



HAL
open science

Le présentéisme professionnel dans un contexte de rareté de l'emploi formel : la place des femmes salariées dans les entreprises industrielles du Mali

Aboubacar Sidiki Kante

► To cite this version:

Aboubacar Sidiki Kante. Le présentéisme professionnel dans un contexte de rareté de l'emploi formel : la place des femmes salariées dans les entreprises industrielles du Mali. Gestion et management. Conservatoire national des arts et métiers - CNAM, 2018. Français. NNT : 2018CNAM1214 . tel-02048452

HAL Id: tel-02048452

<https://theses.hal.science/tel-02048452>

Submitted on 25 Feb 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

ÉCOLE DOCTORALE ABBE GREGOIRE

LABORATOIRE INTERDISCIPLINAIRE DE RECHERCHE EN SCIENCES DE L'ACTION

THÈSE présentée par :

Aboubacar Sidiki KANTE

Soutenue le : 13 décembre 2018

Pour obtenir le grade de : **Docteur du Conservatoire National des Arts et Métiers**

Discipline : Sciences de gestion / Spécialité : Ressources humaines

LE PRESENTEISME PROFESSIONNEL DANS UN
CONTEXTE DE RARETE DE L'EMPLOI FORMEL :
LA PLACE DES FEMMES SALARIEES DANS LES
ENTREPRISES INDUSTRIELLES DU MALI

THÈSE dirigée par **Mme DE ROZARIO Pascale**,

Enseignant chercheur Hdr, EA4603 LIRSA; Conservatoire National des Arts et Métiers

RAPPORTEURS :

M. KAKA Zakari Yaou, Professeur des universités,

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de Bamako

M. FRIMOUSSE Soufyane, Maître de conférences HDR

IAE de Corse, Université de Montpellier

PRESIDENT DU JURY : M. PESQUEUX Yvon, Professeur des universités,
Conservatoire National des Arts et Métiers (EA4603 LIRSA)

Je dédie cette thèse aux doctorants en sciences de gestion vivant au Mali qui doivent régulièrement traverser la frontière pour suivre leur parcours du fait de l'inexistence d'une école doctorale en sciences de gestion dans le pays.

Remerciements

Pour la réalisation de cette thèse pour ma modeste personne, je voudrais remercier :

Ma Directrice de thèse Pascale de ROZARIO qui a fait plus que ce qui est habituel pour coacher un vieil étudiant professionnel vivant à plus de 6000 kilomètres. J'ai particulièrement apprécié son premier voyage au Mali et en Afrique au sud du Sahara, pour apporter un soutien et un accompagnement décisifs à mes travaux de terrain.

Le Professeur Yvon PESQUEUX qui m'a utilement et continuellement orienté et soutenu durant les étapes clés du parcours.

Le Professeur Zakari Yaou KAKA, seul agrégé malien en Sciences de Gestion, qui a accepté d'accompagner ce processus doctoral.

Les membres de ma famille (ma mère, mon père, mon épouse et mes trois enfants) dont la compréhension et le soutien ont facilité l'aboutissement de ce travail.

Mon ami Boubou DOUCOURE, résidant en France dont les soutiens logistiques entre la France et la Mali m'ont été d'une grande utilité.

La Direction Générale de la Société Energie du Mali (EDM SA) qui est mon employeur actuel et qui m'a soutenu pour la réussite des activités liées à la thèse.

Les membres de l'Association Malienne des Gestionnaires de Ressources Humaines (AMAGRH) qui ont activement soutenu ce projet de thèse durant toutes les étapes.

M. Rahim LALJY-GOVA qui fut le Directeur Général de la société des Emballages du Mali (EMBALMALI) et qui a accepté de soutenir le projet à ses débuts quand j'étais le Responsable des Ressources Humaines de l'entreprise.

Mme Eléonore N'DA-DOUMBIA, Directrice des Ressources Humaines de l'Institution Industrial Promotion Service West Africa (IPS-WA) basée à Abidjan dont EMBALMALI est une filiale et qui a été la première personne à soutenir ce processus doctoral.

Résumé

Notre recherche doctorale a débuté en 2013 quand nous étions Responsable des Ressources Humaines d'une entreprise industrielle de Bamako. Cette expérience a été essentiellement marquée par la mise en place de procédures de gestion des temps de présence et d'absence au travail du personnel salarié qui a abouti à l'installation d'un pointage biométrique qui était censé être infaillible. A ce titre, nous étions chargés de veiller au respect des textes réglementaires et à la pertinence des demandes de permissions afin d'engager éventuellement les sanctions disciplinaires pour des cas de déviance. Avec le recul, nous avons remarqué que les demandes de permissions dont le motif n'était pas conforme avec le cadre réglementaire se résumaient aux liens de parenté reconnus socialement mais non codifiés dans le droit positif. C'est pourquoi, nous avons décidé d'engager cette recherche à travers le mémoire propédeutique sur le thème « *Déterminants de l'absentéisme dans un pays en développement – Le cas des entreprises agro-industrielles de Bamako* ».

A l'issue de cette étude, nous avons créé des connaissances sur les motifs d'absence professionnelle des travailleurs salariés dans le contexte socioprofessionnel du Mali. C'est ainsi que nous avons pu établir que contrairement à ce que l'on peut trouver dans la littérature, les activités extraprofessionnelles en guise de complément de salaire et les cérémonies de mariage, de naissance ou de décès touchant la famille élargie, les collègues de travail, les voisins ou les amis peuvent justifier des comportements absentéistes du personnel salarié. Par contre, nous avons pu confirmer comme dans la littérature, que les femmes salariées sont relativement plus absentes que les hommes en raison essentiellement des rôles sociétaux plus importants qui leur sont dévolus.

Cette étude sur l'absentéisme nous a également permis de constater un phénomène qui est certes marginal et peu documenté dans les entreprises industrielles maliennes mais bien réel, c'est la présence régulière et continue de certaines femmes salariées malgré de nombreuses contraintes sociétales. C'est pourquoi, à la demande de la Directrice de thèse Pascale de ROZARIO, nous avons choisi de focaliser notre recherche doctorale sur le présentéisme professionnel des femmes salariées dans les entreprises industrielles du Mali.

Pour mener à bien cette étude, nous avons retenu le modèle des idéaux-types de Max Weber qui permet de décrire les principales caractéristiques d'un phénomène social sans que ces caractéristiques ne se retrouvent chez chacun des objets observés. Le déploiement de ce

protocole de recherche a consisté dans un premier temps à collecter les données statistiques sur les temps d'absence au travail qui sont assez fournies dans les entreprises industrielles échantillonnées. Le retraitement et le tri selon la durée et la fréquence de ces temps d'absence nous ont permis d'identifier un échantillon de vingt-quatre femmes les moins absentéistes parmi deux-mille sept cent soixante-dix-huit (2778) travailleurs dont quatre cent cinquante-deux femmes (452) soit respectivement 0,86% des travailleurs et 5,3% des femmes dans les cinq entreprises. Ce nombre très marginal de travailleurs observant des comportements présentéistes que l'on peut qualifier d'exceptionnels dans un pays où les travailleurs salariés du secteur formel représentent moins de 10% de la population active et moins de 5% des femmes en âge de travailler. Ce qui suppose que les habitudes de la majorité de la population travaillant dans les activités informelles ont tendance à s'imposer à ceux du secteur formel. Quand on sait que ces activités informelles sont peu exigeantes en termes de présence physique au travail, surtout pour les femmes qui sont d'abord considérées comme des épouses et des mères de famille, l'on peut facilement deviner les nombreux obstacles que ces femmes salariées doivent quotidiennement franchir à la maison avant de se présenter au travail.

Cette étude statistique a aussi permis d'établir les caractéristiques sociodémographiques de la femme salariée présentéiste. Par la suite, la Directrice de thèse Pascale de ROZARIO s'est déplacée à Bamako pour nous accompagner dans l'élaboration d'un guide d'entretien et la formation sur les techniques d'entretien semi-directif. Le traitement des données issues de ces entretiens semi-directifs a permis d'établir le profil-type de la femme salariée présentéiste qui se résume comme suit :

- Elle vit dans une famille à taille réduite constituée de son mari et de ses enfants alors que les femmes du pays sont souvent mariées dans une famille élargie.
- Son présentéisme est motivé par l'importance du salaire dans les dépenses familiales pendant que la majorité des femmes en âge de travailler au Mali sont occupées dans des activités informelles ne garantissant pas un salaire constant et régulier.
- Elle a le soutien de ses proches du fait de son exemplarité et de ses apports financiers contrairement aux autres femmes du pays qui, majoritairement, n'ont pas la possibilité de faire ces apports en raison de l'absence d'un revenu salarié.
- Les cérémonies de funérailles influencent ses comportements présentéistes comme pour la quasi-totalité des femmes de la population qui accorde une grande importance à ces cérémonies d'obsèques d'un proche.

- Elle privilégie le respect des textes réglementaires pour éviter des sanctions alors que la majorité des femmes salariées du pays ne sont pas soumises à ces exigences réglementaires, inexistantes dans le secteur informel.
- Elle est soutenue par ses collègues et sa hiérarchie en raison du fait qu'elle constitue souvent une exception dans des équipes généralement constituées d'hommes.

L'application des données à notre modèle théorique basé sur les idéaux-types de Max Weber a permis de constituer quatre (4) idéaux-types de femme salariée présentéiste:

- ✓ La femme salariée présentéiste de type traditionnel dont les présences régulières et continues au travail sont influencées par les cérémonies de funérailles.
- ✓ La femme salariée présentéiste de type affectif dont les comportements présentéistes sont essentiellement fondés par les soutiens des collègues et de la hiérarchie.
- ✓ La femme salariée présentéiste de valeur dont le présentéisme est justifié par les soutiens symboliques de ses proches et ses soutiens financiers à ces derniers.
- ✓ La femme salariée présentéiste de type rationnel qui anticipe les sanctions disciplinaires et pécuniaires en privilégiant le respect des textes réglementaires.

Mots clés : Absentéisme, Présentéisme, Surprésentéisme, Femme, Salarié, Industrie, Mali, Afrique

Résumé en anglais

My PhD research started in 2013 when I was nominated as Human Resources Manager for the account of an industrial plant located in Bamako, Republic of Mali.

My assignment was essentially focused on the setting up of management rules and procedures regarding personnel attendance sheet on board which carried out the settlement of biometric pointing that was supposed to be reliable.

Thus I was committed for the monitoring of regulatory act and the request for leave and ultimately to notify disciplinary actions against offenders.

Later on, I noticed that leave that mismatched with the standing orders were due to socially ascertained familiarity which did not comply with the statutory laws.

That is why; I started my PhD research on the following topic: “Determinants of absenteeism in a developing country - the case of industrial plants of Bamako”.

As recommendations for this study, we elaborated theories on the main reasons of employees’ absenteeism at work linked to social situation in Mali.

In one hand we stated that according to this situation absenteeism of workers can be justified by the extraprofessional activities which generated fringe benefits and additionally leave for weddings, births, burials of kin parents, colleagues, neighbors, relatives...

In the other hand we noticed that women workers are likely to be more involved in absenteeism as compared to men workers because they are at the core of family as well as society problems.

Moreover this study on absenteeism allowed me to mention another phenomenon which seems to be marginal and less documented: the regular presence of some women at work despite their multiple occupations and family constraints.

That is why; the PhD Director Pascale de Rozario recommended focusing our research on women presenteeism in Mali industrial plants.

To this end, we retained the theoretical model of Max Webber ideal types describing the main characteristics of a social subject in comparison with other experimental subjects.

First of all, the implementation of this research protocol permitted to collect statistical data regarding workers time and the sampling method in five plants selected for this research.

The processing and retrieving of this data according to the duration and frequency permitted to identify a sample of 24 women less absent among 2 778 workers and 452 women, say respectively (0,86%) of workers and (5,3%) of women in the five experimental plants.

These marginal numbers of presenteeist women are likely to be outstanding in a country where formal sector workers represent less than ten percent (10%) of the manpower amongst five percent (5%) of women. That supposes that the overwhelming majority of workers in informal sector tend to be impressive upon those working on formal sector. We are aware that informal sector activities have less constraints and are flexible regarding attendance at work and especially women who are first of all spouses and family mothers and we may imagine the impediments that are common to women workers in their daily activities.

This study established socio-demographic characteristics of presenteeist women. The research Director Pascale Rozario accepted to join and supported our activities in Bamako for the design of an interview guide and the training for its implementation. The compilation and retrieving of these data allowed designing the profile of the presenteeist woman worker as follow:

- She lives in a small size family with husband and children.
- Her presenteeism is motivated by the importance of the wages she gains for the expenditures of her family.
- She has the support of her relatives due to her financial contributions when required
- Funerals have influence on her behavioral presenteeism.
- She prioritizes respect of standing orders to avoid punishments.
- She is strongly supported by her colleagues and line managers.

The implementation and processing of data in liaison with the theoretical model of Max Weber allowed to identify four ideal types of presenteeist women workers:

- ✓ **The traditional presenteeist woman** influenced by funerals.

- ✓ **The affective presenteeist woman** influenced by colleagues and managers' support.
- ✓ **The valued presenteeist woman** whose behavior is justified by relatives support and her financial contribution towards those relatives.
- ✓ **The rationale presenteeist** influenced by standing orders and financial punishments resorting to respect of statutory acts.

Key words : Absenteeism, Presenteeism, Sickness presenteeism, Woman, Employee, Industry, Mali, Africa

Table des matières

Remerciements	3
Résumé	4
Résumé en anglais	7
Liste des tableaux	11
Liste des figures	13
Liste des annexes.....	14
Introduction	15
Première partie Clarifications conceptuelles et revue de littérature.....	47
Chapitre I : Clarifications conceptuelles	48
1.1. Présentéisme, surprésentéisme et absentéisme.....	49
1.2. Motifs et industrie	57
Chapitre II : Revue de littérature.....	61
2.1. Présentéisme et absentéisme	62
2.2. Motifs du présentéisme et de l’absentéisme.....	73
Deuxième partie Travaux de terrain.....	100
Chapitre III : Présentation des résultats.....	101
3.1 Préparation du terrain	102
3.2 Données statistiques	137
Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats.....	224
4.1. Analyse des résultats	225
4.2. Interprétation des résultats	248
Conclusion Générale	272
Bibliographie.....	282
Résumé	309
Résumé en anglais.....	309

Liste des tableaux

TABLEAU 1 : LES FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE MALIENNE -----	24
TABLEAU 2: TAUX DE SALARISATION AU MALI -----	30
TABLEAU 3: ABSENTEISME DES FONCTIONNAIRES PAR PAYS D'AFRIQUE DE L'OUEST;-----	67
TABLEAU 4: LISTE DES FEMMES SALARIEES PRESENTEISTES -----	112
TABLEAU 5: TAUX DE SALARISATION PAR REGION AU MALI. -----	114
TABLEAU 6: CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES DES FEMMES PRESENTEISTES -----	117
TABLEAU 7: ETAT DES ABSENCES A EMBALMALI-----	122
TABLEAU 8: ETAT DES ABSENCES A EDM -----	123
TABLEAU 9: ETAT DES ABSENCES AU GROUPE ACHCAR-----	124
TABLEAU 10: REPARTITION DES FEMMES SALARIEES PAR TRANCHE D'AGE -----	138
TABLEAU 11: REPARTITION DES FEMMES SALARIEES PAR ANCIENNETE -----	139
TABLEAU 12: REPARTITION DES FEMMES SALARIEES SELON LE STATUT MARITAL-----	140
TABLEAU 13: REPARTITION DES FEMMES SALARIEES SELON LE STATUT MARITAL-----	142
TABLEAU 14 : REPARTITION DES FEMMES SALARIEES SELON LA DUREE DES ETUDES-----	143
TABLEAU 15 : REPARTITION DES FEMMES SALARIEES SELON LE TYPE DE CONTRAT-----	144
TABLEAU 16: REPARTITION DES FEMMES SALARIEES SELON LA FONCTION-----	146
TABLEAU 17: REPARTITION DES FEMMES SELON LA REMUNERATION -----	148
TABLEAU 18 : REPARTITION DES FEMMES SELON LA STRUCTURE D'EMPLOI -----	149
TABLEAU 19 : REPARTITION SELON LA REPRESENTATION FEMININE -----	152
TABLEAU 20 : REPARTITION PAR EMPLOYEUR DES FEMMES RENCONTREES-----	225
TABLEAU 21 : MODE DE VIE FAMILIALE DES FEMMES PRESENTEISTES -----	226
TABLEAU 22 : FAMILLE PROCHE DES FEMMES SALARIEES PRESENTEISTES -----	226
TABLEAU 23 : MOTIF DE L'ENGAGEMENT DES FEMMES SALARIEES PRESENTEISTES -----	227
TABLEAU 24 : ROLE DU MARI DANS LES COMPORTEMENTS PRESENTEISTES -----	228
TABLEAU 25 : ROLE DES BEAUX-PARENTS -----	229
TABLEAU 26: ROLE DES GRANDS-PARENTS -----	229
TABLEAU 27: ROLE DES PROCHES DU MARI-----	230
TABLEAU 28: ROLE DES PARENTS DE LA FEMME-----	231
TABLEAU 29 : ROLE DES ENFANTS-----	232
TABLEAU 30 : ROLE DES GRANDS-PARENTS DE LA FEMME -----	232
TABLEAU 31: ROLE DES PROCHES DE LA FEMME SALARIEE-----	233
TABLEAU 32 : ROLE DES CEREMONIES SOCIETALES-----	234
TABLEAU 33 : ROLE DES REGLES DE GESTION DE L'EMPLOYEUR -----	235
TABLEAU 34 : ROLE DES VOISINS-----	236
TABLEAU 35 : ROLE DES AMIS-----	237
TABLEAU 36 : ROLE DES TONTINES ET ASSOCIATIONS-----	238

TABLEAU 37 : ROLE DES ACTIONS DE RECONNAISSANCE DU MERITE -----	239
TABLEAU 38 : ROLE DES COLLEGUES DE TRAVAIL-----	240
TABLEAU 39 : ROLE DE LA HIERARCHIE -----	241
TABLEAU 40: ROLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL-----	242
TABLEAU 41 : IMPACT DES ACTIVITES EXTRAPROFESSIONNELLES -----	243
TABLEAU 42 : ROLE DE L'EMPLOYEUR ET DES DECIDEURS-----	244
TABLEAU 43 : PROFIL – TYPE DE LA FEMME SALARIEE PRESENTEISTE-----	262

Liste des figures

FIGURE 1: LES FEMMES MALIENNES DANS LA POPULATION ACTIVE	24
FIGURE 2 : LES FEMMES SELON LE SECTEUR ET LA RESIDENCE	27
FIGURE 3: LES FEMMES SELON LE SECTEUR ET LA TRANCHE D'AGE	28
FIGURE 4 : LES FEMMES SELON LE SECTEUR ET LE NIVEAU D'ETUDE	29
FIGURE 5 : LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE	31
FIGURE 6 : METHODOLOGIE DE RECHERCHE	45
FIGURE 7: REPARTITION DES INDUSTRIES AU MALI	59
FIGURE 8 : REPARTITION DES INDUSTRIES DE FABRICATION	59
FIGURE 9: IMPACT DES ROLES SOCIAUX SUR LE PRESENTEISME DES FEMMES	80
FIGURE 10: REPARTITION DES FEMMES SALARIEES PAR TRANCHE D'AGE	138
FIGURE 11: REPARTITION DES FEMMES SALARIEES PAR ANCIENNETE	140
FIGURE 12: REPARTITION DES FEMMES SALARIEES SELON LE STATUT MARITAL	141
FIGURE 13: REPARTITION DES FEMMES SALARIEES SELON LE NOMBRE D'ENFANTS	142
FIGURE 14: REPARTITION DES FEMMES SALARIEES SELON LA DUREE DES ETUDES	144
FIGURE 15: REPARTITION DES SALARIEES SELON LA DUREE DES ETUDES	145
FIGURE 16: REPARTITION DES FEMMES SELON LA FONCTION	147
FIGURE 17: REPARTITION DES FEMMES SELON LE NIVEAU DE SALAIRE	149
FIGURE 18: REPARTITION DES FEMMES SELON LA STRUCTURE D'EMPLOI	151
FIGURE 19: REPARTITION DES SALARIEES SELON LA PROPORTION FEMININE	153
FIGURE 20: CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES DES FEMMES PRESENTEISTES	155
FIGURE 21: PROFIL – TYPE DE LA FEMME SALARIEE PRESENTEISTE	247
FIGURE 22: IDEAUX – TYPES DES FEMMES PRESENTEISTES	266

Liste des annexes

ANNEXE 1: ABREVIATIONS ET ACRONYMES -----	284
ANNEXE 2: MODELE DE GUIDE D'ENTRETIEN -----	286
ANNEXE 3: TRAITEMENT DES GUIDES D'ENTRETIEN -----	289

Introduction

Le pourquoi de la thèse

Mes dix (10) premières années d'expériences professionnelles au Mali d'abord comme consultant dans l'un des principaux cabinets de conseil en ressources humaines puis comme cadre ressources humaines dans deux (2) sociétés industrielles dont la société nationale d'électricité m'ont permis de faire des constats spécifiques sur les comportements présentéistes des salariés du secteur formel dans un contexte où le poids du secteur informel est prépondérante.

En effet, seulement 9% des personnes en activité au Mali évoluent dans le secteur formel comme travailleurs salariés¹. Ce qui suppose que moins d'une personne sur dix en âge de travailler dans le pays est occupée dans le secteur formel comme travailleur salarié alors que 91% des personnes en activité évolue dans les différents compartiments du secteur informel.

L'un de ces constats spécifiques qui m'a le plus marqué est le comportement présentéiste des travailleurs salariés du secteur formel qui est largement influencé par celui des travailleurs du secteur informel. En effet, du fait que la majorité des travailleurs évolue dans le secteur informel, les normes organisationnelles en termes de respect des horaires de début ou de fin de travail, de règles de permission et de suivi des absences ou encore de repos médical sont inexistantes. Une personne travaillant dans le secteur informel qui ne peut pas se présenter sur son lieu de travail à un moment convenu peut modifier à volonté son agenda sans avoir à passer par des procédures ou des règles de gestion organisationnelle comme c'est le cas d'un travailleur salarié sous contrat de travail dans le secteur formel. En outre, les personnes évoluant dans les activités informelles peuvent facilement se faire remplacer par une autre personne de la famille proche ou élargie (frère, sœur, enfant, cousin...) pour assurer la continuité de leur activité contrairement aux travailleurs salariés du secteur formel dont le remplacement exige le respect des normes établies par l'employeur à travers des procédures et des règles en vigueur dans l'organisation professionnelle.

En raison du fait que la majorité des personnes en activité dans le pays bénéficient de cette flexibilité due à l'absence de normes organisationnelles dans le secteur informel, les travailleurs salariés employés dans le secteur formel subissent des influences diverses de leurs homologues de l'informel qui constituent la majorité de la population et qui partagent avec eux les mêmes conditions et codes de vie sociétaux dans les familles, dans les villages, dans les quartiers et

¹ Observatoire National de l'Emploi et de la Formation : « Enquête Nationale sur l'Emploi 2014 », P23, déc.2015, Bamako.

dans les cités du Mali. C'est ainsi que par exemple, une personne employée dans le secteur formel comme salarié est souvent mise au ban de la société si elle ne trouve pas ou ne se donne pas les moyens d'être disponible pour des activités extraprofessionnelles au même titre que les autres membres de sa famille, de son village, de son quartier ou de son groupe d'âge qui ne sont pourtant pas soumis aux mêmes contraintes organisationnelles en termes de présence professionnelle au travail.

Ces travailleurs salariés du secteur formel sont ainsi taxés de tous les qualificatifs péjoratifs de personnes « occidentalisées » qui se mettent volontairement en marge ou au-dessus des autres membres de la communauté ayant aussi aux yeux de la population des contraintes professionnelles et qui malgré tout participent normalement aux diverses activités sociétales en fermant leur commerce informel ou en se faisant remplacer dans leurs activités informelles par un fils, une fille, un neveu, une nièce, un cousin, une cousine, un ami, une amie, un conjoint, une conjointe, un voisin, une voisine...

Cette interchangeabilité n'étant pas possible dans le secteur formel, la majorité des personnes vivant sous le statut de travailleurs salariés s'engage dans des gymnastiques de toute sorte pour justifier leurs absences pour des activités extraprofessionnelles qui ne sont pas codifiées dans le droit positif, hérité de la colonisation française, pour essayer d'honorer au même titre que les autres membres de la communauté leurs engagements sociétaux. Ce qui pousse les travailleurs salariés du secteur formel à un mimétisme permanent des comportements de leurs homologues du secteur informel pour assurer leur présence aux différentes activités car ils sont membres des mêmes familles, des mêmes quartiers, des mêmes villages et des mêmes communautés sans pourtant être soumis aux mêmes exigences de présence au travail ou de possibilité de remplacement pour la continuité de leur activité professionnelle.

Parmi ces nombreuses expériences on peut citer par exemples les permissions que les travailleurs salariés du secteur formel viennent solliciter régulièrement auprès des services ressources humaines de leur employeur pour des événements sociaux touchant les voisins de quartier, la famille élargie du conjoint et les liens ancestraux dans le village. Les liens sociaux avec les voisins, les origines ancestrales ou encore les membres de la famille élargie du ou de la conjoint(e) sont si épais dans les traditions du pays qu'ils imposent une présence et une implication actives de toute personne vivant dans ces liens. Alors que dans le droit positif issu de la période coloniale, ces liens traditionnels n'ont pas de reconnaissance officielle. Les gestionnaires de ressources humaines ainsi que les travailleurs salariés sont ainsi partagés entre

l'application effective des textes du droit positif et les réalités sociétales du pays dont eux-mêmes sont membres.

C'est pourquoi, l'on assiste à une tension permanente entre les règles sociétales auxquelles les salariés, les instances représentatives du personnel et les gestionnaires de ressources humaines sont soumis au même titre que les autres membres de la société et l'application des textes réglementaires sur la présence au travail auxquels ils sont soumis également en tant que travailleurs et responsables de l'organisation professionnelle publique ou privée.

Certaines entreprises dirigées par des expatriés qui n'ont pas une appréhension suffisante de ces réalités sociétales ont tendance à imposer une application stricte des dispositions légales en termes de présence au travail. Ce qui aboutit souvent à des tensions sociales entre les travailleurs, les représentants du personnel et leur hiérarchie d'une part et d'autre part entre les travailleurs et leur communauté.

En essayant de comprendre ces phénomènes dans la littérature, nous avons constaté que les documentations disponibles traitent peu du mimétisme des comportements présentéistes entre les salariés du secteur formel et leurs pairs du secteur informel dans le contexte socioculturel d'un pays en développement où l'activité informelle est prédominante.

Face à ces tensions, dans les entreprises privées dirigées souvent par des expatriés où les règles de gestion sont plus appliquées notamment en termes disciplinaires, les travailleurs et les employeurs s'efforcent constamment de trouver dans les accords de branche ou de société des compromis en légalisant des motifs d'absence qui ne sont pas pris en compte dans le droit positif. Par exemples, le règlement intérieur, l'accord d'entreprise ou la convention collective de branche de certains employeurs institue souvent des permissions d'absence pour maladie d'un membre de la famille élargie sous l'appellation « parent(e) » ou en élargit le nombre de jours d'absence autorisée pour le mariage du travailleur qui est limité à trois jours dans le droit positif. Aussi bien les travailleurs salariés concernés que les acteurs chargés de la gestion des ressources humaines expliquent cette gymnastique indispensable à la régulation des tensions sociales entre les salariés et le reste de la communauté dont ils sont partie intégrante. Dans les entreprises publiques et parapubliques, le droit positif issu de la période coloniale française est souvent ignoré par les acteurs dans le meilleur des cas par les travailleurs, les gestionnaires de ressources humaines, les responsables hiérarchiques et les représentants du personnel.

A chaque fois que cette conciliation n'est pas possible du fait notamment de l'application rigide de la législation qui n'intègre pas toujours les réalités sociétales, les travailleurs finissent à un moment par quitter cette entreprise pour aller vers des employeurs qui sont plus flexibles sur ce sujet surtout si cet employeur ne figure pas parmi les mieux côtés de la place en termes de pénibilité du travail ou de rémunérations. Si par contre l'employeur concerné fait partie des meilleures places de travail, les travailleurs et les gestionnaires créent des consensus formels dans les accords écrits pour encadrer la réalité sociétale. Cette tendance est surtout remarquable dans des entreprises dirigées par des expatriés qui soit constatent un départ continu des travailleurs expérimentés privilégiant, à un certain âge, leur intégration sociétale dans la communauté ou sont obligées d'accepter des accords de branche (convention collective) ou des accords d'entreprise (ou d'établissement) prenant en compte les pratiques socioculturelles du pays dans les motifs d'absence au travail.

En termes de cas propres à chaque employeur ou secteur d'activité dans le contexte malien dominé par les activités informelles, nous n'avons trouvé dans la littérature que quelques articles de presse qui relatent des actions ponctuelles de responsables politiques maliens venant spontanément constater la présence ou non des fonctionnaires à leur poste de travail. Assez souvent, les motifs évoqués sont les obligations sociétales, extraprofessionnelles ou de complément de revenus auxquelles les serviteurs de l'Etat s'adonnent en plus de leur activité formelle sans qu'aucune mesure sérieuse et durable n'ait été prise pour endiguer le phénomène qui est pourtant connu et souvent toléré dans la société. A chaque fois les médias évoquent des interventions spectaculaires dans les administrations pour constater des présences ou des absences pour des motifs non codifiés dans le droit de travail sans qu'aucun fautif ne soit sanctionné dans la durée.

Mali: chasse à l'absentéisme au lendemain de la fête de la Tabaski

Au Mali, le jeudi 24 septembre 2015 était jour de fête mais pas le vendredi. Pour se rendre compte si les ministres avaient travaillé ou étaient à l'heure au bureau, le Premier ministre malien, Modibo Keïta, a dirigé une opération coup de poing. Pour certains ministres, le lendemain de fête a été difficile.

Le vendredi 25 septembre, à 8 h du matin (heure locale), tout de blanc vêtu, Modibo Keïta a débarqué dans un premier département ministériel. Il constate que le ministre est absent et son numéro 2 également. Où sont-ils ? La réponse s'est traduite par le silence gêné d'un cadre.

Dans un autre département, le Premier ministre malien a également constaté l'absence du titulaire du portefeuille. Lors d'une autre descente coup de poing, les hauts responsables des lieux ont fait, eux-aussi, « l'école buissonnière »...

Le coup de colère du chef du gouvernement ne s'est pas fait attendre. Entretemps, l'un des ministres apprenant le passage de son chef, tente de le joindre mais, impossible !

Tout comme ces hauts-fonctionnaires de l'Etat, de nombreux autres travailleurs maliens ont connu un lendemain de fête difficile. La viande de mouton a fait son effet mais également les salutations d'usage. Il n'empêche, à la fin du mois, tous ceux qui ont « déserté » leur poste de travail pourraient constater une mauvaise surprise sur leur bulletin de paye.

Par RFI Publié le 26-09-2015 Modifié le 26-09-2015 à 11:06

Assemblée nationale : Le Président en croisade contre l'absentéisme des députés

Lors de la plénière du vendredi dernier, les parlementaires ont été informés d'un nouvel exercice qui consiste à procéder à l'appel des 147 députés de l'Assemblée nationale afin de savoir avec exactitude qui sont ceux qui sont absents sans aucun motif valable et ceux qui, pour diverses raisons, ont donné des procurations à leurs collègues présents. C'est ainsi que le président de l'Hémicycle a fait faire l'appel par la secrétaire parlementaire pour noter une trentaine de procurations émanant des députés membres du parlement panafricain, du parlement de la CEDEAO* et de l'UEMOA**.

Cette mesure a été saluée par certains députés qui trouvent qu'il n'est pas normal que les représentants du peuple brillent par leur absence au moment où ils doivent débattre des grandes préoccupations.

Faut-il rappeler qu'avec une Assemblée nationale au sein de laquelle, on dénombre 50% d'opérateurs privés (opérateurs économiques, experts comptables, chefs de PME-PMI), il y a de forte chance que l'Hémicycle soit déserté par nos législateurs qui se préoccupent plus de leurs propres business que des affaires du peuple. Toute chose que le président Issiaka Sidibé veut freiner.

Il n'a pas hésité à demander que chaque député réponde « *à haute voix présent !* » afin de dresser un registre de présence. Si seulement ce registre pouvait entrer en ligne de compte au moment du paiement des indemnités et des salaires, Issiaka Sidibé aurait fait œuvre utile dans le cadre de la moralisation de l'Assemblée nationale.

Bruno Djito SEGBEDJI

*CEDEAO : Communauté Economique des Etats d'Afrique de l'Ouest

**UEMOA : Union Economique et Monétaire d'Afrique de l'Ouest

SOURCE: L'Indépendant du 10 mars 2014.

Le Ministre Moussa Mara lors de sa visite inopinée à la Direction Nationale de l'Urbanisme

Le Ministre de l'Urbanisme et de la politique de la ville M. Moussa Mara a effectué Vendredi 18 Octobre 2013 dernier une visite inopinée à la Direction Nationale de l'Urbanisme.

L'objectif était de se rassurer de la bonne marche de ce service après sa rencontre avec les directions centrales et régionales, les services de cercles, de subdivisions de l'urbanisme.

C'est à 8h00mn que le Ministre Mara fera son entrée dans les locaux de la Direction Nationale de l'Urbanisme. Sur place, c'est le Directeur Amadou Diallo (désormais limogé) qui l'accueille avant de le guider dans les autres Divisions. Seulement deux cas d'absence ont été constatés et ces deux personnes étaient à la Mecque pour accomplir leurs devoirs religieux et l'intérim était assuré.

Aux dires du Ministre Moussa Mara, ceux qui prendront des bonnes initiatives et qui agiront seront récompensés. Par contre ceux qui seront négatifs seront sanctionnés. « La sanction fait partie des règles de bonne gestion. Nous allons traduire tout ceci dans une circulaire qui sera distribuée dans tous les services du département. Que tout le monde puisse se consacrer au service, rien qu'au service ! Que le département soit à hauteur de souhait de missions conformément aux attentes des maliens... Et personne ne nous fera arrêter » a déclaré le ministre.

SOURCE: Maliba Info du 29 oct 2013.

C'est à la suite de ces premiers éléments que nous avons entamé cette démarche doctorale avec comme principal objectif de contribuer à la création de connaissances sur la question du présentéisme professionnel dans le contexte socioculturel du Mali.

Après avoir participé à des séminaires de mémoire propédeutique et de suivi des thèses en sciences de gestion (DSY223 et DSY224) au Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM Paris) pour comprendre le parcours doctoral et la passerelle propédeutique, nous avons appris les protocoles de recherche, soutenu le mémoire propédeutique considéré comme équivalent d'un master recherche dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience. Le thème de ce mémoire portait sur les « *déterminants de l'absentéisme dans un pays en développement - le cas des sociétés agro-industrielles de Bamako* ». Ce travail de recherche nous a permis non seulement de mieux comprendre le phénomène de l'absentéisme dans le contexte des entreprises industrielles du Mali mais aussi d'identifier un autre phénomène peu connu dans le contexte local, c'est le comportement présentéiste prononcé d'une minorité de travailleurs vivant pourtant dans les mêmes communautés que les autres travailleurs salariés qui s'absentent souvent ainsi que les travailleurs du secteur informel qui ne sont pas soumis aux mêmes contraintes organisationnelles.

C'est pourquoi, nous avons choisi de rédiger un projet de thèse qui met en relief un phénomène peu abordé dans la littérature qui est le présentéisme des travailleurs salariés dans un contexte dominé par des activités informelles. D'où l'intérêt de cette thèse qui contribuera à faire avancer le niveau de la connaissance humaine sur le présentéisme des salariés dans le contexte d'un pays où l'activité salariée constitue l'exception.

Au cours des travaux du mémoire propédeutique d'autres données ont été mises en relief comme les motifs de présentéisme des femmes salariées constituant une minorité parmi les travailleurs salariés qui constituent à leur retour une minorité dans la population active.

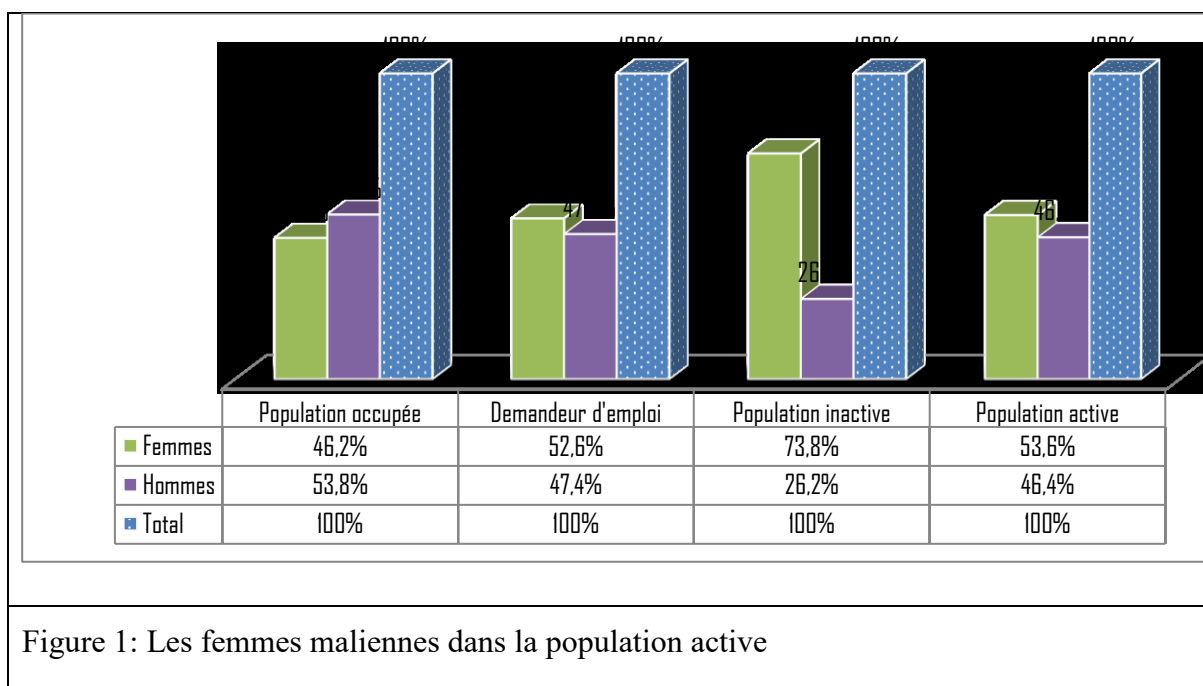
Les femmes dans la population active

La dernière mesure de la population malienne réalisée en 2014 fixait le nombre d'habitants du pays à 17,23 millions de personnes. Cette population totale dénombrait² 8,04 millions de personnes en âge de travailler dont 53,6% de femmes. Parmi ces personnes en âge de travailler, on relevait 5,49 millions de personnes occupées dont 46,2% de femmes, 492 310 personnes à la recherche d'un emploi dont 52,6% de femmes et 2,06 millions de personnes inactives en âge de travailler mais qui n'étaient pas disposées ou à la recherche d'un emploi au moment de l'enquête dont 73,8% de femmes.

	Femmes	Hommes	Total	Total
Population occupée	46,2%	53,8%	100%	5 494 275
Demandeur d'emploi	52,6%	47,4%	100%	492 310
Population inactive	73,8%	26,2%	100%	2 056 514
Population active	53,6%	46,4%	100%	8 043 098

Tableau 1 : Les femmes dans la population active malienne

Source: Observatoire National de l'Emploi et de la Formation, « Enquête Nationale sur l'Emploi : rapport principal 2014 », P14, Déc.2015, Bamako



² Observatoire National de l'Emploi et de la Formation ; « Enquête Nationale sur l'Emploi : rapport principal 2014 », P14, Déc.2015, Bamako.

Ces données nous permettent de faire les constats suivants :

- Les femmes ont une représentation majoritaire dans la population active (53,6%). Ce qui prouve que parmi les personnes en âge de travailler dans le pays, les femmes sont plus nombreuses que les hommes.
- Les femmes sont par contre minoritaires parmi les personnes actives occupées dans le pays (46,2%), ce qui confirme le fait qu'elles soient plus touchées par l'inactivité (73,8%) et par le chômage (52,6%) que les hommes.

Les femmes dans les secteurs formel et informel

En plus de la prépondérance des femmes au sein des populations active occupée et en situation de recherche d'emploi, l'économie malienne se caractérise aussi par une surreprésentation des activités informelles par rapport aux activités formelles.

Nous définirons le secteur informel par toutes les activités qui ne se sont pas totalement ou partiellement déclarées auprès des autorités et qui échappent de ce fait à la fiscalité (Perseil, Pesqueux, 2014)³. Dans le contexte du Mali, notre définition dans le cadre de ce travail de recherche correspond surtout à des emplois de la débrouille exercés par la majorité de la population à travers la vente de biens et de services de consommation courante dont les coûts d'acquisition sont accessibles à la majorité de la population. Malgré que ces activités soient exercées en dehors des cadres légaux et réglementaires, elles sont menées au vu et au su de tout le monde et couvrent la quasi-totalité des pans de l'activité économique.

Jusqu'à la fin des années 1980, les activités informelles étaient totalement réalisées par des personnes non-diplômées qui, n'ayant pas accès aux emplois formels, se sont installés dans ces activités informelles. Mais depuis bientôt trois décennies, à la faveur du chômage de masse qui touche de plus en plus de diplômés, les activités informelles sont aussi exercées par des jeunes titulaires de diplômes secondaires et universitaires n'ayant pas pu trouver du travail salarié dans le secteur formel. En outre, le secteur informel correspond aussi au point de démarrage de nombreux jeunes entrepreneurs qui finissent par formaliser en partie ou en totalité leurs activités au gré de leur développement. De ce fait, le secteur informel constitue de nos jours le principal pourvoyeur d'emploi au Mali quel que soit le niveau ou le domaine de qualification des acteurs (ONEF Mali, 2014).

