressentent le problème psychologique expliqué par le stress a un effet sur le comportement de présentéisme, et cela revient à plusieurs facteurs à observer.



Chose qui nous pousse à approfondir notre étude par les liens influent sur le degré du stress au travail et la nature des problèmes de santé physique de plus que problème psychologiques.

1- Teste de l’hypothèse H2 :

Relative aux facteurs individuels liés de manière significative aux comportements de présentéisme et d'absentéisme.

Pour tester cette liaison entre le facteur individu comme variable latente expliquée par des variables manifestes à savoir ; Genre ; Age, Niveau instructif et l’expérience professionnelle on a utilisé le test de t de Student pour deux groupes indépendants et le tableau 06 suivant montre les résultats relatifs à cette hypothèse ;

1.1 : Genre

Tableau 06 : Analyse descriptif de la fréquence de présentéisme par genre

	Genre	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
PRESENTEISME	Homme	75	3,91	1,199	,138
	Femme	29	3,62	1,449	,269

On remarque dans le tableau que le niveau de présentéisme chez les employée femme est de 3.62 par rapport au salariés homme qui est de 3,91, et pour vérifier est ce que cette différence est réelle on a utilisé le test de t de Student.

Tableau 7: Test d’échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes							
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence		
								Inférieure	Supérieure	
PRESENTEISME	Hypothèse de variances égales	4,258	,042	1,028	102	,307	,286	,278	-,266	,838
	Hypothèse de variances inégales			,945	43,616	,350	,286	,303	-,324	,896



On constate dans ce tableau que la valeur de t calculée est de 0,945 ($\pi < 2$) qui est une valeur non significative à un niveau de $p < 0,05$; ce qui veut dire que la différence entre le niveau de présentéisme chez les salariés femmes et les salariés hommes est non significatif ; donc, l'hypothèse H2 de notre recherche est infirmée.

1.2 : Age & Année d'expérience ;

Pour vérifier cette fréquence de présentéisme par Age & Année d'expérience, deux variables ordinales un teste de corrélation de Spearman est utilisé afin de confirmer l'hypothèse :

Tableau 8 : Corrélations des variables âge & Expérience et présentéisme

			PRESENTE ISME	Age	Année_Expérience
Rho de Spearman	PRESENTE ISME	Coefficient de corrélation	1,000	,253**	,230*
		Sig. (bilatérale)	.	,010	,019
		N	104	104	104
	Age	Coefficient de corrélation	,253**	1,000	,709**
		Sig. (bilatérale)	,010	.	,000
		N	104	104	104
	Année-Expérience	Coefficient de corrélation	,230*	,709**	1,000
		Sig. (bilatérale)	,019	,000	.
		N	104	104	104

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

Les résultats de cette analyse sont présentés au tableau 8. Tel qu'indiqué précédemment, on y retrouve une relation significative positive entre l'âge et l'expérience avec le présentéisme.

A la lumière du tableau ci-dessus on projette une corrélation du facteur individu représenté par les items age avec une corrélation de $R = 25,3\%$ significatif à 0.01 ($p < 0.05$) donc relation positive moyennement faible et la variable expérience avec $R = 23\%$ à 0.01 significatif ($p < 0.05$).

L'hypothèse H2.2 concernait les facteurs individuels sont des variables explicatives des comportements de présentéisme. La relation entre l'âge et l'expérience au travail avec les comportements de présentéisme. Afin de vérifier la nature de ces relations, nous avons procédé à des analyses de corrélation. Tel que décrit au tableau 8, pour l'hypothèse H2.2, les résultats indiquent une relation positive et significative entre l'âge et le présentéisme ($R = 25,3\%$ significatif à 0.01) et l'expérience avec le présentéisme ($R = 23\%$ significatif à 0.019), permettant de constater que plus les employés avançant à l'âge, plus ils ont tendance à présenter



un comportement de présentéisme pour des raisons inconnues tel que problèmes de santé comme maladie chronique ou physique. Cette corrélation permet d'expliquer 25,3 % de la variance age pourcentage toute fois légèrement faible et 23% de la variance expérience, pourcentage toute fois faible mais explicatif à $p < 0.05$, vu la taille d'échantillon.

les déterminants individuels (tel le que age) auraient une incidence sur le présentéisme. Il est vraisemblable de croire que l'age et/ou avec l'expérience, qu'il soit influencé par le contexte organisationnel ou personnel de l'individu.

