

ETUDE DE L'ABSENTEISME CHEZ LES OUVRIERES D'UNE CONSERVERIE DE THON A ABIDJAN

WOGNIN S.B.¹, COULIBALY D.¹, KOUASSI Y. M.¹,
YEBOUE-KOUAME B.Y.¹, FAYOMI B.².

1-Service de Médecine du Travail, CHU de Yopougon,
21 BP 632 Abidjan 21, Côte-d'Ivoire.

2- Faculté des Sciences de la Santé, Université Nationale du Bénin,
BP 188 Cotonou, Bénin.

Correspondance : S.B. WOGNIN, Service de médecine du Travail
CHU de Yopougon

RÉSUMÉ

En raison de jugements non documentés relatifs à l'absentéisme attribué aux femmes, une étude a été conduite chez les ouvrières d'une conserverie de thons, afin d'évaluer l'ampleur de ce phénomène ainsi que ses répercussions sur l'activité économique en Côte d'Ivoire.

Il s'agissait d'une étude transversale réalisée durant le premier trimestre de l'année 2001. Les données ont été recueillies au moyen d'un questionnaire, à partir des dossiers médicaux des salariés et des documents administratifs afférents aux absences.

La population féminine était de 608 (73%) sur un effectif de 833 travailleurs. L'âge moyen de ces femmes était de 39 ans +/-14, et 93,8% avaient au moins un enfant. Au plan matrimonial, on comptait 60% de mariées, 17 veuves et 8 divorcées. Globalement, la moitié de ces femmes (48,5%) ne fut jamais scolarisée et 84,4% avaient un contrat à durée déterminée. Parmi ces 608 ouvrières, 128 (21%) avaient obtenu des autorisations d'absence. Dans ce sous-groupe, 32,8% avaient eu au moins 2 absences en 3 mois. Dans 78,12% des cas, la durée de l'absence n'excédait pas 3 jours. La majorité des absences notifiées (68,7%) provenait des ouvrières occupant le poste de parage. Les

motifs justifiant ces absences étaient dominés par des déterminants socioculturels (63,27%) ; les absences pour raisons de santé n'occupant que 28% de ces motivations. La durée cumulée des absences féminines enregistrées était de 1 552 heures, soit environ 65 jours de travail perdus.

Ces résultats indiquent pour cette entreprise, que le coût direct mensuel de l'absentéisme est l'équivalent du salaire de 6 ouvrières. L'absentéisme représente par conséquent une entrave significative à la croissance économique. En Côte d'Ivoire, les politiques de réduction de ce phénomène doivent mettre l'emphase sur les déterminants socioculturels.

Mots-clés : Absentéisme, Ouvrière, Industrie alimentaire

SUMMARY

Due to various opinions non based on documents about feminine absenteeism, a study was led among the workers of a tuna cannery in order to evaluate the importance of feminine absenteeism and it's impact on the economic activity in Côte d'Ivoire.

It was a transversal-filed study carried out during the first quarter of year 2001. Information was collected by means of questionnaires from the salaried medical records and the administrative documents relative to the absences.

The feminine population was of 608 out of a total of 833 workers. Half of those women were 39 years old and 93.8 % had at least one child. On the matrimonial level, we had 60% of married, 17 widows and 8 divorced. Half those women never attended school and 84.4 % had a fixed-term contract. 128 (21%) of them obtained authorizations of absence. In this sub-group, 32.8 % received at least 2 absences in 3 months. In 78.12 % of cases, the lasting of the absence didn't exceed 3 days. Most of the notified absences reasons for these absences were essentially socio-cultural (63.27 %) while medical reasons were only of 28%. The lasting of all these registered feminine absences was of 1,552 hours that is to say about 65 lost working days.

These results show that for this firm, the direct cost of feminine absenteeism per month is equivalent to the wages of 6 women workers. In consequence, absenteeism represents a significant impediment to the economic growth. In Côte d'Ivoire, the policies of reduction of this phenomenon must insist on the socio-cultural factors.

Key words : Absenteeism, Female Workers, Food Industry.

INTRODUCTION

L'influence négative de l'absentéisme sur l'activité économique est une question ancienne, mondialement connue^{4,8}. Au Canada, le coût annuel du temps de travail perdu pour cause de stress et d'absentéisme est estimé à plus de 2,7 milliards de dollars². La communauté scientifique internationale multiplie les recherches et les rencontres sur le problème afin de proposer des solutions¹. Dans le contexte actuel de la globalisation, les économies en développement doivent parfaitement en mesurer l'ampleur et l'impact pour répondre aux impératifs de compétitivité. En Côte-d'Ivoire, l'absentéisme demeure cependant peu documenté. Par ailleurs, l'étude de l'absentéisme à l'égard du

genre féminin en milieu de travail constitue notamment, pour le système des nations unies un aspect prioritaire de la question^{8,9}. Longtemps considérée comme sexe faible enclin aux absences, la femme reste dans notre contexte, victime d'une certaine inégalité d'accès au travail. A travers cette entreprise à forte représentativité féminine, les auteurs visent à identifier les principales motivations et évaluer sommairement l'impact économique de l'absentéisme féminin.