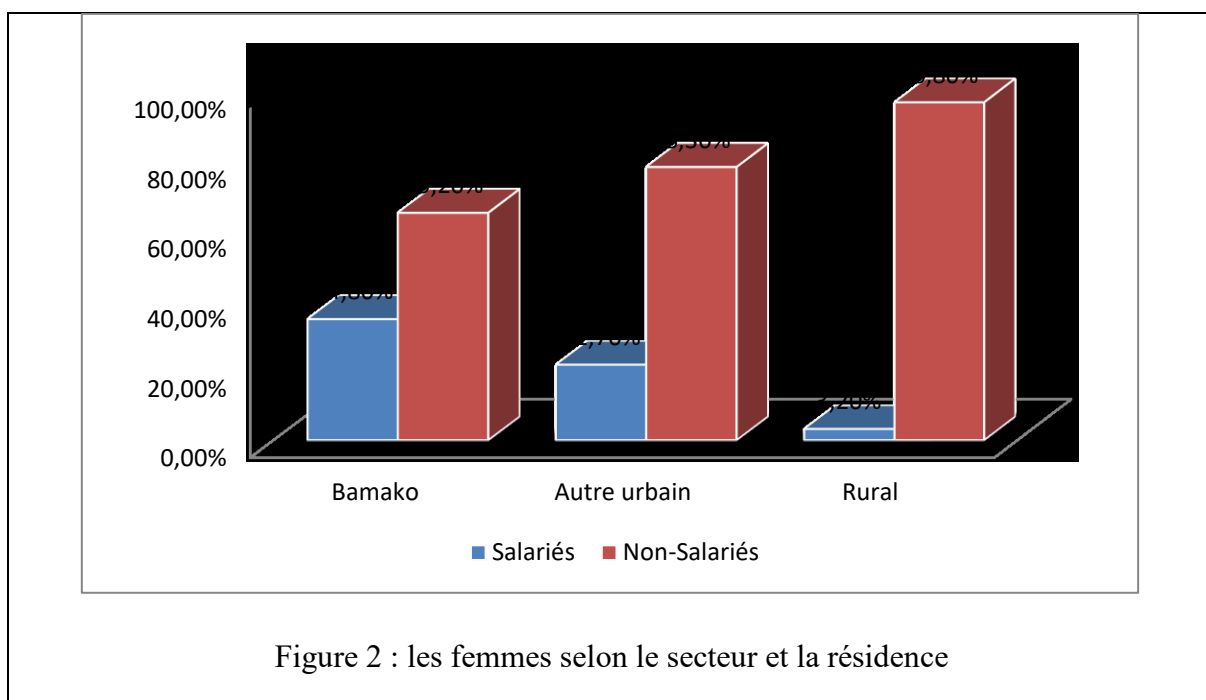
En effet, les données de l'Enquête Nationale pour l'Emploi 2014 de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation du Mali (ONEF) font ressortir un taux d'occupation de 9% de la population active occupée dans le secteur formel exerçant comme travailleurs salariés. Ce qui correspond à un taux de 91% de la population active occupée dans le secteur informel.

Cette tendance est plus accentuée chez les femmes dont le taux d'occupation dans le salariat formel est de seulement 4,7% contre 12,6% des hommes. Ce qui suppose que respectivement 95,3% des femmes occupées et 87,4% des hommes occupés au Mali travaillent dans le secteur

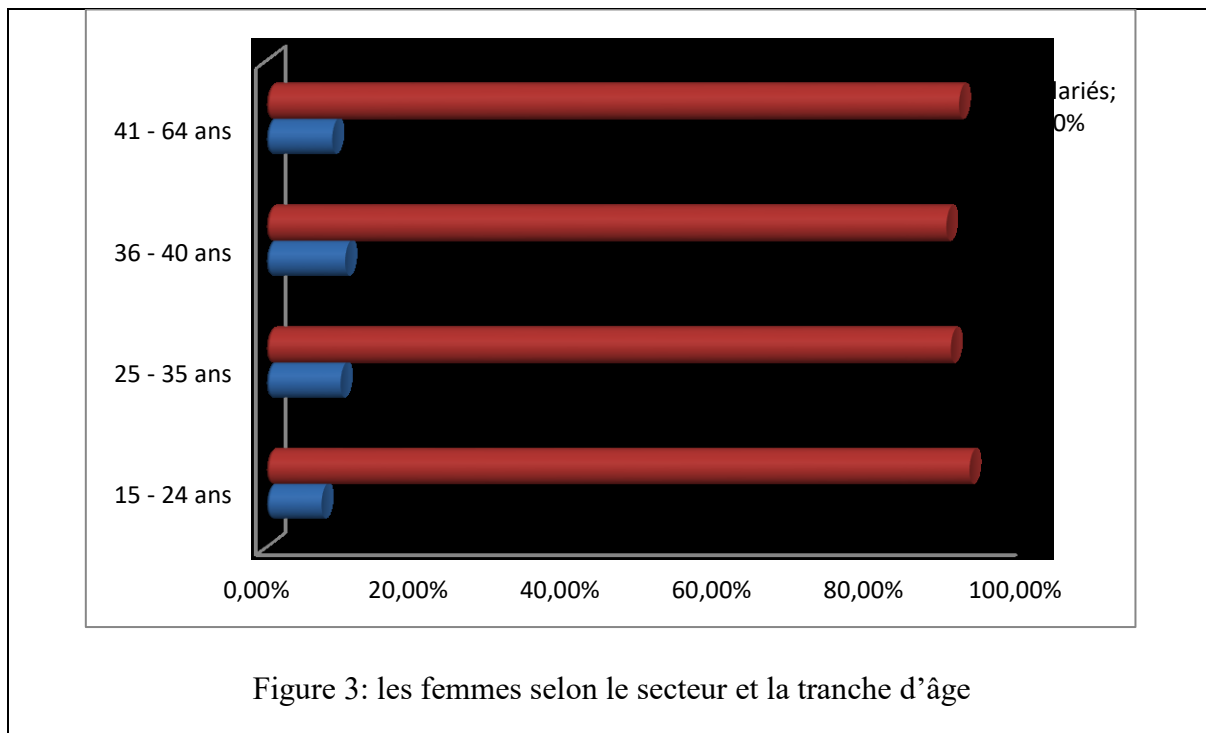
³ « L'organisation de la transgression : formaliser l'informel » Sous la direction S. Perseil et Y. Pesqueux, P11, L'Harmattan 2014.

informel. Ces différentes tendances confèrent aux femmes salariées travaillant dans le contexte du Mali une représentation marginale parmi les autres femmes (4,7%) alors que l'ensemble des salariés ne représentant que 9% de la population occupée est aussi minoritaire.

L'essentiel des travailleurs salariés du secteur formel réside dans les zones urbaines puisqu'ils représentent 34,8% des populations occupées de Bamako, la capitale du pays et 21,7% des autres zones urbaines du pays contre seulement 3,2% des populations résidant dans les zones rurales avec à chaque niveau une très faible représentation des femmes salariées par rapport aux hommes salariés dans toutes les zones du pays.



Par tranche d'âge, ce sont des personnes âgées de 36 à 40 ans qui comptent le plus grand nombre de travailleurs salariés avec une proportion de 10,5% dont 17,4% des hommes et seulement 2,5% des femmes employées dans le salariat.



Le niveau d'éducation est fortement corrélé à la proportion des salariés puisque 79,1% des personnes titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur dont 80,3% des hommes et 73,2% des femmes dans le pays sont employés dans le secteur formel comme salariés. Par contre, les salariés ne disposant d'aucun niveau d'éducation représentent 3,3% de leur classe d'âge dont 4,8% des hommes et 1,9% des femmes.

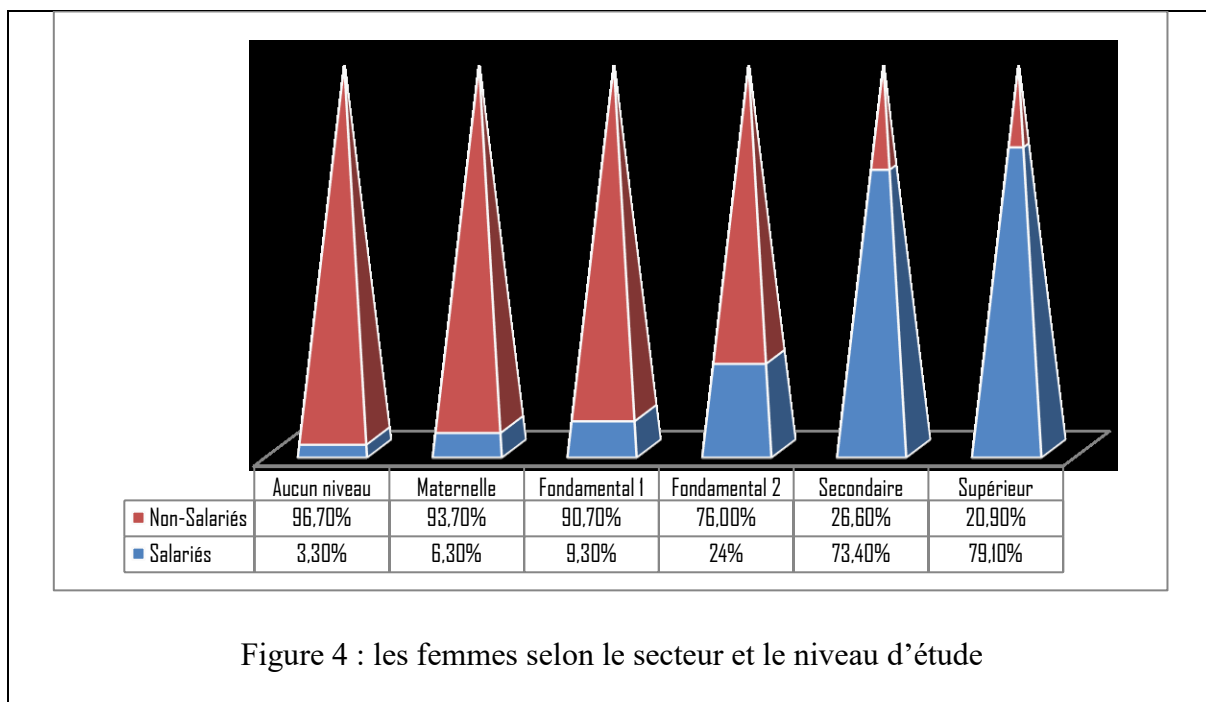


Figure 4 : les femmes selon le secteur et le niveau d'étude

En résumé, les travailleurs salariés représentent 9% de la population active du Mali dont seulement 4,7% des femmes. Le salarié type dans le pays est un homme diplômé du niveau supérieur, âgé de 36 à 40 ans et résidant en zone urbaine. Ce qui suppose que les femmes représentent à chaque niveau une représentation minoritaire par rapport aux hommes.

	Taux de salarisation %		
	Homme	Femme	Total
Zone de résidence			
Bamako	43,6	23,4	34,8
Autre urbain	29,5	10,6	21,7
Rural	4,9	1,4	3,2
Classe d'âge de travail			
15 - 24 ans	7,9	6,8	7,4
25 - 35 ans	15,5	4,5	9,9
36 - 40 ans	17,4	2,5	10,5
41 - 64 ans	12,2	3,8	8,8
Niveau d'éducation			
Aucun niveau	4,8	1,9	3,3
Maternelle	5,3	8,1	6,3
Fondamental 1	12,2	4,4	9,3
Fondamental 2	26,6	18,1	24,0
Secondaire	74,3	71,2	73,4
Supérieur	80,3	73,2	79,1
Total	12,6	4,7	9,0

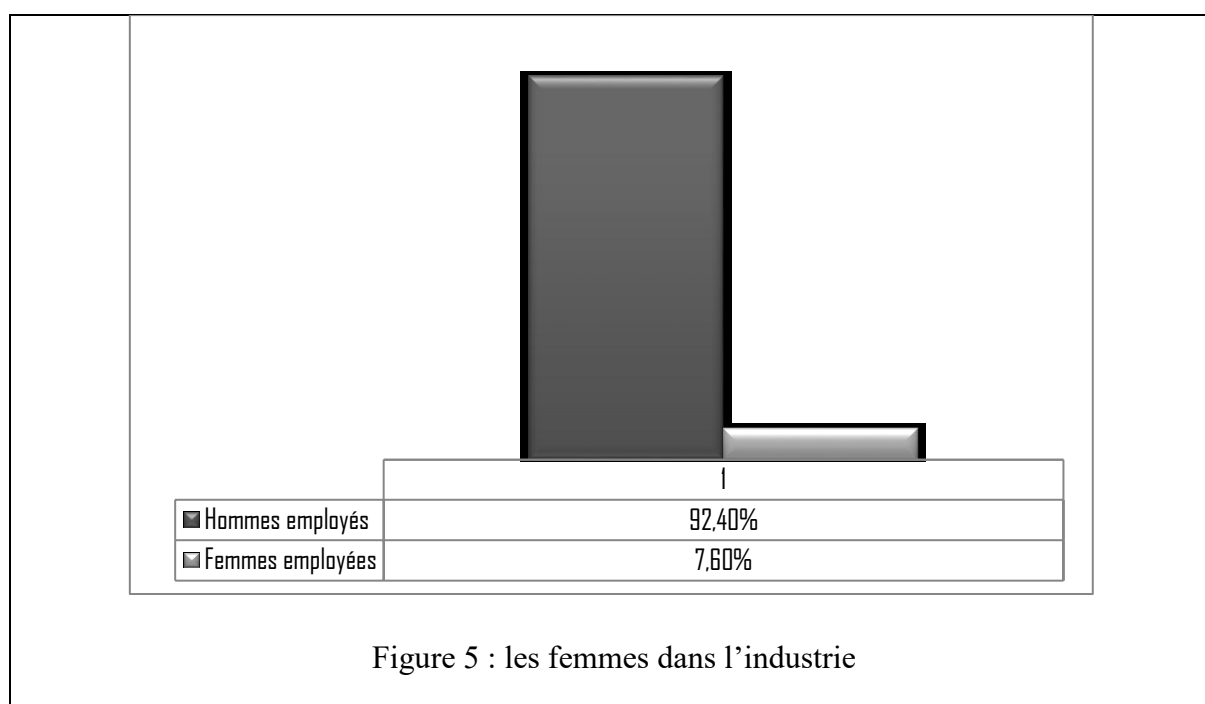
Tableau 2: Taux de salarisation au Mali

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation :
« Rapport National sur l'Emploi 2014 », Tableau N°22, P24.

Les femmes dans le secteur industriel

Le choix de mener ces travaux de recherche sur les femmes salariées du secteur industriel malien se justifie essentiellement par nos expériences professionnelles dans ce secteur qui m'a employé comme Cadre Ressources Humaines durant l'essentiel de mon parcours professionnel. De ce fait, ce secteur fut le lieu privilégié des constats primaires à l'origine du déclenchement de la démarche doctorale.

La focalisation de nos travaux dans l'espace géographique de Bamako qui est la capitale du Mali et sa grande banlieue relevant de la région de Koulikoro qui entoure le district de Bamako est fondée sur le fait que ces deux espaces concentrent deux (2) unités industrielles sur trois (3) en activité au Mali⁴ soit 66,73% des cinq cent dix-sept (517) sociétés industrielles recensées dans le pays. Ce secteur industriel comptait en 2010, 37226 emplois avec une représentation féminine de seulement 7,6% soit deux mille huit cent vingt-cinq (2825) travailleuses.



Comme le montrent les chiffres, les emplois industriels au Mali occupaient en 2010, 37226 travailleurs sur une population active occupée évaluée à l'époque à 4308291⁵ personnes. Ce qui correspond à une proportion de moins de 1% (0,86%) des travailleurs occupés dans le pays. Les femmes représentant moins d'un travailleur sur dix (7,6%) dans les entreprises industrielles

⁴ « Recensement Industriel 2010 : Résumé Exécutif », INSTAT, PO, Bamako 2010

⁵ Enquête Emploi Permanent Auprès des Ménages (EPAM) – Mali – 2010, P35

constituent clairement une minorité dans le sous-secteur industriel dont les travailleurs sont aussi ultra minoritaires parmi les salariés du secteur formel. Ces travailleurs du secteur formel étant à leur tour minoritaires dans la population active occupée au Mali (9%), les femmes salariées du secteur formel bouclent la boucle de cette série de représentations marginales avec une proportion de 4,7% parmi les autres femmes du pays travaillant majoritairement dans le secteur informel.

Le choix du sujet

Au regard de ces différentes représentations marginales d'abord des travailleurs salariés dans la population active (9%) puis des femmes salariées parmi les autres femmes du pays (4,7%), ensuite des employés du sous-secteur industriel par rapport aux autres travailleurs du secteur formel (0,86%) et en fin des femmes salariées dans ce sous-secteur industriel (7,6%), il nous a paru intéressant de questionner leurs comportements présentéistes dans un contexte où leur représentativité est très faible dans la population du pays. De ce fait, elles subissent les influences comportementales et sociétales des autres femmes ainsi que des hommes du pays qui ne sont pas soumis aux mêmes normes et contraintes en termes de présence au travail ou d'exigences de la société, qui par nature sont plus rigoureuses dans l'activité industrielle fonctionnant à flux continu.

Nous avons souhaité mener ces travaux au Mali pour deux raisons essentielles.

- a) Les tensions entre la vie privée et la vie professionnelle dans un contexte marqué par la prédominance des activités informelles qui tranchent avec ce que l'on rencontre dans le contexte occidental (les activités extra-professionnelles et informelles sont réglementées et pour partie déléguées à des professionnels, ou à des bénévoles auxquels les familles s'adressent). Ces activités ne reposent pas uniquement sur les femmes dans un contexte où le droit au travail des femmes est posé comme constitutionnel.
- b) La nécessité de créer de nouveaux savoirs sur le présentéisme professionnel peu étudié dans le contexte du Mali où les rapports des travailleurs à leur communauté sont aussi pesants que leurs rapports au milieu professionnel.

Notre recherche se positionne à la fois en sciences de gestion (comportement organisationnel et ressources humaines) et en sociologie puisqu'il s'agit également de comprendre l'équilibre entre la part informelle et formelle de l'activité comprise sous la forme essentielle du salariat, avec un intérêt pour les questions de rôles sociaux et de genre.

Problématique de recherche

Au regard des représentations marginales des travailleurs salariés par rapport au reste de la population active ainsi que des femmes salariées parmi ces travailleurs salariés d'une part et d'autre part de ces femmes salariées par rapport aux autres femmes non-salariées en âge de travailler au Mali, nous souhaitons interroger les motifs de comportements présentéistes de ces femmes salariées qui l'on peut considérer comme des femmes exceptionnelles dans le contexte socioculturel du pays. En effet, notre raisonnement dans le mémoire de recherche est initialement parti de l'étude sur l'absentéisme dans les entreprises industrielles qui a fait ressortir des motifs d'absentéisme propres au contexte du Mali comme les activités extraprofessionnelles en guise de compléments de salaire ou les cérémonies sociétales de mariage, de baptême ou de décès. Cette étude a aussi mis en relief un phénomène social marginal concernant certaines femmes salariées qui s'absentent peu ou pas du travail malgré que les tendances issues de la littérature et de notre mémoire de recherche qui valident des comportements absentéistes plus marqués des femmes par rapport aux hommes. C'est pourquoi, sur recommandation de la directrice de thèse, Pascale de Rozario, nous avons centré ces travaux de recherche doctorale sur le phénomène très marginal mais réel du présentéisme professionnel des femmes salariées dans le contexte des entreprises industrielles du Mali.

a) Hypothèses

Hypothèse 1 : Le présentéisme des femmes salariées dans le secteur industriel au Mali est fondé par leurs parcours biographique, économique, institutionnel ou organisationnel. En effet, nous présageons que les femmes qui accèdent au statut très marginal de travailleur salarié dans un pays où l'activité informelle occupe plus de 90% de la population active sont issues de parents qui sont exceptionnellement ouverts et sensibles à la question de l'éducation de la petite fille au même titre que le garçon. En plus de leurs parents, ces femmes ont dû avoir des soutiens importants de personnes qu'elles ont rencontrées durant leur parcours comme les oncles, les tantes, le mari. En effet, dans le système éducatif malien, les enfants à l'intérieur du pays qui parviennent à atteindre le niveau d'étude secondaire sont souvent obligés de quitter leurs contrées pour poursuivre leurs études dans des localités plus grandes qui abritent les écoles secondaires et supérieures. Ce qui induit pour certains un bouleversement du mode de vie s'ils tombent dans une famille d'accueil dont le contexte n'est pas aussi favorable à la poursuite des études. Beaucoup plus pour la fille que le garçon, les obstacles sont multiples et nombreux pour la continuité sereine du parcours. Après le mariage, qui survient généralement plus tôt pour la

filles, le nouveau mari peut ne pas être favorable au fait que son épouse poursuive des études ou accède à un emploi salarié car, de ce fait, elle n'aurait pas forcément la même disponibilité pour le foyer que les autres femmes mariées qui travaillent majoritairement dans le secteur informel. C'est au regard de tous ces aléas liés au parcours de la femme salariée que cette hypothèse nous paraît intéressante.

Hypothèse 2 : Le comportement présentéiste des femmes salariées est fondé par des tensions entre leurs vies professionnelle et privée. Après l'accès au statut de salarié et le mariage qui est courant pour la femme dans la société malienne, débutent les vies d'épouse et de mère. Ce qui induit dans la société malienne des rôles sociétaux qui sont orchestrés par le système social. En effet, la femme est souvent mariée dans une famille élargie ou avec un homme qui a légalement souscrit à un régime polygamique. Ce qui suppose qu'elle doit socialement se conduire comme les autres femmes issues de la même famille élargie en termes de prise en charge des nombreux travaux domestiques, de participation aux cérémonies sociétales et d'entretien des enfants. En raison du fait que la majorité des femmes du pays sont occupées dans des activités informelles n'ayant pas autant de normes et d'exigences que le secteur formel en termes de présence et d'absence au travail, les femmes salariées doivent ainsi faire face à des tensions permanentes entre leurs vie privée et professionnelle. En réalité ces femmes salariées partagent les mêmes codes sociétaux avec d'autres femmes qui ne sont pas soumises aux mêmes exigences professionnelles alors que dans l'autre sens elles sont soumises aux mêmes exigences professionnelles que des hommes qui sont majoritaires dans le salariat qui ne sont pas soumis aux mêmes codes sociétaux en termes de présence ou d'absence aux activités domestiques et aux cérémonies sociétales. C'est au regard de cette double contraction susceptible de générer des tensions que la présente hypothèse nous a paru intéressante dans le contexte socioprofessionnel des entreprises industrielles du Mali.

b) Question principale

En raison des différentes représentations marginales des femmes salariées du secteur industriel par rapport aux hommes et autres femmes du Mali partageant les mêmes codes sociétaux sans être toujours soumis aux mêmes exigences organisationnelles et sociétales, quels sont les motifs qui fondent leurs comportements présentéistes au travail ?

Cette question principale nous permettra d'appréhender globalement les motifs sociétaux et professionnels qui peuvent fonder des présences régulières et continues au travail malgré une

parcours parsemé d'embuches pour l'accès à une qualification formelle mais aussi les nombreux obstacles à franchir au quotidien pour maintenir des comportements présentéistes.

c) Questions spécifiques

- Quels sont les motifs biographiques, économiques, organisationnels et institutionnels favorisant ou ne favorisant pas les comportements présentéistes des femmes salariées dans le secteur industriel au Mali ?

A travers cette question, nous comptons mettre en lumière les parcours biographiques, organisationnels, institutionnels et économiques des femmes salariées qui seront identifiées comme présentéistes pour ressortir les éléments qui ont favorablement contribué à leur cheminement. Ce sont généralement des choses indépendantes de la volonté de la femme salariée comme les soutiens de la famille proche ou élargie et du mari mais sans lesquelles elle aurait difficilement achevé une formation et accédé à un emploi salarié.

- En quoi la tension entre les activités professionnelles et la vie privée des femmes salariées favorise ou ne favorise pas leurs comportements présentéistes ?

Cette question nous permet d'explorer les activités et les initiatives volontairement souscrites par les femmes salariées identifiées comme présentéistes pour maintenir des présences régulières et continues au travail. En effet, à leur accès au statut très marginal de travailleur salarié au Mali, elles doivent aussi faire face à des rôles d'épouse et de mère car elles sont généralement mariées et mères. Si l'on considère qu'elles partagent souvent les mêmes codes sociétaux avec des femmes qui ne sont pas salariées et n'ayant pas les mêmes obligations de présence et d'absence au travail alors que les femmes salariées travaillent généralement avec des hommes qui sont soumis aux mêmes obligations professionnelles mais sans partager les mêmes rôles sociétaux. D'où l'importance de cette question qui nous permettra de savoir comment ces femmes salariées présentéistes parviennent à exister sous cette double tension au travail et à la maison.

Méthodologie de recherche

A l'issue des travaux de recherche ayant abouti à la soutenance du mémoire propédeutique en 2014, nous avons pu établir dans le contexte des sociétés industrielles du Mali conformément à ce que l'on pouvait trouver dans la plupart des littératures dans d'autres contextes que les comportements absentéistes étaient beaucoup plus prononcés chez les femmes salariées par rapport à leurs homologues masculins. Cependant, nous avons identifié au cours de cette étude que certaines femmes considérées comme exceptionnelles dans le contexte socioculturel du Mali dérogeaient à toutes les règles applicables aux hommes et aux autres femmes travaillant dans les mêmes conditions à travers un présentéisme plus marqué malgré de nombreuses contraintes et exigences professionnelles et sociétales à leur égard. En effet, elles étaient beaucoup moins absentes et donc plus présentes au travail malgré des contextes social, culturel et professionnel que l'on peut qualifier de défavorables à leur égard en termes de rôles sociétaux plus accentués d'une part et d'autre part au regard des nombreuses représentations marginales dont les femmes salariées surtout dans le secteur industriel font l'objet par rapport aux hommes et aux autres femmes du pays car elles ne représentent que 7,6% des travailleurs du sous-secteur industriel au Mali. Les employés de ce sous-secteur industriel constituant à leur tour moins de 1% des travailleurs salariés du secteur formel dans le pays. Quant à toute la couche des travailleurs salariés du secteur formel, ils ne représentent que 9% de la population active occupée du pays. Les 91% restant étant occupés dans le secteur informel qui emploie la quasi-totalité de la population active.

C'est pourquoi, nous avons choisi d'orienter nos travaux de recherche pour la thèse sur cette couche ultra minoritaire de femmes salariées du secteur industriel dans le contexte du Mali et qui ont un comportement présentéiste très prononcé malgré des influences contraires de toutes les autres couches de la société dans laquelle elles vivent. Par exemple, les hommes salariés, constituant 92,4% des salariés du secteur industriel, et employés dans les mêmes conditions que les femmes salariées, ne sont pas soumis aux mêmes obligations dans la vie du foyer, de la cité, du quartier ou de la famille. Quant aux femmes non-salariées travaillant dans le secteur informel, et qui représentent 95,3% des femmes du pays, elles sont soumises aux mêmes contraintes sociétales que les femmes salariées mais bénéficient de plus de flexibilité en termes de présence professionnelle dans le secteur informel en raison du manque de normes organisationnelles dans leur activité d'une part et des possibilités de remplacement plus souples pour la continuité de leurs activités d'autre part. Par exemple, ces femmes peuvent facilement se faire remplacer au travail pour participer à des activités communautaires.

Au regard de ces différentes marginalités dont ces femmes salariées présentéistes du sous-secteur de l'industrie font l'objet au Mali, leurs comportements présentéistes sont normalement influencés par les autres travailleurs des secteurs formels et informels qui constituent la majorité de la population et qui partagent pourtant la même vie communautaire. Malgré ces différents obstacles, subsistent dans cette tranche de femmes salariées du sous-secteur de l'industrie certaines d'entre elles que nous considérons comme des femmes braves et exceptionnelles observant des comportements présentéistes aux antipodes du comportement général.

Quels peuvent être donc les motifs des comportements présentéistes au sein d'une couche sociale dont la représentation est si marginale dans la population totale?

Telle fut la question essentielle à l'issue de nos travaux du mémoire propédeutique qui nous a poussé à orienter notre recherche doctorale sur ce sujet du présentéisme professionnel des femmes salariées du secteur industriel au Mali. Ce choix nous a paru aussi osé qu'original que la question du présentéisme professionnel était peu évoquée dans la littérature et dans le contexte du Mali. Ce qui devra exiger une démarche inédite pour identifier le phénomène du présentéisme et une approche originale pour construire du nouveau savoir sur ce sujet peu étudié dans l'environnement du pays.

C'est ainsi que la Directrice de la thèse, Pascale de Rozario, nous a proposé une méthodologie d'identification basée dans un premier temps sur le répertoire des absences au travail qui sont suffisamment codifiées dans les unités industrielles essentiellement pour des raisons disciplinaires et d'évaluation des coûts. Ce qui suppose que nous devrions trouver une approche d'identification objective des femmes cibles de notre travail de recherche sans verser dans la stigmatisation d'ordre disciplinaire ou d'évaluation des coûts financiers qui ne sont guère la finalité de notre travail de recherche. De ce fait, nous devrions élaborer des supports de collecte des informations sur le phénomène qui puissent à la fois concorder avec les données disponibles dans les entreprises ciblées et les objectifs de la recherche doctorale visant à faire avancer le niveau de la connaissance humaine sur le sujet étudié.

Les femmes figurant parmi les 25% de travailleurs les moins absents dans les cinq entreprises industrielles ciblées sur la période de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015 ont ainsi identifiées comme les plus présentéistes.

Ces absences ont été recensées par femme selon la durée (en jour et en heure) et la fréquence (nombre d'absence). Par la suite, les femmes salariées ont été triées par ordre décroissant des absences observées en durée et en fréquence en vue de ressortir celles qui se situent en dessous du dernier quartile c'est-à-dire les 25% de l'échantillon qui ont observé moins d'absence sur la

période de référence s'étalant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015 dans les entreprises faisant partie de l'échantillon. La compilation de ces femmes présentéistes en fréquence et en durée permettra de créer une base unifiée de femmes présentéistes dans les entreprises industrielles constituant notre échantillon.

A la suite de cette identification statistique, nous avons appliqué une approche qualitative basée sur des entretiens semi-directifs avec chacune des femmes identifiées comme présentéiste. Ces entretiens ont fait ressortir les dimensions biographiques, économiques, organisationnelles et institutionnelles qui sont déterminantes pour accéder au statut de salarié du secteur formel dans un contexte de multiples représentations marginales des femmes salariées dans la population malienne.

Notre positionnement épistémologique est une interprétation (Allard-Poesi, Perret, 2014) qui considère « *que la réalité sociale est avant tout construite au travers du jeu des intentions et des interactions des acteurs qui construisent le sens de cette réalité par la confrontation et le partage de leurs représentations.* »

Cette démarche de construction sociale de la connaissance sur le phénomène étudié qui est le présentéisme professionnel des femmes salariées dans un contexte à prédominance informelle nous permet de traiter un sujet universel (le présentéisme) dans le contexte d'un pays en développement ayant des caractéristiques socioprofessionnelles similaires à plusieurs autres environnements de la même région africaine. Nos interprétations du phénomène dans ce contexte devront ainsi contribuer à générer de nouvelles connaissances pouvant enrichir le savoir humain sur les temps de présence au travail assortis de tensions sociétales pour une population ayant une représentation marginale à plusieurs égards dans la communauté.

La tenue de ces entretiens individuels nous permettra ainsi de constituer les idéaux-types de femmes salariées présentéistes dans le contexte socioprofessionnel du Mali.

Selon Max Weber (Plon, 1964), l'idéal – type est une catégorie abstraite constituée de notions, de relations et de données permettant de mieux comprendre les phénomènes sociaux, sans que les caractéristiques de cette catégorie abstraite ne se retrouvent sur tous les sujets observés, en l'occurrence les femmes salariées. Il s'agira de relever à travers les éléments de réponse fournis par les femmes rencontrées aux questions standards qui leur seront posées, les facteurs biographiques, institutionnels, organisationnels et économiques qui peuvent fonder leurs comportements présentéistes au travail.

A travers cette approche de Max Weber, il s'agira de comparer la réalité de chacune des femmes échantillonnées avec les types – idéaux construits suite à des standards relevés et formalisés durant les entretiens individuels pour rendre compte des comportements qui se rapportent au phénomène étudié par notre sujet de thèse (le présentéisme des femmes salariées dans le sous-secteur de l'industrie). Ce qui devra nous permettre de construire les idéaux-types de femmes présentéistes intégrant les motifs qui peuvent théoriser et formaliser ce phénomène du présentéisme dans le contexte des sociétés industrielles au Mali.

A l'issue de cette étude doctorale, nous comptons modestement contribuer à faire avancer le niveau du savoir sur le présentéisme professionnel des femmes salariées dans l'industrie et dans le contexte d'un pays en développement dans lequel les activités informelles occupent la majorité de la population active.

Nous avons mené ce travail de recherche à Bamako, la capitale du Mali, et dans sa grande banlieue couvrant la région de Koulikoro (ceinture de 60 kilomètres) en raison du fait que cette région entourant le district de Bamako abrite une bonne partie des unités industrielles n'ayant pas pu s'installer au cœur de la capitale pour différentes raisons.

Nos travaux de recherche ont donc été menés à travers une approche quantitative suivie d'une approche qualitative comme suit :

D'abord, nous procéderons à une identification des femmes les moins absentes au travail qui sont aussi théoriquement les plus présentéistes à travers les statistiques des absences des entreprises industrielles échantillonnées sur la période de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015. La liste des femmes salariées présentéistes sera établie à travers la compilation des absences pour chacune d'entre elle en durée et en fréquence.

Nous ne ferons pas de distinction entre les différents types de présentéisme. Par la suite, un tri multiple nous a permis de les classer dans un ordre décroissant et puis de retenir les femmes salariées dans les cinq entreprises industrielles échantillonnées qui figurent dans le dernier quartile c'est-à-dire parmi les 25% de l'échantillon comptant le moins d'absences croisées en durée (jours et heures) et en fréquence (nombre d'absence).

Pour élargir la base de notre analyse, le même traitement a été effectué sur les hommes travaillant dans les mêmes sections et dans les mêmes catégories socioprofessionnelles que les femmes échantillonnées. Cette approche aura comme principal avantage de faire une analyse comparative du phénomène de présentéisme pour en ressortir les différentes typologies.

Ensuite, nous conduirons des entretiens qualitatifs individuels avec chacune des femmes identifiées comme présentéistes à travers les dimensions biographiques, économiques, organisationnelles et institutionnelles qui peuvent être déterminantes pour leur accès au statut marginal de travailleuse salariée d'une entreprise industrielle dans le contexte d'une économie où l'essentiel de l'activité professionnelle est informel. Ces entretiens seront conduits par des personnes neutres par rapport au contexte professionnel des entreprises dans lesquelles travaille chacune des femmes à rencontrer. Ils nous permettront de formaliser les points communs ou similaires entre les femmes échantillonnées en termes biographique, économique, organisationnel et institutionnel qui peuvent être relevés entre ces femmes employées dans des entreprises industrielles certes différentes mais exerçant dans le même contexte social, culturel et professionnel.

Les questions à poser aux différentes femmes seront formulées avec la directrice de thèse de telle sorte que les éléments de réponse puissent contribuer à la suite de nos travaux sans stigmatiser ou dénigrer les comportements des personnes et des entreprises étudiées.

En fin, nous construirons des idéaux-types de femmes salariées présentéistes dans l'activité industrielle dans le contexte du Mali au regard de la substance des entretiens qualitatifs individuels et des réponses fournies par les différentes femmes reçues en entretien. De ce fait, nous reviendrons sur des éléments pouvant constituer les idéaux-types en vue de reconstruire une représentation conceptuelle plus fiable sur les motifs de ce comportement exceptionnel que constitue le présentéisme des femmes salariées employées dans un contexte où la majorité de la population n'est pas soumise aux mêmes contraintes sociétales (hommes salariés) ou organisationnelles en termes de présence au travail (les autres femmes du pays travaillant pour 92,4% dans l'informel). Ces idéaux-types que nous construirons à la suite des entretiens individuels permettront ainsi d'établir un modèle du phénomène constituant les bases d'une appréhension théorique et pratique du phénomène du présentéisme des femmes salariées dans le contexte des entreprises industrielles du Mali.

La ville de Bamako, la capitale du Mali et sa grande banlieue (la région de Koulikoro) ont été retenues comme lieux de nos travaux de recherche car à l'image de plusieurs capitales africaines, la ville concentre le siège de l'essentiel de l'activité économique du pays. Quant à la région de Koulikoro, son choix se justifie par le fait que son découpage couvre la périphérie de la capitale dans ses quatre points cardinaux. De ce fait, la majorité des unités industrielles qui n'arrivent pas à s'installer à Bamako pour différentes raisons, le font dans la région de

Koulikoro du fait de sa proximité et de la relative facilité à disposer de facteurs de production nécessaires à leurs activités industrielles. En raison de ce découpage spécifique de la région de la Koulikoro qui constitue en réalité toute la partie péri-urbaine et rurale de la capitale, une bonne partie de ses localités est confondue dans la réalité avec Bamako en termes notamment d'activités économiques et de mouvements des populations qui viennent majoritairement travailler dans la capitale le jour et retourner en banlieue à la fin de journée ou travailler en banlieue et retourner à Bamako.

Cette prépondérance économique de Bamako et de la région de Koulikoro pour abriter les unités industrielles est confirmée par les données du recensement industriel 2010 au Mali qui faisaient ressortir la présence de deux entreprises industrielles sur trois (66,7%) répertoriées sur le territoire national dans la capitale et dans la région de Koulikoro⁶. Ce qui suppose que l'essentiel de l'activité industrielle (non extractive) du pays est concentré dans la capitale et sa grande banlieue essentiellement en raison de la disponibilité des facteurs de production comme l'électricité, la main d'œuvre qualifiée, le foncier... Les autres activités industrielles recensées en dehors de cette partie du pays concernent essentiellement l'industrie extractive des minerais dont l'activité est difficilement dissociable du site de production.

Les cinq entreprises industrielles échantillonnées ont été choisies parmi plusieurs autres qui étaient volontaires lors du lancement de notre processus de recherche. Dans leur choix nous avons privilégié d'abord la diversité de leurs activités pour avoir une bonne représentativité du sous-secteur industriel en dehors de l'industrie extractive. Ensuite, notre choix a été essentiellement orienté par la disponibilité des statistiques sur les absences et les présences du personnel au travail en raison de nos expériences antérieures lors des travaux de recherche portant sur le mémoire de recherche propédeutique. Ces expériences nous ont, entre autres, permis d'apprécier le niveau de disponibilité des données sur les phénomènes de l'absentéisme et du présentéisme dans le processus de gestion du personnel.

C'est pourquoi certaines entreprises industrielles ayant participé à l'étape de mémoire propédeutique n'ont pas été retenues dans cette phase de thèse. Elles ont été remplacées par d'autres unités industrielles plus disposées à fournir les données et ayant manifesté un intérêt au cours de notre phase de prospection et d'identification des entreprises échantillons.

⁶ Institut National de Statistiques : « Recensement Industriel 2010 », P1, INSTAT, Bamako, 2011.

Le travail de terrain sera conduit en collaboration avec les services ressources humaines des entreprises échantillonnées qui devront nous fournir les données brutes de leur répertoire d'absences du personnel sur la période de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015. Ensuite, nous effectuerons les traitements appropriés pour identifier les femmes et les hommes considérés comme ayant un comportement présentéiste par rapport aux autres travailleurs. Par la suite, nous solliciterons les services ressources humaines des entreprises ciblées pour l'organisation logistique des entretiens individuels que nous devrions avoir avec chacune des femmes identifiées dans l'échantillon. Ces entretiens seront menés à Bamako dans des cadres strictement neutres entre les acteurs de la thèse et les femmes échantillonnées sans aucune interférence des employeurs.

C'est pourquoi dans le programme, les entretiens devant être menés à la société des emballages et à la société nationale d'électricité seront tenus par une autre personne différente de moi-même qui porte le projet de thèse en raison du fait que ces deux entreprises industrielles dans l'échantillon constituent mon précédent et mon actuel employeurs.

Ces entretiens fourniront les éléments nécessaires à la constitution des idéaux-types de femmes salariées présentéistes dans le secteur industriel au Mali. En raison de l'apport décisif de ces entretiens qualitatifs pour la suite de notre étude doctorale, les questionnaires seront formulés de commun accord avec la Directrice de thèse pour cerner tous les contours des idéaux-types de Max Weber qui constituent l'artefact pour théoriser et formaliser le phénomène qui nous intéresse dans le cadre de cette étude.

Dans la phase de formulation des questions qui seront administrées lors des entretiens individuels, nous tiendrons compte des particularités sociales, culturelles et professionnelles du Mali qui sont différentes du contexte européen constituant le cadre d'élaboration des idéaux-types au regard des critiques formulées contre lesdits types-idéaux de Max Weber. C'est pourquoi, à la suite des conclusions des travaux de notre mémoire propédeutique et des réalités socioculturelles du pays, certains types de questions portant sur les points critiques seront spécifiquement formalisés et posés. Il s'agit entre autres des points suivants :

- Les normes organisationnelles sur la présence au travail ;
- Les différents motifs de leurs présences régulières et continues au travail ;
- Les influences de la famille proche et élargie ;
- Les obligations et les contraintes sociétales ;

Ces questions ont été formulées et agencées en accord avec la directrice de thèse avant d'être administrées aux femmes salariées qui ont été reçues en entretien individuel. Les réponses fournies à l'issue de ces entretiens ont été compilées et formulées pour construire les idéaux – types de femmes salariées présentéistes dans les entreprises industrielles du Mali.

Un guide d'entretien semi-directif fut élaboré à l'issue de plusieurs séances de travail à Bamako avec la Directrice de thèse Pascale de Rozario qui nous a fait l'honneur de se déplacer au Mali pour encadrer les travaux de terrain. Ces activités ont été élargies à deux autres personnes qui sont intéressées par les questions de recherche et qui étaient volontaires pour conduire des entretiens avec les femmes échantillonnées. Le guide d'entretien a été construit autour de vingt questions qui sont à administrer aux femmes échantillonnées reçues individuellement en entretien.