2. Teste de l'hypothèse H3 :

Relative à l'ensemble spécifique de facteurs de la justice organisationnelle liés de manière significative aux comportements de présentéisme.

Pour tester cette liaison entre la variable latente Justice organisationnelle expliquée par des variables manifestes a savoir : Distributive, Interactionnelle et Procédurale on a utilisé le test de corrélation Spearman pour l'ensemble groupes indépendants et le tableau 06 suivant montre les résultats relatifs à cette hypothèse ;

Tableau 9 : Corrélations items justice organisationnelle et Présentéisme

			PRESENTEISME	Point de vue	Motivation	Conflits	Salaire	Volume Tâche	Procédure - clarification	Procédure Décision
Rhode Spearman	PRESENT EISME	Coefficient de corrélation	1,000	-,064	-,158	,080	,089	,049	,020	,040
		Sig. (bilatérale)	.	,518	,109	,419	,369	,621	,839	,686
		N	104	104	104	104	104	104	104	104

Les résultats démontrent qu'aucune corrélation significative à ($p < 0.05$) entre la variable justice organisationnelle et le comportement présentéisme. Donc, l'hypothèse de notre recherche est infirmée.

Chose qui nous conduira a constitue un médiateur partiel dans la relation entre le présentéisme et justice organisationnelle. Ces résultats permettent de démontrer que la justice organisationnelle influence le niveau du stress chez les employés et, qu'à son tour, le stress influence directement le degré du comportement du présentéisme auquel les employés produit un comportement de présentéisme au travail.



VI. Discussion.

L'objectif de cette étude consistait à mieux comprendre les comportements d'assiduité au travail en contribuant à l'accumulation des connaissances à l'égard de ce phénomène. De façon plus spécifique, il visait à étudier le rôle psychologique expliqué par le stress perçu par les employés, l'état de santé et la justice organisationnelle expliqué par plusieurs items tel que la motivation, les conflits le volume de tâches et d'autres sur le comportement de présentisme. En fait, seulement quelques recherches à ce jour ont étudié ces deux formes de comportements de façon conjointe (Aronsson et al., 2000 ; Ashby et Mandon, 2010 ; Caverley et al., 2007 ; Deery et al., 2014 ; Gosselin et al., 2013, Johns, 2011 ; MacGregor et al., 2008).

1- Principaux constats à l'étude :

Un premier constat tient au fait que le stress et les comportements de présentisme sont en liaison. A ce sujet, notre hypothèse a été confirmée. Cependant, le lien entre le stress et le présentisme s'est avéré beaucoup plus fort que celui reliant manque de confiance au présentisme. En fait, tel que démontré par Gosselin et ses collègues (2013), les déterminants individuels (tel que le stress) auraient une plus grande incidence sur le présentisme que l'absentéisme. Ceci est peut-être dû au fait que les employés qui sont stressés par le contexte de travail ou par la lourdeur de leur charge de travail sont plus enclins à se présenter au travail plutôt que de s'absenter pour multiple raison (remboursement par la CNAS ; système d'évaluation de rendement inconnu PRI ou prime de compétence, évaluation du personnel).

Une seconde observation intéressante concerne le rôle médiateur de la justice interactionnelle (Motivation et Conflit) entre le stress et le présentisme. Les résultats démontrent que le conflit et la motivation un médiateur partiel dans la relation entre le présentisme et le stress. Ces résultats permettent de démontrer que le conflit et la motivation influence le niveau le stress des gens et, qu'à son tour, le stress influence le degré auquel les gens se présentent au travail. Ainsi, que le conflit et la motivation représenteront un des mécanismes qui permet d'expliquer en quoi le stress perçu amène les travailleurs à adopter des comportements de présentisme.