I. MATÉRIEL ET MÉTHODE

Il s'agissait d'une étude rétrospective sur la période du premier trimestre 2001, chez l'ensemble des ouvrières de l'une des principales conserveries de thons du port d'Abidjan. Elle incluait les absences féminines pour raisons de santé (maladies, accidents) et pour motifs socioculturels (obsèques, mariage d'un proche). Celles découlant des cas de force majeure (intempéries, grève des transports) et de sanctions disciplinaires étaient également visées. En revanche, les périodes réglementaires de repos ou de formation ont été exclues. L'information a été rigoureusement consignée sur questionnaire par un médecin, après recoupement des documents consultés.

Les sources examinées étaient constituées des dossiers médicaux et des documents administratifs afférents aux absences. Il s'agissait notamment du registre et des fiches de demande d'autorisation d'absence.

Par ailleurs, à partir des données collectées ont été calculés, suivant les formules en regard, les indicateurs ci-après :

Le taux d'absentéisme (nombre d'heures d'absence pendant 1 mois x 100/nombre d'heures travaillées pendant 1 mois), la durée moyenne d'absentéisme (nombre total des heures d'absence pendant une période/nombre moyen de salariés pendant cette période), la fréquence des absences (nombre des absences féminines pendant une période/nombre moyen des salariés pendant cette période), et le taux de micro absentéisme qui englobe les absences de durée inférieure ou égale à 3 jours (nombre d'heures de petites absences (1 à 3 jours) x 100/ nombre d'heures travaillées).

II. RÉSULTATS

II.1. POPULATION À L'ÉTUDE

La conserverie étudiée employait 833 salariés dont 608 ouvrières, soit 72,8% de l'effectif. Les caractéristiques socioprofessionnelles de ces ouvrières sont présentées au tableau I.

Tableau I : Caractéristiques socioprofessionnelles des ouvrières ayant bénéficié l'absence.

Variables	Effectifs		Proportions
Age (année)	20-29	21	16,4%
	30-39	72	56,3%
	40-49	25	19,5%
	+ 50	10	7,8%
Niveau scolaire	Primaire	43	33,6%
	Secondaire	23	17,9%
	non scolarisé	62	48,3%
Situation matrimoniale	Mariée	76	59,4%
	Célibataire	27	21,1%
	Divorcé	8	6,2%
	Veuve	17	13,3%
Nombre d'enfants	Sans enfant	8	6,2%
	1 à 3 enfants	66	51,6%
	Plus de 3 enfants	54	42,2%
Type de contrat	Contrat à durée déterminée	108	84,4%
	Contrat à durée non déterminée	20	15,6%
Poste occupé	Parage	88	68,7%
	Encartonnage	18	14,1%
	Fardelage et emboilage	13	10,2%
	Palettissage	9	7%

Les femmes de notre série étaient le plus souvent âgées de 30 à 39 ans. Elles étaient souvent non scolarisées, mariées, avec 1 à 3 enfants le plus souvent, ayant un contrat à durée déterminée et occupées au poste de parage.

Parmi les 608 ouvrières, 128 avaient obtenu des autorisations d'absence. Dans ce sous-groupe, la distribution des ouvrières suivant le nombre et la durée des absences notifiées est exposée au tableau II.

Tableau II. Distribution des bénéficiaires suivant le nombre et la durée des absences notifiées.

Variable	Nombre de femmes bénéficiaires		Proportions
Nombre d'absences notifiées dans la période d'étude	1 absence	86	67,2%
	2 absences	29	22,6%
	3 absences	11	8,59%
	4 absences	2	1,6%
Durée des absences notifiées	1 - 3 jours	100	78,12%
	4 - 6 jours	16	12,5%
	7 - 9 jours	5	3,90%
	10 - 13 jours	5	3,90%
	+ 14 jours	2	1,6%

Ces absences étaient dictées par les motifs résumés ci-après :

Tableau III : Raisons justificatives des absences féminines rapportées.

Motifs d'absences		Nombre de bénéficiaires	Proportions
Raisons de santé	Affections non liées au travail	33	25,7%
	Accidents du travail	3	2,4%
	Maladies professionnelles	0	
	Maternité	0	
Autres raisons	Raisons socio-culturelles	81	63,28%
	Force majeure	3	2,34%
	Sanctions disciplinaires	8	6,25%

Les raisons d'ordre socio-culturel dominant (63,28 %).

II.2. INDICATEURS D'ABSENTÉISME

A partir des données recueillies, la fréquence des absences féminines était de 21,05%, et le taux d'absentéisme de 11,08%. La durée moyenne des absences était de 2 jours, et le taux de micro absentéisme de 78,12%.

II.3. ESTIMATION DU COÛT DIRECT DES ABSENCES NOTIFIÉES

La durée cumulée des absences féminines enregistrées durant le trimestre étudié était de 1 552 heures, soit 64, 66 jours (entiers de 24 heures) de travail perdus.