Autant que possible, nous avons tenu les entretiens en dehors de l'environnement de travail et avec des interlocuteurs neutres pour atténuer les biais de perception et favoriser ainsi les réponses libres des personnes échantillonnées. Cette approche a été décisive parce que les méthodes de gestion du personnel assez directives dans les sociétés industrielles du pays ne favorisent pas une libre expression des travailleurs sur des points qui peuvent être considérés comme relevant des défaillances et des insuffisances de la hiérarchie. C'est pourquoi, avec l'accompagnement de la directrice de la thèse, nous avons tenu à garantir la confidentialité des réponses fournies par les femmes qui ont été soumises aux entretiens qualitatifs.

Ces entretiens qualitatifs nous ont permis de constituer des motifs pouvant justifier les points de similitude et de répétition des comportements présentéistes à travers les parcours biographiques, économiques, organisationnels et institutionnels des femmes étudiées dans le but d'établir les idéaux-types ou types-idéaux justifiant leurs comportements présentéistes dans le contexte social, culturel et économique des industries du Mali.

Cette démarche de conduite des travaux de recherche sur les motifs de présentéisme professionnel des femmes salariées dans les unités industrielles du pays a été conduite selon un processus qui peut être schématisé comme suit :

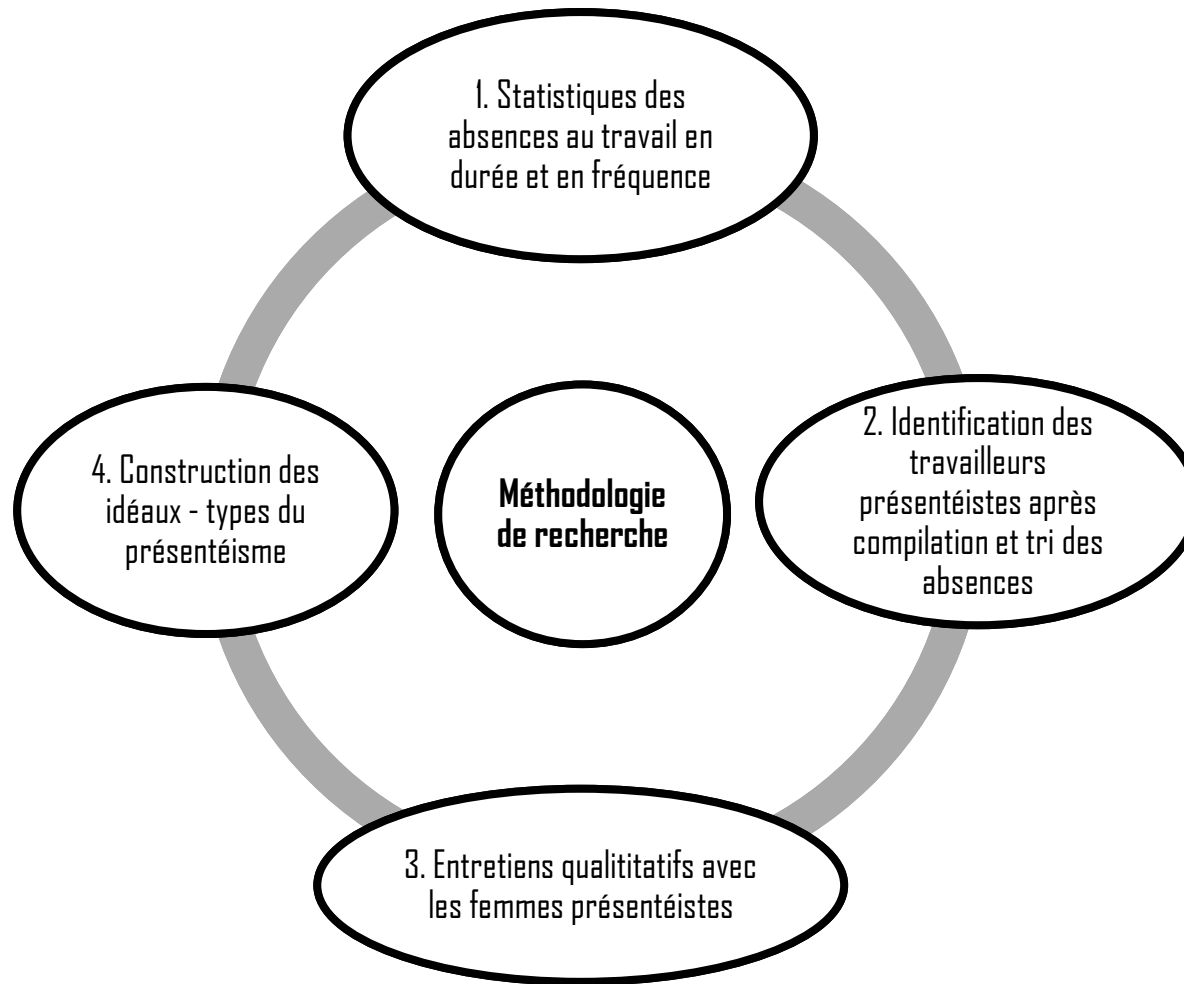


Figure 6 : méthodologie de recherche

Plan de la thèse

Pour mener à bien ce travail de recherche, la thèse sera structurée autour des points suivants:

L'introduction Générale qui expose les motivations de la démarche de recherche doctorale, la problématique de recherche, la méthodologie de recherche et les particularités du terrain.

Cette introduction sera suivie de deux parties dont la première traite des concepts du présentéisme, de l'absentéisme et du surprésentéisme ainsi que des motifs les plus évoqués dans la littérature à travers le monde.

Quant à la seconde partie, elle évoque les travaux de terrain et les principaux résultats qui seront présentés puis interprétés.

La Conclusion Générale présentera les principales étapes de la thèse tout en revenant sur les limites et les insuffisances des connaissances produites dans le but de mettre en perspective le travail effectué tout en prenant en compte les imperfections inhérentes à tout travail humain.

Première partie

Clarifications conceptuelles et revue de
littérature

Chapitre I : Clarifications conceptuelles

Introduction

L'objectif de notre travail de recherche est de qualifier le comportement présentéiste des femmes salariées dans le contexte des entreprises industrielles au Mali afin d'identifier les motifs qui l'influencent (particularités biographiques, organisationnelles, économiques, institutionnelles...). Dans ce chapitre consacré aux clarifications conceptuelles, nous allons présenter un premier éclaircissement des différents concepts constituant le thème de la thèse qui fondent les comportements présentéistes dans la littérature. Ces clarifications conceptuelles permettront de préciser le sens que nous donnons aux mots constituant le sujet. En effet, l'absentéisme est un indicateur classique de gestion des ressources humaines et le présentéisme est généralement défini dans le monde occidental comme le fait d'être présent au travail malgré un état pathologique pouvant légitimement justifier une absence professionnelle. Cependant, dans le contexte socioculturel du Mali marqué par la prépondérance des activités informelles et la rareté des emplois salariés, ces concepts peuvent couvrir d'autres aspects. C'est pourquoi, dans ce chapitre nous allons d'abord présenter les divers sens que couvrent les concepts de l'absentéisme, du présentéisme et du surprésentéisme. Par la suite, ils seront explorés et mis en pratique dans la partie réservée à la construction des idéaux-types de femmes présentéistes dans le contexte social, culturel et professionnel qui nous intéresse à l'issue des entretiens qualitatifs que nous mènerons avec les femmes ciblées. La clarification des cinq concepts (absentéisme, présentéisme, surprésentéisme, motif, industriel) nous permettra d'adopter un positionnement clair dans la suite de la thèse pour couvrir la question principale portant sur les motifs de présentéisme des femmes salariées dans les entreprises industrielles du Mali. Ces clarifications nous permettront également d'aborder toute la littérature portant sur les différents concepts et de délimiter notre périmètre d'intervention. Cette délimitation a pour finalité de focaliser nos futurs développements sur l'angle adapté aux réalités sociales, professionnelles et culturelles de notre cadre d'étude. Ce qui facilitera notre démonstration sur les motifs pouvant justifier les présences régulières et continues des femmes salariées dans les entreprises industrielles au Mali. Ces motifs qui seront mis en lien avec les particularités du terrain permettront de déterminer les différents types de femmes présentéistes applicables au modèle théorique des idéaux-types tels que définis par Max Weber.

1.1. Présentéisme, surprésentéisme et absentéisme

Le terme présentéisme a deux principales définitions. La première est fournie par Eric Gosselin et Martin Lauzier (2011)⁷ comme la présence au travail malgré la maladie. Cette conception du présentéisme est adoptée par d'autres auteurs⁸ (Bouville, 2017). Elle met en exergue le fait que la présence au travail malgré la maladie ne garantit pas le rendement des travailleurs salariés. C'est ainsi que ces travailleurs présentéistes seraient 30% moins performants que les autres qui ne sont pas soumis à cet état de fait. Cette conception du présentéisme s'est développée surtout à la suite de la valorisation de la présence au travail à laquelle les travailleurs souscrivent sans pouvoir donner le meilleur d'eux-mêmes au travail. C'est ainsi que le présentéisme fut longtemps confondu avec l'engagement des travailleurs qui se présentaient au travail malgré leur état pathologique exigeant une absence. Cette conception du présentéisme transparait aussi dans les travaux d'Aronsson et al. (2000) limitant le concept de présentéisme à la présence des salariées au travail malgré un état sanitaire pouvant légitimement justifier leur absence. Ce type de présentéisme malgré la maladie soutenu par la promotion dans les organisations professionnelles d'actes de gestion favorisant la présence et l'assiduité des travailleurs génère selon différents travaux scientifiques un coût plus élevé que l'absentéisme (Schultz et Edington, 2007). En outre, les travailleurs salariés se présentant au travail malgré les pathologies les plus fréquentes comme les migraines, les infections respiratoires et les états dépressifs causent une improductivité relative de 20% pour les migraines, 17,5% pour les infections respiratoires et 15% pour les dépressions (Goetzl et al. 2004). Ce type de présentéisme malgré la maladie peut aussi être motivé par la précarité du statut contractuel des travailleurs salariés (Hansen et Andersen, 2008). En effet, certains travailleurs ont peu ou pas recours aux repos médicaux par peur de ne pas perdre leur emploi (période d'essai, contrat de travail à durée déterminée, contrat d'intérimaire ou temporaire).

Par contre, des travaux plus récents (Monneuse, 2013) associent cette définition du présentéisme (malgré la maladie) au concept de surprésentéisme que nous détaillerons plus bas. De ce fait, le mot présentéisme est censé avoir plusieurs autres définitions. C'est à cette définition polysémique du présentéisme que nous adhérons dans le cadre de cette thèse. Pour ces auteurs le présentéisme, comme l'absentéisme, se manifeste sous différentes formes⁹ :

⁷ GOSSELIN Eric et LAUZIER Martin : « Le présentéisme : lorsque la présence n'est pas garante de la performance », Revue française de gestion, 2011, pp.15-27.

⁸ BOUVILLE Gregor : « La division sexuée du travail et ses conséquences sur l'absentéisme et le présentéisme féminins » ; La Découverte, 2017, pp43-53.

⁹ MONNEUSE Denis : « Le surprésentéisme : travailler malgré la maladie », De Boeck, Bruxelles, 2013, pp.12-16.

- **Le présentéisme actif** (Monneuse, 2012) concerne les travailleurs qui sont à la fois ponctuels et assidus au travail. Ils ont peu ou pas recours aux temps morts, aux pauses volontaires et aux occupations personnelles pendant leur présence régulière au travail. Ce sont des travailleurs qui sont à la fois présents et actifs au travail occupant pleinement et utilement leur temps de travail.
- **Le présentéisme contemplatif** est le fait pour un travailleur salarié d'être présent à son poste de travail sans occuper volontairement tout son temps de travail. Ce sont des travailleurs ponctuels aux horaires de début et de fin du travail mais peu assidus. Ils ont souvent recours à des pauses inopportunes, à des sorties intempestives ou à des divagations aux heures de travail pour des raisons extraprofessionnelles. Ce sont, par exemple, des travailleurs qui font semblant de travailler à l'écran de leur ordinateur alors que leur temps est réellement occupé par des messageries électroniques privées ou des réseaux sociaux sans liens avec les occupations professionnelles. Dans le contexte socioprofessionnel du Mali, ce type de présentéisme est souvent pratiqué par les salariés en raison de la prépondérance des « chefs » à qui tout le monde souhaite plaire. C'est ainsi que beaucoup de salariés font semblant de travailler tout en se rendant visibles auprès des responsables alors que dans la réalité ils sont peu ou pas occupés.
- **Le présentéisme sous-productif** concerne une sous-productivité de certains travailleurs pour des raisons de sous-activité, de sureffectif ou de mauvaise répartition des tâches. C'est aussi un présentéisme contemplatif mais involontaire du salarié. Ce type de présentéisme est surtout dû à des recrutements inopportuns, à des affectations ou des mutations non justifiées par les besoins organisationnels ainsi qu'à l'absence ou la mauvaise application des fiches de postes décrivant les tâches et les attributions de chaque salarié. Ce type de présentéisme concerne dans le contexte du Mali des personnes qui ont été recrutées, affectées et/ou mutées pour des raisons familiales ou sociales sans qu'il n'existe un besoin réel de compétence au sein de l'organisme employeur.

Ces trois premières définitions reposent sur la question de la productivité, du rapport présence/production de l'individu au travail, lui-même intégré dans un groupe productif. Nous serons d'ailleurs conduits à questionner ces mises en perspective strictement individuelles du rapport à la production et au travail dans le contexte des sociétés industrielles du Mali qui est fortement communautaire.

- **Le présentéisme stratégique** : c'est la volonté expresse de certains travailleurs à être plus présents que ne l'exigent leurs obligations professionnelles. Ce sont des salariés souvent zélés qui aiment arriver le premier au travail et partir tardivement sans y être contraints par leurs occupations professionnelles. Dans le contexte des sociétés industrielles du Mali, ce sont souvent des salariés qui cherchent à plaire à la hiérarchie au travers des critères totalement différents des réalités professionnelles en utilisant, entre autres, des ragots sur les facteurs extraprofessionnels pour fortifier leur position privilégiée de mauvaise langue auprès des décideurs de l'entreprise. Cette pratique est renforcée par la prédominance des rôles attribués aux responsables de l'entreprise dans un contexte où la possibilité de trouver un emploi formel est difficile. De ce fait, beaucoup de travailleurs ont souvent recours à ces pratiques pour tisser des liens avec les décideurs de l'entreprise et garantir, en quelque sorte, leur emploi qui est souvent précaire.
- **Le présentéisme illégal** est évoqué pour les salariés contraints de travailler par l'employeur au-delà de leurs obligations contractuelles sans compensation. C'est le cas des salariés faisant par exemple des heures supplémentaires non rémunérées à la demande du patron. Cette situation se rencontre souvent dans les sociétés industrielles au Mali en raison des pannes fréquentes des équipements de production dont les pièces de rechanges sont souvent importées ou à des coupures d'électricité à certaines périodes de l'année qui imposent des récupérations de temps de travail imposées par l'employeur. Les difficultés à trouver du travail sur le marché de l'emploi local imposent aux travailleurs d'accepter ces dépassements imprévisibles et répétitifs de la durée légale du travail fixée à quarante heures par semaine sans aucune compensation financière en heures supplémentaires ou récupération en jours ou heures de repos.

Le surprésentéisme peut être défini pour un travailleur comme le fait d'être présent au travail malgré des problèmes sanitaires ou psychologiques pouvant légitimement justifier une absence¹⁰. Pratique jadis très courante chez les travailleurs indépendants et les professions libérales (artisans, avocats, commerçants...), le phénomène prend de l'ampleur chez les travailleurs salariés en raison de la crainte de perte d'emplois notamment pour les plus précaires ou en période d'essai du contrat de travail. Pour les cadres et les dirigeants, ce comportement

¹⁰ MONNEUSE Denis, « Le surprésentéisme : travailler malgré la maladie », De Boeck, Bruxelles, 2013, p.17.

surprésentéiste au travail se justifie souvent par l'importance accordée à leur responsabilité et à leur souci de réputation professionnelle.

De par les évolutions dues à la précarisation continue de l'emploi salarié, le surprésentéisme est une pratique de plus en plus courante aboutissant souvent à des phénomènes d'épuisement professionnel ou de burnout à moyen ou long terme. Le surprésentéisme peut couvrir différents aspects selon que le phénomène concerne les aspects physiques ou cycliques ainsi que la gravité de la maladie en cause. Nous allons détailler ces différents cas dans les parties qui suivent pour donner un aperçu aussi complet que possible du phénomène.

Au Mali, ces types de présentéisme touchent assez souvent les travailleurs du secteur industriel dont les activités sont génératrices de plusieurs types de nuisance. Ces nuisances n'étant pas suffisamment prises en charge médicalement, elles sont rarement reconnues comme causes des comportements présentéistes des travailleurs salariés.

a) Surprésentéisme selon les aspects physiques

Il existe deux grands types de ce surprésentéisme

- **Le surprésentéisme physique** concerne les salariés présents au travail malgré des affections ou des maladies réduisant leurs aptitudes physiques au travail (paludisme, grippe, trouble respiratoire, migraine...). Ce sont des travailleurs diminués physiquement qui se présentent malgré tout au travail pour assurer la continuité de leur activité professionnelle. Ce type de surprésentéisme accroît les risques de propagation des maladies contagieuses sans permettre au salarié d'assurer une contribution professionnelle à la hauteur des attentes de l'organisation.
- **Le surprésentéisme psychologique** touche les travailleurs présents au travail malgré des phases de dépression, d'anxiété ou d'épuisement professionnel. Dans le contexte des sociétés industrielles du Mali, ces types de maladies sont peu ou pas pris en charge médicalement pour la majorité des travailleurs qui sont des ouvriers peu ou pas qualifiés. Assez souvent les personnes atteintes de ces maladies ne sont pas conscientes du mal dont elles sont victimes et continuent à se présenter au travail sans pour autant donner les rendements escomptés par l'employeur.

b) Surprésentéisme selon les aspects cycliques

Ce type de surprésentéisme se manifeste de deux manières

- **Surprésentéisme épisodique** : il concerne les travailleurs régulièrement présents au poste malgré leur affection par des pathologies ponctuelles (paludisme, grippe, toux...). Ces maladies peuvent être soignées et guéries par des traitements médicaux même si elles reviennent souvent de manière cyclique en raison des environnements socio-sanitaires des travailleurs qui sont souvent propices au développement de ces maladies. Par exemple, le paludisme qui constitue 40% des causes de consultation médicale au Mali a touché en 2014, plus de 2,5 millions de personnes dont 2309 décès dans le pays¹¹. Cette maladie qui constitue de loin la première cause de consultation médicale et de décès dans le pays touche un nombre important de travailleurs dans les entreprises industrielles en raison du fait qu'ils sont constitués en majorité d'opérateurs de production vivant dans des quartiers populaires où l'insalubrité favorise le développement des moustiques qui en sont les principaux vecteurs.
- **Surprésentéisme chronique** concerne les travailleurs présents régulièrement au poste malgré leur affection par des pathologies chroniques (diabète, hypertension...) qui peuvent justifier des absences régulières au travail. Dans le contexte du Mali, ces pathologies lourdes qui jadis étaient considérées comme des maladies de « riche », touchent de nos jours toutes les couches de la société en raison du développement de la sédentarité et du changement des habitudes alimentaires. En 2014 par exemple, le taux de prévalence de l'hypertension a été évalué à 22% de la population par la Société Malienne de Cardiologie alors que le pays ne compte qu'un total de 37 cardiologues soit en moyenne un cardiologue pour 405 mille habitants. C'est pourquoi, dans les entreprises industrielles cibles de notre travail de recherche, les travailleurs opérant majoritairement dans les unités de production peuvent être autant affectés par l'hypertension que ceux travaillant dans les bureaux sans distinction de catégorie socioprofessionnelle au regard des statistiques nationales sur le phénomène.

¹¹ Ministère de la Santé, « Enquête sur les Indicateurs du Paludisme 2015 », PP2-3, Bamako, Juillet 2016.

c) Surprésentéisme selon les degrés d'occupation

Ce type de surprésentéisme concerne les travailleurs malades qui se présentent au travail pour assurer de manière partielle ou intégrale leurs obligations professionnelles au regard notamment des contraintes du poste. Il se présente sous deux principales formes :

- **Le surprésentéisme partiel** : correspond à un travailleur qui se présente malgré tout au poste pour assurer la continuité du service. Cependant en raison de son état de santé défaillant, il procède à une réduction volontaire de son rythme de travail se contentant des tâches qui lui paraissent prioritaires. Dans le contexte des sociétés industrielles au Mali, ce type de présentéisme concerne souvent les travailleurs occupant les emplois qualifiés ou d'encadrement qui n'imposent pas une activité physique intense et qui font acte de présence symbolique pour assurer la supervision du travail à un rythme minimal.
- **Le surprésentéisme intégral** : concerne un salarié malade qui se présente au travail et qui continue à assurer normalement son activité sans aucune réduction du rythme de travail du fait de son état de santé défaillant. Ces comportements surprésentéistes se font souvent au détriment du repos médical dans une logique d'aggravation de l'état de santé du salarié. Dans le cadre des entreprises industrielles au Mali qui constituent nos cibles dans le cadre de ce travail de recherche, ce type de surprésentéisme touche souvent des travailleurs occupant des emplois précaires ou peu qualifiés qui se sentent obligés d'observer ces types de comportements surprésentéistes pour garder leur emploi.

L'absentéisme est défini comme des « absences réitérées et régulières à l'école ou au travail » (Larousse, 2010). Il est aussi défini comme « le comportement de celui qui s'absente fréquemment et de manière imprévisible¹² ».

Quant à l'absentéisme professionnel, il est défini en sociologie comme « La période de non-travail sur laquelle il est possible d'agir préventivement. »¹³

Au regard de ces différentes définitions, on peut attribuer au concept de l'absentéisme plusieurs sens possibles selon les contextes. Dans le cadre de notre travail de recherche dans le contexte

¹² POGNON Lydie A., « Valeurs du travail et absentéisme en Afrique », L'Harmattan, Paris, 2008, p.108.

¹³ FRANCOIS J., « Enquête sur l'absentéisme féminin dans une industrie textile de la région Hainaut-Cambrésis », in : Le Travail Humain, Vol.47, N°2, 1982, p.114

des sociétés industrielles au Mali, nous retiendrons que *l'absentéisme professionnel*¹⁴ est constitué par des absences imprévues et répétées au travail durant une période de référence en vigueur au sein de l'organisation.

La période de référence se définit dans les règles de gestion de chaque organisation professionnelle sur une durée allant de trois à douze mois.

L'absentéisme est un indicateur classique en gestion des ressources humaines qui s'utilise et doit s'interpréter différemment dans les contextes d'économie informelle que l'on peut également considérer comme des contextes de rareté du salariat.

Nous prendrons en considération le fait que certaines activités professionnelles et certaines unités organisationnelles fonctionnent à distance et ne nécessitent pas une présence physique et permanente des travailleurs avec l'émergence du télétravail et des nouveaux modèles d'occupations professionnelles.

L'absentéisme se manifeste sous différentes formes parmi lesquelles (Kanté, 2014):

- Les retards ;
- Les descentes avant la fin de l'heure de travail ;
- Les repos médicaux ;
- Les accidents de travail ;
- Les absences sans permission ;
- Les abandons de poste en cours de service ;
- Les absences pour événements sociaux : mariage, décès, baptême...

Les types d'absence prévisibles ou non répétés au cours de la période de référence définie dans les règles de gestion de l'organisation comme les congés annuels ou de maternité ne sont pas classés parmi des comportements absentéistes.

L'absentéisme est différent de l'absence parce que celle-ci est le fait de ne pas être présent alors que l'on devrait. Dans le contexte des entreprises industrielles du Mali, l'absence devient de l'absentéisme quand elle se répète de manière imprévue et régulière sur une période de référence allant de trois à douze mois selon les règles de gestion établies au sein de l'organisation professionnelle.

¹⁴ KANTE Aboubacar : « Déterminants de l'absentéisme un pays en développement : cas des sociétés agro-industrielles de Bamako », P11, CNAM-LIRSA, Paris, 2014.

Au cours de notre étude portant sur le mémoire propédeutique en 2014, il est ressorti que les comportements absentéistes des travailleurs salariés dans les entreprises industrielles du Mali sont autant déterminés par leurs rapports à la communauté ou aux activités extraprofessionnelles qu'à l'employeur ou aux activités professionnelles.

Dans ce contexte d'un pays africain en voie de développement où les activités informelles, ne disposant pas de normes exigeantes en termes d'horaire ou d'organisation du travail, occupent la majorité de la population active, les travailleurs salariés dans le secteur industriel constituent une proportion marginale de la population dont les comportements absentéistes sont largement influencés par le reste de la population travaillant dans l'informel.

Au Mali, les femmes représentaient 53,6%¹⁵ des 8,04 millions¹⁶ de personnes en âge de travailler en 2014. Les travailleurs salariés du secteur formel ne représentent que 9% de la population active dont 12,6% des hommes et seulement 4,7% de femmes.

De par la proportion marginale des femmes salariées et des rôles sociaux plus exigeants à leur égard, nous souhaitons questionner, à travers ce travail de recherche, la propension de certaines d'entre elles à être présentéistes. D'où l'intérêt d'éclaircir le concept de présentéisme. Nous avons aussi décidé de mettre en valeur le présentéisme et ses formes, plutôt que d'adopter une démarche relativement négative partant assez souvent de l'absentéisme. Ce qui a permis de focaliser nos travaux sur le présentéisme qui nous semble plus pertinent et opératoire en inversant la proposition.

¹⁵ Observatoire National de l'Emploi et de la Formation ; « Enquête Nationale sur l'Emploi : rapport principal 2014 », PP23-24, Déc.2015, Bamako.

¹⁶ Enquête Permanente Emploi auprès des Ménages du Mali (EPAM 2010), DOEF-ANPE, Tableau N°51, P.75.

1.2. Motifs et industrie

Le mot motif utilisé dans le titre de notre sujet peut avoir plusieurs sens possibles¹⁷. Le motif désigne souvent ce qu'un artiste ou un artisan choisit comme modèle ou sujet dans son paysage de création. Il peut aussi désigner une structure décorative dans un spectacle ou dans une œuvre. Tout comme le motif peut porter sur un dessin ou un ornement répété sur un support quelconque. Dans le domaine de la musique, le motif définit un petit élément caractéristique d'une composition musicale, qui en assure l'unité. Sur un plan intellectuel ou affectif, le motif désigne un élément qui est à l'origine d'un comportement explicatif ou justificatif d'une action ou d'un fait. En fin, dans le domaine judiciaire, le motif définit une partie du jugement dans laquelle le juge indique les raisons de sa décision.

Dans le cadre de notre travail de recherche portant sur les motifs de présentéisme des femmes salariées dans le secteur industriel au Mali, nous retiendrons que : *Le motif est un élément à l'origine d'un comportement explicatif ou justificatif d'une action en l'occurrence les comportements présentéistes des femmes salariées dans le secteur industriel au Mali.*

La notion de motif permet ainsi de comprendre du point de vue de la femme salariée interrogée les raisons qui justifient sa forte présence au travail dans un contexte de fortes pressions à s'impliquer dans des activités extraprofessionnelles et sociétales.

En fin il convient de préciser le contexte des entreprises industrielles observées, bases de nos enquêtes de terrain. Au Mali, le secteur industriel est constitué des entreprises menant les activités suivantes¹⁸ :

- L'extraction des ressources minérales et minières ;
- La production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau ;
- La fabrication et la transformation des biens de consommation.

Sur les 517 unités industrielles recensées dans le pays (recensement industriel 2010), cinq entreprises soit moins de 1% du nombre total évoluent dans l'extraction des ressources minières et minérales ; six entreprises soit 1,2% des entreprises répertoriées travaillent dans la production et la distribution de l'électricité, du gaz et de l'eau et en fin 506 soit 98% s'occupent de la fabrication et la transformation des biens de consommation. Parmi les entreprises industrielles de fabrication et de transformation des biens de consommation, 359 soit 69,4% du nombre total

¹⁷ <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/motif/52778>

¹⁸ Institut National de Statistiques : « Recensement Industriel 2010 », P1, INSTAT, Bamako, 2011.

des industries évoluent dans la fabrication des produits agro-alimentaires. Ce qui nous permet d'affirmer que l'activité industrielle est essentiellement constituée au Mali par des entreprises produisant des produits agro-alimentaires. Cependant le nombre réduit des entreprises industrielles dans l'extraction des ressources minérales et minières d'une part ainsi que dans la production et la distribution d'électricité, d'eau et de gaz d'autre part cachent des effets de taille importants. Le domaine de l'extraction des ressources minérales et minières est entièrement occupé par des entreprises multinationales de taille importante en raison des coûts d'entrée assez conséquents et dissuasifs dans ce secteur et de la complexité des technologies qui ne sont pas à la portée des acteurs moyens et/ou locaux. Ces entreprises minières emploient assez souvent des centaines de travailleurs ayant des compétences très pointues dans leurs métiers et qui ne sont donc pas adaptables dans d'autres secteurs. Elles sont généralement situées très loin des zones urbaines près des sites de production où des cités minières autonomes sont créées. En raison des compétences spécifiquement pointues qui sont exigées pour l'exercice des emplois miniers, la structure démographique de leurs employés est très différente de celle des autres sociétés industrielles car leurs prestations portent sur des produits miniers qui ne sont pas destinés à la consommation des populations et de l'économie locales.

Quant au domaine de la production et de la distribution de l'électricité, de l'eau et du gaz, l'activité des sociétés industrielles est concentrée dans les sous-secteurs de l'électricité et de l'eau autour de sociétés parapubliques qui fournissent la quasi-totalité des prestations au regard du caractère socialement sensible de ces sous-secteurs confrontés à un déficit structurel de la production du fait des besoins croissants de la population dont la majorité attend encore son raccordement au réseau national. En raison du niveau important des investissements requis sur ces services sociaux de base peu rentables financièrement, les expériences antérieures de privatisation n'ont pas marché. De ce fait, les entreprises parapubliques demeurent les principaux acteurs de ces sous-secteurs avec des tarifs subventionnés. Subsistent à côté de ces acteurs publics, quelques entreprises industrielles assurant les prestations complémentaires (société de patrimoine, électrification rurale, organisations sous régionales...). Dans le sous-secteur de la production et de la distribution du gaz, le Mali n'enregistre pas de société publique ou d'unité majeure de production. Tous les intervenants sont des sociétés privées de petite ou moyenne taille s'occupant de l'importation et de la distribution des bonbonnes de gaz destinées aux consommations domestiques et professionnelles car le pays n'enregistre pas de gisements de production du gaz.

Répartition des industries au Mali

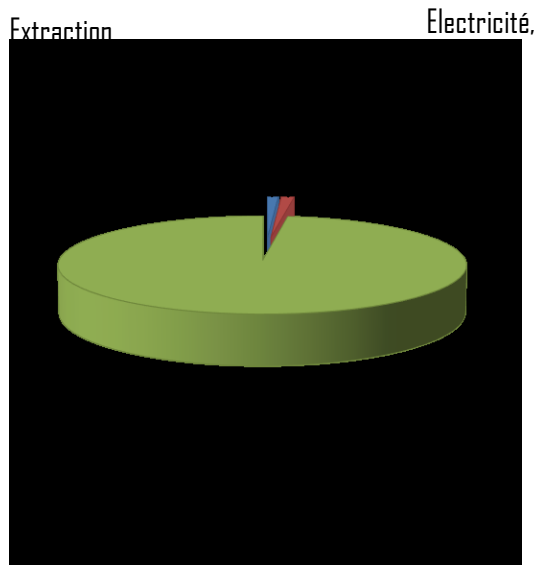


Figure 7: répartition des industries au Mali

Répartition des industries de fabrication

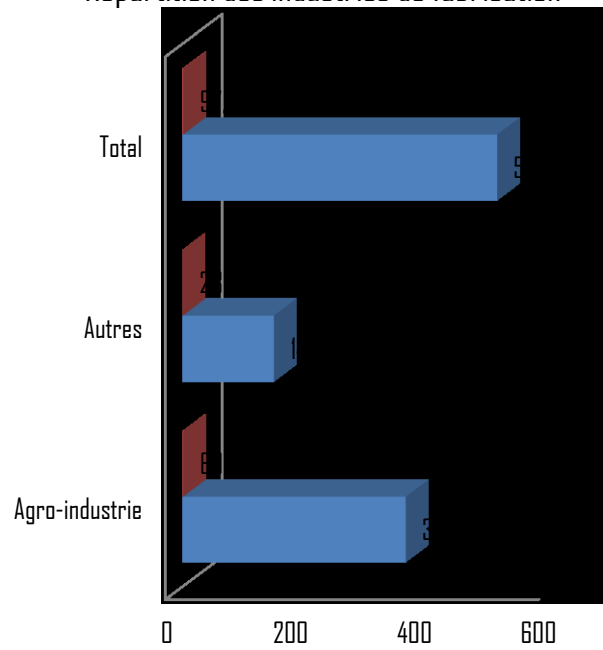


Figure 8 : répartition des industries de fabrication

Conclusion

Ce chapitre nous a permis de clarifier cinq notions centrales constituant le thème de la thèse pour introduire notre objectif de recherche qui est de comprendre et formaliser les motifs de présentéisme des femmes salariées du secteur industriel malien dans un contexte où les femmes sont rarement salariées et principalement occupées dans les activités informelles. Ce chapitre nous a permis de centrer les différents concepts constituant notre sujet de recherche que sont les mots motifs, absentéisme, présentéisme, surprésentéisme ou industrie. En effet, malgré les différents sens que ces mots peuvent avoir dans différents contextes, les développements que nous avons effectués dans ce chapitre ont permis d'affirmer notre appréhension et de préciser le sens que nous leur donnons dans le cadre de cette thèse. Ces clarifications conceptuelles ont également permis de lever les ambiguïtés inhérentes aux différents sens que les concepts peuvent avoir dans des contextes sociaux, culturels et professionnels entre le monde occidental, berceau de l'essentiel de la littérature, et le monde africain caractérisé par la prépondérance des activités informelles et la rareté du salariat. Ces particularités liées aux réalités africaines marquées par la rareté de l'emploi salarial et la sous-occupation des femmes sur ces activités donnent une saveur particulière à notre sujet d'étude qui met en relief les multiples interférences dans les comportements présentéistes des rares femmes salariées. Ce qui a comme principal avantage de cadrer et d'harmoniser la compréhension de toutes les parties sur le champ de ce travail de recherche et le contenu du chapitre suivant portant notamment sur les travaux consacrés à ces mots dans la littérature.

Chapitre II : Revue de littérature

Introduction

En plus de la précision des sens que nous donnons aux différents concepts dans le chapitre précédent, ce second chapitre permettra essentiellement d'explorer les différentes recherches qui leur ont été consacrées dans le but d'affirmer notre positionnement épistémologique. En outre, il contribuera à mettre en lumière les apports de connaissance que ce travail de recherche va effectuer par rapport à ce qui a été déjà fait dans le reste du monde. Ce qui constitue un justificatif de la pertinence et de la nécessité de notre travail de recherche par rapport à ce qui a été déjà effectué dans la littérature. Les apports de ce chapitre portent essentiellement sur la mise en relief des travaux scientifiques effectués à travers le monde sur les différents concepts tout en mettant en lumière leurs insuffisances par rapport à ce que nous allons effectuer dans le cadre de cette thèse. En effet, les concepts de l'absentéisme, du présentéisme, du surprésentéisme, des motifs ou de l'industrie sont souvent abordés en occident sous l'angle de l'incidence des contraintes professionnelles. Par contre, dans le contexte africain, les concepts sont traités essentiellement sous l'angle des rapports du travailleur à sa communauté. Cette discordance se justifie particulièrement dans le contexte du Mali par le fait que les textes régissant les temps de présence et d'absence au travail sont souvent inadaptés aux réalités socioculturelles des travailleurs. En effet, les textes légaux et réglementaires sont souvent issus du droit positif hérité de la période coloniale pendant que les relations sociétales sont régies par des normes communautaires souvent antagonistes. Par exemple, la définition des membres de la famille au sens du droit positif est limitée aux conjoints et à leurs enfants pendant que les règles communautaires élargissent le sens de la famille aux oncles, aux tantes, à leurs conjoints et descendants. Ce qui alimente une tension permanente entre les salariés et les gestionnaires de ressources humaines chargés de l'application des textes sur la légitimité des motifs d'absence concernant la famille élargie. D'où l'importance de ce chapitre portant sur le traitement des cinq concepts dans la littérature, les antagonismes que ce traitement crée avec les réalités du Mali ainsi que le positionnement de nos travaux de recherche devant contribuer à créer de nouvelles connaissances sur les motifs de présentéisme des femmes salariées dans un contexte marqué par la rareté des emplois salariés et la prépondérance des activités informelles. En outre, les représentations marginales des salariées par rapport aux autres femmes occupées dans l'informel et par rapport aux hommes majoritaires dans l'activité formelle permettent d'explorer le phénomène du présentéisme sous un angle particulier et intéressant.

2. 1. Présentéisme et absentéisme

A l'issue de notre étude du mémoire propédeutique portant sur l'absentéisme, nous avons créé de nouvelles connaissances sur les motifs du phénomène dans le contexte social, culturel et professionnel des entreprises industrielles du Mali. Nous avons également découvert à l'issue de ces travaux une catégorie certes marginale mais réelle de femmes salariées qui observent des présences régulières et continues au travail malgré des tendances contraires établissant un relatif sur-absentéisme des femmes salariées par rapport aux hommes aussi bien dans la littérature que dans notre mémoire de recherche. C'est pourquoi, la directrice de thèse Pascale de Rozario a demandé d'orienter nos travaux sur cette couche spécifique de femmes salariées régulièrement et continuellement présentes au travail malgré de nombreuses marginalités dans la société malienne. D'abord par rapport aux autres femmes salariées, ensuite des femmes salariées par rapport aux hommes et en fin des salariés par rapport au reste de la population active du pays.

En raison du fait que le présentéisme est peu étudié dans le contexte des entreprises industrielles du Mali, notre travail de recherche s'appuie en premier lieu sur nos observations de gestionnaire des ressources humaines pendant plus d'une décennie dans les organisations industrielles du pays. Durant ces années d'expériences nous avons été directement confrontés aux tensions entre les réalités sociétales et les obligations professionnelles dont les travailleurs salariés du secteur formel doivent régulièrement faire face au même titre que les autres populations travaillant majoritairement dans l'informel. En effet, les travailleurs salariés du secteur formel sont obligés d'aligner autant que possible leurs comportements absentéistes et présentéistes sur les autres membres de leurs communautés travaillant dans l'informel qui peuvent facilement modifier leur temps de présence au travail pour honorer des obligations sociétales. Cette option est d'autant flexible dans le secteur informel qu'il est facile de se faire remplacer sur le lieu de travail par une autre personne pendant quelques heures, quelques jours ou même quelques semaines. Pour les femmes salariées du secteur formel la contrainte organisationnelle est encore plus corsée qu'elles partagent souvent, en sus, la même vie de foyer avec non seulement des hommes souvent employés dans le domaine formel, qui constituent les véritables décideurs de leur foyer, mais aussi avec d'autres femmes, qui peuvent être des coépouses ou des belles-sœurs, qui travaillent exclusivement dans l'informel alors qu'elles doivent délivrer les mêmes prestations domestiques et familiales.

Ensuite, notre réflexion va porter sur le cadre théorique esquissé dans notre mémoire propédeutique réalisé en 2014 auprès des entreprises industrielles et revu dans le cadre de cette

thèse qui est un prolongement du sujet étudié (absentéisme) mais avec un changement de cible portant sur les femmes salariées présentéistes dans le cadre de ce travail de thèse. D'un point de vue historique, les documents étudiés dans le cadre de cette revue de littérature nous enseignent que dans le contexte européen, le 19^{ème} siècle a vu naître la révolution industrielle et le développement des chemins de fer. Cette industrialisation de masse fut aussi accompagnée par le développement de l'organisation scientifique du travail de masse avec des méthodes standardisées de production comme le taylorisme. Cette organisation scientifique du travail a eu comme principales conséquences la création de grandes entreprises dans le monde industrialisé avec des effectifs importants de travailleurs et le recul des activités artisanales et domestiques. Jusqu'en 1970¹⁹, certains groupes industriels comme Krupp en Allemagne ou Schneider en France comptaient plus de 50 000 ouvriers embauchés à vie avec souvent des possibilités de recrutement de leurs enfants dans la même entreprise faisant de ses entreprises de grandes maisons familiales et un instrument central dans la reproduction du modèle social. De ce fait les enfants des ouvriers restent souvent des ouvriers pendant que les enfants des cadres deviennent souvent des agents d'encadrement.

Les temps de travail dans la chaîne de production ainsi que les comportements des travailleurs commencèrent à être formalisés pour mesurer leur performance professionnelle, ce que nous connaissons au travers des théories des organisations dites classiques, avec des auteurs comme Taylor, Ford ou Fayol. C'est ainsi que l'organisation scientifique du travail va standardiser le temps de présence ou d'absence sur le lieu de travail pour en tirer le maximum de rendement et de production individuels. Les phénomènes de l'absentéisme et du présentéisme commencèrent alors à être formalisés pour en déterminer les faits générateurs, les coûts financiers et sociaux, les conséquences d'abord dans les unités industrielles puis ensuite progressivement dans les autres types d'activités commerciales ou administratives. Ce qui nous permet d'affirmer que l'absentéisme et le présentéisme connus sous leur forme actuelle sont aussi anciens que l'organisation dite scientifique du travail dans les activités de production issues de la révolution industrielle.