2- Limites à l'étude :

Une première limite à l'étude concerne l'appréciation de recherche utilisée, soit une appréciation transversale mesurant à un seul moment les variables. A titre d'exemple, il n'est pas possible d'identifier dans ce cas-ci si le stress influence la justice interactionnelle ou si c'est plutôt le contraire. De plus, le milieu organisationnel choisi peut avoir influencé les résultats. En effet, certains milieux où l'on pourrait trouver plus de présentisme involontaire plutôt que volontaire si un va teste la même étude pour d'autres directions DO.

Aussi le choix des questionnés été accentués sur un échantillon assez homogène à titre d'exemple ; les agents de relève de dérangement ou bien les surveillants de chantier n'ont pas étaient questionnés par motif ; niveau d'instruction.



Il existe plusieurs variables latentes à mesurer tel que le rendement et la capacité, sauf que les résultats ont été non significatif qui est peut-être dû à la taille d'échantillon, ou bien l'impact de la rémunération selon le rendement individuel observé.

3- Pistes de recherche futures :

Les résultats de cette étude permettent d'identifier des pistes d'amélioration pour les recherches futures afin de bonifier les connaissances conjointes sur les comportements d'assiduité au travail. D'une part, il pourrait être intéressant de reproduire cette étude dans des contextes permettant de comparer le présentéisme volontaire (c.-à-d. décision personnelle de l'employé de se présenter au travail malade, engagement organisationnel élevé, peur de ce que les collègues ou le superviseur pourraient penser, etc.) au présentéisme involontaire (c.-à-d. impossibilité de se faire remplacer, pas de congé de maladie, etc.) afin d'évaluer l'influence des variables telles que la motivation au travail.

D'autre part, il serait intéressant d'évaluer le rôle d'autres variables individuelles stressées telles que la justice interactionnelle représentée par le conflit horizontal et/ou vertical sur les comportements d'assiduité au travail.

Conclusion :

L'objectif de cette étude visait à apporter un éclairage sur les facteurs qui influencent les comportements de présentéisme au travail en améliorant les connaissances déjà présentes sur ces phénomènes. De façon plus spécifique, il visait à étudier le rôle de certaines variables individuelles sur le présentéisme, soit le stress vécu par les employés, l'aspect individuel et justice organisationnelle. Cette étude se joint aux autres recherches qui ont exploré les deux comportements présentéisme et absentéisme de façon conjointe (Aronsson et al., 2000 ; Ashby et Mandon, 2010 ; Caverley et al., 2007 ; Gosselin et al., 2013 ; Johns, 2011 ; MacGregor et al., 2008).

Bibliographie :

- Aronsson, G. et Gustafsson, K. (2005). Sicknes Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 47(9) 958-966.
- Avey, J.B., Wernsing, T.S. et Mhatre, K.H. (2011). A longitudinal analysis of positive psychological constructs and emotions on stress, anxiety, and well-being. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18(2), 216-228.
- Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J. et Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: the pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311-328.
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G. et Josephson, M. (2009). Sicknes Presenteeism Today, Sicknes Absenteeism Tomorrow? A Prospective Study on Sicknes Presenteeism and Future Sicknes Absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(6), 629-638.



- Canfield, G.W. et Soash, D.G. (1955). Presenteeism A constructive view. *Personnel Journal*, 34, 94-97.
- Caverley, N., Cunningham, J.B. et MacGregor, J.N. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies*, 44(2), 304-319.
- Demerouti, E., Le Blanc, P.M., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. et Hox, J. (2009). Présent but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50-68.
- Gosselin, E. et Lauzier, M. (2011). Lorsque la présence n'est pas garante de performance. *Revue française de gestion*, 211, 15-27.
- Johns, G. (2011). Attendance Dynamics at Work: The Antecedents and Correlates of Presenteeism, Absenteeism, and Productivity Loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 - 18.