III. DISCUSSION

L'absentéisme est un phénomène socioculturel incompatible avec des objectifs de croissance économique durable^{4,2}. Ce phénomène dont l'ampleur et l'impact sont peu documentés en Côte-d'Ivoire, paraît dans l'opinion plus accentué chez les travailleurs féminins. Le site d'étude offrait l'avantage de sa forte représentativité féminine (72,8 %). Dans ce milieu, l'examen des informations recueillies montrait la place de l'éducation, du statut matrimonial, des maternités et du type de contrat dans l'absentéisme. Ainsi, on observe que 93,8% de ces ouvrières avaient au moins un enfant, et 48, 5% n'avaient jamais été scolarisées. Au plan matrimonial, on comptait 60% de mariées, 17 veuves et 8 divorcées. La majorité (84,4%) avaient un contrat à durée déterminée.

Ces paramètres sociaux constituent en partie de véritables sources de stress. Pour le réseau canadien de la santé, l'absentéisme chronique est l'un des effets

évidents du stress^{1,3}. Plus le milieu de vie des employés comporte des facteurs de stress, plus ces derniers ont tendance à s'absenter.

Par ailleurs, la présence d'un conjoint partageant les charges familiales réduirait l'incidence du stress au travail et par voie de conséquence, l'absentéisme^{4,5,6,7}.

Cette observation est toutefois contraire à nos résultats. La forte représentativité des mariées (60%) parmi les absentéistes est en partie due à leurs sollicitations accrues, face à des époux au chômage.

Parmi l'ensemble des motifs d'absence, les déterminants socioculturels occupent le premier rang. En Côte d'Ivoire, les événements touchant à la famille et à la communauté (mariage ou décès) sont des données constamment présentes dans la gestion des ressources humaines. Les femmes restent très attachées à ces traditions. En 3 mois, sur les 128 bénéficiaires, 32,8% avaient reçu au moins 2 absences.

L'étude montre également un parallélisme entre la fréquence des déterminants socioculturels (63,27%) et celle du micro absentéisme (78,12%). Ces événements nécessitent en général des absences de courte durée. En revanche, les absences pour raisons de santé demandent des délais prolongés⁴.

La durée cumulée des absences féminines enregistrées sur les 3 mois d'étude était de 1552 heures, soit environ 65 jours de travail perdus. Dans cette fabrique, 3 ouvrières se succèdent chaque jour aux différents postes, suivant le système de quart 3 x 8 heures. On peut donc sommairement déduire que le coût

direct de l'absentéisme féminin par trimestre est l'équivalent du salaire de 3 ouvrières pendant 65 jours. A l'échelle mensuelle, ce coût correspond au salaire de 6 ouvrières. Ces résultats montrent le poids de l'absentéisme bien que la valeur monétaire de ce salaire ne soit pas précisée.

CONCLUSION

L'absentéisme féminin en milieu de travail demeure une question prioritaire en raison de ses répercussions sur le rendement de l'entreprise. Les causes sont variées et dominées par les déterminants socioculturels. Les stratégies pour la réduction de ce fléau requièrent la ferme volonté et la participation effective de tous les partenaires sociaux du monde du travail. En Côte d'Ivoire, l'accent doit être mis sur la prise en compte rationnelle de ces déterminants dans la gestion des ressources humaines.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. ASSOCIATION CANADIENNE POUR LA SANTE MENTALE. Le stress en milieu de travail peut perturber votre équilibre. La semaine de la santé mentale 2000; Archives du 1^{er} au 7 mai 2000 : 1-3
2. CENTRE DE RESSOURCES HUMAINES DU CANADA DE VANCOUVER. Le travail et la santé. Vancouver : Bulletin du marché du travail de Vancouver ; février/mars 2000 ; 1-3
3. DEJOURS C. Anxiété et travail. Travail et emploi 1985 ; 5 : 29-42.
4. INSTITUT CANADIEN DE LA RECHERCHE SUR LA CONDITION PHYSIQUE ET LE MODE DE VIE, SANTE CANADA. L'absentéisme. Ottawa : Système de promotion de la santé en milieu de travail ; 1998 ; n°3 : 1-9
5. IVERSON RD, OLEKALNS M, ERWIN PJ. Affectivity, organizational stressors, and absenteeism: a causal model of burnout and its consequences. Journal of vocational Behavior 1998 ; 52 : 1-23.
6. LEIGH JP. Employee and job attributes as predictors of absenteeism in a national sample of workers: the importance of health and dangerous working conditions. Social Science and Medicine 1991 ; 33 (2) : 127-37.
7. MIGNARD M, GRILLER A, ROURE MC. La prévention du stress professionnel. Arch mal prof 1991 ; 5 : 270-72.
8. SAGIE A. Employee absenteeism, organizational commitment and job satisfaction : another look. Journal of vocational Behavior 1998 ; 52 : 156-71.
9. VANDENHEUVEL A, WOODEN M. Do explanations of absenteeism differ for men and women? Human Relations 1995 ; 48 (11) : 1309-29.