En Europe, la féminisation des emplois salariés a été imposée par la nécessité du remplacement des hommes partis au front d'abord pendant la première guerre mondiale (1914-1918) et ensuite durant la seconde guerre mondiale (1939 – 1945) sous l'impulsion de mouvements féministes qui revendiquaient le droit au travail des femmes pour assurer la continuité de la fourniture des

¹⁹ MARTINET A-C. et PESQUEUX Y. : Epistémologie des sciences de gestion », Paris, Vuibert, 2013, P.4-9.

biens de consommation dans les industries de fabrication et plus encore la disponibilité des productions de l'industrie de l'armement qui alimentait les deux guerres d'envergure mondiale. Les femmes assurant l'intérim des hommes devaient juste bénéficier d'un « salaire d'appoint » malgré des emplois similaires assurés au même titre que les hommes. Ce qui contribua à établir une inégalité dans les conditions de travail selon le sexe qui impacte encore de nos jours au 21^{ème} siècle les comportements présentéistes et absentéistes des femmes salariées dans toutes les unités de travail (Lee Downs, 2006) et marque pour le genre féminin le fondement de nombreuses discriminations liées notamment aux rémunérations et aux types d'emplois exercés surtout dans les unités industrielles, qui persistent encore de nos jours. Même si les phénomènes du présentéisme et de l'absentéisme concernent toutes les couches sociales dans toutes les parties du monde, les études menées sous l'angle du genre à travers le monde font ressortir régulièrement un sur-absentéisme féminin par rapport à celui des hommes. Ce sur-absentéisme féminin est justifié par plusieurs raisons qui ont été identifiées et étudiées dans la littérature ; que nous tenterons de développer dans les parties qui suivent.

Notre de recherche doctorale a débuté avec le mémoire propédeutique sur l'absentéisme qui a soulevé nos premières curiosités en tant que gestionnaire de ressources humaines dans une unité industrielle au Mali. En effet, c'est à travers les multiples sollicitations de permissions d'absences des travailleurs pour des motifs comme le mariage, le décès ou la naissance qui se répétaient sans cesse avec souvent deux à trois fois le décès du père que nous avons cherché à comprendre cette situation en sortant du carcan de la répression qui est souvent privilégié par les gestionnaires. Au terme de cette étude sur l'absentéisme dans le cadre du mémoire recherche, nous avons pu établir que ces demandes de permissions sous des motifs qui paraissent fallacieux expriment en réalité l'inadéquation entre des normes sociétales issues des règles communautaires et des normes professionnelles issues du droit positif inspiré de la période coloniale. C'est ainsi que la définition communautaire de la famille élargie souvent incluant les coépouses de la mère, les demi-frères, les grands-parents, les oncles, les tantes, les cousins et les cousines ainsi que souvent les voisins de longue date, n'est pas reconnue dans le droit positif en vigueur dans les entreprises. C'est pourquoi, le nombre de permission qui est limité dans le droit positif déborde dans les demandes des travailleurs. Ce qui investit de fait les gestionnaires de ressources humaines de rôles supplémentaires de contrôle de la pertinence des permissions car ils constituent l'interface naturelle entre les deux forces antagonistes que constituent l'employeur et les dirigeants souvent constitués d'expatriés ne connaissant pas les réalités sociétales d'une part et d'autre part les travailleurs et les représentants du personnel qui

sont fortement ancrés dans les réalités sociétales et qui comprennent difficilement le fait qu'ils doivent faire des distinctions entre leur mère biologique et sa coépouse, ce qui reste interdit et même condamnable dans la société traditionnelle. C'est pourquoi, notre mémoire de recherche sur l'absentéisme dans les unités industrielles du Mali a permis de créer des connaissances nouvelles sur les motifs de l'absentéisme que l'on ne retrouve pas dans le monde occidental industrialisé. De ce fait, nous revenons dans cette partie de la thèse sur l'absentéisme tel que conçu et accepté au fil du temps dans les différentes parties du monde.

L'absentéisme est un phénomène aussi ancien que l'organisation de l'activité humaine à travers des absences répétées sur une période de référence. Pouvant se manifester sous différentes manières, l'absentéisme est une attitude régulatrice du temps de présence des individus entre le travail et le non-travail. L'absence est liée à l'obligation de présence. Sans cette obligation, il ne peut être état de l'absentéisme (François Meuleman, 2011).

Observé de manière involontaire, l'absentéisme exprime assez souvent une dégradation de la santé ou des contraintes sociales touchant directement le travailleur. L'absentéisme involontaire est souvent motivée par les maladies, les contraintes sociales et familiales, les difficultés de mobilité urbaine (Steers et Rhodes, 1978).

De manière volontaire, l'absentéisme permet au travailleur de pallier à la fatigue ou de compenser son sentiment d'iniquité face aux conditions de travail qu'il ne trouve pas suffisamment à la hauteur de sa contribution dans l'activité de l'employeur. Ce type d'absentéisme est généralement de courte durée pour des motifs personnels sous le contrôle de l'employé (Chadwik, Jones et alii, 1971). Ces comportements absentéistes des travailleurs ont comme principales conséquences²⁰ :

Pour l'employeur un coût global estimé à 1,75 à 2,25 fois le salaire normal des travailleurs absentéistes se manifestant à travers les éléments suivants

- Les salaires versés aux travailleurs absents et à leurs remplaçants,
- La désorganisation des équipes et la démotivation des travailleurs présents,
- Un risque de contagion voire de culture d'absentéisme,

²⁰ MEULEMAN François, « Vaincre l'absentéisme », Dunod, Paris, 2011, PP.5-6

- La détérioration de l'efficacité et de la performance de l'entreprise...

Pour les travailleurs, les principaux effets sont

- Un sentiment d'injustice ou d'iniquité,
- Une perte de solidarité et d'esprit d'équipe,
- Une dévalorisation des tâches et des obligations professionnelles.

L'absentéisme étant une pratique aussi ancienne que l'organisation des activités humaines en chaînes hiérarchiques, l'activité industrielle a été le symbole de cette standardisation avec le contremaître d'usine qui règne sur des masses d'ouvriers. C'est pourquoi, le phénomène s'est adapté à l'évolution de l'industrialisation dans le monde.

Le cabinet Alma Consulting a mis en place un baromètre annuel d'analyse de l'absentéisme en France qui a évalué l'ampleur du phénomène à 4% équivalant à 14,5 jours d'absence moyenne par an et par travailleur dans le pays en 2009. Le secteur industriel se situe dans le trio de tête derrière le secteur des bâtiments et travaux publics et celui de la santé.

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT, 2014) fournit trois principaux facteurs déterminant l'absentéisme des travailleurs en France que sont

- La pénibilité du travail,
- La grande taille des équipes de travail,
- Le maintien en activité des travailleurs âgés,

Roland Thérault, Pierre Lesage et Maurice Boisvert, trois enseignants de l'École des Hautes Études Commerciales de Montréal ont mené des travaux de recherche sur la question de l'absentéisme des travailleurs canadiens dans le N°36 du magazine « Relations Industrielles » (1981). De ces travaux, on retient que 4% des travailleurs des sociétés industrielles sont absents quotidiennement pour une durée moyenne de 9 jours par an. Comme déterminants de l'absentéisme dans l'industrie canadienne, ces chercheurs ont retenu

- Le genre et l'âge des travailleurs,
- L'insatisfaction au travail.
- Le niveau de qualification.
- L'environnement externe et la rigueur du climat.

Sven FORSSMAN a mené pour le compte du Bulletin N°13 de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS, 1955) une étude sur l'absentéisme des travailleurs dans l'industrie suédoise. Comme principales causes du phénomène, l'étude retient les repos médicaux, les accidents de travail et les absences sans autorisation. L'étude ressort une prépondérance de l'absentéisme féminin en raison des contraintes sociales liées aux enfants.

En Afrique, les absences évitables et non conformes à la législation sont courantes dans les entreprises formelles en raison de la prédominance du nombre de personnes travaillant dans le secteur informel (Lydie A. Pognon, 2008). Par exemple au Bénin, certains travailleurs de l'administration publique font acte de présence sur le lieu de travail et s'absentent par la suite en laissant sur le poste de travail un objet personnel (veste, sac...), témoignant sa présentation préalable avec une note « Revient Bientôt » avant de s'absenter pour des occupations personnelles avec la complicité des autres collègues qui se couvrent mutuellement car ayant tous recours aux mêmes pratiques. Cette habitude est très répandue dans la fonction publique en Afrique de l'Ouest au regard des statistiques ci-dessous:

Ville	Usagé ayant porté absent un fonctionnaire au poste (%)
Ouagadougou (Burkina Faso)	53,6%
Dakar (Sénégal)	47,6%
Lomé (Togo)	46,1%
Bamako (Mali)	43,4%
Cotonou (Benin)	41,6%
Niamey (Niger)	38,0%
Abidjan (Côte d'Ivoire)	35,3%
Tableau 3: Absentéisme des fonctionnaires par pays d'Afrique de l'ouest;	
Tableau de l'Enquête Gouvernance 2001/2003, Instituts Nationaux de Statistique, Afristat/Valeurs travail et absentéisme en Afrique, P132	

Deux auteurs béninois, M. Gouroubera Daniel dans un mémoire de fin d'études (Cotonou, 1998) et Mme Lydie A. Pognon auteure d'un livre sur « L'absentéisme et valeurs africaines du travail » (Paris, 2009) font ressortir les motifs de l'absentéisme au Bénin que sont

- le repos médical.
- les évènements sociaux : mariages, baptêmes et décès.
- les charges familiales.
- l'environnement externe.
- le manque de vocation.
- l'âge et le sexe.
- la faiblesse du salaire.

Une étude réalisée par l'Institut Français d'Afrique Noire et l'Université de Dakar (Dakar, 1959) sur « l'absentéisme et la mobilité des travailleurs des industries manufacturières de la région de Dakar » et une autre réalisée sur « L'absentéisme des travailleurs dans la société des Industries Chimiques du Sénégal » par M. NDAO Assane et M. DIOP Babacar, enseignants à l'Université Cheick Anta Diop (Dakar, 2003) retiennent les motifs suivants du phénomène de l'absentéisme au Sénégal

- l'âge et l'ancienneté.
- la rémunération.
- la démotivation.
- la situation matrimoniale.
- les nombre d'enfants à charge.
- le niveau de qualification.
- les horaires de travail.
- les conditions de transport.
- la satisfaction au travail.
- les évènements sociaux.

C'est pourquoi, l'on peut observer différents comportements absentéistes des personnes travaillant dans les métiers industriels pour honorer leurs obligations de présence aussi bien dans l'entreprise que dans la communauté.

En outre, les conditions de travail plus pénibles des métiers industriels par rapport à d'autres secteurs avec, très généralement, des activités physiques, des nuisances sonores et des salaires plus faibles concourent à un excès de fatigue et au manque de motivation des travailleurs. C'est ainsi que les travailleurs restent dans les métiers du secteur industriel beaucoup plus par

nécessité que par vocation. Ce qui pourrait favoriser des comportements absentéistes ou surprésentéistes plus prononcés que dans les autres secteurs d'activité.

Nous n'avons pas trouvé de travaux formels sur la question de l'absentéisme et de présentéisme des travailleurs au Mali. Les rares données disponibles se résument à des articles de presse sur le phénomène dans l'administration publique à la suite notamment de visites inopinées des autorités politiques contre le phénomène. C'est ainsi que :

En février 2001, le Président Alpha Oumar Konaré mena des visites matinales dans plusieurs services publics pour constater la présence effective des travailleurs à leur poste à l'heure de début du travail fixée officiellement à 07h30 du matin.

Au Mali, certains comportements absentéistes permettent, en sus, de faciliter l'intégration du travailleur dans sa communauté avec une plus grande participation aux activités sociétales. Cette participation est d'autant importante que le rang social et le degré d'intégration communautaire d'un individu dans la société malienne se mesurent souvent par le nombre de participants aux événements sociaux de sa famille élargie, des voisins et des collègues de travail (baptême, mariage et funérailles) qui représentent souvent le retour d'ascenseur de sa propre participation aux événements sociaux des autres.

La population adulte étant majoritairement occupée par des activités informelles qui se caractérisent essentiellement par l'absence d'horaires et de jours de travail précis, la participation aux événements sociaux prend le dessus sur les horaires et les jours de travail.

De ce fait, les travailleurs du secteur formel qui représentent moins de 1 personne sur 10 suivent progressivement cette tendance, la faiblesse des exigences aidant en termes de contrôle du temps de présence au travail dans les secteurs formels non-productifs que sont l'administration et certaines organisations non gouvernementales.

Les travailleurs du secteur privé formel, soumis à plus d'exigence en termes de présence sur les horaires et les jours de travail et donc sur la détermination de l'absentéisme, occupant une minorité des personnes en âge de travailler, ont tendance à être marginalisés dans la communauté du fait des difficultés à concilier la présence effective au travail avec les activités communautaires.

Cette exigence d'horaires et de jours de travail étant encore plus marquée dans le secteur industriel qui occupe moins de 1% des personnes en activité et qui fonctionne très souvent en équipe de quarts sept jours sur sept et vingt-quatre heures sur vingt-quatre avec des horaires et des jours décalés (travail de nuit et du dimanche...), les travailleurs sont encore plus soumis au risque d'exclusion communautaire.

L'administration publique africaine malade de l'absentéisme

Plus de quarante années après les indépendances, l'administration publique en Afrique est à l'image de l'Etat : inarticulée à la société nationale et internationale. Impuissante devant les besoins exprimés par les citoyens, incapable de s'ajuster aux règles de modernité d'un contexte mondial de compétition pour l'efficacité et la qualité. Corruption, incompetence, clientélisme, ethnicisation, désorganisation, centralisation...la longue litanie des maux qui gangrènent l'administration publique en Afrique. Mais surtout l'administration africaine semble avoir opté pour l'absentéisme. Le mal est profond. Ici, le spectacle désolant des bureaux désertés par les employés partis régler la dépense quotidienne (DQ). Ailleurs, le chef de services est parti dans son village, animer un meeting du parti. Et on vous dira « Monsieur, il faut revenir la semaine prochaine, votre dossier est toujours en signature ». A peine si la secrétaire lève les yeux sur vous (vous pourriez quand même patienter que son amie là-bas au bout du fil ait fini de lui raconter les derniers potins qui circulent dans le service!). Tous les remèdes jusqu'ici expérimentés ont été sans effets durables. Et pourtant, devant cette détérioration des services publics, beaucoup de mesures ont été tentées. D'abord, des Notes de services pour rappeler ou renforcer les sanctions encourues par les employés qui s'absentent sans justification: des campagnes de sensibilisation, l'aménagement du temps, par l'instauration de la journée continue. Las! Il a fallu se rendre à l'évidence que le mal doit être combattu par des mesures plus audacieuses. C'est sûrement la conclusion à laquelle est arrivé le président d'une république africaine, le Mali, Monsieur Alpha Konaré.

Il a profité du contexte de renouveau démocratique intervenu au Mali, au début des années 90, pour conduire un certain nombre de changements destinés à améliorer la gouvernance dans le pays. Au centre du diagnostic des problèmes de gouvernance, on trouve la déficience des services publics. Parmi les raisons invoquées, l'absentéisme constitue le principal facteur de déperdition de la qualité des services rendus. Il s'y ajoute que parmi tous les problèmes analysés, l'absentéisme apparaît comme financièrement le plus accessible, parce que relevant principalement, selon leur analyse, de considérations de discipline et d'organisation du contrôle. Le président, pour prendre le taureau par les cornes, décide, par une action qui frapperait les esprits, d'opérer des visites impromptues dans les

administrations publiques. Il se pointe de très bonne heure dans des locaux administratifs, note les retardataires, les dysfonctionnements ainsi que la tenue générale du service. Il fait ensuite prendre des sanctions lorsque des manquements injustifiés sont avérés. La presse a longuement relayé ces opérations menées par le président et contribué à amplifier l'effet psychologique recherché: le sentiment que chaque agent peut être contrôlé à tout moment. Cette initiative a été positive et elle a même fait des émules, tel cet ancien Directeur général des douanes sénégalaises qui aussi, réagissant à l'aggravation de l'absentéisme dans ses services, a décidé d'aller contrôler lui-même. Il se présente tôt devant un poste des douanes, pointe lui-même les retardataires et les absents, prend des sanctions quand cela est nécessaire. Mais aussi bien au Mali qu'au Sénégal, ces interventions de hauts responsables ont certes produit des résultats observables pendant un certain moment. Le temps que les agents s'ajustent au choc psychologique créé par ces visites impromptues et que le Grand Chef soit tiré par des activités plus attachées à sa fonction. Chassez le naturel, il revient au galop. Chacun a fini par reprendre son train-train habituel et le peuple, comme un vieux malade, continue de souffrir en silence de son administration malade. **Momar Lissa DIENG, 02 / 2001**

En janvier 2012, le premier ministre du Mali, Mme Sidibé Mariam Kaïdama Cissé effectua des visites inopinées dans six ministères dont la moitié des ministres étaient absents pour des motifs non justifiés.

Absentéisme dans l'administration malienne : Une visite inopinée de Mme le Premier ministre

Le jeudi 5 janvier 2012, très tôt le matin, en tout cas avant 8 heures, plusieurs départements ministériels maliens ont connu une animation particulière. De façon inopinée, Mme Cissé Mariam Kaïdama Sidibé, Premier ministre du Mali, a débarqué dans certains départements ministériels. Six ministères visités. Bilan, trois ministres absents : le ministre de la réforme de l'Etat, le ministre délégué à la décentralisation et le ministre du développement social, de la solidarité et des personnes âgées.

Au passage de Madame le Premier ministre trois ministres n'étaient pas encore à leur poste : le ministre de la réforme de l'Etat, le ministre délégué à la décentralisation et le ministre du développement social, de la solidarité et des personnes âgées. Raisons évoquées par leurs proches collaborateurs : « Ils sont absents de leur bureau parce qu'ils devaient participer à une cérémonie qui devait se tenir quelque part en ville, pratiquement au même moment que le passage de Madame le Premier ministre ».

En couvrant ainsi leur chef, les collaborateurs des différents ministres ont oublié qu'au Mali que c'est de façon exceptionnelle qu'un séminaire ou un atelier commence avant 9 heures. Donc, les ministres absents vont devoir donner des explications plus réalistes à Madame le Premier ministre qui compte rééditer l'initiative de visiter des départements ministériels et d'autres grands services de la République.

« Il y a eu beaucoup de surprises. Les gens ne s'attendaient pas du tout à voir Madame le Premier ministre. Mais, sans vous dire quand, je compte renouveler et multiplier de telles initiatives, afin d'amener les responsables de nos départements et grands services de l'Etat à comprendre que nous veillons sur le bon fonctionnement de l'administration malienne », a-t-elle déclaré.

Assane Koné, 10 Janvier 2012, [Le Républicain](#).

De ces cas symboliques, on constate des absences significatives des plus hauts responsables des services administratifs qui ont été souvent suivies de sanctions disciplinaires et de sensibilisations médiatiques des autres travailleurs. La principale limite de ces actions ponctuelles est le manque de suivi dans la durée des dispositions mises en œuvre pour circonscrire le phénomène. A la suite de ces visites, les principaux motifs évoqués pour justifier les absences des travailleurs au Mali sont les **événements sociaux** et les **activités extraprofessionnelles** pour compléter les salaires qu'ils trouvent insuffisants.

Lors de nos travaux de recherche pour le mémoire propédeutique, nous avons relevé qu'une faible proportion de femmes salariées dans le secteur industriel est peu ou pas absentéiste

malgré la prépondérance des rôles sociaux liés aux événements sociétaux et aux activités extraprofessionnelles chez les femmes salariées. C'est pourquoi, en accord avec notre directrice de thèse Pascale de Rozario, nous avons convenu d'orienter notre recherche de thèse sur le phénomène du présentéisme chez les femmes salariées pour en connaître les motifs. Cette sous-population de femmes salariées dans le secteur industriel nous a paru intéressante par sa marginalité d'une part et d'autre part le caractère exceptionnel de son comportement présentéiste.

2. 2. Motifs du présentéisme et de l'absentéisme

a) Rémunérations

Sur la question de l'absentéisme et du présentéisme professionnels des femmes salariées, les bilans par pays sont parfois proches, parfois différents comme nous allons le voir dans les parties ci-dessous. Roland Thérault, Pierre B. Lesage et Maurice Boisvert²¹ (1981), ont établi un comportement absentéiste plus marqué chez des femmes canadiennes par rapport aux hommes dans cet environnement. Cet écart de comportement basé sur le genre sexuel s'explique par le fait que la femme (qui est en couple) ne constitue pas souvent le principal contributeur financier du foyer et occupe de ce fait un emploi qui est financièrement moins essentiel à la stabilité du foyer. Son revenu salarié étant secondaire, la femme serait ainsi moins impliquée au travail et donc plus absentéiste que ses homologues masculins.

Sur le même registre mais dans un contexte socio culturel totalement différent, Lydie A. Pognon (2008) a établi que les femmes du Bénin, dans la même sous-région ouest-africaine que le Mali, sont aussi moins impliquées au travail que leurs collègues hommes pour la même raison que ces derniers sont les principaux contributeurs aux dépenses familiales. Cette perception de femmes dont les revenus contribuent peu aux dépenses familiales est également très ancrée dans le contexte socioculturel de notre travail de recherche sur les unités industrielles au Mali. En effet, le *Code du mariage, des devoirs et droits des époux* en vigueur en République du Mali consacre clairement en son article 34 ce qui suit :

- « *Le mari est le chef de famille. En conséquence :*
- *Les charges du ménage pèsent à titre principal sur lui,*
- *Le choix de la résidence de la famille lui appartient,*

²¹ THERAULT R., LESAGE P., BOISVERT M. ; « L'absentéisme : importance, nature et remèdes », Relations industrielles, vol. 36, n°4, 1981, pp.781.

- *La femme est obligée d'habiter avec lui et il est tenu de la recevoir. »*

Cette disposition du code du mariage est en vigueur au Mali et est systématiquement relue aux nouveaux époux qui se présentent devant une autorité chargée de la célébration des mariages encore de nos jours. Même si au fil des ans dont dure le mariage, ces dispositions légales ne constituent pas toujours la réalité dans beaucoup de foyers notamment polygamiques dans lesquels des femmes supportent officieusement l'essentiel des dépenses de leur cellule familiale, les hommes constituent en majorité les principaux contributeurs des foyers dans le contexte du pays puisque cette orientation légale est aussi supportée par les pratiques culturelles et religieuses qui vont dans le même sens faisant du mari le premier contributeur du foyer quelles qu'en soient la taille et la diversité.

Dans la pratique, les femmes continuent à supporter la totalité des travaux domestiques et ménagers du foyer incluant l'entretien et l'accompagnement des enfants avant de se présenter à leurs activités professionnelles. En outre, elles sont souvent les premières à quitter le travail ou même à s'absenter pendant des jours en cas d'un événement social important dans la famille proche ou élargie (mariage, baptême, décès, maladie du conjoint ou d'un enfant) pendant que la présence des hommes n'est requise que pour quelques heures tout au plus puisqu'ils doivent aller travailler pour nourrir la famille. Ce qui a un impact direct sur les comportements absentéistes et présentéistes de la femme salariée au Mali surtout dans le contexte des sociétés industrielles qui fonctionnent souvent en service continu et ont, de ce fait, besoin de la présence continue des employés de toutes les sections de la chaîne de travail.

Ce positionnement socio-culturel prioritaire des femmes sur les activités domestiques et sociétales constitue l'une des raisons majeures tendant à cantonner les femmes salariées au sein des unités industrielles dans les emplois supports qui ne sont pas en première ligne dans la chaîne de production.

A l'opposé de cette perception très répandue au Mali qui place le revenu de la femme à la position de contribution secondaire dans les dépenses familiales, les travaux de recherche menés par P. Jardillier (1962) n'ont pas trouvé de corrélation formelle entre l'absentéisme des femmes salariées et la valeur nominale du salaire. C'est pourquoi, l'absentéisme serait, selon les conclusions de ces travaux, moins important dans les emplois payés à la tâche, à la pièce ou à la série que dans ceux payés aux forfaits qui sont généralement les mieux rémunérés.

Cette conclusion peut aussi corroborer ce que nous avons pu relever dans le cadre de notre travail de recherche portant notamment sur le présentéisme ou même sur le surprésentéisme que certains travailleurs salariés observent en raison de la précarité de leur emploi et des risques liés à la perte de leur travail en cas d'absence même si le motif est par ailleurs justifié dans le contexte socioprofessionnel du Mali où l'accès à un emploi salarié formel est difficile. Cette difficulté liée au marché de l'emploi est parfois instrumentalisée par les employeurs pour en imposer plus aux salariés en termes de présence.

C'est, entre autres, pourquoi certains salariés du secteur industriel en arrivent souvent à des gymnastiques de toute sorte pour trouver des motifs plus ou plus légitimes et justifiables de leurs absences au travail dont les raisons sociétales profondes ne sont pas codifiées dans le droit du travail. On peut citer par exemples : les évènements sociaux touchant un voisin de quartier, la famille élargie du conjoint ou encore des activités rituelles de la communauté d'origine du salarié qui sont d'une importance profonde pour des individus appartenant à certaines communautés ethniques sans qu'il y ait une codification formelle dans le droit du travail ou la réglementation interne.

Ces différents travaux scientifiques apportent des éléments supplémentaires d'appréciation des liens pouvant exister entre l'absentéisme ou le présentéisme des femmes salariées et la contribution secondaire de leur revenu dans les dépenses du foyer, mais ils informent peu sur un facteur essentiel portant sur le phénomène dans le contexte du pays que constituent les activités extraprofessionnelles menées par certaines femmes salariées au Mali pour compléter leurs revenus salariés et contribuer davantage aux dépenses du foyer surtout quand elles vivent dans des familles élargies et/ou polygamiques où le mari ne contribuent aussi fortement. Ce qui contribue à impacter leur présentéisme professionnel au travail. C'est pourquoi, nous comptons questionner cet aspect lié aux activités extraprofessionnelles des femmes salariées dans le contexte de notre travail dans les unités industrielles au Mali.

b) Catégorie socioprofessionnelle

Dans le domaine du salariat, les femmes sont souvent cantonnées à des emplois précaires ou d'exécution avec, par exemple en France 30% d'entre elles qui sont employées à temps partiel contre 5% des hommes²². Cet enfermement professionnel des femmes dans les emplois qui sont aussi les plus pénibles influence leurs comportements absentéistes et présentéistes puisque l'exercice de ces emplois est non seulement sujet à des troubles musculo-sanitaires mais aussi il donne lieu à plus de contrôle des titulaires notamment en termes de présence au travail. C'est ainsi que l'absentéisme est plus faible pour les femmes cadres par rapport à celles employées comme agents de maîtrise ou d'exécution (Chevalier et alii, 1987). Selon Lydie A. Pognon (2008), le seul motif professionnel évoqué par les femmes béninoises pour justifier leur comportement absentéiste est le manque de motivation qui se matérialise par leur cantonnement à des emplois peu valorisés avec peu ou pas de perspective d'évolution professionnelle. Au regard de ce manque d'horizon, les femmes salariées finissent par être moins impliquées dans leur travail et à adopter, par la suite, des comportements absentéistes ou présentéistes qui sont influencés par ces faits.

Sur ce même registre, Isambert et Jamati (1962) justifient le sur-absentéisme des femmes salariées par leur classification à des emplois subalternes. En effet, l'apparent sur-absentéisme des femmes serait dû à une surveillance accrue de ces types d'emplois peu ou pas qualifiés sur lesquels les femmes sont souvent employées (Chadwick-Jones, alii 1982) alors que sur les emplois d'encadrement, peu surveillés, l'absence est peu ou pas documenté. De ce fait, elle se justifie et s'assimile assez souvent à des activités professionnelles en dehors du lieu de travail (réunions à l'extérieur, rencontres des clients...). Ce qui constitue le cas des emplois d'encadrement ou de relationnel qui sont souvent chargés des visites ou des activités régulières à l'extérieur du lieu de travail. De ce fait les personnes employées dans ces activités comme les commerciaux et les cadres font l'objet d'une faible surveillance de leur temps de présence au travail et sont donc considérées comme peu ou pas absentéistes ou plus présentéistes du fait des spécificités de leur métier.

Cette approche de la division sexuée du travail a été documentée par Gregor Bouville (2017) comme l'une des principales raisons des comportements absentéistes et présentéistes des femmes salariées. Même si cet auteur définit le présentéisme par le fait d'être présent malgré la

²² Agence Nationale des Conditions de Travail, «L'ABSENTEISME : OUTILS ET METHODES POUR AGIR », P.14, sl.

maladie, ce qui correspond plutôt à notre définition du surprésentéisme, il fournit des analyses pertinentes sur le phénomène. C'est ainsi que les comportements présentéistes sont d'abord justifiés par le fait que les femmes sont plus nombreuses par rapport aux hommes dans les emplois d'exécution des secteurs de l'enseignement, de la santé, du commerce, de la fonction publique et des petites et moyennes entreprises. En outre, l'auteur démontre que les femmes salariées sont plus nombreuses dans les métiers les plus pénibles et qui sont souvent plus exposés aux agressions et aux tensions avec le public. C'est pourquoi, le présentéisme féminin est beaucoup moins déterminé par les caractéristiques biologiques (approche essentialiste) du genre féminin que par l'organisation du travail tendant à cantonner les femmes salariées dans les métiers les plus exposés à la pénibilité ou aux agressions de diverses natures. En l'absence de cette organisation sexuée du travail, le comportement présentéiste des femmes est identique à celui des hommes. Cette analyse met en avant l'impact de l'organisation du travail sur les comportements présentéistes du genre. En annulant ou diminuant cet impact, les facteurs biologiques n'influencent pas les comportements absentéistes et présentéistes des femmes salariées qui ont tendance à se comporter de manière identique aux hommes salariés sans autre distinction.

Malgré des éclaircissements que ces travaux donnent sur des pratiques qui restent fondées dans le contexte du Mali en termes de faible surveillance des emplois cadres, ils ne renseignent pas suffisamment sur les parcours biographiques, économiques, institutionnels et organisationnels des salariés occupant ces postes. Ces parcours nous paraissent déterminants dans le choix des métiers et des carrières ainsi que l'adoption par la suite de comportements présentéistes au travail. C'est pourquoi, nous envisageons de tester ces facteurs pour les femmes salariées des entreprises industrielles dans le cadre de notre travail de recherche pour identifier ces éléments qui peuvent justifier le cantonnement en amont des femmes salariées dans certains emplois qui sont sujets à une observation accrue des comportements en termes de présence et d'absence au travail. D'où l'intérêt des entretiens qualitatifs prévus avec les femmes échantillonnées dans la phase terrain de notre travail de recherche.

c) Rôles sociaux et familiaux

En Suède, une étude effectuée sur 30 000 ouvriers dont 10 800 femmes a permis de mettre en relief des comportements absentéistes plus marqués chez les femmes par rapport aux hommes surtout quand celles-ci sont en âge de procréer et doivent aussi s'occuper des soins quotidiens des enfants et des tâches domestiques du foyer (Forsmann 1955)²³. C'est pourquoi, l'absentéisme féminin a tendance à faiblir, selon ces travaux de recherche, avec l'augmentation de l'âge des femmes salariées, la diminution progressive des soins aux enfants et des obligations liées aux tâches domestiques. Cette perception de femmes salariées dont les comportements sont essentiellement influencés par les travaux domestiques et familiaux est fortement ancrée dans le contexte socioculturel du Mali, en raison essentiellement de la taille des familles proche et élargie qui est relativement grande par rapport à ce que l'on peut observer dans le reste du monde du fait de la pratique courante de la polygamie des maris. En effet, l'Enquête Modulaire 2017 de la Population Malienne établit que 25,8% des chefs de ménages du pays sont polygames (INSTAT, 2017). De ce fait, la femme salariée comme non-salariée doit à la fois s'occuper des activités familiales liées à son conjoint et à ses enfants mais aussi des mêmes obligations touchant sa propre famille élargie et celle de son conjoint. Cela est d'autant marquant que le foyer des femmes salariées cohabite souvent dans la famille élargie avec plusieurs autres foyers incluant aussi des coépouses.

Dans le contexte socioéconomique de la France qui se classe parmi les pays les plus industrialisés du monde, l'Agence Nationale des Conditions de Travail relève une influence du sexe sur les comportements absentéistes et présentéistes. En effet, malgré le fait que les femmes constituent 46% de la population active et que 81% d'entre elles soient occupées, ce sont elles qui ont encore majoritairement la charge des tâches domestiques et des soins aux enfants. Même si le sur-absentéisme féminin reste marqué par des rôles familiaux, les femmes mariées sans enfant sont aussi concernées par l'absentéisme du fait des adaptations liées à la vie de couple. Dans ce contexte, l'absentéisme féminin est donc moins marqué en raison de la présence des enfants qu'en raison des obligations liées à la vie de couple (François J., 1984). Ce qui suppose que les femmes salariées les plus présentéistes devraient être dans ce contexte celles qui ne sont pas en couple même si par ailleurs elles peuvent avoir des enfants. Comme dans les contextes précédents de la Suède ou même du Mali, la vie en couple reste un facteur déterminant des comportements présentéistes des femmes salariées car elles constituent le pilier de la vie en

²³ Organisation Mondiale de la Santé, « L'Absentéisme dans l'industrie », Bulletin OMS, N°13, 1955, PP.506-507.

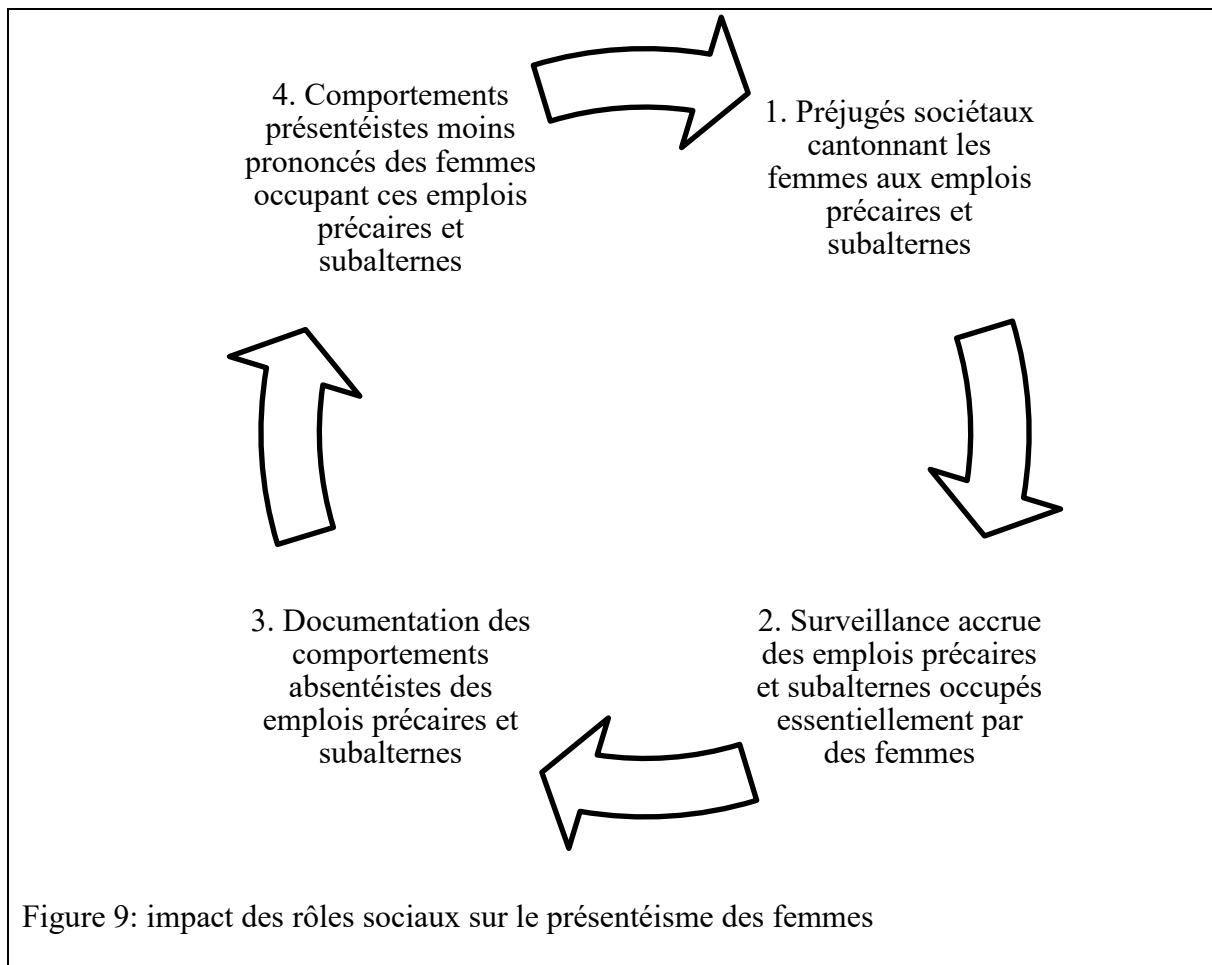
couple. Cependant, au regard des contextes, les notions de famille élargie ou des services aux enfants n'ont pas la même influence sur les comportements des femmes au travail en termes de présence ou d'absence.

Au Bénin, Daniel Gouroubera²⁴ (1998) fit ressortir de nombreuses tâches familiales que les femmes doivent concilier avec l'activité professionnelle d'où un présentéisme moins important. Les femmes s'occupant plus des travaux domestiques s'impliqueraient donc moins au travail et adoptent de ce fait des comportements présentéistes moins marqués. C'est ainsi que l'influence du sexe sur l'absentéisme au Bénin serait aussi liée au rôle de la femme dans la vie du foyer en termes de travaux domestiques.

Ces différentes acceptions évoquées et documentées de tous les temps et dans différentes parties du monde évoquent des rôles sociaux spécifiquement attribués aux femmes salariées ou non-salariées, actives ou inactives, qui favoriseraient une tolérance générale de l'opinion publique à leurs comportements absentéistes par rapport aux hommes. De ce fait, les femmes peuvent « légitimement » s'absenter au travail pour des tâches domestiques ou des soins aux enfants (Haccoun & Coté, 1991) pendant que les hommes doivent être au travail pour nourrir la famille. Et c'est l'une des raisons qui justifieraient le cantonnement des femmes salariées dans des emplois supports, précaires ou sous-qualifiés qui ne paraissent pas stratégiques dans le processus de production des sociétés industrielles. Par la suite, leur cantonnement dans ces types d'emplois contribue à accroître la surveillance de leurs activités et à mettre en échelle leurs comportements absentéistes.

En attendant de construire les idéaux-types à l'issue de notre travail de recherche, ce raisonnement conforte l'idée que l'apparent sur-absentéisme ou du présentéisme moins marqué des femmes salariées est généré par des préjugés sociétaux qui rebutent les employeurs à leur confier des emplois stratégiques. Cette hésitation les cantonne ainsi dans des emplois précaires ou peu qualifiés qui sont par nature plus contrôlés en termes de comportements. Cette surveillance accrue constitue l'une des raisons qui établissent les comportements présentéistes des femmes. Ce qui nous ramène au point de départ comme le détaille le schéma ci-dessous.

²⁴ Gouroubera Daniel, « Absentéisme au travail : étude comparée secteur public – secteur privé (cas de Cotonou) », Mémoire, ENA, Cotonou, 1998, pp.35-36.



Ces nombreuses études établissent dans des contextes différents des liens entre l'absentéisme professionnel des femmes et leurs rôles de conjointe ou de mère de famille avec des paramètres qui peuvent être plus ou moins importants selon le contexte. Cependant, elles ne parlent pas des rôles supplémentaires liés aux cas de la famille élargie qui est assez courant au Mali. Ces rôles dans la famille élargie viennent en effet s'ajouter aux autres obligations familiales des femmes salariées dans ce pays d'Afrique (Kanté, 2014). D'où l'intérêt de notre travail de recherche qui apportera des facteurs d'analyse supplémentaires sur ce volet de la famille élargie qui a été peu étudié dans la littérature.

d) Arrêts médicaux

L'état de santé plus fragile des femmes salariées est souvent évoqué comme un motif de leurs comportements absentéistes. Les absences féminines pour motif médical seraient peu courantes entre 36 et 45 ans et plus après. Les raisons évoquées sont (Chevalier et alii, 1987)

- La nature et la gravité des pathologies qui sont moins importantes avant 45 ans,
- La période de fécondité, la vie de couple et les responsabilités familiales.

La durée et la fréquence des absences pour raisons médicales s'accroissent selon la situation matrimoniale des travailleurs dans le sens célibataire, marié-concubin, veuf et séparé-divorcé. Contrairement aux apparences, l'absentéisme pour raison de santé est plus important chez les salariées n'ayant pas d'enfant que chez celles qui en ont (Chevalier et alii, 1987). Ce qui suppose que les femmes les plus présentéistes dans ce contexte seraient celles ayant des enfants et/ou ne vivant pas en couple. Autrement dit, une femme salariée ne vivant pas en couple est plus sujette à des comportements présentéistes au travail, indépendamment du fait qu'elle ait des enfants ou non. Dans le contexte social, culturel et professionnel des entreprises industrielles au Mali, les femmes en âge de travailler et qui ne vivent pas en couple constituent une espèce rare. En effet, le mariage est une institution qui est encore forte dans le pays faisant en sorte que toutes les personnes en âge de se marier le font systématiquement. Si pour les hommes en âge de se marier et qui ne travaillent pas attendent de plus en plus d'avoir une situation financière minimum, la femme bénéficie rarement de cette situation d'attente car son revenu n'est pas considéré comme indispensable à la vie du foyer. Ces tendances sont confortées par notre étude portant sur le mémoire propédeutique qui a fait ressortir un taux de mariage de 85,7% des femmes de l'échantillon (Kanté, 2014) et un taux national de mariage de 83,0% des femmes de 15 à 49 ans²⁵. Pour des considérations religieuses et culturelles, une femme adulte qui reste célibataire hors vie de couple fait souvent l'objet de stigmatisations de tout genre sur sa façon de vivre, ne bénéficiant pas de l'excuse du moyen financier dont peut se valoir les jeunes hommes. Et même les femmes qui perdraient leur époux à la suite d'un décès ou d'un divorce, quel que soit leur âge, s'empressent de se remarier souvent à titre symbolique pour échapper à ces nombreuses critiques sociétales sur la vie de célibat d'une personne adulte qui n'est pas censée être « respectable » aux yeux de la communauté. Ce qui explique que la proportion des femmes en âge de se marier et vivant hors couple soit faible dans le pays au

²⁵ Cellule Planification et Statistiques du Secteur Santé, Développement Social et Promotion Féminine : « Enquête Démographique et de Santé du Mali EDS-5 2012-2013 », (Ministère de la Santé, Bamako, 2013), P.8.

regard des répartitions suivantes (Enquête Démographique de Santé 2012) : femmes veuves (0,8%), femmes divorcées (1,0%) et femmes en concubinage (1,6%).

L'absentéisme pour raison médicale des femmes salariées varie aussi en fonction de la catégorie socioprofessionnelle. Pour les femmes cadres, les absences pour motif sanitaire sont moins élevées que chez les femmes qui sont employées d'exécution. Cette situation s'explique par le fait que les catégories socioprofessionnelles les moins élevées ont une pratique médicale moins préventive par rapport à celles qui sont cadres. C'est ainsi que les subalternes ne sont souvent l'objet que des soins infirmiers qu'elles sollicitent seulement quand elles sont effectivement malades alors que les cadres pratiquent plus les examens et les analyses à titre préventif sans que la maladie ne soit imposante (Vlassenko, Willard, 1984). Ce qui suppose qu'au regard des facteurs médicaux, les femmes qui sont potentiellement les plus présentéistes sont aussi celles appartenant à des fonctions d'encadrement et qui pratiquent régulièrement des soins médicaux préventifs. De ce fait, elles sont moins sujettes aux maladies les plus courantes et s'absentent ainsi moins pour ces motifs.

Ces travaux de recherche qui abordent des éléments d'analyse sur les comportements absentéistes et présentéistes des femmes salariées n'abordent pas une question déterminante dans le contexte socioprofessionnel du Mali qui est l'astreinte pour la maladie d'un proche. En effet, les femmes maliennes sont souvent réquisitionnées au chevet des conjoints, des descendants et ascendants hospitalisés en raison de l'insuffisance de l'hôtellerie hospitalière (repas, buanderie, toilettes...). D'où l'intérêt de notre recherche intégrant cette spécificité.

e) Age et ancienneté

Les femmes qui accèdent jeunes à l'emploi salarié seraient peu absentéistes donc plus présentéistes durant les premières années de leur embauche en raison essentiellement de la précarité de leur statut et des risques de perdre leur emploi. Après 40 ans, leurs comportements présentéistes diminuent avec notamment la vie en couple suivie souvent de l'arrivée des enfants pour lesquels la femme mère salariée doit fournir les prestations familiales (Jardillier, 1962). Ce qui suppose que les femmes les plus présentéistes sous cet angle sont les plus jeunes n'ayant pas une ancienneté avancée et n'ayant pas encore entamé une vie de couple prononcée. Cette description de la femme salariée présentéiste ne correspond pas en règle générale aux réalités sociales, culturelles et professionnelles du Mali qui constitue le champ de notre étude où les femmes salariées, même les plus jeunes, sont souvent mariées et engagées dans la vie de couple, avec régulièrement des enfants à charge.

D'autres travaux de recherche scientifique ont plutôt démontré que l'absentéisme des femmes salariées serait plus important quand elles ont moins de 30 ans parce qu'ayant des responsabilités peu élevées et étant de ce fait moins engagées et moins impliquées dans leur travail avec une propension à s'absenter. A partir de dix ans d'ancienneté, les femmes salariées changeraient de comportement et deviennent plus présentéistes en raison de leur attachement progressif au travail et de leur accès à des postes de responsabilités dans l'entreprise (François J., 1984). La description de ce contexte est différente des réalités socioprofessionnelles du Mali où l'accès aux emplois salariés formels est plus difficile en raison de la prépondérance du secteur informel. De ce fait, les employés jeunes et/ou nouveaux occupent souvent les emplois précaires et souvent pénibles en raison de leur manque d'expériences professionnelles. Cette précarité de leur emploi les oblige à être présentéistes ou mêmes surprésentéistes beaucoup plus par nécessité quel que soit, par ailleurs, la pénibilité des postes qu'elles occupent et qui peut justifier les absences au travail.

Ces différents travaux de recherche menés sur les comportements présentéistes des femmes salariées au regard de leur ancienneté et de leur âge dans d'autres contextes socioprofessionnels, n'intègrent pas un aspect propre à l'environnement socioculturel du Mali qui est la prédominance du mariage des femmes salariées dans cette société. En effet, 85,7% des femmes de l'échantillon de notre mémoire propédeutique (Kanté, 2014) et 83,0% des femmes de 15 à 49 ans du pays²⁶ étaient mariées car les personnes vivant hors couple dans la société sont sujettes à de nombreux préjugés pour l'accès à des responsabilités sociétales et professionnelles. En effet, une personne célibataire, veuve ou divorcée vivant hors couple est souvent affublée de qualificatifs péjoratifs. Cette situation impose aux femmes de se marier le plus rapidement possible pour échapper à ces stigmates. De ce fait, les jeunes femmes et hommes se marient généralement dès le passage à l'âge adulte même si leurs conditions financières ne sont pas encore stables. Cette situation les soumet à une précarité accrue au début de leur carrière professionnelle les obligeant à accepter des emplois précaires et à se plier aux exigences des employeurs et à observer souvent des comportements présentéistes et surprésentéistes.

²⁶ Cellule Planification et Statistiques du Secteur Santé, Développement Social et Promotion Féminine : « Enquête Démographique et de Santé du Mali EDS-5 2012-2013 », (Ministère de la Santé, Bamako, 2013), P.8.

f) Distance domicile – travail

La distance entre les lieux de travail et de résidence influe sur le présentéisme des femmes salariées surtout quand elles sont mariées et mères de famille. De ce fait, elles doivent quotidiennement s'occuper des tâches domestiques et des soins aux enfants suivis de leur accompagnement scolaire ou médical dans le contexte socioculturel du Mali où les femmes sont généralement mariées et mères de famille.

C'est après toutes ces péripéties qu'elles doivent se présenter au travail en parcourant souvent plusieurs kilomètres pour celles qui habitent en banlieue, passant par des embouteillages et des difficultés liées à l'absence et à la désorganisation des transports urbains. En effet, la configuration de la ville de Bamako et de sa banlieue est à l'image des grandes villes africaines qui se manifeste par la surconcentration des activités économiques en centre-ville et l'extension exponentielle des zones périphériques qui constituent les lieux d'habitation des populations modestes et des classes moyennes nouvellement installées. Les employés salariés du secteur formel relevant majoritairement de ces couches sociales sont souvent tributaires des problèmes de mobilité urbaine entre le domicile et le travail.

Les travaux de J. François (1984) sur cette question firent ressortir dans le contexte de la France un comportement absentéiste plus important des femmes salariées qui sont mariées et mères d'enfants et qui résident à plus de 15 kilomètres du lieu de travail par rapport à celles habitant à moins de 5 kilomètres du lieu de travail. Cela malgré les facilités que l'on peut trouver dans ce pays (la France) en termes d'accès aux moyens de transports publics et privés d'une part et à la praticabilité des routes d'autre part. Le contexte de notre travail de recherche couvrant la ville de Bamako et la région de Koulikoro est surtout marqué par l'existence en plein cœur de Bamako du siège de trois des cinq sociétés industrielles de l'échantillon puis la situation à respectivement vingt-cinq kilomètres au sud et soixante kilomètres au nord de la ville de Bamako des deux autres sociétés industrielles échantillonnées.

Du fait de leurs situations géographiques, la plupart des travailleurs en poste dans les unités industrielles situées à Bamako habitent à la périphérie de la ville, pendant que la majorité des employés travaillant dans les deux unités industrielles situées en dehors de Bamako habitent généralement à proximité en raison de l'accessibilité des logements dans ces zones péri-urbaines. Ce qui est un peu le phénomène contraire dans les sociétés situées en centre-ville dont les logements voisins sont hors de prix pour les salariés moyens ou modestes.

En raison de l'éloignement des zones d'habitation et de travail pour les unités industrielles situées à Bamako assorti de la mauvaise organisation des transports publics d'une part ; et de l'éloignement des entreprises industrielles situées hors de la ville de Bamako sans qu'aucun transport collectif ne soit mis en place par les employeurs d'autre part, les travailleurs sont contraints de se doter de leurs propres moyens de transport majoritairement constitués de mobylettes à deux roues dont les coûts sont accessibles à leurs revenus.

Par ailleurs, l'utilisation massive de ces moyens de transport à deux roues par les salariés génère des risques professionnels liés notamment à des accidents de circulation qui sont assez récurrents. Ceux qui n'ont pas les moyens d'acquérir ou qui décident de se passer de ces mobylettes, ont souvent recours à des transports collectifs gérés par des acteurs privés sans une réelle régulation publique. De ce fait, les embouteillages, l'éloignement des quartiers périphériques et la mauvaise qualité des routes entraînent des retards récurrents au travail des salariés concernés. Il reste une dernière tranche de travailleurs salariés faisant partie de ceux pouvant se procurer des véhicules personnels qui sont achetés généralement d'occasion. Ces derniers n'étant pas soumis aux aléas des transports publics peuvent facilement venir et partir du lieu de transport s'ils ne sont pas pris dans les embouteillages à des heures de pointe.

C'est ainsi qu'il existe plusieurs motifs contribuant à influencer les comportements présentéistes des travailleurs salariés dans les entreprises industrielles :

- L'éloignement des lieux de travail et de résidence pour les entreprises industrielles dont le siège est au centre – ville de Bamako ;
- Le logement de la majorité des salariés des industries de Bamako dans les quartiers périphériques éloignés en raison des difficultés d'accès aux logements en centre-ville;
- L'absence de transports collectifs à la disposition des travailleurs dans les entreprises industrielles situées hors de Bamako ;
- Le mauvais état des routes dans les quartiers périphériques rallongeant les temps de trajet ;
- La mauvaise organisation des transports publics opérant beaucoup plus selon les possibilités de gains immédiats qu'en fonction des besoins réels des usagers. En effet, dans les quartiers périphériques où les routes sont souvent en mauvais état, les temps de trajets sont plus longs pour rallier le centre-ville. Même si ces quartiers hébergent souvent un nombre important d'habitants, les transports publics réduisent leur rotation dans ces quartiers car ils ont la possibilité de gagner plus d'argent sur d'autres itinéraires.

- La récurrence des embouteillages dans la ville en raison de l'insuffisance des infrastructures routières qui ne suivent pas la croissance des moyens de transport.

Dans le cadre de notre projet de recherche, il sera intéressant de questionner les liens entre les contraintes familiales que ces problèmes de mobilité urbaine et les comportements présentéistes des femmes salariées en termes notamment des divers accompagnements aux enfants dont elles doivent s'occuper en plus de leurs occupations professionnelles.

g) Pénibilité du travail

Les conditions du travail en termes de pénibilité déterminent la fatigue physique ou psychologique du travailleur salarié. Par exemple, les activités imposant des positions debout ou de marche induisent une pénibilité physique plus importante alors que les activités intellectuelles apportent un épuisement et une fatigue intellectuels. C'est ainsi que les tâches répétitives en position debout entraîneraient un présentéisme moins important que celles induisant la position assise aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Cependant, l'absentéisme des femmes dans cette condition aurait tendance à baisser si le travail inclut des marches ou des changements réguliers (J. François, 1984). Ce qui suppose que les personnes les plus présentéistes dans ce contexte sont celles occupant les emplois les moins pénibles aussi bien physiquement qu'intellectuellement.

Cette tendance est confirmée par les travaux de P. Jardillier (1962) qui a pu trouver une corrélation positive entre l'absentéisme des travailleurs salariés et les activités professionnelles les plus épuisantes physiquement. C'est aussi pourquoi, plusieurs travaux de recherche scientifique mettent en évidence le caractère nuisible de la pénibilité du travail sur la santé physique et mentale des travailleurs, générant de fait des comportements absentéistes. « *Tenir ou craquer ne sont pas deux moments juxtaposés mais l'expression de cette tension qui, à tout moment, peut se rompre* » (Thébaud, Lert, 1983).

Durant la rédaction de notre mémoire propédeutique (Kanté, 2014), nous avons pu définir la pénibilité du travail dans le contexte des sociétés industrielles du Mali à travers *des nuisances sonores, la poussière, la fatigue physique et l'épuisement psychologique* en raison de la nature essentiellement physique des emplois industriels qui ont fait l'objet de notre étude. Face à ces différentes nuisances, les femmes salariées de l'échantillon s'accommodaient moins (42,9% d'insatisfaction) que les hommes (37,4% d'insatisfaction). La plus grande insatisfaction des femmes par rapport aux hommes sur la question de la pénibilité et des nuisances au travail

s'explique essentiellement par le fait que celles-ci sont plus sensibles à leur hygiène de vie au regard des possibles implications de ces nuisances sur leur santé à moyen et long termes ainsi que sur la santé de leurs bébés qu'elles allaitent régulièrement. En outre, plusieurs autres femmes questionnées dans l'échantillon ont évoqué les possibles contaminations des membres de leur famille à leur retour à la maison en raison des conséquences supposées ou réelles des nuisances professionnelles.

Malgré les différentes insatisfactions évoquées par les travailleurs salariés dans des sociétés industrielles du Mali, nous n'avons pas trouvé de lien fort entre la pénibilité du travail et les comportements absentéistes (Kanté, 2014). C'est pourquoi, dans le cadre de cette recherche, nous comptons questionner plus en profondeur le facteur de la pénibilité psychologique (stress, épuisement professionnel...) à travers notamment les interactions des personnes constituant notre échantillon avec les collègues et les équipes de travail. Ce qui est peu exploré dans le contexte socioprofessionnel du Mali malgré que ces concepts soient abondamment étudiés dans la littérature comme un motif influant sur les comportements présentéistes des travailleurs salariés.

Les femmes salariées qui ont une mauvaise appréciation de leur hiérarchie s'absenteraient plus que celles qui sont satisfaites de leur commandement. Cette situation s'explique aussi par le fait que les bonnes et les mauvaises appréciations sont souvent mutuelles entre la hiérarchie et les subalternes. En effet, les travailleurs satisfaits de leur commandement sont souvent ceux qui réalisent les meilleurs rendements et sont, de ce fait, mieux appréciés par la hiérarchie. On peut donc comprendre que le comportement présentéiste de certains travailleurs soit un des éléments d'appréciation mutuelle (J. François, 1984), mais il ne peut être le seul. Contrairement aux apparences, la rigueur des règlements de contrôle ainsi que la taille trop grande des équipes de travail influeraient sur les comportements présentéistes des femmes salariées (P. Jardillier, 1962). Il s'agit essentiellement de :

- la rigidité des règles disciplinaires qui responsabiliserait peu les travailleurs face aux comportements présentéistes surtout dans les unités industrielles constituées majoritairement d'ouvriers ayant un faible niveau intellectuel et de responsabilité.
- la taille trop grande des équipes qui ne favoriserait pas de liens forts entre les salariés,
- le manque de flexibilité dans l'autorisation des absences incitant le travailleur à tricher.

Dans le contexte des sociétés industrielles au Mali, la rigidité des règles disciplinaires est une donnée constante surtout dans les unités de production fonctionnant en flux continu. C'est pourquoi, les relevés d'absences au travail qui sont effectués par les services ressources humaines servent beaucoup plus à sanctionner ou à faire des retenues sur les salaires qu'à sensibiliser ou à promouvoir les meilleures pratiques. Mais en raison de la difficulté à trouver un emploi salarié formel surtout pour les travailleurs les moins qualifiés qui constituent la majorité dans le secteur industriel, les employés se soumettent à cette rigidité en observant même souvent des comportements surprésentéistes au travail malgré des maladies de différentes sortes pouvant justifier leur absence.

En outre, les femmes salariées ont tendance à s'absenter beaucoup plus en fonction de leur appréciation sur des outils et des matériels de travail dont la qualité et la défectuosité impactent sur leur engagement et leur implication au travail. Si en plus, l'employeur garde des objectifs élevés, les femmes ont tendance à s'absenter encore pour échapper à cette pression (J. François, 1984). Dans le cadre socioprofessionnel cible de notre étude, les femmes subissent souvent des règles de traitement aussi rigides que pour les hommes selon les normes de l'employeur même si beaucoup de femmes questionnées évoquent une sorte de bienveillance naturelle de leurs collègues hommes qui leur facilitent les choses dans l'exécution des tâches. En effet, plusieurs femmes salariées mentionnent certaines faveurs qui leur sont accordées au sein des équipes de travail par les hommes qui sont majoritaires indépendamment des règles générales imposées par l'employeur. D'autres évoquent également une indulgence de leurs conjoints durant les périodes spécifiques d'accroissement des activités qui les obligent à être plus présentes au travail qu'habituellement.

C'est ainsi qu'à la suite de notre mémoire propédeutique (Kanté, 2014), il est ressorti que la satisfaction au travail des salariés dans le secteur industriel au Mali détermine les comportements absentéistes et présentéistes par rapport aux motifs suivants :

- Le niveau des rémunérations des salariés (87,5% des travailleurs les moins absentéistes de l'échantillon étaient aussi les mieux payés). Ce qui suppose que les comportements présentéistes concernent plus les employés les mieux payés dans les sociétés industrielles qui sont de ce fait plus impliqués au travail.
- La catégorie socioprofessionnelle des salariés (les travailleurs les moins absentéistes de l'étude étaient constitués de cadres ou ingénieurs à 75%). Ce qui induit que les comportements présentéistes dans les activités industrielles sont influencés par le niveau

d'éducation qui détermine par ailleurs la nature des emplois d'encadrement et de coordination occupés par ces travailleurs.

- Les horaires et les jours de travail en fonctionnement continu sept jours et souvent vingt-quatre heures (64,2% des travailleurs les plus absentéistes de l'échantillon avaient des horaires de travail décalés en quarts). Ce qui suppose que les travailleurs salariés les plus présentéistes sont souvent ceux qui ont des horaires de travail normaux qui leur permettent d'avoir un mode de vie en conformité avec la communauté, privilège que n'offrent pas les emplois en horaires de quarts dans les unités industrielles.
- Les règles d'hygiène et de sécurité aussi déterminaient les comportements absentéistes et présentéistes des salariés du secteur industriel au Mali (70,8% des travailleurs les plus absentéistes de l'échantillon évoquaient les conditions approximatives d'hygiène, de sécurité et de santé au travail). Ce qui induit que la qualité de la vie au travail marquée par des nuisances sonores, de la poussière et divers risques de contamination constituait un facteur potentiel du présentéisme des travailleurs salariés dans les métiers industriels.

Tous ces éléments ayant été étudiés dans le cadre du mémoire propédeutique en 2014 sans tenir compte du genre des travailleurs, il nous paraît intéressant, dans le cadre de ce travail de thèse, de les questionner à nouveau sous l'angle du genre basé sur le sexe.

h) Activités extraprofessionnelles

Au Mali, le sur-absentéisme féminin a été confirmé par notre mémoire propédeutique (Kanté, 2014) portant sur les déterminants de l'absentéisme des travailleurs salariés dans des entreprises agroindustrielles qui attribua 20,3% des absences professionnelles aux femmes ne constituant que 5,4% de l'échantillon de 130 salariés dans des entreprises agro-industrielles de Bamako et environs. Les comportements présentéistes et absentéistes des femmes sont donc déterminés par quatre facteurs qui sont considérés comme les plus remarquables.

- **Les abandons de poste** durant le service, par exemples, pour prier, discuter avec d'autres personnes dans un cadre extraprofessionnel ou raccompagner un visiteur, un ami, un parent qui n'a aucun lien avec le travail. Dans le contexte socioculturel du Mali, ces pratiques sont des rituels auxquels les travailleurs salariés comme ceux du secteur informel se plient au gré des visites incessantes et imprévues que les proches, les amis et les parents de la famille élargie leur rendent sur le lieu de travail. Ainsi, il n'est pas rare de voir au travail des espaces

réguliers de discussions et d'échanges couplés à des activités n'ayant aucun lien avec les occupations professionnelles et pendant les heures de service.

- **Les activités extraprofessionnelles** portent généralement sur des petits commerces personnels auxquels les travailleurs salariés s'adonnent pendant les heures de service et sur le lieu de travail. Au Mali, beaucoup de travailleurs salariés notamment féminins cumulent des petits commerces avec leur activité salariée. C'est ainsi que ces femmes salariées font le tour des différents collègues de leur structure d'emploi ou des travailleurs d'autres structures pour proposer à la vente des biens de consommation courante qu'elles prennent avec des grossistes pour revendre en détail et souvent à crédit. Le paiement de ces achats se fait généralement de manière échelonnée sur un ou plusieurs mois à chaque paiement des salaires. Ces petites activités commerciales extraprofessionnelles constituent une sorte de reproduction par les femmes salariées des pratiques informelles auxquelles s'adonnent la majorité des femmes du pays qui évoluent dans le secteur informel.
- **Les cérémonies de mariage** du travailleur ou dans sa famille élargie. Les femmes sont plus sollicitées que les hommes pour ces différentes cérémonies car culturellement elles doivent s'occuper de beaucoup plus de choses. Pour celles qui sont salariées dans le secteur formel en général et dans l'industrie en particulier, ces obligations sociétales sont difficilement conciliables avec les contraintes organisationnelles liées à la gestion des temps de présence et d'absence au travail. C'est pourquoi, elles sont contraintes de s'absenter sur une ou plusieurs journées pour la préparation en amont, la réalisation et le suivi après sur une période s'étalant sur trois à sept jours au regard des contraintes liées aux tontines de groupes d'âge, de promotions à l'école, de voisinages de quartier ou de collaboratrices de travail. Quand c'est la travailleuse même qui doit se marier, cette absence peut s'étaler de deux à quatre semaines en raison des obligations liées au rôle d'épouse alors que les contraintes sociétales des hommes varient de la demie – journée à trois journées au maximum. C'est ainsi que quel que soit le niveau du lien entre les mariés et la personne ayant le statut de travailleur salarié, les comportements absentéistes et présentéistes sont marqués à des degrés divers mais avec toujours des contraintes plus prononcées à l'égard de la femme.
- **La maladie du travailleur ou de ses proches.** En raison des insuffisances des services d'hôtellerie médicale, les patients hospitalisés au Mali sont souvent obligés d'avoir à leur chevet un membre de la famille proche pour s'occuper des prestations basiques (nourriture, buanderie, achat de médicaments...) mais aussi pour coordonner les visites incessantes que

les membres de la famille proche et élargie rendent au patient pour présenter des vœux de prompt rétablissement. Au regard de la nature de ces prestations qui sont essentiellement domestiques, ce rôle est régulièrement attribué à une femme (épouse, fille ou sœur). Que ce soit pour l'hospitalisation d'une femme ou d'un homme, c'est souvent sa sœur, sa mère, sa fille ou son épouse qui est astreinte à son chevet toute la période que durera l'hospitalisation du patient. Pour les femmes qui sont salariées, elles sont obligées au même titre que toutes les autres femmes de la société de se soumettre à ces astreintes sociétales qui peuvent durer plusieurs semaines selon la gravité de la maladie. De ce fait, leurs comportements présentéistes peuvent être influencés par cette situation. Cette particularité de l'environnement socio-sanitaire est ainsi frappante quand on se rend dans les centres hospitaliers du Mali où l'on a l'impression qu'il y'a plus de visiteurs qui font des allers et retours ou demeurent au chevet des patients que des patients eux-mêmes.

Ces déterminants potentiels des comportements présentéistes des femmes salariées dans les entreprises industrielles au Mali vont au-delà des raisons professionnelles (salaires, qualifications, pénibilité) et familiales (maternités et tâches domestiques) qui sont généralement documentées dans la littérature. Ces pratiques propres au contexte du Mali touchent aussi les exigences sociétales comme les cérémonies et les activités sociales ainsi que les relations de voisinage et de famille élargie. C'est pourquoi, notre travail de recherche scientifique va s'intéresser dans une démarche qualitative aux facteurs biographiques, économiques, organisationnels et institutionnels qui peuvent influencer les comportements présentéistes des femmes salariées.

i) Pratiques religieuses

Le Mali est un pays où la pratique religieuse est très ancrée avec une prépondérance de l'islam par rapport aux autres religions. Lors de l'étude du mémoire propédeutique (Kanté, 2014), il est ressorti que 93,8% de l'échantillon étaient de confession musulmane contre 5,4% de confession chrétienne. Cette configuration de notre échantillon de 130 travailleurs salariés du secteur industriel est conforme aux tendances générales du pays²⁷ qui font ressortir 94,8% de musulmans, 2,37% de chrétiens, 2,02% d'animistes et 0,77% d'autres croyances.

Les pratiques musulmanes qui influent le plus souvent sur les comportements présentéistes et absentéistes des femmes salariées sont les cérémonies de décès qui s'articulent autour des

²⁷ Institut National de la Statistique, « 4^{ème} Recensement Général de Population et de l'Habitat », 2011, Bamako, P.75.

funérailles et des sacrifices religieux se tenant le 3^{ème}, le 7^{ème} et le 40^{ème} jour du décès d'une personne. Que le décès d'une personne ait lieu dans la famille proche ou élargie, le deuil est porté par l'ensemble des membres de la famille élargie ainsi que par les voisins, les collègues et la belle-famille à des degrés divers. Pendant ces cérémonies de décès, les femmes mariées de la famille élargie et proche sont astreintes pendant plusieurs jours pour préparer le repas des convives et des personnes venant présenter des condoléances jusqu'aux cérémonies de sacrifice des 3^{ème} et 7^{ème} jours de l'enterrement. Pendant ce temps, l'astreinte des hommes est limitée au jour de l'inhumation et au jour de la cérémonie de sacrifice sans que le temps exigé pour leur présence effective ne dépasse la demi-journée. Pour les femmes qui sont salariées dans le secteur formel et qui sont soumises aux mêmes obligations sociétales que les autres femmes de leur communauté travaillant souvent dans le secteur informel, ces obligations jouent fortement sur leur temps de présence au travail. Si le lien avec la personne défunte n'est pas si proche (membre de la famille élargie), elles doivent souvent faire des gymnastiques pour justifier ces absences qui ne sont pas codifiées dans le droit du travail.

En cas de décès d'un(e) conjoint(e), l'homme est astreint socialement à un temps veuvage de sept jours au plus pour recevoir les condoléances alors que la femme doit observer quatre mois et dix jours pour le même motif. Cette astreinte, actée dans l'article L.34-12 du code du travail du Mali, trouve son fondement dans la religion musulmane qui l'a instituée jadis pour s'assurer que la femme veuve n'est pas enceinte de son défunt mari. Même si ce délai d'attente n'a plus de justification pour connaître l'état de grossesse d'une veuve, au regard des évolutions de la médecine, la pratique continue à être observée dans la société malienne. De ce fait, les femmes salariées qui perdent leur mari sont astreintes à cette obligation qui influence de manière significative leurs comportements présentéistes au travail en cas de décès de leur conjoint essentiellement pour des motifs religieux.

Dans le cadre de notre travail de recherche portant sur les motifs de présentéisme professionnel des femmes salariées dans les entreprises industrielles au Mali, il nous paraîtra intéressant d'interroger l'importance de cette activité sociétale qui est propre au contexte du pays. En effet, l'impact des pratiques d'inspiration religieuse dans une société où le culte est très prononcé d'une part et où le mariage constitue encore une institution répandue touchant la quasi-totalité des personnes à l'âge adulte, il sera instructif de tester l'impact de ces pratiques religieuses et culturelles dans la formulation des idéaux-types de femmes salariées présentéistes au travail. Cette évaluation est d'autant importante que les cas spécifiques de femmes salariées du secteur

industriel constituent une couche minoritaire dans la société par rapport aux autres femmes et par rapport aux hommes salariés. D'où l'importance de notre démarche sur les idéaux-types de Max Weber constitués à travers les parcours biographiques, économiques, organisationnels et institutionnels contribuant à leur accès au statut privilégié de travailleur salarié du secteur formel.

j) Pratiques traditionnelles

Les femmes salariées du Mali sont soumises aux us et coutumes qui restent prépondérants dans le pays. Le reflet le plus marquant de cet état de fait est la prééminence du mariage qui concerne 83% des femmes de 15 à 49 ans dans le pays (Kanté, 2014). Même les femmes ou les hommes qui deviennent veufs se remarient assez rapidement car les adultes non mariés ont une image négative dans la communauté. Ce qui explique essentiellement le fait que la proportion des veufs soit insignifiante dans le pays. Ces mariages se font assez souvent sous le régime polygénique qui est la forme de la polygamie autorisant l'homme à prendre légalement jusqu'à quatre épouses conformément aux normes de l'islam. Le dernier recensement général de la population réalisé en 2009 fit ressortir une proportion²⁸ de 20,2% de polygames dans la population âgée de 12 ans et plus dont 25,7% des femmes et 14,4% des hommes. En 2017, l'Enquête Modulaire de la Population Malienne établissait dans le pays à 25,8% la proportion des chefs de ménages hommes et femmes qui sont polygames (INSTAT, 2017). Ce qui suppose que plus d'une personne sur quatre est sous le régime d'un mariage polygamique. La polygamie étant une pratique traditionnelle qui a existé au Mali avant l'arrivée des religions monothéistes (islam et christianisme) a été surtout renforcée par des pratiques traditionnelles que sont le lévirat et le sororat.

Le lévirat consiste à remarier la veuve d'un homme décédé à un de ses frères même si celui-ci est déjà marié (J. N. Toukam, 2003). La finalité de cette pratique est de permettre aux enfants orphelins de leur père de continuer à vivre dans la famille élargie de même nom et de leur éviter ainsi de se retrouver, en compagnie de leur maman qui serait remariée, dans une autre famille portant un autre nom.

Le sororat permet à un homme veuf de se remarier avec une sœur non mariée de sa défunte épouse (J. N. Toukam, 2003). L'objectif de cette pratique traditionnelle est d'éviter aux enfants orphelins de leur mère de se retrouver avec une autre épouse de leur père qui ne serait pas de la même famille que leur maman biologique.

²⁸ INSTAT : « Recensement Général de la Population 2009 », INSTAT, Bamako, 2010, p73.

Ces deux pratiques traditionnelles visant à l'origine à préserver l'intérêt des enfants orphelins ont aussi souvent eu pour conséquence de renforcer la pratique de la polygamie car le remariage de la femme veuve dans le cadre du lévirat a généralement lieu avec un homme déjà marié. De ce fait, les femmes salariées vivant sous le régime polygamique bénéficient moins du soutien et de l'attention de leur mari ayant d'autre(s) épouse(s) et d'autre(s) enfant(s). L'homme partageant sa vie entre les différentes épouses qui, dans les milieux urbains, n'habitent pas souvent sous le même toit. En raison des absences fréquentes du mari dans le foyer et de sa faible implication dans les dépenses de la famille, la femme salariée adopte progressivement un comportement présentéiste au travail pour améliorer ses revenus à travers une certaine priorisation de ses activités professionnelles par rapport à sa vie de couple. « ...*Les femmes sont de plus en plus dynamiques : création de PME par les femmes, participations plus actives à l'exploitation du mari, femmes d'affaires commerçantes, travail salarié, création d'associations sous diverses formes, développement de tontines sous toutes ses formes, etc.* »²⁹ Ce qui leur permet de disposer de revenus supplémentaires pour mieux s'occuper des dépenses du foyer et des investissements portant par exemple sur les études des enfants. Le mari ayant d'autres enfants ne pourra donc pas forcément s'impliquer autant pour tous les enfants.

Depuis une vingtaine d'années, les pratiques du lévirat et du sororat perdent progressivement du terrain dans les milieux urbains en raison du développement des maladies sexuellement transmissibles comme le VIH/SIDA. En effet, au début des années 2000, de nombreuses personnes sont décédées dans les pays africains de ces maladies qui étaient peu connues dans la société. Les pratiques du lévirat et du sororat ont souvent été la cause de l'infection d'autres personnes et leurs conjointes en raison du mariage ou du remariage à un(e) conjoint(e) dont le défunt ou la défunte conjointe était décédé(e) de maladie sexuellement transmissible (Kamanzi, 2004). « *Il faut toutefois reconnaître qu'il existe en Afrique certaines traditions et pratiques culturelles qui facilitent la contamination par le VIH, et peuvent en effet favoriser son expansion. C'est le cas, par exemple, du « lévirat » ou du « sororat », qui sont encore répandus dans plusieurs pays du continent...* »³⁰

De nos jours dans les zones urbaines, la pratique du lévirat et du sororat s'est fortement estompée, le frère ou la sœur refusant de se marier avec le veuf ou la veuve de sa sœur ou de

²⁹ TOUKAM Josette Nguebou : « Les droits des femmes dans les pays de tradition juridique française », PUF, sl, 2003, p102.

³⁰ KAMANZI Michel S. : « Le SIDA en Afrique, un défi à la solidarité internationale », « Laennec », sl, 2004, p23.

son frère défunt(e) par peur d'être infecté(e) au cas où celui-ci ou celle-ci aurait été victime d'une maladie sexuellement transmissible.

Par contre d'autres travaux remettent en cause la tendance liant la progression du VIH/SIDA à des pratiques traditionnelles comme le lévirat, le sororat ou la polygamie. Pour ces auteurs, cette « culturalisation » de l'expansion des maladies sexuellement transmissibles en Afrique n'est pas fondée (L. Vidal et L. Bazin, 2000). Les tenants de cette analyse critiquent l'absence de données chiffrées faisant ressortir la part des pratiques traditionnelles comme lévirat, le sororat ou la polygamie dans le développement du VIH/SIDA en Afrique. En effet, les questions réelles seraient plutôt l'infidélité dans le couple et l'absence de tests prénuptiaux obligatoires en Afrique. C'est pourquoi dans les régions du monde où les pratiques de la polygamie, du lévirat ou du sororat sont absentes, on relève des contaminations aussi importantes dans le couple par les maladies sexuellement transmissibles.

Au regard des différentes positions sur l'effet des pratiques traditionnelles sur le développement des maladies sexuellement transmissibles nous tenterons de mettre en exergue dans le cadre de cette étude l'impact des pratiques traditionnelles sur les comportements présentéistes des femmes salariées au Mali. Nous questionnerons particulièrement les motifs de leur présentéisme professionnel au regard des parcours biographiques, institutionnels, économiques et organisationnels sous le poids des pratiques traditionnelles.

k) Tension entre vies familiale et professionnelle

La vie familiale est organisée dans les communautés maliennes selon des valeurs sociales privilégiant les rôles d'épouse et de mère pour les femmes malgré un ordre patriarcal et gérontocratique. En outre, le caractère informel des activités économiques qui occupent neuf personnes actives sur dix n'imposent pas de normes organisationnelles en termes de temps de présence. En fin, la marginalité des activités formelles qui fournissent des emplois salariés induit souvent un alignement des comportements absentéistes et présentéistes des travailleurs salariés sur ceux de l'informel. La combinaison de tous ces facteurs crée en permanence des tensions entre les obligations professionnelles et sociétales d'autant plus que pour les femmes salariées les obligations sociétales sont plus prononcées pour les raisons suivantes :

- Le mariage est une pratique très répandue dans la société malienne et concerne la majorité des femmes en activité ;
- La grande partie des femmes travaille dans le secteur informel et est, de ce fait, soumise à moins de contraintes organisationnelles que celles qui sont salariées du secteur formel ;

- Les femmes salariées qui constituent 5,4% des femmes du pays et 7,6% des travailleurs dans l'industrie sont soumises aux mêmes obligations sociétales que les autres femmes.
- Le mari est souvent le chef de la cellule familiale et impose les mêmes règles sociétales aux femmes salariées et non-salariées qui partagent la même vie communautaire que les autres femmes dans les familles élargies.

C'est ainsi que la minorité des personnes employées dans le secteur formel doit ainsi affronter les contradictions et les tensions entre les pratiques sociétales et les obligations professionnelles régies par l'organisation moderne du travail autour des jours et des horaires de travail. Les femmes salariées dans le secteur industriel étant sollicitées en termes de présence aussi bien dans les activités communautaires que professionnelles, leurs comportements présentéistes au travail sont d'autant impactés. Cette situation prend ses racines dans le fait que le mariage reste une institution forte au Mali avec la majorité des femmes en âge de travailler vivant sous ce régime matrimonial. En effet, 77,7% des 130 travailleurs de l'échantillon de notre mémoire propédeutique (Kanté, 2014), dont 85,7% des femmes et 77,2% des hommes étaient mariés. Ces tendances sont confirmées à l'échelle nationale par l'Enquête Démographique de Santé³¹ (2012) qui a fait ressortir 83,0% de femmes maliennes de 15 à 49 ans mariées, 13,6% de célibataires, 1,6% en concubinage, 1,0% divorcées et 0,8 veuves. Le mariage constituant encore la règle dans la société tout en soumettant les épouses à de nombreuses obligations régies par les familles élargies, il existe une tension permanente chez celles qui sont salariées entre leurs obligations d'épouse et leur présentéisme professionnel.

En outre, le nombre moyen d'enfants par femme dans notre échantillon était de 2,16 enfants contre une moyenne de 3,03 enfants par femme dans l'échantillon de 130 personnes étudiées dans le cadre de notre mémoire propédeutique (Kanté, 2014). Cette triple responsabilité de femme mariée, de mère de famille et de femme salariée induit des contraintes commençant d'abord par la maternité incluant la grossesse, l'allaitement et les soins aux enfants, qui se poursuit par les travaux domestiques qui sont souvent mutualisés avec d'autres femmes de la famille élargie qui ne sont pas souvent salariées et de ce fait peu ou pas soumises à des contraintes organisationnelles et prend fin au niveau de l'activité professionnelle impliquant une présence continue sur le lieu de travail conformément au droit positif qui ne prend pas en compte toutes les réalités communautaires et sociétales du pays.

³¹ Cellule Planification et Statistiques du Secteur Santé, Développement Social et Promotion Féminine : « Enquête Démographique et de Santé du Mali EDS-5 2012-2013 », (Ministère de la Santé, Bamako, 2013), P.8.

C'est ainsi par exemple qu'à la fin du congé de maternité et jusqu'au 15^{ème} mois de l'enfant, la mère salariée bénéficie d'une heure par jour, en sus de la pause réglementaire, dénommée « heure de tétée » pour l'allaitement de l'enfant (article L.184 du Code du travail). Jusqu'à la période d'adolescence de l'enfant, c'est généralement la mère qui l'accompagne pour les soins médicaux en cas de maladie. En sus, si l'enfant ou même le mari est hospitalisé, c'est la mère ou l'épouse qui reste à son chevet en raison des nombreuses tâches domestiques dont le malade aura besoin du fait de l'insuffisance des services d'hôtellerie médicale dans les centres de santé du pays et pour recevoir les visiteurs qui viennent présenter leurs vœux de guérison. Ce qui suppose que les comportements présentéistes des femmes salariées sont potentiellement influencés par leurs rôles de mère et d'épouse. Ce que nous tenterons d'explorer dans le cadre de ce travail recherche à travers les facteurs biographiques, institutionnels, économiques et organisationnels dont elles sont sujettes dans les entreprises industrielles.

En outre, la vie dans les familles élargies étant fréquente dans la société malienne où les individus de mêmes lignées patriarcales ou matriarcales partagent souvent la même concession. C'est ainsi que lors de l'étude de notre mémoire propédeutique (Kanté, 2014) sur l'absentéisme des travailleurs maliens dans des entreprises industrielles, il est ressorti que sur 130 salariés constituant l'échantillon, 52 personnes soit 40% vivaient dans une famille élargie. Ce qui est significatif quand on sait que les entreprises étudiées sont situées en milieu urbain ou péri-urbain qui connaît une pratique moins prononcée du phénomène par rapport au milieu rural. La famille élargie concerne en plus de la famille nucléaire, les ascendants, les frères et les cousins qui, à leur tour, peuvent être mariés avec leurs enfants. Les sœurs peuvent y résider jusqu'à leur mariage et y retourner, avec leurs enfants, en cas de divorce ou de décès du mari. On peut ainsi retrouver dans des familles un nombre de liens et de membres allant d'une à plusieurs dizaines de personnes. Selon la taille de la famille, les lignées s'organisent par niveau patriarcal puis matriarcal, un homme pouvant avoir plusieurs épouses.

Dans ces familles élargies, la vie sociale est régie par ordre d'ainesse et patriarcal autour des repas communs et des travaux collectifs en milieu rural. En milieu urbain, la vie dans la famille élargie connaît la même organisation mais autour d'une cagnotte commune dans laquelle tous les membres masculins doivent cotiser selon la lignée et en fonction des moyens par ordre matriarcal puis patriarcal pour assurer essentiellement les repas communs qui constituent les principales charges mutualisées dans les familles élargies. Dans ces familles, les épouses sont chargées de travaux domestiques d'une envergure plus importante en raison de la taille et de

l'effectif élevé des membres. C'est ainsi que les repas communs sont préparés par chacune d'entre elles à tour de rôle pendant des jours de services en rotation. Pendant ces jours, la femme salariée mariée dans une famille élargie peut difficilement honorer normalement sa présence au travail en raison de la logistique liée à ces obligations familiales.

En cas de cérémonies de baptême, de mariage ou de funérailles assez récurrentes dans ces familles du fait de la taille et de l'effet de nombre, toutes les épouses de la famille sont astreintes aux travaux domestiques pour fournir des prestations à un nombre important de convives. Ce qui crée une tension entre le temps consacré à la vie familiale et celui réservé à la vie professionnelle obligeant les femmes salariées à arbitrer entre ces deux espaces pourtant indispensables à leur épanouissement. Cette tension est aussi forte que les absences au travail des femmes salariées pour ces motifs peuvent difficilement être justifiées en raison du fait que les liens familiaux indirects propres à la famille élargie ne sont pas codifiés par le droit social hérité de la période coloniale qui encadre les autorisations d'absence. Par ce fait, les femmes salariées qui vivent dans les familles élargies doivent continuellement trouver des artifices pour honorer les obligations sociétales au risque de se mettre au ban de la communauté.

Conclusion

Au regard des travaux de recherche effectués sur le sujet que nous avons pu explorer dans ce chapitre, il est ressorti que les différents concepts portant notamment sur l'absentéisme des femmes salariées ont été étudiés par différents auteurs à travers le monde. Cependant, le thème du présentéisme professionnel des femmes salariées a été peu exploré dans un contexte où l'activité informelle est dominante et le poids des traditions communautaires est exorbitant. Les différents traitements que nous avons pu relever dans la littérature portent sur un aspect spécifique ciblant la présence au travail malgré la maladie. Ce qui correspond dans notre positionnement au concept du surprésentéisme. Les particularités propres aux pays d'Afrique au sud du Sahara donnent une saveur particulière à notre sujet de recherche qui devra contribuer à créer des connaissances nouvelles conformément à la problématique et aux questions de recherche qui sont posées. En effet, il ressort à plusieurs égards que l'activité informelle constitue la règle et l'activité formelle l'exception. De ce fait, les personnes employées dans ce secteur formel subissent les influences liées aux comportements des travailleurs du secteur informel en termes de présence et d'absence au travail. C'est ainsi qu'il ressort que les salariés constituent une partie minoritaire de la population active et que les femmes constituent à leur tour une partie minoritaire de ces travailleurs salariés. Pendant qu'elles partagent les mêmes

obligations et les mêmes codes sociétaux que les autres femmes du pays qui sont majoritairement occupées dans les activités informelles, les femmes salariées sont soumises aux mêmes obligations professionnelles que des hommes salariés qui ne sont pas pourtant assujettis aux mêmes exigences sociétales. Ces différentes divergences créent une tension continue dans les présences et les absences au travail des femmes salariées. Malgré tout, certaines d'entre elles, quoi que minoritaires, parviennent à adopter des comportements présentéistes au travail. C'est pourquoi, les multiples marginalités dont les femmes constituant notre échantillon font l'objet nous permettent d'adopter une approche qualitative de recherche via des entretiens semi-directifs adressés à la vingtaine de femmes salariées identifiées comme ayant des comportements présentéistes dans les entreprises industrielles échantillonnées.

Deuxième partie

Travaux de terrain

Chapitre III : Présentation des résultats

Introduction

Ce troisième chapitre abordera les activités qui ont été menées pour organiser et déployer les travaux de terrain ainsi que les principaux résultats statistiques obtenus sur les femmes salariées échantillonnées. En raison de l'existence de peu de travaux sur le présentéisme des femmes salariées dans le contexte des pays d'Afrique, nous aurons besoin d'une approche novatrice pour conduire les travaux de terrain et atteindre notre objectif de création de connaissance sur le phénomène étudié. C'est pourquoi, ce chapitre sera essentiellement constitué des étapes et des méthodes ayant permis d'identifier les femmes qualifiées de présentéistes, les questions et les techniques d'entretien qui ont été adoptées pour opérationnaliser les concepts retenus ainsi que les résultats statistiques qui ressortiront des premiers travaux. Pour préparer le terrain, nous avons ainsi eu recours aux données statistiques disponibles dans les entreprises échantillonnées sur les temps de présence et d'absence professionnelles des travailleurs. Ces données sont généralement répertoriées dans les entreprises industrielles du Mali dans un but disciplinaire. En effet, les services de gestion des ressources humaines dans ces entreprises, en raison de la récurrence des permissions d'absence dont les motifs sont souvent discordants avec les dispositions légales et réglementaires d'une part, d'autre part du fait du fonctionnement des activités industrielles en services continus de quart, mettent en place des mécanismes de collecte des temps d'absence et de présence du personnel pour sanctionner ou récompenser les travailleurs. Nous sommes donc partis de ces données statistiques que nous avons collectées et retraitées pour en retirer les données du présentéisme en mettant en lumière les travailleurs qui figurent parmi les 25% les moins absentéistes. Cette approche nous a permis de constituer un échantillon de vingt-quatre femmes salariées considérées comme présentéistes dans les cinq entreprises industrielles. Ces traitements statistiques ont surtout serviront par la suite à orienter les analyses pour interpréter les résultats issus des entretiens semi-directifs et constituer les futurs idéaux-types sur le présentéisme professionnel des femmes salariées selon le modèle théorique retenu. Le retraitement de ces données statistiques permettra également de ressortir les caractéristiques sociodémographiques des femmes salariées constituant l'échantillon pour étudier leur présentéisme dans le contexte socioprofessionnel du Mali.

3.1 Préparation du terrain

Au regard de la représentation marginale des femmes salariées par rapport aux hommes du secteur industriel (7,6%), il est intéressant de savoir les motifs qui fondent leurs présences au travail malgré l'inadaptation des textes règlementaires auxquels elles sont soumises et le dictat des comportements des activités informelles en raison de leur prépondérance dans le pays. Nos hypothèses initiales de recherche étant que d'abord leur présentéisme est lié à leurs parcours d'une part et d'autre part aux nombreuses tensions entre l'équilibre à trouver entre la vie professionnelle et la vie privée, les activités de terrain devaient nous aider à confirmer ou infirmer ces différents postulats. C'est pourquoi, à la validation du projet de thèse en décembre 2015 au Conservatoire National des Arts et Métiers de Paris suivie de l'accord de Pascale de Rozario habilitée à diriger la recherche, d'encadrer nos travaux furent une étape décisive en raison notamment des difficultés antérieures que nous avons connues durant la rédaction de notre mémoire de recherche à cause essentiellement du manque en son temps de Professeur titulaire en science de gestion au Mali. Après cette étape, nous avons effectué le tour de certaines librairies parisiennes pour acquérir quelques documentations susceptibles d'être utilisées dans le cadre de nos futurs travaux de recherche. N'ayant pas trouvé de parutions spécifiquement dédiées au présentéisme, nous avons acheté quatre livres abordant l'absentéisme des salariés dans divers contextes socioprofessionnels (et souvent indirectement le présentéisme) ainsi que des documentations qui traitent des idéaux-types de Max Weber :

- FREUND Julien, «Max Weber», PUF, Paris, 1969, 132p.
- WEBER Max, « L'Ethique protestante et l'esprit du capitalisme », Pocket, Paris, 2014, 286p.
- GALLOIS Pascal, « L'Absentéisme: Comprendre et Agir », 3^{ème} édition, Wolters Kluwer, Paris, 2015, 117p.
- MONNEUSE Denis, « L'absentéisme au travail : de l'analyse à l'action », Afnor, Mayenne (53), 2015, 180p.

Après l'acquisition de ces livres, nous sommes retournés sur le terrain de la recherche à Bamako, capitale du Mali. Sur place nous avons également visité différentes librairies dans le but d'identifier de la littérature en lien avec le sujet de l'étude. N'ayant pas trouvé de livres traitant spécifiquement de la question surtout dans le contexte africain et malien, j'ai acquis deux parutions dont les contenus abordaient des questions du rôle des femmes dans la société malienne ainsi que des tensions entre vies sociale et professionnelle pour des femmes salariées

dans les activités formelles et souvent taxées de femmes « occidentalisées » soumises aux mêmes contraintes sociétales que les autres femmes travaillant dans les activités informelles qui occupent la majorité de la population active. Il s'agit des ouvrages suivants :

- KEITA Hanane, « Femmes Sans Avenir », 3^{ème} édition, Sahélienne, Bamako, 2015.
- TOGORA Salimata, « Destins de Femmes », Sahélienne, Bamako, 2015.

Par la suite, nous avons prospecté sur internet, sur recommandation de la Directrice de thèse Pascale de Rozario, dans le but de trouver des documents en ligne sur le sujet. C'est ainsi que nous avons notamment visité les bases documentaires du *Cairn et de Google Scholar* pour pouvoir accéder à de la littérature abordant les questions de l'absentéisme et du présentéisme professionnel surtout dans les activités industrielles. Cet exercice a été fructueux puisqu'il nous a permis d'accéder à plusieurs productions intellectuelles traitant de l'absentéisme et du présentéisme dans différents contextes sociaux et professionnels du monde.

Nous avons eu en fin recours aux documentations déjà utilisées pendant les travaux de mémoire propédeutique en 2014 dont le thème portait sur les « *déterminants de l'absentéisme dans un pays en développement - le cas des sociétés agro-industrielles de Bamako* ». La plupart de ces livres portant sur le phénomène de l'absentéisme dans le contexte socioculturel africain restait d'actualité pour notre thème de recherche sur le présentéisme des femmes salariées qui reste encore peu traité dans la littérature.

Après la lecture et l'annotation de ces différentes documentations pour les futurs travaux de recherche, le prochain objectif était de trouver des entreprises à échantillonner pour mener les travaux de terrain. En raison du fait que le sujet du présentéisme était peu étudié dans le contexte socioprofessionnel du Mali, il fallait adopter une approche qui soit à la fois originale et pertinente pour d'abord informer et sensibiliser les acteurs qui peuvent constituer nos points d'entrée avant de solliciter la participation de leur entreprise à l'échantillonnage. En effet, la collecte des données liées aux absences et aux présences du personnel au travail constitue un sujet très sensible au Mali pour de multiples raisons extraprofessionnelles qui sont souvent évoquées par les salariés pour justifier les types d'absences non codifiés dans le code du travail d'une part et le traitement de ces données par les employeurs dans un cadre exclusivement disciplinaire ou d'évaluation des coûts financiers, d'autre part, nourrissent une grande méfiance des travailleurs et des institutions représentatives du personnel sur la finalité de toute action portant sur les questions de présentéisme et d'absentéisme au travail.

Pour atteindre nos objectifs sans verser dans une quelconque instrumentalisation des travaux dans les contextes propres à chaque employeur, nous avons approché l'Association Malienne

des Gestionnaires des Ressources Humaines (AMAGRH) qui est la principale organisation professionnelle des directeurs de ressources humaines du pays. Auprès de cette organisation faitière, nous avons d'abord sollicité l'animation d'un « Café RH » qui agrémente les rencontres périodiques de ses membres. La finalité de cette approche était d'abord de présenter aux professionnels de ressources humaines du Mali, le sujet du présentéisme qui est très peu documenté dans le contexte local pour les sensibiliser à l'importance du sujet. En second lieu l'activité visait à obtenir la participation de leur entreprise à l'échantillonnage des travaux de terrain. Par la suite, nous avons insisté sur l'objectif de la recherche scientifique qui ne vise pas à résoudre les problématiques qui se posent dans les contextes de chaque entreprise mais plutôt à créer de nouveaux savoirs et d'améliorer le niveau des connaissances sur le présentéisme des femmes salariées dans le secteur industriel au Mali.

Cette activité a eu lieu le samedi 6 février 2016 à Bamako, avec la participation d'une cinquantaine de membres de l'association. Après l'exposé du sujet et des questions – réponses avec les participants, nous avons longuement évoqué la démarche de la recherche doctorale et ses objectifs. A la fin des échanges, plusieurs entreprises ont confirmé leur intérêt à participer aux travaux de terrain. C'est ainsi que nous avons enregistré l'accord de principe de quatorze entreprises de différents secteurs d'activités et de différentes tailles pour faire partie de l'échantillon. Cependant, en raison de la méthodologie retenue dans le projet de thèse en accord avec la Directrice de thèse Pascale de Rozario portant notamment sur la focalisation du sujet sur les femmes salariées du secteur industriel, le choix a été limité à cinq entreprises industrielles qui opèrent à Bamako et dans la région de Koulikoro.

Le premier principe retenu pour le choix des sociétés faisant partie de l'échantillon fut leur appartenance au secteur industriel conformément aux définitions du recensement national des entreprises industrielles du pays. Est considérée comme entreprise industrielle, *une entreprise formellement constituée qui opère dans la fabrication et la transformation de biens, l'extraction et la transformation de minerais et de ressources naturelles ainsi que la production et la distribution de l'électricité, de l'eau ou du gaz dans le pays*. Au regard de ces définitions, nous avons retenu cinq entreprises évoluant sur les différents segments de l'activité industrielle à l'exception du sous-secteur de l'extraction et de la transformation de minerais et de ressources naturelles. Le choix de ne pas retenir d'entreprise dans ce sous-secteur a été justifié par le fait que ces activités sont menées exclusivement par des sociétés multinationales qui sont installées dans les zones de production loin des centres urbains et péri-urbains constituant notre terrain. En outre, les travailleurs de ces entreprises minières sont logés dans des cités ou des localités

environnantes de la zone de production avec une organisation des activités professionnelles et sociales qui est loin des réalités des salariés des autres entreprises industrielles du pays.

Les cinq entreprises industrielles échantillonnées pour mener les travaux de terrain de notre recherche doctorale sont les suivantes :

- 1) **ENERGIE DU MALI (EDM)**: est la société nationale de production, de transport et de distribution d'électricité du pays. Elle employait au 31 décembre 2015, 2018 travailleurs permanents dont 20% de femmes et compte parmi les sociétés industrielles les plus anciennes et les plus grandes du pays. Le choix de cette société se justifie par le fait qu'elle intègre la diversité des réalités socioculturelles du pays en raison de son statut parapublic et de l'importance de son effectif à l'échelle du pays. C'est ainsi que son activité couvre toutes les parties du pays malgré un taux d'électrification national qui est en dessous de 50%. Ce qui explique en partie que l'entreprise ait une proportion de représentation féminine au-dessus des standards du secteur de l'industrie dans le pays. En outre, la société Energie du Mali est aussi mon employeur actuel et offre, à ce titre, des possibilités de collecte des données dans le cadre de nos travaux de recherche.

- 2) **GRANDE CONFISERIE DU MALI (GCM)** : est l'une des premières unités industrielles du Mali. Elle a été créée en 1950 avant l'indépendance du pays (le 22 septembre 1960). La GCM est spécialisée dans la fabrication de chewing-gum, de bonbon et de sucre vanillé. La société est membre du plus grand groupe industriel du pays et employait au 31 décembre 2015, 200 travailleurs permanents dont 11 femmes soit un taux de représentation féminine de 5,5%. En tant que membre du Groupe Achcar et au regard de son ancienneté, elle a de nombreuses années d'expérience dans la mise en place et la collecte de données liées à l'absentéisme et au présentéisme au travail. En outre, durant nos travaux de mémoire propédeutique, cette entreprise avait participé à l'échantillonnage et avait, à ce titre, pu fournir toutes les données que nous avons sollicitées en raison de l'intérêt particulier que ses responsables avaient manifesté pour nos travaux de recherche qui permettaient d'améliorer le niveau des connaissances sur le sujet.

- 3) **GRANDS MOULINS DU MALI (GMM)** : est une société industrielle créée en 1979. Elle est la seconde société industrielle appartenant au Groupe Achcar à participer à nos travaux de recherche. L'unité industrielle est située à Koulikoro, à 60 kilomètres au nord de Bamako et est spécialisée dans la fabrication de farine de blé. Elle employait au 31 décembre 2015,

165 travailleurs permanents dont 14 femmes soit un taux de représentation féminine de 8,5%. Du fait de sa situation géographique en dehors de la ville de Bamako, la société a mis en place depuis plusieurs années de nombreux instruments de collecte de données sur les temps de présence et d'absence des travailleurs salariés. Elle avait aussi participé à nos travaux de recherche sur le mémoire propédeutique en 2014 et avait fourni toutes les données requises pour la réussite de cette activité. En outre, les responsables des Grands Moulins du Mali avaient réitéré leur intérêt pour toute activité contribuant à améliorer le niveau des connaissances sur l'activité industrielle au Mali.

- 4) **SOCIETE DES EAUX MINERALES DU MALI (SEMM)** : c'est une unité industrielle créée en 1996. Comme les deux précédentes sociétés de l'échantillon, elle appartient aussi au Groupe Industriel Achcar et avait participé aux travaux de terrain de notre mémoire propédeutique en 2014. A cette occasion, elle avait pu fournir toutes les données sollicitées par nos soins sur l'absentéisme des travailleurs salariés. Située dans le village de Diago, à vingt-cinq kilomètres au sud de Bamako, elle s'occupe de la fabrication d'eaux minérales. La société industrielle employait en permanence au 31 décembre 2015, 145 personnes dont 7 femmes soit un taux de représentation féminine de 4,8%. Les responsables de l'entreprise avaient aussi marqué un enthousiasme particulier pour la fourniture de données pour nos travaux de recherche doctorale visant à faire avancer le niveau des connaissances sur le sujet du présentéisme des femmes salariées au Mali.
- 5) **SOCIETE DES EMBALLAGES DU MALI (EMBALMALI)** : est une unité industrielle employant au 31 décembre 2015, 250 travailleurs permanents dont 16 femmes soit un taux de représentation féminine de 6,4%. Située dans la zone industrielle principale de Bamako, elle a été ouverte en juillet 1999 par le Groupe *Industrial Promotion Services (IPS)* qui est membre du Réseau Aga Kahn pour le Développement (AKDN) dont le siège est situé à Abidjan, en Côte d'Ivoire qui est le moteur de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA), regroupant les pays de la sous-région ayant le Franc CFA en commun. La société est spécialisée dans la fabrication d'emballages de transports (sacs de céréale, de farine, de sucre...). Elle a la particularité d'avoir été mon précédent employeur avant mon entrée dans la société Energie du Mali. A ce titre, j'avais une bonne connaissance des supports de collecte des données sur l'absentéisme et le présentéisme des travailleurs salariés au sein de l'entreprise. Lors des travaux de notre mémoire propédeutique en 2014

auxquels Embalmali avait participé, nous avons pu collecter toutes les données nécessaires à la finalisation de nos activités. C'est pourquoi, nous avons privilégié son choix par rapport à d'autres sociétés qui étaient volontaires pour participer à l'étude.

Malgré l'existence de plusieurs autres sociétés volontaires du secteur industriel ou d'autres secteurs d'activité dans le pays pour participer à l'échantillonnage des travaux de recherche pour la thèse, nous avons limité, en accord avec la Directrice de thèse, Pascale de Rozario, le choix à cinq sociétés qui concentraient la diversité de l'activité industrielle au Mali, à l'exception des entreprises d'extraction minière d'une part et qui fournissaient d'autre part la garantie de la disponibilité des données nécessaires à la réussite de nos travaux portant sur les absences et les présences professionnelles du personnel salarié sous l'angle du genre.

Après l'accord formel des dirigeants de ces cinq sociétés industrielles, nous avons requis l'approbation de l'encadrement de la thèse pour poursuivre le processus. Ce qui nous a permis de lancer les activités organisationnelles portant sur les travaux de terrain à travers notamment la mise en place des supports de collecte de données.

Les parties suivantes donnent le détail des activités réalisées notamment sur le processus de collecte, de traitement et de validation des données liées aux temps de présence et d'absence des travailleurs salariés dans les cinq entreprises échantillonnées. Ce processus a été mené à travers une démarche participative incluant à chaque étape, sous notre impulsion, les contributions des services ressources humaines des entreprises et les validations de la Directrice de thèse Pascale de Rozario. Les sociétés ont ainsi été approchées par mes soins pour enclencher le processus de collecte des données sur les absences du personnel sur la période de référence, allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015.

Avant d'entamer ces actions de collecte des données, nous avons élaboré un fichier standard qui répertorie les données essentielles permettant de constituer ce qui nous intéresse dans le cadre de ces travaux de recherche à savoir les comportements présentéistes des femmes salariées dans les entreprises industrielles. Par la suite, nous avons soumis ce modèle à la Directrice de thèse Pascale de Rozario qui y a apporté les amendements et les compléments qui lui paraissaient pertinents. Ce modèle de feuille de collecte des données sur les absences a par la suite été transmis aux services ressources humaines des cinq entreprises industrielles

échantillonnées pour une première appropriation. C'est après que nous avons pris rendez-vous avec les responsables concernés pour leur expliquer la méthodologie retenue pour le remplissage du support dans une démarche de transposition et d'adaptation de leurs données statistiques sur les absences du personnel salarié sur la période de référence ciblée.

Du fait du fonctionnement continu de leurs activités de production et de transformation industrielle couvrant régulièrement des jours fériés et des journées continues, toutes ces entreprises industrielles disposaient déjà d'un mécanisme de recensement des absences du personnel pour les différents motifs qui sont codifiés dans le code du travail. Pour les autres motifs non codifiés dans le code du travail, les services ressources humaines répertoriaient devant le nom de chaque employé « motif non justifié » s'il y'a lieu, ceci pouvant donner lieu à des sanctions disciplinaires ou à des retenues sur salaire. A la fin de l'année fiscale, ces absences répertoriées pour différents motifs sont compilées pour en faire une évaluation financière des coûts dans les comptes de l'entreprise.

Notre défi, dans la démarche de recherche scientifique, était de disposer de ces données telles que répertoriées par les employeurs et de les retraiter pour en ressortir des perspectives qui nous intéressent sans s'enfermer dans des carcans de stigmatisation ou d'évaluation des aspects financiers qui ne concordent pas avec les objectifs de la thèse. C'est pourquoi, nous avons proposé un modèle différent de collecte qui présentait les données dans un ordre différent, en faisant ressortir les salariés les moins absentéistes qui constitueront au fil des croisements dans les parties qui suivent le phénomène qui nous intéresse (le présentéisme).

En raison du travail effectué en amont pour l'identification des entreprises membres de l'échantillon, nous étions certains de la disponibilité de ces types de données dans les statistiques des employeurs ciblés en raison des antécédents concluants que nous avons eus avec ces entreprises durant les travaux du mémoire propédeutique et au regard de notre connaissance de leurs structures de collecte et de traitement des informations sur l'absentéisme et le présentéisme des salariés. C'est pourquoi, nous avons choisi dans un premier temps de collecter les données sous l'angle initial du genre pour avoir une première idée de leur présentation et de leur ordonnancement.

Pour commencer le processus de collecte et tester la fiabilité des supports mis en place, nous avons en premier lieu sollicité auprès de la Société des Emballages du Mali, le répertoire d'absences des femmes salariées sur la période de référence, allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015. Ces données ont été analysées pour en ressortir la durée et la fréquence des

absences par femme salariée dans l'entreprise. Pour adapter les données à notre modèle de collecte, nous avons ainsi répertorié devant le nom de chaque femme salariée de la société le cumul des absences observées au cours de l'année 2015 en termes de durée et de fréquence.

Le choix de commencer par cette unité industrielle parmi les cinq sociétés industrielles de l'échantillon se justifie par le fait qu'elle fut aussi mon employeur durant les précédentes années où j'y occupais le poste de Responsable des Ressources Humaines. A ce titre, la société des emballages du Mali était probablement l'entreprise de l'échantillon dont j'avais la meilleure connaissance de la structure de collecte et de traitement des données sur le phénomène des absences et des présences au travail des salariés en raison du fait que je fus aussi l'un des principaux artisans de leur mise en place dans un passé très récent.

Après le traitement de ces données collectées et les premières tendances des traitements effectués sur les données de la société des emballages du Mali, nous avons procédé à des corrections sur le formulaire de collecte. Nous avons aussi décidé de changer notre approche dans le processus de collecte par rapport au schéma initial. C'est ainsi que nous ne demandions plus comme prévu initialement aux services ressources humaines de renseigner le formulaire et de nous les transmettre mais seulement de nous envoyer les données brutes portant sur les absences de leur personnel sur la période de référence.

Nous nous chargions désormais d'analyser les données fournies par les employeurs en fonction des normes de collecte et de traitement établies avec la directrice de la thèse. Cette approche consistant à disposer de données brutes et à les analyser par nos propres soins, avait le double avantage d'éviter la stigmatisation en vigueur dans les entreprises à l'égard des travailleurs les plus absentéistes d'une part et d'autre part elle nous épargnait de rester tributaire des retards qui pouvaient subvenir dans les délais plus ou moins longs de renseignement du nouveau formulaire que nous demandions aux services ressources humaines de renseigner, employé(e) par employé(e) malgré la disponibilité des données sur les absences du personnel salarié qu'ils pouvaient sans autre forme de traitement mettre à notre disposition.

Sur la base de cette nouvelle démarche adoptée, les données brutes sur les absences du personnel féminin ont ainsi été sollicitées auprès des entreprises industrielles de l'échantillon et ressaisies dans le modèle de fichier de collecte validé avec l'encadrement de la thèse. Ces données ressaisies et retraitées étaient plus adaptées sous ce format à la finalité de notre travail de recherche et permettaient une meilleure appréhension du présentéisme sans verser dans les aspects péjoratifs portant sur les questions disciplinaires et de mesure de l'impact financier des employés qui s'absentaient le plus souvent en durée ou en fréquence.

Nous avons ainsi repris ce processus de collecte, de saisie et d'analyse du cumul des absences en durée et en fréquence des femmes salariées employées dans les cinq sociétés industrielles échantillonnées. Les données retraitées ont ainsi été compilées pour en faire une base commune de données uniformisées pour toutes les entreprises. Par la suite, un tri multiple a été effectué sur les femmes salariées répertoriées dans les cinq entreprises industrielles en vue de les classer par ordre croissant des absences agrégées en fréquence (nombre) puis en durée (nombre de jours ou d'heures). Cette approche d'une analyse bicéphale en durée et en fréquence des phénomènes de l'absence et de la présence a été privilégiée dans le cadre de notre travail de recherche au regard de certains aspects de la revue de littérature qui ont fait ressortir dans plusieurs contextes socioprofessionnels un comportement distinct des travailleurs salariés sur des phénomènes de l'absentéisme ou du présentéisme professionnel selon que l'angle d'étude porte sur la fréquence ou la durée.

L'absence ou la présence professionnelle en durée concerne le temps que l'évènement couvre en nombre d'heure ou de jour de travail. Assez souvent, la durée est positivement corrélée à la gravité ou à l'importance de l'évènement qui est à l'origine du phénomène de l'absence ou de la présence au travail. Quant à la notion de fréquence des absences ou des présences professionnelles, elle concerne le nombre de fois que le phénomène se répète sur une période de référence. La notion de fréquence des absences et des présences professionnelles dans le cadre de notre travail de recherche scientifique fait appel à la récurrence de la cause du phénomène observé sans qu'elle ne soit suffisamment grave ou importante.

En effet plusieurs auteurs ont démontré dans différents travaux (Benraïss, 1999, Van Cauwelaer et Cornietti, 1975) que les travailleurs salariés qui sont relativement jeunes (moins de 40 ans) observent des absences professionnelles plus répétitives en fréquence mais moins longues en durée ce qui suppose que les motifs qui sont à l'origine de leurs absences se répètent de manière récurrente sans qu'ils ne soient suffisamment graves. En ce qui concerne les travailleurs relativement âgés (plus de 50 ans), c'est le phénomène contraire car ils observent des absences moins récurrentes au travail en termes de fréquence et de répétition mais qui sont plus accentuées en termes de durée. Selon ces auteurs, les travailleurs les plus âgés s'absentent moins en fréquence du fait de leur conscience professionnelle plus ancrée que les travailleurs salariés plus jeunes, de leur niveau de responsabilité plus élevé et de leur attachement au travail qui serait beaucoup plus fort. Cependant, les absences que les plus anciens observent s'étendent plus en durée en raison essentiellement des problèmes de santé auxquels ils sont victimes au regard du poids de leur âge et des nombreux risques professionnels et extraprofessionnels en

matière de santé auxquels ils sont confrontés quand on considère leur ancienneté dans l'activité professionnelle. En revanche, le meilleur état de santé des travailleurs salariés les plus jeunes s'expliquerait en grande partie par la durée peu élevée de leurs absences professionnelles car ils sont moins sujets que les plus âgés de maladies chroniques. Cependant, le faible niveau d'implication au travail des jeunes travailleurs, leur niveau de responsabilité peu élevé ainsi que leur faible maîtrise des procédures internes de gestion des absences dans l'entreprise feraient qu'ils sont souvent plus absents en termes de fréquence sans que ces absences ne s'étalent en durée.

Les résultats de ces travaux de recherche dans d'autres contextes socioprofessionnels sont pertinents dans le cadre des activités professionnelles au Mali où les jeunes salariés sont souvent sous-employés et peu responsabilisés d'une part. D'autre part, ce sont les travailleurs salariés les plus âgés qui occupent souvent des postes de responsabilité dans un pays où le droit d'ainesse constitue un privilège, d'autre part. En effet, les jeunes salariés sont souvent considérés comme immatures pour occuper des responsabilités importantes aussi bien dans la vie communautaire que dans la vie professionnelle tant qu'ils ont des aînés sur place.

C'est pourquoi, nous avons adopté cette trame d'analyse des données collectées pour faire ressortir les phénomènes de l'absentéisme et du présentéisme aussi bien en durée qu'en fréquence. Ces données collectées ont été par la suite triées et classées selon le nombre et la durée des absences par femme salariée dans les cinq entreprises industrielles échantillonnées.

Le tableau ci-dessous donne les premiers éléments fournis par les services ressources humaines et retraités par nos soins pour disposer des supports permettant de renseigner sur le phénomène qui nous intéresse dans le cadre de ce travail scientifique portant sur les motifs de présentéisme des femmes salariées dans les entreprises industrielles au Mali. Ces données basées sur les statistiques des employeurs permettront par la suite d'identifier des femmes salariées qui peuvent être considérées comme les plus présentéistes en durée et en fréquence.

N°	Mle	Noms	Prénoms	Employeur	Nombre Absences	Durée Absence (Jours)
1	13	TALL	Assetou	Embalmali	4	2,3
2	102	COULIBALY	Oumou	Embalmali	11	8,9
3	104	COULIBALY	Aminata	Embalmali	7	8
4	261	BAGAYOKO	Aminata	Embalmali	5	4,5
5	449	TRAORE	Yaye Ben	Embalmali	8	4,9
6	527	TANGARA	Alimata	Embalmali	5	13,9
7	1172	Keïta	Hawa Diallo	Energie du Mali	1	1
8	1639	Haïdara	Siga Bagayako	Energie du Mali	1	2
9	2103	Fomba	Ramata Keïta	Energie du Mali	1	2
10	2254	Sangaré	Fatoumata Traoré	Energie du Mali	1	1
11	2387	Touré	Khadissatou Niang	Energie du Mali	2	2
12	2551	Traoré	Alima S	Energie du Mali	1	1
13	3102	Camara	Assétou Sinayoko	Energie du Mali	1	1
14	3171	Sy	Adam Thiam	Energie du Mali	1	2
15	3301	Traoré	Khady S Diagne	Energie du Mali	1	2
16	3477	Diawara	Bintou	Energie du Mali	1	3
17	3801	Berthé	Sanaba	Energie du Mali	1	3
18	504	DAOU	Marie	Grande Confiserie du Mali	1	8
19	609	COULIBALY	Fatoumata	Grande Confiserie du Mali	2	2
20	100	KONATE	Mariam	Grands Moulins du Mali	3	3
21	220	DIAKITE	Yama	Grands Moulins du Mali	2	2
22	238	DIARRA	Nana	Grands Moulins du Mali	1	2
23	301	WAÏGALO	Djènèba	Grands Moulins du Mali	2	2
24	18	DIALLO	Virginie	Société des Eaux Minérales	4	4

Tableau 4: Liste des femmes salariées présentéistes

Sur la base des données disponibles dans les cinq entreprises industrielles échantillonnées sur les absences de femmes salariées sur la période de référence allant du 1^{er} janvier et le 31 décembre 2015, il nous fallait trouver des éléments d'identification du phénomène objet de notre travail de recherche à savoir le présentéisme. Pour ce faire, nous avons répertorié dans chacune des entreprises, la liste des femmes salariées par ordre d'importance des absences recensées en durée et en fréquence. Les données brutes ont été collectées auprès des services ressources humaines puis retraitées et saisies dans le modèle de feuille élaboré par nos soins et validé par la directrice de thèse.

Pour identifier le phénomène du présentéisme des femmes salariées dans le contexte des entreprises industrielles que nous avons ciblées, nous avons d'abord cherché à connaître les femmes qui peuvent être qualifiées comme les moins absentéistes et donc théoriquement les plus présentéistes sur la période couvrant nos données (1^{er} janvier au 31 décembre 2015) à travers la base de données sur les absences répertoriées dans chaque entreprise et retraitées par nos soins. Ce traitement cumulé nous a permis de disposer de deux types de classement.

D'abord les femmes les moins absentéistes et donc présentéistes en termes de fréquence ou de nombre des absences sur la période de référence.

Ensuite les femmes les moins absentéistes et donc présentéistes en termes de durée des absences sur la période de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015.

Ces deux classements des absences de femmes salariées dans les cinq entreprises industrielles ont été croisés sur la base des traitements effectués pour en faire une base de données unifiée sur le phénomène du présentéisme. A la suite d'un tri multiple sur les différents critères, les femmes ayant figuré dans le dernier quartile des deux classements, c'est-à-dire les 25% de l'échantillon par ordre décroissant des absences en fréquence et en durée ont été retenues comme celles pratiquant du présentéisme professionnel dans les unités industrielles constituant notre échantillon sachant que nous avons retenu une définition polysémique du phénomène du présentéisme dans notre positionnement épistémologique. De ce fait, ce premier traitement statistique nous permet d'identifier les femmes potentiellement concernées par le phénomène sans privilégier dans un premier temps les motifs.

Nos données primaires sur les absences professionnelles étant constituées de femmes salariées de cinq entreprises industrielles dans la ville de Bamako et sa grande banlieue ; elles nous paraissent représentatives du phénomène dans le contexte socioprofessionnel du Mali non seulement en termes de diversité des activités industrielles mais aussi en raison du fait que le District de Bamako et la région de Koulikoro concentrent 66,7% des 517 entreprises

industrielles³² recensées dans le pays soit deux unités industrielles sur trois en activité. En effet, cet échantillon exclut uniquement les entreprises industrielles qui évoluent dans l'extraction des minerais et des ressources naturelles en raison du fait que ces activités sont situées loin des zones urbaines, ne fabriquant pas des produits pour la consommation courante des populations locales et dont les salariés n'ont pas les mêmes contraintes en termes de présence et d'absence au travail que ceux des autres entreprises industrielles en raison de la concentration de leurs activités professionnelles et sociales dans des cités minières.

Le District de Bamako et la région de Koulikoro qui constituent la zone géographique ciblée par notre travail de recherche occupent respectivement la première place et la troisième place à l'échelle du pays en termes de représentativité des travailleurs salariés dans la population active avec respectivement 34,8% et 8,0% des personnes employées dans le secteur formel contre une proportion de 9% des travailleurs salariés au niveau national. Par genre, les mêmes tendances prévalent avec 43,6% des hommes en activité qui sont salariés à Bamako et 11,3% dans la région de Koulikoro contre un niveau national de 12,6%. Pour les femmes salariées ce sont des taux de 23,4% à Bamako et 3,7% à Koulikoro contre un taux national de 4,7%. Comme on peut le remarquer, la zone géographique ciblée par notre recherche est un bon concentré de la diversité des activités industrielles et de la proportion des travailleurs salariés dans le pays.

Taux de salarisation % par région	Homme	Femme	Total
Kayes	10,8	1,5	5,9
Koulikoro	11,3	3,7	8,0
Sikasso	9,2	2,9	5,9
Ségou	5,3	2,1	3,9
Mopti	2,5	0,6	1,6
Tombouctou	7,0	1,2	4,7
Gao	26,4	21,9	25,4
Bamako	43,6	23,4	34,8
Ensemble	12,6	4,7	9,0

Tableau 5: Taux de salarisation par région au Mali.

Observatoire National de l'Emploi et de la Formation : « Rapport National sur l'Emploi 2014 », Tableau N°22, P24

³² Institut National de Statistiques : « Recensement Industriel 2010 », P1, INSTAT, Bamako, 2011.

Après la collecte des données brutes auprès des entreprises échantillonnées, le retraitement et le classement des femmes salariées par ordre d'importance des absences en durée et en fréquence, ce modèle de tableau fut transmis à la Directrice de thèse, Pascale de Rozario, pour d'éventuels compléments et pour la validation. C'est ainsi qu'en plus des absences prélevées en durée et en fréquence, elle a suggéré d'ajouter à notre modèle de tableau des items supplémentaires pour mieux apprécier les différentes caractéristiques socioprofessionnelles des femmes salariées membres de notre échantillon. Les items supplémentaires qu'elle a proposés sont les suivants :

- âge et ancienneté ;
- densité féminine ;
- niveau de salaire ;
- nombre d'enfants ;
- statut matrimonial ;
- type de contrat.

L'ajout de ces éléments d'appréciation supplémentaires devait permettre d'appréhender la diversité des caractéristiques socioprofessionnelles des femmes salariées étudiées dans le but de conforter les motifs permettant d'améliorer notre compréhension des comportements absentéistes et présentéistes dans le cadre de ce travail de recherche.

Le renseignement de ces données supplémentaires a nécessité la reprise du processus de collecte des données que nous avons effectué auprès des entreprises en vue de remplir le premier formulaire de collecte des données d'absence et de présence au travail. C'est ainsi que nous avons procédé à la collecte de ces données supplémentaires, à leur saisie dans notre formulaire puis à leur retraitement pour chacune des femmes salariées répertoriées dans les cinq entreprises industrielles. Par la suite, elles ont été retransmises à l'encadrement de la thèse pour une nouvelle validation qui a été faite de manière diligente en raison de leur conformité aux normes préétablies.

La base de données actualisée et fusionnée sur les absences de femmes salariées dans le cadre de notre travail de recherche a permis de relever les constats suivants :

- Les femmes salariées dans l'échantillon appartiennent à tous les groupes d'âges (jeunes, âgées...), ce qui présage que le facteur âge a peu ou pas d'influence sur le phénomène du présentéisme qui constitue l'objet de notre étude.

- Les femmes salariées identifiées comme présentéistes dans l'échantillon ont un nombre moyen d'enfants de 2,16 qui est non seulement en dessous de la moyenne de l'échantillon de 130 travailleurs dans le cadre de notre mémoire propédeutique (3,03) mais aussi en dessous de la moyenne nationale estimée lors du recensement général de la population malienne de 2009 à 6,4 enfants par femme en âge de procréer. Ce qui présume sous réserve de validation dans la suite de nos travaux que le facteur nombre d'enfant peut jouer un rôle dans la construction de nos idéaux – types du présentéisme.
- La majorité des femmes salariées répertoriées comme présentéistes sont mariées à l'image de la majorité des femmes du pays en raison de l'importance de cette pratique dans les normes socioculturelles du Mali. Ce qui présage en attendant une confirmation par les travaux de terrain que le statut matrimonial peut jouer un rôle dans la mise en place de nos idéaux types sur le présentéisme professionnel dans le contexte que nous étudions.
- Les femmes salariées échantillonnées comme présentéistes travaillent majoritairement dans les fonctions administratives et supports et rarement dans les métiers de production et de maintenance qui constituent les cœurs de métiers des entreprises industrielles. Ce qui présume que la section d'affectation de la femme salariée peut influencer sur ces comportements présentéistes, à confirmer par nos futurs travaux de terrain.
- Elles sont toutes sous contrat à durée indéterminée dans les cinq unités industrielles ciblées. Ce qui infirme de prime abord une tendance de notre revue de littérature liant certains comportements présentéistes et surprésentéistes à la précarité des travailleurs salariés qui avaient surtout peur de perdre leur emploi.

Ces différents constats liés aux caractéristiques socioprofessionnelles des femmes salariées échantillonnées comme celles ayant des comportements présentéistes devront être confirmés ou infirmés par les travaux supplémentaires demandés par l'encadrement de la thèse portant notamment sur l'extension de ces éléments d'analyse aux travailleurs masculins évoluant dans les mêmes sections que les femmes échantillonnées.

N°	Mle	Noms	Prénoms	Employeur	Genre	Date Naissanc ^e	Statut Marital	Nbre Enfants	Structure d'Emploi	Fonction	Type Contrat	Salaire (Net)	Nombre Absences	Durée Absences (Jours)	Nbre Femmes / Structure	Nbre Hommes / Structure	% Femmes / Structure
1	13	TALL	Assetou	Embalmail	F	20-déc.-68	Divorcée	3	Commerciale	Agent Recouvrement	CDI	100 750 FCFA	4	2,3	1	3	25,0
2	102	COULIBALY	Oumou	Embalmail	F	29-mai-79	Mariée	2	Tissage	Formatrice	CDI	84 000 FCFA	11	8,9	4	42	8,7
3	104	COULIBALY	Aminata	Embalmail	F	27-déc.-76	Mariée	0	Qualité	Contrôleur Qualité	CDI	95 500 FCFA	7	8	1	6	14,3
4	261	BAGAYOKO	Aminata	Embalmail	F	22-sept.-67	Célibataire	0	Direction Générale	Assistante Administrative	CDI	245 500 FCFA	5	4,5	2	18	10,0
5	449	TRAORE	Yaye Ben	Embalmail	F	22-sept.-82	Mariée	3	Informatique	Assistante Inf.	CDI	150 000 FCFA	8	4,9	1	1	50,0
6	527	TANGARA	Alimata	Embalmail	F	30-juil.-67	Mariée	1	Direction Générale	Accueil/Réception	CDI	86 500 FCFA	5	13,9	2	18	10,0
7	1172	Keïta	Hawa Diallo	Energie du Mali	F	23-janv.-59	Mariée-e	4	Direction Commerciale et Clientèle	Agent de recouvrement	CDI	499 950 FCFA	1	1	164	311	34,5
8	1639	Haidara	Siga Bagayako	Energie du Mali	F	1-janv.-64	Mariée-e	5	Direction Commerciale et Clientèle	Agent d'accueil	CDI	381 923 FCFA	1	2	164	311	34,5
9	2103	Fomba	Ramata Keïta	Energie du Mali	F	27-mai-61	Mariée-e	3	Direction de la Production et Transport	Assistante Direction	CDI	445 470 FCFA	1	2	15	256	5,5
10	2254	Sangaré	Fatoumata Traoré	Energie du Mali	F	9-oct.-61	Mariée-e	4	Direction des Ressources Humaines	Chef Département	CDI	898 000 FCFA	1	1	36	28	56,3
11	2387	Touré	Khadissatou Niang	Energie du Mali	F	28-sept.-69	Mariée-e	2	Direction Commerciale et Clientèle	Agent de recouvrement	CDI	339 521 FCFA	2	2	164	311	34,5
12	2551	Traoré	Alima S	Energie du Mali	F	22-oct.-75	Mariée-e	2	Direction Commerciale et Clientèle	Caissière	CDI	419 335 FCFA	1	1	164	311	34,5
13	3102	Camara	Assétou Sinavoko	Energie du Mali	F	1-avr.-77	Mariée-e	5	Inspection Générale	Secrétaire	CDI	301 347 FCFA	1	1	2	9	18,2
14	3171	Sy	Adam Thiam	Energie du Mali	F	18-juil.-75	Mariée-e	4	Direction Commerciale et Clientèle	Caissière	CDI	272 152 FCFA	1	2	164	311	34,5
15	3301	Traoré	Khady S Diagne	Energie du Mali	F	19-déc.-80	Mariée-e	0	Systèmes d'Information	Informaticienne	CDI	560 553 FCFA	1	2	10	36	21,7
16	3477	Diawara	Bintou	Energie du Mali	F	10-déc.-75	Célibataire	3	Direction Commerciale et Clientèle	Caissière	CDI	268 889 FCFA	1	3	164	311	34,5
17	3801	Berthé	Sanaba	Energie du Mali	F	1-janv.-90	Célibataire	0	Direction Commerciale et Clientèle	Caissière	CDI	284 294 FCFA	1	3	164	311	34,5
18	504	DAOU	Marie	Grande Confiserie du Mali	F	10-févr.-78	Mariée	3	Secretariat	Assistante de Direction	CDI	356 274 FCFA	1	8	4	3	42,9
19	609	COULIBALY	Fatoumata	Grande Confiserie du Mali	F	30-août-78	Mariée	2	Departement Ressources Humaines	Assistante RH	CDI	251 055 FCFA	2	2	2	2	50,0
20	100	KONATE	Mariam	Grands Moulins du Mali	F	19-mars-72	Mariée	4	Departement Ressources Humaines	Directrice Ressources Humaines	CDI	843 568 FCFA	3	3	2	2	50,0
21	220	DIAKITE	Yama	Grands Moulins du Mali	F	23-juin-73	Célibataire	1	Caisse	Caissière	CDI	576 980 FCFA	2	2	1	2	66,7
22	238	DIARRA	Nana	Grands Moulins du Mali	F	24-avr.-73	Mariée	0	Service Tresorerie	Responsable Tresorerie	CDI	765 758 FCFA	1	2	2	2	50,0
23	301	WAÏGALO	Djènèba	Grands Moulins du Mali	F	17-sept.-88	Mariée	1	Service Contrôle de Gestion	Contrôleur de Gestion	CDI	501 066 FCFA	2	2	1	1	50,0
24	18	DIALLO	Virginie	Société des Eaux Minérales	F	17-nov.-73	Célibataire	0	Service Achat	Responsable Achat	CDI	652 891 FCFA	4	4	2	2	50,0
<p>NB</p> <p>1 Euro = 655,957 FCFA</p> <p>SMIG = 40 000 FCFA</p>																	

Tableau 6: caractéristiques sociodémographiques des femmes présentistes

Après la collecte des données sur les absences des femmes salariées et l'élargissement de cette collecte à des items supplémentaires permettant une meilleure appréhension des motifs socioprofessionnels des femmes salariées dans le secteur industriel au Mali qui constituent notre cible prioritaire dans le cadre de ce travail de recherche, la Directrice de la thèse Pascale de Rozario a souhaité que nous obtenions et agrégions les mêmes informations sur les travailleurs de sexe masculin qui travaillent dans les mêmes sections que les femmes identifiées. Cette approche élargie aux hommes et à des items supplémentaires devrait nous permettre de faire une étude transgenre du phénomène du présentéisme portant aussi bien sur les femmes que sur les hommes en vue de cerner les futurs idéaux-types qui seront mis en place sur le phénomène dans les sociétés échantillonnées. Ces données du genre masculin pourront ainsi être mises en rapport avec celles du genre féminin pour en déterminer les variantes et les implications possibles dans la suite de nos travaux de recherche scientifique.

Pour donner suite à cette nouvelle orientation de la Directrice de la thèse, nous avons repris la démarche déjà entreprise avec les vingt-quatre femmes salariées échantillonnées dans les cinq sociétés industrielles. Sachant que les femmes salariées constituent assez régulièrement une minorité et rarement un nombre équivalent ou supérieur à celui des hommes dans les différents compartiments des activités formelles des entreprises industrielles au Mali, il va s'en dire que la reprise de ce processus pour les travailleurs de sexe masculin va prendre plus de temps et porter sur plus de données puisque concernant plus de personnes à répertorier et à compiler les données statistiques sur les absences dans les registres des services ressources humaines qui étaient partie prenante du processus de collecte. En effet, le dernier recensement industriel effectué au Mali fit ressortir une représentation masculine de 92,4% contre seulement 7,6% pour les femmes dans les emplois salariés du secteur industriel. De ce fait, cette étape portant sur une nouvelle collecte des données des hommes salariés prendra plus de temps.

Ces données ont été collectées puis regroupées selon la durée et la fréquence des absences observées au travail pour tous les hommes concernés. Ensuite, ces hommes salariés travaillant dans les mêmes sections que les femmes échantillonnées ont été classés par ordre décroissant du nombre des absences d'une part et de la durée des absences au travail d'autre part. Ce classement fut suivi d'un tri multiple permettant d'identifier tous ceux qui figurent dans le 4^{ème} décile c'est-à-dire les 25% de l'échantillon ayant le minimum d'absences au travail sur la période de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015.

Ces deux bases de tri ont par la suite été compilées pour en faire une base unique des cinq entreprises industrielles échantillonnées dans le cadre de nos travaux de recherche. Ce qui nous

a permis de constituer en sus une liste d'hommes salariés travaillant dans les mêmes sections que les femmes préalablement identifiées et répondant aux mêmes exigences en termes de comportements présentéistes dans les cinq entreprises industrielles constituant notre échantillon. Nous disposons ainsi de la même base de données concernant les comportements présentéistes des hommes et des femmes dans les unités industrielles.

Ce traitement avec des indicateurs supplémentaires étendus aux hommes salariés travaillant dans les mêmes sections que les femmes salariées des sociétés industrielles nous a permis d'avoir un aperçu transgenre du phénomène de présentéisme. En utilisant la même trame d'analyse des données précédemment collectées sur les femmes salariées, nous pouvons faire les constats suivants :

- Comme pour les femmes, on trouve dans cet échantillon des hommes salariés appartenant à tous les groupes d'âge, d'où potentiellement la faible pertinence de l'âge dans la constitution du phénomène comportemental lié au présentéisme professionnel en attendant la construction de nos idéaux-types lors des travaux de terrain.
- Les hommes identifiés comme présentéistes ont un nombre moyen d'enfants de 2,27 en dessous des standards du sous-secteur industriel dans notre mémoire de recherche qui établissait en 2014 la moyenne à 3,03³³ enfants pour un échantillon des 130 travailleurs.
- Le statut de marié n'est pas aussi prépondérant chez les hommes salariés identifiés comme présentéistes par rapport à ceux qui ne le sont pas. En effet, malgré l'importance du mariage dans les pratiques socioculturelles du Mali, il ressort des différentes études que le taux de mariage est relativement plus élevé chez les femmes par rapport aux hommes. Cette situation est généralement liée au fait que les jeunes hommes sont de plus en plus tolérés pour attendre d'avoir un emploi et/ou une situation financière stable avant d'envisager leur mariage car l'époux est souvent considéré comme le principal contributeur financier aux dépenses du foyer. Alors que les femmes dont les revenus sont souvent considérés comme secondaires dans les dépenses du foyer ne bénéficient pas toujours de ce répit lié à l'obtention d'un emploi ou d'une condition financière stable. Dans certains cas que l'on peut considérer d'exceptionnels, liés souvent à la mentalité ou au niveau d'études des parents, on permet tout au plus aux femmes de finir leurs études en cours avant de commencer la vie conjugale.

³³ KANTE Aboubacar : « Déterminants de l'absentéisme dans un pays en développement : cas des sociétés agro-industrielles de Bamako », P42, CNAM-LIRSA, Paris, 2014.

- Contrairement aux femmes identifiées comme présentéistes dans l'échantillon et qui sont employées essentiellement dans les fonctions supports et administratives des unités industrielles échantillonnées, les hommes salariés identifiés comme présentéistes dans les mêmes unités travaillent aussi bien dans des fonctions opérationnelles de production et de maintenance que dans les fonctions supports et administratives. Ce qui présuppose que pour les hommes salariés, la section d'emploi ne joue pas une influence prononcée sur leurs comportements présentéistes.
- Comme pour les femmes présentéistes identifiées dans les différentes unités industrielles ciblées, les hommes répondant à ce même critère sont en majorité titulaires de contrat de travail à durée indéterminée. D'où une importance potentielle du statut de travailleur stable dans la constitution des futurs idéaux-types de présentéisme.

Après la compilation de ces indicateurs plus exhaustifs requis par l'encadrement de la thèse et incluant des motifs socioprofessionnels supplémentaires élargis aux hommes salariés employés dans les mêmes sections que les femmes, nous disposons désormais d'une base unifiée, actualisée et transgenre sur le phénomène du présentéisme dans le contexte des sociétés industrielles du Mali. Ces nouvelles données ont été transmises à la Directrice de thèse Pascale de Rozario pour une dernière validation.

Après un délai d'analyse des données, elle nous a fait suivre une première validation en attendant une séance de travail approfondie sur le document qu'il faudra décortiquer dans les détails avant de planifier la suite de la démarche de recherche doctorale. C'est ainsi qu'une séance dédiée à la revue des données collectées a été fixée pour le mois de mai 2016, soit environ six mois après la validation du projet de thèse. Cette session a eu lieu dans les enceintes du Conservatoire National des Arts et Métiers sur les contenus déjà créés et les orientations possibles pour la suite du processus. Ladite séance nous a permis de décortiquer les données dans les détails et de consolider notre appréhension de leurs utilisations possibles dans le cadre de ce travail de recherche, permettant ainsi l'identification objective et exhaustive des femmes que nous ciblons (présentéistes) ainsi que des hommes travaillant dans les mêmes sections et répondant à ces mêmes comportements sans tomber dans les stigmatisations sur les sanctions disciplinaires ou les calculs de coûts.

En outre, pour la phase de terrain qui devait se mettre en place progressivement, nous devons programmer avec les services ressources humaines et réaliser de manière indépendante des entretiens qualitatifs avec chacune des femmes ciblées à travers les dimensions biographiques, économiques, organisationnelles et institutionnelles qui peuvent être déterminantes pour

accéder au statut restreint de travailleur salarié dans un contexte de rareté de l'emploi salarié et de représentations marginales des femmes salariées dans les activités industrielles par rapport aux hommes salariés (7,6%) d'une part et par rapport aux autres femmes du pays d'autre part, qui travaillent majoritairement dans le secteur informel (4,7%).

Les tableaux ci-dessous fournissent le détail de ces données statistiques collectées sur le présentéisme des femmes et des hommes salariés dans le registre des absences des entreprises industrielles échantillonnées. Ces données statistiques sont celles qui ont été compilées et validées par l'encadrement de la thèse, en attendant la préparation et la mise en place des travaux de terrain qui constituent la substance des prochaines étapes.

EMBALMALI - SUIVI DES ABSENCES 2015																
N°	Mi	Noms	Prénoms	Genre	Fonction	Structure	Nombre Absences	Durée Absences (Jours)	Nbre Femmes / Structure	Nbre Hommes / Structure	% Femmes	Type Contrat (au 31/12/2015)	Salaire (Net) (au 31/12/2015)	Statut Marital (au 31/12/2015)	Nbre Enfts (au 31/12/2015)	Date Naissance
1	13	TALL	Assetou	F	Agent Recouvrement	Commerciale	4	2,3	1	3	25,0%	CDI	100 750 FCFA	Divorcée	3	20/12/1968
2	70	AGNOU	Oumar	M	Chauffeur	Commerciale	3	3	1	3	25,0%	CDI	115 750 FCFA	Marié	2	01/01/1962
3	133	DIAW	Abass	M	Agent commercial	Commerciale	2	4	1	3	25,0%	CDI	289 500 FCFA	Marié	4	28/01/1965
4	312	COULIBALY	Ousmane	M	Administrateur Ventes	Commerciale	2	4	1	3	25,0%	CDI	147 000 FCFA	Marié	2	15/05/1984
5	632	SOUMAORO	Bakary	M	Agent commercial	Commerciale	1	1	1	3	25,0%	CDI	400 000 FCFA	Marié	3	10/11/1967
6	124	NIARE	Niassoum	F	Tailleur	Confection manuelle	16	24	1	8	11,1%	CDI	63 000 FCFA	Divorcée	2	10/09/1974
7	118	DOUMBIA	Sekou	M	Aide Tailleur	Confection manuelle	7,0	8,8	1	8	11,1%	CDI	114 000 FCFA	Marié	11	Vers 1962
8	141	TIEGNAN	Mouffou	M	Tailleur	Confection manuelle	3	6	1	8	11,1%	CDI	60 500 FCFA	Marié	5	18/10/1974
9	202	NIONO	Oumar	M	Aide Tailleur	Confection manuelle	10	93	1	8	11,1%	CDI	57 250 FCFA	Marié	6	17/10/1961
10	323	SIDIBE	Aboucar	M	Tailleur	Confection manuelle	4	18	1	8	11,1%	CDD	48 250 FCFA	Marié	1	17/05/1977
11	324	TRAORE	Aboubacar	M	Tailleur	Confection manuelle	7	22	1	8	11,1%	CDD	49 250 FCFA	Célibataire	2	31/08/1988
12	328	KONATE	Seydou	M	Tailleur	Confection manuelle	2	3	1	8	11,1%	CDD	48 250 FCFA	Célibataire	2	25/03/1988
13	329	SANGOGO	Bourama	M	Tailleur	Confection manuelle	2	4	1	8	11,1%	CDD	49 250 FCFA	Marié	5	Vers 1973
14	452	BENGALY	Issa	M	Tailleur	Confection manuelle	7	69	1	8	11,1%	CDD	48 250 FCFA	Marié	7	Vers 1970
15	261	BAGAYOKO	Aminata	F	Assistante Administrative	Direction Générale	5	4,5	2	18	10,0%	CDI	245 500 FCFA	Célibataire	0	22/09/1967
16	527	TANGARA	Alimata	F	Accueil/Réception	Direction Générale	5	13,9	2	18	10,0%	CDI	86 500 FCFA	Mariée	1	30/07/1967
17	51	DIALLO	Boul Kassoum	M	Contrôleur de Gestion	Direction Générale	4	3,8	2	18	10,0%	CDI	500 000 FCFA	Marié	9	27/12/1969
18	169	KONATE	Madani dit Soukalo	M	Coursier-Archiviste	Direction Générale	1	0,5	2	18	10,0%	CDI	86 750 FCFA	Marié	2	26/10/1973
19	449	TRAORE	Yaye Ben	F	Assistante Inf.	Informatique	8	4,9	1	1	50,0%	CDI	150 000 FCFA	Mariée	3	22/09/1982
20	216	DIALLO	Mohamed El Amine	M	Resp. Informatique	Informatique	7	5,25	1	1	50,0%	CDI	271 500 FCFA	Marié	3	30/11/1978
21	104	COULIBALY	Aminata	F	Contrôleur Qualité	Qualité	7	8	1	6	14,3%	CDI	95 500 FCFA	Mariée	0	27/12/1976
22	25	DIALLO	Dian	M	Agent Qualité	Qualité	2	4	1	6	14,3%	CDI	207 250 FCFA	Marié	4	14/09/1974
23	86	CAMARA	N'Fa Amara D.	M	Agent Cliché	Qualité	1	1	1	6	14,3%	CDI	134 500 FCFA	Célibataire	5	09/07/1973
24	426	CAMARA	Daouda David	M	Contrôleur Qualité	Qualité	6	12	1	6	14,3%	CDI	85 750 FCFA	Marié	1	31/08/1982
25	486	CAMARA	Adama	M	Contrôleur Qualité	Qualité	1	1	1	6	14,3%	CDI	79 250 FCFA	Célibataire	0	03/04/1980
26	14	CAMARA	Zénébou K.	F	Formatrice	Tissage	14	12,9	4	42	8,7%	CDI	93 000 FCFA	Mariée	3	11/07/1971
27	84	KANE	Aminata K.	F	Formatrice	Tissage	8	19	4	42	8,7%	CDI	84 180 FCFA	Mariée	5	11/08/1977
28	102	COULIBALY	Oumou	F	Formatrice	Tissage	11	8,9	4	42	8,7%	CDI	84 000 FCFA	Mariée	2	29/05/1979
29	105	TRAORE	Oumou	F	Formatrice	Tissage	26	41	4	42	8,7%	CDI	79 500 FCFA	Mariée	4	29/09/1977
30	59	DOUMBIA	Mohamed	M	Tisserand	Tissage	1	1	4	42	8,7%	CDI	91 250 FCFA	Marié	4	21/09/1975
31	60	KANE	Moussa	M	Formateur	Tissage	12	24	4	42	8,7%	CDI	92 750 FCFA	Marié	4	21/06/1966
32	95	DOUCOURE	Sory	M	Tisserand	Tissage	8	12	4	42	8,7%	CDI	84 750 FCFA	Marié	4	Vers 1975
33	238	ZORI	Moussa	M	Tisserand	Tissage	3	7	4	42	8,7%	CDI	59 000 FCFA	Marié	0	18/01/1982
34	259	SANGARE	Ibrahim	M	Tisserand	Tissage	2	2	4	42	8,7%	CDI	58 850 FCFA	Marié	3	28/09/1984
35	391	FOFANA	Ibrahim	M	Tisserand	Tissage	2	5	4	42	8,7%	CDI	59 750 FCFA	Marié	0	16/06/1987
36	396	BORE	Boubacar	M	Tisserand	Tissage	1	1	4	42	8,7%	CDI	58 750 FCFA	Célibataire	0	21/10/1983
37	398	DIARRA	Mahamadou	M	Tisserand	Tissage	1	1	4	42	8,7%	CDI	58 750 FCFA	Marié	0	11/09/1988
38	403	CAMARA	Abdrmane	M	Tisserand	Tissage	3	6	4	42	8,7%	CDI	58 750 FCFA	Marié	1	13/03/1986
39	405	DIAKITE	Souleymane K.	M	Tisserand	Tissage	4	8	4	42	8,7%	CDI	62 750 FCFA	Marié	1	07/03/1983
40	406	DAGNOKO	Alou	M	Tisserand	Tissage	5	11	4	42	8,7%	CDI	57 000 FCFA	Célibataire	1	17/04/1986
41	412	COULIBALY	Alou	M	Tisserand	Tissage	10	31	4	42	8,7%	CDI	55 250 FCFA	Célibataire	0	12/03/1986
42	414	DIABATE	Baba Alpha	M	Tisserand	Tissage	3	8	4	42	8,7%	CDI	58 250 FCFA	Célibataire	0	08/06/1991
43	431	DIAKITE	Sadio Bakary	M	Tisserand	Tissage	3	3	4	42	8,7%	CDI	58 850 FCFA	Célibataire	0	17/02/1990
44	440	KEITA	Harouna	M	Tisserand	Tissage	1	1	4	42	8,7%	CDI	58 750 FCFA	Célibataire	0	10/01/1989
45	458	DIARRA	Mamari	M	Tisserand	Tissage	4	6	4	42	8,7%	CDI	58 750 FCFA	Marié	3	31/12/1985
46	482	THIERO	Bah Seydou	M	Tisserand	Tissage	2	7	4	42	8,7%	CDI	56 750 FCFA	Célibataire	0	23/02/1986
47	514	SAMAKE	Zoumana	M	Tisserand	Tissage	9	62	4	42	8,7%	CDI	56 750 FCFA	Célibataire	0	24/04/1992
48	519	TRAORE	Abdoulaye	M	Tisserand	Tissage	1	1	4	42	8,7%	CDI	72 250 FCFA	Marié	7	Vers 1971
49	535	KEITA	Sory	M	Tisserand	Tissage	2	4	4	42	8,7%	CDI	58 250 FCFA	Marié	0	13/03/1983
50	555	KONATE	Fabou	M	Tisserand	Tissage	5	6	4	42	8,7%	CDI	52 750 FCFA	Marié	1	29/01/1987
51	563	DOUMBIA	Moussa	M	Tisserand	Tissage	3	6	4	42	8,7%	CDI	51 750 FCFA	Célibataire	0	15/06/1991
52	575	SISSOKO	Habibou	M	Tisserand	Tissage	3	4	4	42	8,7%	CDI	48 250 FCFA	Célibataire	1	23/07/1991
53	578	DIARRA	Banfa	M	Tisserand	Tissage	3	8	4	42	8,7%	CDI	48 250 FCFA	Marié	2	05/05/1980
54	584	BOLARE	Seydou	M	Garnisseur	Tissage	2	4	4	42	8,7%	CDD	47 750 FCFA	Célibataire	0	14/09/1991
55	593	DIARRA	Siratigui	M	Tisserand	Tissage	2	4	4	42	8,7%	CDI	66 350 FCFA	Célibataire	0	08/08/1986
56	594	DEMBELE	Amadou	M	Tisserand	Tissage	2	4	4	42	8,7%	CDI	66 750 FCFA	Célibataire	0	24/01/1991
57	598	TANGARA	Abdoulaye	M	Tisserand	Tissage	2	4	4	42	8,7%	CDI	66 250 FCFA	Marié	5	17/11/1981
58	599	COULIBALY	Lassine	M	Tisserand	Tissage	1	3	4	42	8,7%	CDI	66 750 FCFA	Célibataire	1	10/04/1985
59	604	DJITTEYE	Kassim	M	Garnisseur	Tissage	1	2	4	42	8,7%	CDD	48 250 FCFA	Célibataire	0	06/06/1991
60	622	KONE	Sériba	M	Garnisseur	Tissage	2	1,4	4	42	8,7%	CDD	48 250 FCFA	Célibataire	1	Vers 1977

Tableau 7: état des absences à EMBALMALI

EDM - SUIVI DES ABSENCES 2015

N°	Mle	Noms	Prénoms	Genre	Fonction	Structure	Nbre Absence	Durée (Jour)	Nbre Femmes / Structure	Nbre Hommes / Structure	% Femmes	Type Contrat	Salaire (Net)	Statut Marital	Nbre Enft	Date Naissance
6	3635	Coulibaly	Salifou	H	Gestionnaire	Approvisionnement et Logistique	1	7	10	48	17,2%	CDI	332 903 FCFA	Célibataire	1	1-janv.-90
12	3716	Doucouré	Fatoumata	F	Caissière	Centres de l'Intérieur	1	6	66	532	11,0%	CDI	227 064 FCFA	Célibataire	0	16-juin-76
13	3718	Koné	Sitan	F	Agent de recouvrement	Centres de l'Intérieur	1	2	66	532	11,0%	CDI	224 403 FCFA	Célibataire	0	1-janv.-90
14	3862	Diallo	Assitan	F	Agent d'accueil	Centres de l'Intérieur	1	1	66	532	11,0%	CDI	336 544 FCFA	Célibataire	0	20-juin-88
38	2510	Keïta	Moussa	H	Chef District	Centres de l'Intérieur	2	15	66	532	11,0%	CDI	351 441 FCFA	Célibataire	0	14-juin-66
44	2711	Dissa	Oumar Mamadou	H	Coordinateur	Centres de l'Intérieur	1	5	66	532	11,0%	CDI	460 811 FCFA	Célibataire	4	6-mars-74
52	3206	Ba	Seydou	H	Chef d'équipe	Centres de l'Intérieur	2	10	66	532	11,0%	CDI	199 141 FCFA	Célibataire	0	1-déc.-75
55	3391	Yattara	Ibrahim A	H	Electricien	Centres de l'Intérieur	1	5	66	532	11,0%	CDI	204 826 FCFA	Célibataire	0	8-déc.-81
59	3755	Bathily	Alioune B	H	Caissier	Centres de l'Intérieur	1	8	66	532	11,0%	CDI	303 225 FCFA	Célibataire	0	1-janv.-90
78	3469	Camara	Kadidia	F	Caissière	Direction Commerciale et Clientèle	1	30	164	311	34,5%	CDI	263 198 FCFA	Célibataire	1	15-janv.-86
79	3477	Diawara	Bintou	F	Caissière	Direction Commerciale et Clientèle	1	3	164	311	34,5%	CDI	268 889 FCFA	Célibataire	3	10-déc.-75
80	3741	Dembélé	Rokiatou Baye	F	Chargée RIB	Direction Commerciale et Clientèle	1	4	164	311	34,5%	CDI	323 260 FCFA	Célibataire	0	8-juin-86
81	3745	Koné	Oumou	F	Agent de recouvrement	Direction Commerciale et Clientèle	1	5	164	311	34,5%	CDI	290 782 FCFA	Célibataire	0	25-nov.-88
82	3801	Berthé	Sanaba	F	Caissière	Direction Commerciale et Clientèle	1	3	164	311	34,5%	CDI	284 294 FCFA	Célibataire	0	1-janv.-90
89	2937	Diallo	Aba Souphiane	H	Chef de Section	Direction Commerciale et Clientèle	1	5	164	311	34,5%	CDI	462 211 FCFA	Célibataire	3	10-janv.-76
92	3226	Diallo	Salaha Abdoulaye	H	Agent Releveur	Direction Commerciale et Clientèle	1	3	164	311	34,5%	CDI	194 547 FCFA	Célibataire	0	1-janv.-87
93	3327	Maïga	Mahamoudou	H	Assistant statistique	Direction Commerciale et Clientèle	1	5	164	311	34,5%	CDI	267 617 FCFA	Célibataire	0	18-sept.-87
94	3342	Coulibaly	Boubacar	H	Agent de recouvrement	Direction Commerciale et Clientèle	1	10	164	311	34,5%	CDI	219 546 FCFA	Célibataire	1	1-janv.-86
95	3434	Diarra	Mamadou	H	Agent Releveur	Direction Commerciale et Clientèle	1	6	164	311	34,5%	CDI	245 949 FCFA	Célibataire	0	27-mars-88
96	3479	Kane	Thierno	H	Caissier	Direction Commerciale et Clientèle	1	30	164	311	34,5%	CDI	157 777 FCFA	Célibataire	0	4-mai-90
104	3216	Kanouté	Abdou Dramane	H	Chef d'équipe	Direction de la Distribution d'Electricité	1	3	14	227	5,8%	CDI	189 901 FCFA	Célibataire	0	13-juil.-82
107	3524	Diallo	Lassine	H	Electricien	Direction de la Distribution d'Electricité	1	8	14	227	5,8%	CDI	167 654 FCFA	Célibataire	2	22-nov.-84
108	3564	Diallo	Siaka	H	Electricien	Direction de la Distribution d'Electricité	1	7	14	227	5,8%	CDI	184 638 FCFA	Célibataire	1	6-août-85
112	1284	Diawara	Fanta	F	Responsable Moyens Généraux	Direction de la Production et Transport	1	5	15	256	5,5%	CDI	598 805 FCFA	Célibataire	1	20-août-55
115	3386	Traoré	Fadimata	F	Chef division	Direction de la Production et Transport	1	4	15	256	5,5%	CDI	293 996 FCFA	Célibataire	0	30-juil.-80
117	3739	Koné	Balkissa Moussa	F	Assistante Direction	Direction de la Production et Transport	1	5	15	256	5,5%	CDI	317 010 FCFA	Célibataire	2	1-janv.-90
126	3012	Sidibé	Moussa	H	Chef de Poste de Conduite	Direction de la Production et Transport	1	15	15	256	5,5%	CDI	297 834 FCFA	Célibataire	3	16-oct.-77
131	3117	Sow	Oumar	H	Ingénieur	Direction de la Production et Transport	1	4	15	256	5,5%	CDI	413 104 FCFA	Célibataire	0	30-oct.-86
132	3239	Diabaté	Issa	H	Agent d'exploitation	Direction de la Production et Transport	1	3	15	256	5,5%	CDI	330 203 FCFA	Célibataire	3	20-sept.-78
133	3242	Diakité	Yacouba	H	Resp.Suivi Maintenance	Direction de la Production et Transport	1	2	15	256	5,5%	CDI	415 281 FCFA	Célibataire	5	18-déc.-71
134	3256	Ousmane	Oumar	H	Mécanicien	Direction de la Production et Transport	1	4	15	256	5,5%	CDI	317 350 FCFA	Célibataire	4	18-déc.-83
137	3389	Touré	Hassey	H	Chef de Section	Direction de la Production et Transport	1	3	15	256	5,5%	CDI	190 813 FCFA	Célibataire	1	18-sept.-86
139	3811	Keïta	Bénéna	H	Mécanicien	Direction de la Production et Transport	1	4	15	256	5,5%	CDI	279 137 FCFA	Célibataire	0	1-janv.-90
144	3512	Haïdara	Aïssata	F	Relations Fournisseurs	Direction Financière et Comptabilité	2	21	30	56	34,9%	CDI	203 950 FCFA	Célibataire	0	1-janv.-90
145	3592	Keïta	Fanta	F	Comptable	Direction Financière et Comptabilité	1	4	30	56	34,9%	CDI	146 215 FCFA	Célibataire	4	25-mai-81
153	3778	Coulibaly	N'Famoussa	H	Agent de liaison	Direction Financière et Comptabilité	1	3	30	56	34,9%	CDI	303 286 FCFA	Célibataire	1	13-oct.-85
154	9542	Keïta	Adama	H	Comptable	Direction Financière et Comptabilité	1	7	30	56	34,9%	CDD	281 434 FCFA	Célibataire	4	1-janv.-90
158	3816	Diarra	Mama	H	Assistant juridique	Inspection Générale	2	3	2	9	18,2%	CDI	307 148 FCFA	Célibataire	0	1-janv.-90
159	2817	Dembélé	Yousseuf	H	Chef de Service	Juridique et Réglementation	2	18	4	10	28,6%	CDI	526 789 FCFA	Célibataire	4	16-févr.-70
162	3310	Koné	Yassoungo Aboubacar Sidiki	H	Technicien de Maintenance	Systèmes d'Information	1	1	10	36	21,7%	CDI	286 451 FCFA	Célibataire	2	18-déc.-86
165	3316	Traoré	El Hadj Ibrahim	H	Technicien de Maintenance	Systèmes d'Information	1	5	10	36	21,7%	CDI	273 594 FCFA	Célibataire	0	24-nov.-78
166	3333	Dakouo	Kevin Bazani	H	Chef de Division	Systèmes d'Information	1	2	10	36	21,7%	CDI	430 335 FCFA	Célibataire	3	4-oct.-76

Tableau 8: état des absences à EDM

SUIVI DES ABSENCES 2015 - DU GROUPE ACHCAR

N°	Me	Noms	Prénoms	Genre	Fonction	Société	Section d'Emploi	Nbre Hommes / Section (au 31/12/2015)	Nbre Femmes / Section (au 31/12/2015)	% Femmes	Type Contrat (au 31/12/2015)	Salaire (Net) (au 31/12/2015)	Statut Marital (au 31/12/2015)	Nbre Enfants (au 31/12/2015)	Date Naissance	Durée Absences (Jours)	Nbre Absences
1	94	SADER	Marie Rose	F	Caissière	Grande Confiserie du Mali	Caisse	2	2	50,0%	CDI	605 672 FCFA	Mariée	2	26-oct-62	5	5
2	609	COULIBALY	Fatoumata	F	Assistante RH	Grande Confiserie du Mali	Departement des Ressources Humaines	2	2	50,0%	CDI	251 055 FCFA	Mariée	2	30-août-78	2	2
3	000	DJIGUIBA	Rokiatou	F	Secrétaire	Grande Confiserie du Mali	Secretariat	3	4	42,9%	Prestataire	50 000 FCFA	Célibataire	0	9-sept-88	11	5
4	504	DAOU	Marie	F	Assistante de Direction	Grande Confiserie du Mali	Secretariat	3	4	42,9%	CDI	356 274 FCFA	Mariée	3	10-févr.-78	8	1
5	448	SOUMARE	Nanka	F	Fournisseur locaux	Grande Confiserie du Mali	Service Tresorerie	2	2	50,0%	CDI	329 943 FCFA	Mariée	2	23-mars-71	7	3
6	239	DAHROUGE	Ryad	M	Administrateur des Ventes	Grande Confiserie du Mali	Caisse	1	2	66,7%	CDI	743 734 FCFA	Marié	2	23-août-72	1	1
7	549	DIAKITE	Gabriel	M	Assistant Achat	Grande Confiserie du Mali	Service Achat	6	2	25,0%	CDI	378 722 FCFA	Marié	3	10-janv.-76	3	1
8	552	KEÏTA	Mohamed	M	Comptable	Grande Confiserie du Mali	Service Comptabilité	5	0	0,0%	CDI	488 011 FCFA	Marié	2	17-mai-80	3	1
9	442	DEMBELE	Modibo	M	Chef Comptable	Grande Confiserie du Mali	Service Comptabilité	5	0	0,0%	CDI	1 157 822 FCFA	Marié	3	7-nov.-73	6	2
10	220	DIAKITE	Yama	F	Caissière	Grands Moulins du Mali	Caisse	2	1	66,7%	CDI	576 980 FCFA	Célibataire	1	23-juin-73	2	2
11	100	KONATE	Mariam	F	Directrice RH	Grands Moulins du Mali	Departement des Ressources Humaines	2	2	50,0%	CDI	843 568 FCFA	Mariée	4	19-mars-72	3	3
12	133	KONATE	Fatou	F	Assistante Achat	Grands Moulins du Mali	Service Achat	2	6	25,0%	CDI	216 972 FCFA	Mariée	3	13-août-77	5	5
13	301	WAÏGALO	Djénéba	F	Contrôleur de Gestion	Grands Moulins du Mali	Service contrôle de Gestion	1	1	50,0%	CDI	501 066 FCFA	Mariée	1	17-sept-88	2	2
14	238	DIARRA	Nana	F	Responsable Tresorerie	Grands Moulins du Mali	Service Tresorerie	2	2	50,0%	CDI	765 758 FCFA	Mariée	0	24-avr.-73	2	1
15	219	BAYO	Sidiki	M	DFC	Grands Moulins du Mali	Département Financier	13	4	23,3%	CDI	1 059 973 FCFA	Marié	4	23-mars-69	2	1
16	203	KEÏTA	Moussa	M	Secrétaire Général	Grands Moulins du Mali	Secretariat	4	3	42,9%	CDI	700 768 FCFA	Marié	2	8-oct.-78	1	1
17	166	BERTHE	Daouda	M	Cordinateur des Achats	Grands Moulins du Mali	Service Achat	6	2	25,0%	CDI	702 172 FCFA	Marié	3	18-mai-76	4	1
18	239	COULIBALY	Bengaly	M	Respnsable Achat UAB	Grands Moulins du Mali	Service Achat	6	2	25,0%	CDI	581 687 FCFA	Marié	1	19-mars-86	1	1
19	240	ARBY	Boudiouma	M	Moyens Généraux	Grands Moulins du Mali	Service Moyens Généraux	1	0	0,0%	CDI	251 767 FCFA	Marié	2	20-mars-80	5	2
20	226	SAKO	Seyba	M	Coursier	Grands Moulins du Mali	Service Tresorerie	2	2	50,0%	CDI	150 728 FCFA	Marié	2	8-sept.-82	4	2
21	18	DIALLO	Virginie	F	Responsable Achat	Société des Eaux Minérales du Mali	Service Achat	2	6	25,0%	CDI	652 891 FCFA	Célibataire	0	17-nov.-73	4	4
22	440	TANGARA	Adama	M	Directeur RH Adjoint	Société des Eaux Minérales du Mali	Département RH	1	2	66,7%	CDI	700 000 FCFA	Marié	1	25-mai-84	1	1
23	349	KONATE	Drissa	M	Coursier	Société des Eaux Minérales du Mali	Secretariat	4	3	42,9%	CDI	154 990 FCFA	Marié	2	13-juil.-86	6	2
24	348	KEÏTA	Sidiya	M	Assistant Achat	Société des Eaux Minérales du Mali	Service Achat	6	2	25,0%	CDI	326 369 FCFA	Marié	2	11-juin-82	1	1
25	346	KANE	Lassana	M	Comptable	Société des Eaux Minérales du Mali	Service Comptabilité	5	0	0,0%	CDI	402 036 FCFA	Marié	4	31-mars-79	1	1
26	429	KONE	Adama	M	Contrôleur de Gestion	Société des Eaux Minérales du Mali	Service Contrôle Gestion	1	1	50,0%	CDI	350 000 FCFA	Marié	1	12-mai-85	1	1

Tableau 9: état des absences au Groupe ACHCAR

Description du guide d'entretien

Pour réaliser le travail de terrain sur les femmes échantillonnées, nous avons élaboré un guide d'entretien avec l'appui de la Directrice de thèse, Pascale de Rozario, autour de vingt questions à administrer de manière semi-directive au cours d'entretiens individuels. La première partie du guide porte sur une numérotation qui consiste à attribuer un identifiant unique à chaque séance dans le but de garantir au moment du traitement la traçabilité et l'anonymat des réponses fournies par les femmes qui ont accepté de se soumettre à l'exercice et qui doivent s'exprimer librement pour que l'entretien puisse atteindre ses objectifs. En outre, cette partie renseigne les données statistiques portant sur les caractéristiques sociodémographiques de la personne reçue en entretien. Il s'agit notamment du nom de l'employeur, la fonction exercée par la femme, son âge, son statut marital et le nombre d'enfants. Ensuite suivent les informations sur le cadre familial (famille élargie ou nucléaire), le niveau d'études, la date et le lieu de l'entretien. Après ces données standards sur la femme, sont posées les questions.

Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?

Cette question vise à connaître de manière ouverte les raisons qui poussent la femme salariée à donner de l'importance à son travail au point d'adopter un comportement présentéiste dans un contexte social, culturel et économique qui devrait plutôt la pousser à faire le contraire. La question étant ouverte, la personne pourra tout autant fournir les motifs qui peuvent être professionnels ou extraprofessionnels. A travers cette question nous souhaitons appréhender les motifs qui fondent les comportements présentéistes de la femme salariée à son activité professionnelle. Les motifs que nous attendons en réponse sont différents de la définition de l'implication (Meyer et Allen, 1990) distinguant trois dimensions de l'implication :

- Affective liée à l'attachement émotionnel à l'organisation
- Calculée anticipant les coûts liés à un départ de l'organisation.
- Normative issue des choix de rester par loyauté ou pour finir un projet.

Dans le cadre de notre étude, nous souhaitons juste cerner à travers cette question les motifs sociaux, culturels ou professionnels qui fondent le présentéisme des femmes salariées.

Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?

Le mariage est une pratique très courante au Mali surtout chez les femmes puisqu'il concernait 85,7% des femmes de l'échantillon de notre mémoire de recherche (Kanté, 2014) et 83,0% des femmes de 15 à 49 ans du pays sur la même période. L'objet de cette question est de connaître les rôles positifs ou négatifs sur les comportements présentéistes que pourrait avoir le mari des femmes salariées de notre échantillon pour celles qui sont mariées.

Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?

Cette question vise à connaître l'impact des parents du conjoint de la femme dans ses comportements présentéistes puisque les couples vivent souvent dans la famille élargie du mari. Cette pratique est confortée aussi bien par le cadre légal que social du pays. En effet, le *Code du mariage, des devoirs et droits des époux* consacre dans son article 34 ce qui suit :

« Le mari est le chef de famille. En conséquence :

Les charges du ménage pèsent à titre principal sur lui,

Le choix de la résidence de la famille lui appartient,

La femme est obligée d'habiter avec lui et il est tenu de la recevoir. »

Sur le plan social, les parents du mari ou de la femme sont souvent sollicités par les époux pour différentes activités comme le garde des enfants si la femme est salariée. C'est pourquoi, ils peuvent jouer un rôle important dans la stabilité et la cohésion du foyer s'ils habitent dans la même localité même s'ils ne vivent pas forcément sous le même toit.

Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents de votre mari dans vos présences au travail ?

La famille élargie s'étend à tous les liens de parenté qui peuvent subsister du côté des époux. Comme la femme salariée vit souvent chez son mari, elle peut se retrouver dans des familles à grande taille avec un nombre élevé de membres. C'est ainsi que pour les jeunes couples, les grands-parents du mari sont amenés à jouer un rôle social dans le couple. En effet, dans les règles de la vie communautaire au Mali, le petit-fils est considéré depuis sa naissance comme « le rival » de son grand-père et le « nouveau mari » de la grand-mère. De ce fait, s'installent des relations à plaisanterie entre les grands-parents et le petit garçon ou la petite fille depuis le bas-âge considéré(e) comme « le mari » de la grand-mère donc « le rival » du grand-père dans le cas d'un garçon ou la « nouvelle épouse » du grand-père donc « la rivale » de la grand-mère. Ces relations à plaisanterie subsistent jusqu'au mariage du petit-fils dont l'épouse devient de

fait « la rivale » de la grand-mère. Ces liens sociaux créent des relations particulières entre la femme salariée et les grands-parents de son mari à travers des liens de solidarité et de convivialité plus forts pour la garde et l'éducation des enfants qui sont les arrière-petits-enfants et donc considérés dans le contexte socioculturel du Mali comme « les enfants » des arrière-grands-parents. D'où l'importance de cette question qui permet de situer, le cas échéant, les rôles que pourraient jouer les grands-parents du mari dans les comportements présentéistes de la femme salariée.

Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?

En raison de la diversité des relations sociales dans le contexte social et culturel du pays, des liens de diverses natures peuvent subsister entre la femme salariée et d'autres personnes comme par exemples les frères et les sœurs de son mari. En outre des types de relations sociales peu importantes dans le contexte européen comme les voisins de quartier ou les collègues de travail peuvent prendre de l'ampleur au fil du temps et se transformer en des liens familiaux au Mali. L'objet de cette question est de connaître les autres types de relations qui pourraient jouer un rôle dans les comportements présentéistes des femmes salariées.

Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?

Cette question vise à comprendre l'impact des parents de la femme salariée dans son parcours de formation et de salariée ainsi que dans ses comportements présentéistes au travail. Cette question a son importance dans le contexte du Mali surtout à travers les questions de garde d'enfants ou de soutiens domestiques selon la nature et la taille du foyer de la femme. En effet, une femme vivant dans un couple polygame ou dans une famille élargie doit quotidiennement faire face à de nombreuses obligations domestiques avant de pouvoir se rendre au travail. C'est pourquoi, elles passent souvent déposer les enfants à bas-âge chez ses parents. Pour la femme vivant dans une famille à taille réduite avec son mari, il n'est pas rare de voir sa mère résider dans le foyer pour un appui constant sur les obligations domestiques surtout si elle n'est pas originaire de la localité de résidence comme Bamako et que sa mère se trouve souvent à l'intérieur du pays.

Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?

Lors du dernier recensement général de la population malienne en 2009, le nombre moyen d'enfants par femme en âge de procréer était de 6,4 (INSTAT, 2010). Le mémoire de recherche que nous avons réalisé a fait ressortir un nombre moyen de 3,03 enfants dans l'échantillon de 130 travailleurs du secteur industriel (Kante, 2014). Ce qui dénote de l'importance de la question des enfants dans la vie des femmes salariées au Mali. D'où la pertinence de cette question qui vise à mieux comprendre l'impact des enfants sur les comportements présentéistes des femmes salariées. En effet, se marier et avoir des enfants constituent le rêve de beaucoup de femmes dans le pays. Ce choix impacte leurs parcours de formation et de carrière à travers notamment des absences régulières dues à la maternité et aux divers soins aux enfants. Quand ces enfants commencent à grandir, elles doivent s'impliquer pour qu'ils aient une bonne éducation et un emploi. Toutes ces options imposent à la femme salariée tantôt des absences régulières pour s'occuper des enfants, tantôt des présences régulières pour améliorer sa position ou ses revenus en vue de contribuer à leur éducation et à leur insertion professionnelle dans un contexte marqué par la polygamie et la démission du père qui a d'autres épouses et d'autres enfants issus de ces femmes.

Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?

Les liens sociaux de plaisanterie sont très forts entre grands-parents et petits-enfants au Mali. Une petite fille qui naît est socialement considérée comme une « nouvelle épouse » du grand-père donc une « rivale » de la ou des épouses de celui-ci. De ce fait, se crée entre la fille et ses grands-parents une relation sociale marquée par cet ancrage socioculturel durant toute sa vie. Quand cette petite fille vient à grandir et à se marier, elle continue à garder ce lien avec ses grands-parents qui considèrent ses futurs enfants comme les « leurs ». De ce fait, les enfants qui ont le privilège de voir leurs arrière-grands-parents sont régulièrement sollicités et chouchoutés de différentes manières par ces derniers depuis le bas-âge. L'objet de cette question est de comprendre l'impact de ces différents liens sociaux sur les comportements présentéistes des femmes salariées, en termes de garde des enfants et de soutiens divers.

Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?

En plus des liens de parenté biologique, les populations maliennes ont d'autres liens sociaux qui peuvent couvrir plusieurs dimensions. Cette question vise à identifier et comprendre les autres types de relations sociales que les femmes salariées constituant l'échantillon peuvent avoir et qui ont un impact sur leurs comportements présentéistes au travail. On peut par exemple citer les liens qu'elles ont avec les frères, sœurs, demi-frères, cousins ou coépouses. C'est par exemple le cas quand elles sont issues d'une grande famille avec plusieurs frères et sœurs que l'on peut qualifier de demi-frères ou demi-sœurs dans le contexte occidental. Quand elle est en plus mariée dans un foyer polygame, elle a à faire à des interactions quotidiennes avec, à la fois, sa famille élargie et celle de son époux. Ces relations sont si nombreuses et multiformes dans la société malienne que cette question permet de comprendre leur impact dans la vie quotidienne d'une femme salariée qui est régulièrement présente au travail.

Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?

Les obligations sociétales sont constituées par les sollicitations de différentes natures que la société adresse à une personne en son sein. Pour les femmes salariées au Mali, ces obligations peuvent se manifester par de nombreux événements sociaux comme les mariages, les baptêmes et les décès qui sont récurrents dans la société malienne. Pour celles qui sont issues et/ou mariées dans des familles élargies, ces événements peuvent être nombreux et envahissants. L'importance de la question est de comprendre comment les femmes constituant notre échantillon parviennent à adopter des comportements présentéistes au travail en trouvant un compromis entre les obligations sociétales et professionnelles ? Ce compromis sera d'autant intéressant à interpréter pour celles qui sont issues ou mariées dans des familles élargies ou polygames.

Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?

Au Mali chaque entreprise ou organisation professionnelle employant au moins dix salariés a l'obligation de mettre en place un règlement intérieur précisant quatre points (l'organisation du travail, les conditions de paiement du salaire, les procédures disciplinaires ainsi que les conditions d'hygiène et de sécurité) selon les dispositions de l'article 62 du Code de travail en vigueur. Les entreprises industrielles constituant notre échantillon étant toutes éligibles à cette

exigence, elles disposent de ce document qui fixe les types d'absences autorisées et les conditions d'indemnisation. Le défi constant de ces règlements intérieurs dans les entreprises et les organisations professionnelles du pays reste la conciliation et l'équilibre à trouver de manière régulière entre des normes de travail issues du droit positif issu de l'héritage colonial et les normes sociétales locales. C'est pourquoi, il est fréquent de trouver dans certains règlements intérieurs des absences autorisées ou plus longues pour maladie, décès, mariage ou baptême dans la famille proche. Par contre, dans la plupart des règlements intérieurs, il existe des événements sociétaux non codifiés comme par exemples les événements touchant la famille élargie, les voisins de quartier ou des activités communautaires du village alors qu'ils constituent des motifs socialement justifiés pour une absence au travail. Cette question qui sera posée aux femmes constituant notre échantillon vise à comprendre l'impact de ces règles de gestion souvent antagonistes avec les normes sociales sur leurs comportements présentéistes au travail. Elle permettra notamment de situer le niveau des présences qui dépendraient de la dissuasion ou des choix propres des femmes salariées.

Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?

Au Mali, les liens sociaux sont si nombreux que même les voisins du quartier ou du village finissent par faire partie de la famille élargie si la cohabitation se passe bien. Cette croyance est fondée par le fait que les pratiques religieuses et les règles communautaires imposent de faire au moins aussi attention à ses voisins qu'aux membres de sa famille proche et élargie dans la mesure où si un malheur frappait une personne, les voisins sont les premiers à être au courant et à apporter éventuellement les soutiens requis. De ce fait, pendant les fêtes religieuses ou traditionnelles, les membres de chaque famille ont l'obligation de passer chez les voisins pour présenter les vœux et leur demander pardon pour les désagréments liés à la vie au quotidien. Aussi, si une fête ou un événement social est organisé(e) dans une famille, les voisins sont informés et souvent impliqués dans l'organisation des activités au même titre que les membres de la famille. C'est pourquoi, il est difficilement admissible que l'on soit absent à un événement heureux ou malheureux touchant une famille voisine. Ce qui justifie l'intérêt de cette question qui vise à comprendre le niveau de ces relations de voisinage sur les comportements présentéistes des femmes salariées de notre échantillon. Elle permettra notamment d'appréhender l'évolution des exigences entre les femmes vivant dans les quartiers populaires où ces normes sont strictement observées et celles vivant plutôt dans les quartiers résidentiels où ces exigences sociétales ne sont pas aussi prononcées.

Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?

Dans la société malienne les notions de groupes d'amis ou d'âges ont beaucoup importants dans la vie des citoyens. Ces groupes sont multiformes et systématiquement constitués à tous les niveaux et à toutes les étapes de la vie d'un individu. S'ils sont constitués entre personnes de même génération et autour des activités privées, on les appelle souvent des « grins » visant à se rencontrer à des fréquences établies pour partager des divertissements ou des échanges en des endroits fixes ou tournants. Le groupe peut aussi être constitué de personnes vivant dans la même aire géographique (en ville) ou originaires des mêmes contrées (en milieu rural) qui se retrouvent à un moment de leur vie en ville. On peut aussi retrouver des regroupements de camarades de promotion d'études ou des collaborateurs ou anciens travailleurs d'une entreprise. Au regard de la diversité de ces regroupements, la même personne peut facilement se retrouver dans plusieurs organisations avec des fréquences de rencontres qui finissent par peser sur les occupations professionnelles des travailleurs salariés du secteur formel. L'objectif de cette question est d'appréhender l'impact de ces regroupements sur les comportements présentéistes des femmes constituant notre échantillon. Cette compréhension est d'autant importante pour le sujet de recherche que les personnes qui suivent peu ou pas ces activités socio-culturelles sont souvent taxées de maliens « occidentalisés » qui se prennent pour des blancs et qui sont ainsi mis au ban de ces différentes communautés.

Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?

En raison du faible niveau d'accès des populations maliennes aux services financiers dont le taux de bancarisation était estimé à 14,6%³⁴ juste dans la moyenne de 14,8% des huit pays d'Afrique de l'Ouest utilisant le Francs CFA comme monnaie commune. Ce faible taux de bancarisation amène les populations à développer les services alternatifs pour financer leurs activités. Il s'agit notamment des tontines qui se constituent dans les quartiers, sur les lieux de travail et entre des camarades et groupes d'âge de différentes natures. Le principe est de fixer une cotisation individuelle payable à une fréquence établie et acceptée par les membres (journalière, hebdomadaire, mensuelle...). A chaque fois, le montant collecté des cotisations

³⁴ Mays Mouissi : « Quels sont les taux de bancarisation des pays de l'UEMOA ?" <https://www.mays-mouissi.com/2016/02/16/afrique-quels-sont-les-taux-de-bancarisation-des-pays-de-luemoa/>; 16 février 2016,

par une personne désignée sont remis à un membre par consensus ou par tirage jusqu'à la fin du processus. Ces montants collectés permettent ainsi à tous les membres de disposer sans intérêt de fonds plus importants pour financer des dépenses d'envergure comme les mariages, les études des enfants, l'achat d'un moyen de transport, d'un terrain ou la construction d'une maison. De même, des associations sont souvent constituées par des personnes ressortissantes de même contrée ou partageant les mêmes idéaux sociaux, culturels ou professionnels. Ces associations donnent lieu au paiement de frais d'adhésion uniques et de cotisations de membres à une fréquence établie (mensuelle, trimestrielle, semestrielle, annuelle...). Ces associations selon les niveaux de structuration et de dynamisme constituent des acteurs importants dans le tissu social, culturel, politique, professionnel et économique du pays. L'intérêt de cette question dans le guide d'entretien est de comprendre l'incidence des tontines et des activités associatives dans les activités quotidiennes et les présences au travail des femmes constituant notre échantillon.

Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?

Les femmes salariées de l'échantillon étant toutes employées dans des entreprises industrielles du secteur formel, elles sont soumises à des règles de gestion des ressources humaines instituées par les textes de lois internes et externes ainsi que des pratiques éventuelles de gestion des ressources humaines de l'employeur. Ces règles se manifestent essentiellement dans le contexte du Mali par une prépondérance de la gestion administrative du personnel se traduisant par l'application des textes de lois. Ces entreprises ont peu ou pas recours à des pratiques de gestion orientées sur le développement des ressources humaines concernant notamment des questions objectives de sélection, d'évaluation, de carrière ou de reconnaissance du mérite (Thévenet et al. 2015). D'où l'intérêt de cette question qui permettra de comprendre l'influence des pratiques de gestion des ressources humaines sur les présences régulières au travail des femmes salariées qui seront soumises aux questions.

Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?

Les femmes salariées constituant notre échantillon sont employées dans des entreprises industrielles ayant des activités à haute intensité de main d'œuvre. Ce qui induit des travaux à la chaîne par des nombreux travailleurs évoluant dans des équipes de quart tournant sept jours et vingt-quatre heures. Dans un contexte dominé par le secteur informel, cette organisation de travail impose aux personnes employées dans ces entreprises de pouvoir travailler tous les jours et toutes les heures de la semaine avec au moins vingt-quatre heures de repos. De ce fait, les femmes salariées doivent régulièrement être au travail car la majorité de leurs concitoyens restent souvent dans leur foyer auprès de leurs conjoints. C'est pourquoi, le rôle des collègues nous a paru intéressant à explorer pour comprendre leur influence dans ces présences régulières et continues des femmes salariées sur le lieu de travail, au détriment souvent des temps de présence dans leur foyer ou dans leur communauté. Il s'agira pour nous de construire des connaissances sur l'impact des interactions interpersonnelles entre les travailleurs de même niveau hiérarchique et organisationnel sur le présentéisme des femmes de l'échantillon.

Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?

En plus des interactions entre les travailleurs de même niveau, nous avons souhaité connaître l'impact des liens hiérarchiques ascendants sur le présentéisme des femmes salariées. A travers cette question, nous souhaitons connaître l'influence de la chaîne de décision sur les comportements présentéistes. Les réponses à cette question seront d'autant plus intéressantes que les entreprises industrielles du Mali emploient majoritairement des hommes. En effet, notre mémoire de recherche réalisé en 2014 sur un échantillon de 130 travailleurs dans les entreprises industrielles a fait ressortir une proportion féminine de 5,4% alors que les femmes représentent plus de la moitié de la population du pays. En outre, elles occupent souvent des emplois subalternes et supports en dehors des cœurs de métier portant sur la production et la maintenance. Au regard de ces différentes représentations à la marge des femmes, il nous a paru intéressant de questionner l'impact des responsables sur les tendances à la présence régulière et continue au travail.

Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?

Au Mali, le code du travail en vigueur institue en ses articles 232 et 265 deux types de représentations des travailleurs salariés : les délégués syndicaux et les délégués du personnel

avec des missions distinctes. Les premiers sont chargés de formuler des revendications portant sur l'étude et la défense des intérêts économiques, sociaux et moraux des travailleurs tandis que les seconds ont pour rôles de formuler des réclamations sur l'application des dispositions légales et règlementaires applicables dans l'entreprise. Cependant dans les faits, ces deux types de représentations sont confondus puisqu'ils sont généralement exercés par les mêmes personnes dans les entreprises et les organisations professionnelles. L'objet de cette question dans le cadre de notre travail de recherche est de comprendre l'impact et l'influence des instances représentatives du personnel dans les comportements présentéistes des femmes salariées échantillonnées. Il s'agit pour nous de créer des connaissances sur les interrelations entre les activités de ces instances représentatives et les comportements présentéistes des femmes salariées. En quoi les présences régulières et continues au travail des femmes sont-elles influencées ou pas par les actions que les délégués syndicaux et les délégués du personnel déploient au sein des entreprises qui les emploient ? Cette question nous a paru pertinente en raison du fait que les entreprises industrielles majoritairement constituées de personnels subalternes enregistrent souvent la présence des instances représentatives.

Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?

Même exerçant une activité salariée formelle, la plupart des maliens mènent souvent des activités extraprofessionnelles sous formes de prestations et de commerces à but lucratif menées concomitamment avec leur activité salariée. Ces activités qui servent de compléments de salaires aux travailleurs qui les mènent à travers généralement des biens ou des services proposés à la vente à crédit aux autres travailleurs et payables intégralement ou par tranches sur un ou plusieurs mois de salaire. Aussi bien les travailleurs cadres que subalternes effectuent ces activités extraprofessionnelles. Si pour les cadres et les fonctions d'encadrement, il s'agit souvent de diverses prestations de services (formations, études, appuis-conseils...), pour les travailleurs subalternes elles se manifestent sous la forme de vente de biens de consommation courante, locaux ou importés (chaussures, habillements, boissons...). Cette pratique très ancrée dans la société malienne est renforcée par l'importance du secteur informel qui est généralement le fournisseur des biens proposés. Dans les entreprises et les administrations maliennes, les femmes occupant souvent les emplois subalternes ou supports sont les plus visibles sur les lieux de travail menant ces activités extraprofessionnelles malgré le fait que les règlements intérieurs interdisent souvent la vente de biens sur le lieu de travail. Ces activités s'apparentent plutôt à

de la débrouillardise (S. Perseil, Y. Pesqueux, 2014) que des travailleurs salariés mènent pour compléter leurs revenus salariaux perçus comme insuffisants pour faire face aux nombreux besoins. La finalité de cette question que nous posons dans le guide d'entretien est d'appréhender à travers les réponses fournies l'importance et l'influence de ces activités extraprofessionnelles sur les comportements présentéistes des femmes salariées retenues dans notre échantillon.

Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?

Cette vingtième et dernière question plutôt ouverte du guide d'entretien vise à collecter les connaissances d'ordre général fournies par la femme questionnée sur l'épineuse question de la représentation féminine dans le salariat qui est de nos jours faible dans le secteur industriel au Mali. Ce qui sous-tend des propositions et des actions préalables pour renforcer la scolarisation de la petite fille et l'appui des parents et des décideurs du pays au choix de carrière de la femme qui ne doit plus être destinée seulement au rôle d'épouse ou de mère. L'importance de cette question dans le cadre de notre travail de recherche est de créer des connaissances sur la manière de transcender les nombreux obstacles que les femmes présentéistes que l'on peut considérer comme exceptionnelles ont pu franchir pour accéder au statut très marginal de travailleuse salariée d'une entreprise industrielle dans un pays où l'activité informelle est majoritaire. Le caractère ouvert de la question permet de comprendre les facteurs biographiques, institutionnels, économiques ou organisationnels ayant pesé sur leur parcours et probablement sur celui de nombreuses autres femmes. En sus, le fait pour ces femmes d'avoir un comportement présentéiste là où la majorité de leurs semblables sont souvent absentéistes permettra pour nous de comprendre à travers leurs réponses des éléments pour construire des idéaux types de femmes présentéistes dans les entreprises industrielles selon le modèle de Max Weber retenu comme modèle théorique de base dans le cadre de ce travail de recherche.

Démarche d'administration du guide

Toutes les vingt questions ont été formulées avec la Directrice de thèse Pascale de Rozario qui nous a fait l'honneur de se déplacer à Bamako au Mali pour accompagner et encadrer le travail de terrain de la thèse en marge d'une activité scientifique. Elle a activement contribué dans le processus à travers la formulation des questions, la formation des personnes devant administrer les guides d'entretien et la simulation des premiers exemples.

Les guides d'entretien ont été administrés individuellement à chaque femme de l'échantillon par l'une des trois personnes retenues pour effectuer le terrain que sont :

- Monsieur Bengaly Samaké, titulaire d'un master en ingénierie de la formation et des systèmes d'emplois, promoteur d'un cabinet de conseil en ressources humaines à Bamako et aspirant au parcours doctoral.
- Monsieur Adama Tangara, titulaire d'un master en gestion des ressources humaines, adjoint à la Directrice des ressources humaines du Groupe Achcar et aspirant aussi au parcours doctoral.
- Aboubacar S. Kanté, doctorant portant la thèse.

Chacune de ces personnes devait être neutre face aux femmes questionnées pour assurer autant que possible la plénitude et la sincérité des réponses fournies. C'est ainsi que :

- ✓ Bengaly Samaké a été chargé des entretiens avec les femmes échantillonnées dans la société Energie du Mali qui est aussi l'actuel employeur du doctorant.
- ✓ Adama Tangara a été chargé de conduire les entretiens avec les femmes échantillonnées dans la société Embalmali qui est le précédent employeur du doctorant.
- ✓ Le doctorant Aboubacar Kanté a été chargé de conduire des entretiens avec les femmes échantillonnées dans le Groupe Achcar à l'exception de la Directrice des Ressources Humaines qui a des liens forts avec les trois personnes devant mener les entretiens.
- ✓ C'est pourquoi le guide d'entretien de cette dernière a été administré par la Directrice de thèse en personne, Pascale de Rozario.

Les entretiens se sont déroulés dans des endroits neutres sans influence de l'employeur. Les réponses fournies n'ont pas été mises à la disposition de la hiérarchie en vue de garantir leur confidentialité. Dans le contexte socioprofessionnel du Mali où l'accès à l'emploi salarié est difficile, cette approche a été déterminante pour que avoir les réponses sincères aux questions car les employés ont en permanence une suspicion de sanctions disciplinaires ou pécuniaires

qu'ils pourraient subir s'ils donnaient des réponses pouvant contrarier l'employeur. C'est pourquoi, nous avons tenu avec le soutien de la Directrice de thèse, Pascale de Rozario, à une nette séparation des contraintes de l'environnement de travail avec celui des entretiens.

3.2 Données statistiques

L'échantillon objet de notre travail de terrain porte sur vingt-quatre (24) femmes salariées dans cinq (5) sociétés industrielles du Mali. Leur choix a été effectué à travers plusieurs étapes dont les principales sont présentées comme suit :

- Répertoire des absences du personnel salarié des cinq sociétés échantillonnées ;
- Classement des travailleurs salariés selon la durée et la fréquence des absences ;
- Sélection des femmes figurant parmi les 25% les moins absentéistes ;

La présence de femmes salariées dans cette tranche prouve à suffisance que malgré (a) un relatif sur-absentéisme des femmes salariées par rapport aux hommes dans la littérature ainsi que (b) l'existence de contraintes sociétales plus marquées à l'égard des femmes qui sont sous-représentées par rapport aux hommes et aux autres femmes travaillant dans l'informel dans un pays comme le Mali, il existe des femmes salariées du secteur formel observant des comportements présentéistes. Notre choix de faire cette analyse de l'échantillon vise à faire ressortir les caractéristiques sociodémographiques qui seront confirmées ou pas par les travaux de terrain. Cette étape de terrain portera sur des entretiens qualitatifs avec chacune des femmes à travers des questions spécifiques élaborées avec l'appui de la Directrice de thèse.

a) Analyse par tranche d'âge

Les femmes salariées de l'échantillon se concentrent dans les tranches d'âge de 36 à 50 ans qui représentent 75% de l'effectif soit 3 femmes sur 4 du groupe étudié. Cette tendance très marquée nous permet d'affirmer que le comportement présentéiste des femmes salariées est moins accentué chez les femmes salariées plus jeunes (<35 ans) et plus âgées (>50 ans).

Tranche d'Age	Nombre	%
(26 - 30 ans)	1	4,2%
(31 - 35 ans)	2	8,3%
(36 - 40 ans)	9	37,5%
(41 - 45 ans)	6	25,0%

(46 - 50 ans)	3	12,5%
(51 - 55 ans)	2	8,3%
(56 - 60 ans)	1	4,2%
Total	24	100,0%
Tableau 10: Répartition des femmes salariées par tranche d'âge		

Dans le contexte socioprofessionnel du Mali, le faible présentéisme des jeunes femmes salariées s'explique essentiellement par l'importance de la charge familiale en termes notamment de rôles de mère et d'épouse. En effet, le nombre moyen d'enfants par femme en âge de procréer est de 6,4 au niveau national selon le dernier recensement général de la population malienne. C'est pourquoi, les jeunes femmes salariées de 26 à 35 ans de notre échantillon constituent aussi celles qui sont majoritairement dans la procréation. De ce fait, leur comportement présentéiste est négativement influencé par le fait qu'elles doivent aussi s'acquitter de toutes les obligations liées à leurs rôles d'épouse et de mère de famille avant de se présenter au travail.

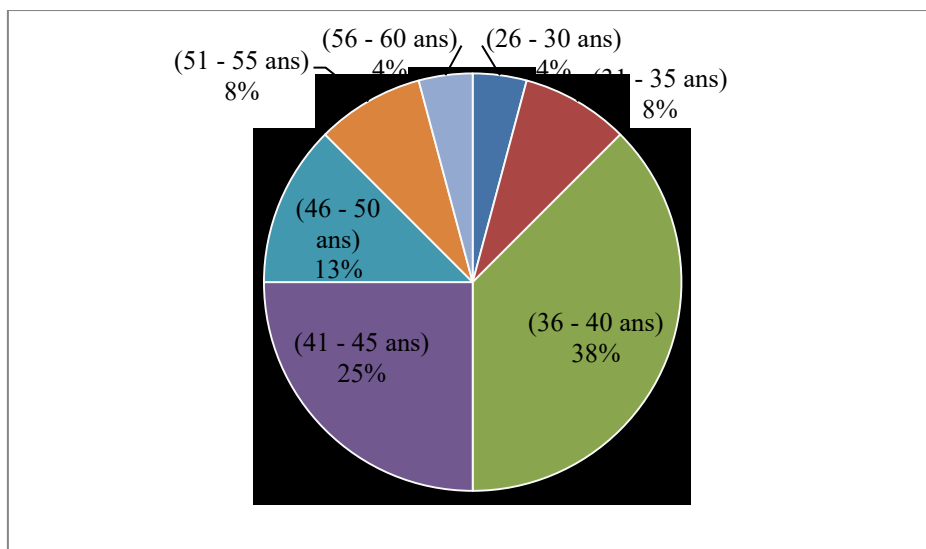


Figure 10: Répartition des femmes salariées par tranche d'âge

b) Analyse par ancienneté

Les femmes constituant notre échantillon sont concentrées dans les trois premières tranches d'ancienneté qui représentent 75% de l'effectif :

- (1 - 5 ans) d'ancienneté : 20,8% ;
- (6 – 10 ans) d'ancienneté : 16,7%
- (11 – 15 ans) d'ancienneté : 37,5% ;

Ce qui nous permet d'affirmer que le comportement présentéiste est plus prononcé chez les femmes salariées en début de carrière ayant entre 1 et 15 ans d'ancienneté.

Ancienneté	Nombre	%
(1 - 5 ans)	5	20,8%
(6 - 10 ans)	4	16,7%
(11 - 15 ans)	9	37,5%
(16 - 20 ans)	3	12,5%
(21 - 25 ans)	1	4,2%
(26 - 30 ans)	1	4,2%
(31 - 35 ans)	1	4,2%
Total	24	100,0%

Tableau 11: Répartition des femmes salariées par ancienneté

Le fait que les femmes salariées dans les entreprises industrielles aient tendance à avoir des comportements présentéistes quand elles ont une ancienneté moins élevée s'explique par les difficultés de trouver un emploi formel stable en début de carrière dans le contexte du marché de l'emploi malien. Ce qui fait que les jeunes salariées s'impliquent plus dans leur travail et deviennent de ce fait plus présentéistes.

La faible proportion des femmes salariées les plus anciennes parmi celles-ci qui ont les comportements présentéistes les plus marqués s'explique par le fait qu'elles soient à l'abri des précarités du début de carrière auxquelles sont soumises celles ayant une ancienneté moins élevée. En outre, les femmes les plus anciennes sont aussi souvent les plus âgées ayant de ce fait des responsabilités sociétales et communautaires plus importantes. En outre, comme on peut le retrouver dans la littérature, les problèmes sanitaires plus prononcés des personnes à ces âges peuvent induire des absences au travail qui peuvent être moins fréquentes mais plus

longues en durée. Ces diverses occupations extraprofessionnelles peuvent justifier leur faible présentéisme au travail par rapport à celles qui ont une ancienneté moins élevée.

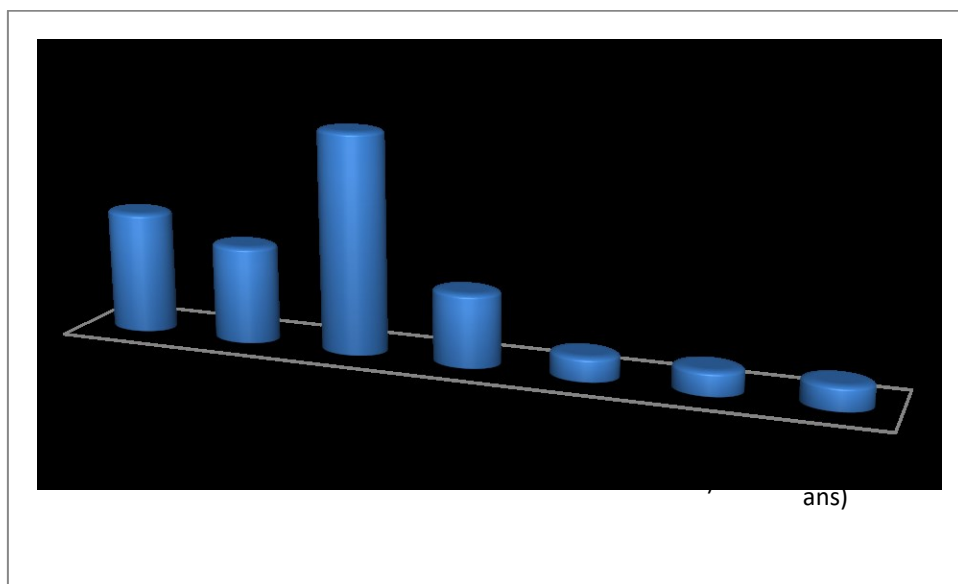


Figure 11: Répartition des femmes salariées par ancienneté

c) Analyse selon le statut marital

83,3% des femmes salariées ciblées dans l'échantillon sont mariées. Pendant que seulement 16,7% sont des célibataires et aucune d'entre elles n'est divorcée ou veuve. Ces tendances font ressortir l'importance du mariage dans la société malienne qui est quasi-systématique pour toute femme en âge de l'être. Cette proportion de femmes mariées dans notre échantillon est identique à la part des femmes de 15 à 49 ans mariées à l'échelle nationale³⁵ (83,0%).

Statut marital	Nombre	%
Célibataire	4	16,7%
Mariée	20	83,3%
Divorcée/Veuve	0	0,0%
Total	24	100,0%

Tableau 12: Répartition des femmes salariées selon le statut marital

³⁵ Cellule Planification et Statistiques du Secteur Santé, Développement Social et Promotion Féminine : « Enquête Démographique et de Santé du Mali EDS-5 2012-2013 », (Ministère de la Santé, Bamako, 2013), P.8.

Au regard des données de notre échantillon, on peut affirmer que les femmes salariées présentéistes dans le secteur industriel au Mali sont, en termes de statut marital, majoritairement mariées, peu ou pas célibataires, veuves ou divorcées.

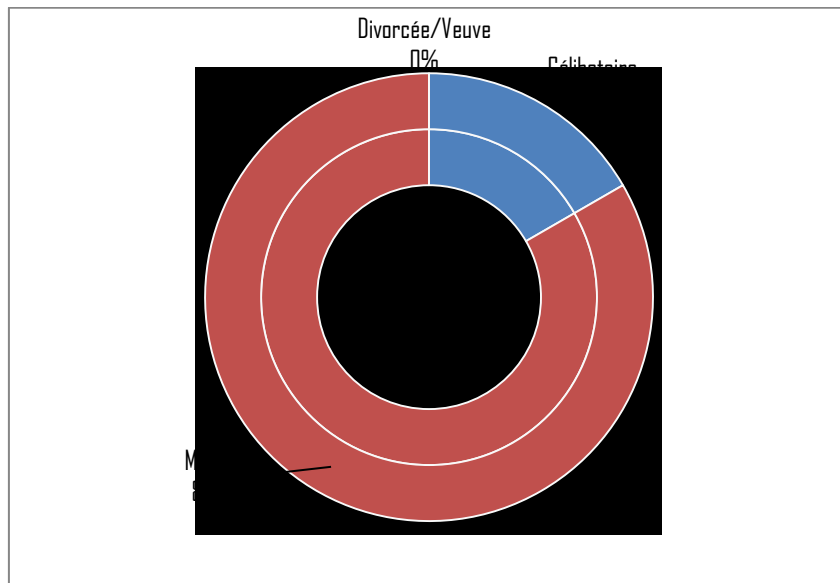


Figure 12: Répartition des femmes salariées selon le statut marital

d) Analyse selon le nombre d'enfant

Près de 8 femmes salariées sur 10 du secteur industriel dans notre échantillon ont moins de 4 enfants. Celles n'ayant pas d'enfant constituent même la proportion la plus élevée (29,2%). Tandis que les femmes salariées de l'échantillon qui ont 4 à 5 enfants représentent 20% du groupe. Ces chiffres sont assez significatifs quand on sait que le nombre moyen d'enfant des femmes en âge de procréer se situe à 6,4 au niveau national selon les données du dernier recensement général de la population. Une analyse croisée de ces données nous renseigne que les femmes salariées dans le secteur industriel au Mali ont un nombre d'enfant en dessous du niveau national. En outre, ce comportement présentéiste est beaucoup plus accentué chez celles qui ont moins de 4 enfants. Ce qui est confirmé par les données de notre mémoire de recherche (Kanté, 2014) qui ont fait ressortir un nombre moyen de 3,03 enfants sur un échantillon de 130 travailleurs du secteur industriel malien.

Au regard de la proportion importante de celles qui n'ont pas d'enfants parmi les femmes de l'échantillon, on peut aisément affirmer que le nombre d'enfant est négativement corrélé au comportement présentéiste des femmes salariées dans le secteur industriel.

Nombre Enfants	%	Nombre
0	29,2%	7
1	12,5%	3
2	16,7%	4
3	20,8%	5
4	16,7%	4
5	4,2%	1
Total	100,0%	24

Tableau 13: Répartition des femmes salariées selon le statut marital

Socialement, cette tendance peut s'expliquer par le fait que les femmes salariées ayant peu ou pas d'enfants perdent peu de temps dans les entretiens et les soins aux enfants avant de venir au travail. Ce qui leur permet d'être plus ponctuelles aux heures d'arrivée et de départ mais aussi d'être plus assidues pendant les horaires de travail. En outre, elles sont moins astreintes pour les maladies ou d'autres soins aux enfants qui sont peu nombreux, ce qui leur permet d'être plus assidues au travail. Ces tendances nous permettent d'affirmer que le nombre d'enfant est un facteur déterminant du comportement présentéiste des femmes salariées dans l'industrie en termes de ponctualité et d'assiduité au travail.

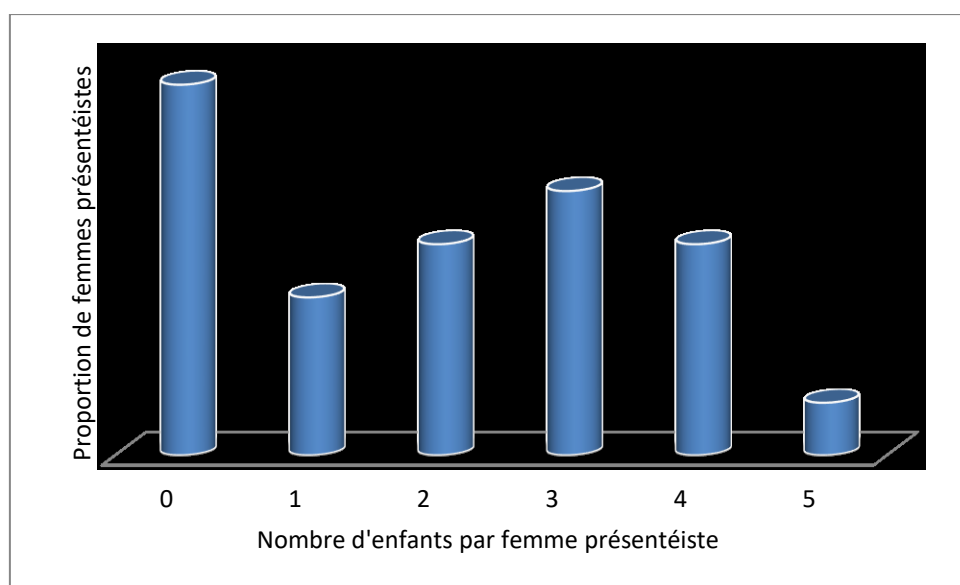


Figure 13: Répartition des femmes salariées selon le nombre d'enfants

e) Analyse selon le nombre d'années d'étude

Les femmes répertoriées dans notre échantillon sont dans l'ordre celles qui ont un niveau d'études de 13 ans (33,3%) correspondant dans le système éducatif malien à un Brevet de Technicien. Suivent les femmes de l'échantillon ayant accompli 14 ans d'études correspondant à un Brevet de Technicien Supérieur (BTS) ou à un Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) avec 20,8% de l'échantillon. Quand on y ajoute celles qui ont un niveau de qualification de 11 ans équivalant à un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) qui représentent 12,5% ; nous avons une proportion cumulée de 66,6% de l'échantillon. Ce qui nous permet d'affirmer que 2 femmes sur 3 de notre échantillon ont un niveau de qualification d'agent d'exécution ou de maîtrise.

Durée Etudes	Nombre	%
(11 ans)	3	12,5%
(13 ans)	8	33,3%
(14 ans)	5	20,8%
(15 ans)	1	4,2%
(16 ans)	4	16,7%
(17 ans)	2	8,3%
(18 ans)	1	4,2%
Total	24	100,0%

Tableau 14 : Répartition des femmes salariées selon la durée des études

Ces chiffres mettent en évidence un phénomène qui est fréquent dans l'effectif des travailleurs salariés du secteur industriel au Mali. Ce facteur consiste à cantonner les femmes dans les métiers subalternes ou supports qui ne sont pas au cœur de l'exploitation industrielle (production et maintenance). De ce fait, elles s'occupent essentiellement des activités d'appui aux fonctions d'encadrement. Pour celles qui sont dans l'exploitation industrielle, ce sont souvent des métiers d'exécution qui ne nécessitent pas un niveau de qualification élevée.

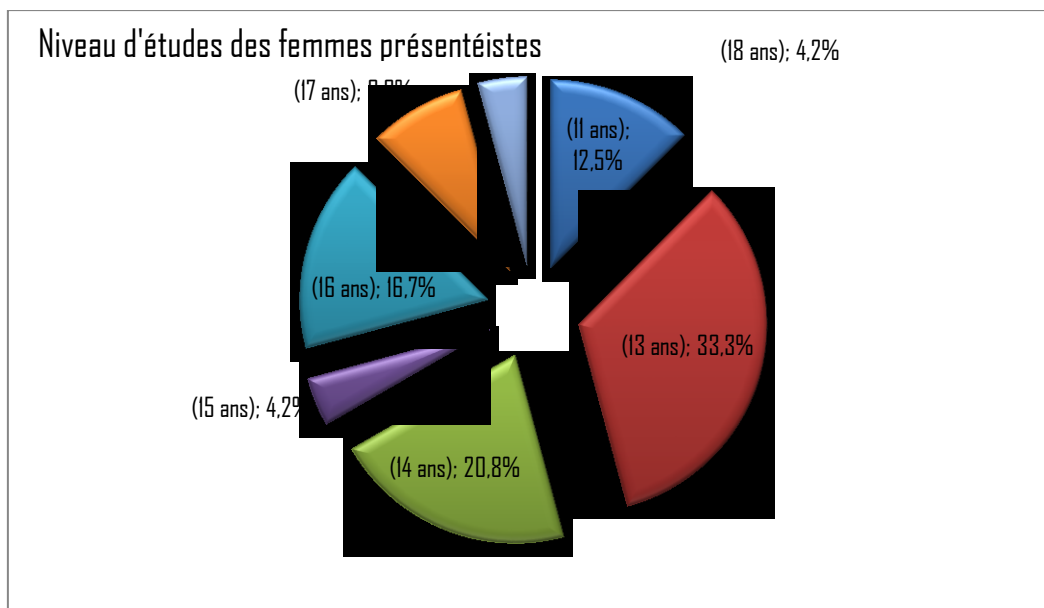


Figure 14: Répartition des femmes salariées selon la durée des études

f) Analyse par type de contrat

L'ensemble des femmes de notre échantillon sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée dans les cinq entreprises industrielles du Mali. Ce qui nous permet d'affirmer que le fait de n'avoir pas un statut contractuel précaire contribue à renforcer le comportement présentéiste. En effet, malgré que certaines femmes aient seulement un (1) an d'ancienneté, elles disposent toutes d'un contrat de travail stable. Ce qui est rare dans les entreprises maliennes et peut s'expliquer par le fait qu'elles ont toutes une qualification avant leur embauche. Cela peut aussi s'interpréter par leur domaine de qualification qui justifie leur intégration dans des emplois stables en vue de stimuler leur fidélité, leur engagement et leur implication au travail.

Type contrat	Nombre	%
CDI	24	100,0%
CDD	0	0,0%
Total	24	100,0%

Tableau 15 : Répartition des femmes salariées selon le type de contrat

Dans le contexte des entreprises industrielles du Mali, les travailleurs sont généralement recrutés sous des statuts précaires. C'est par la suite que leur titularisation en contrat de travail

à durée indéterminée est envisagée après une période minimum de deux ans. Les femmes salariées présentéistes constituant notre échantillon échappent visiblement à ces pratiques. Cela peut s'expliquer non seulement par leur qualification mais aussi par leur embauche à des emplois correspondant à leur profil et dans des fonctions administratives, commerciales ou industrielles qui sont indispensables à la bonne de l'activité professionnelle

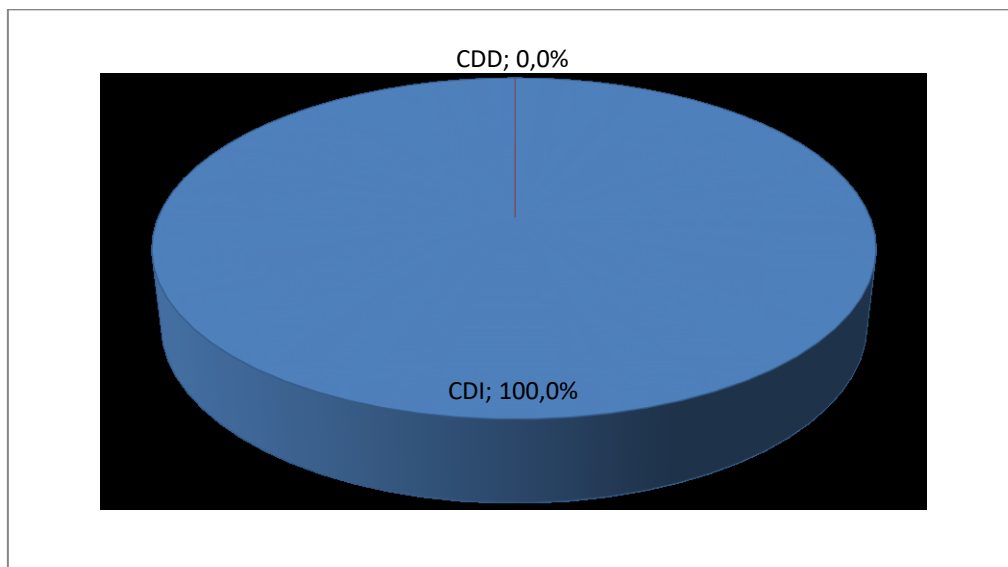


Figure 15: Répartition des salariées selon la durée des études

g) Analyse selon la fonction

Plus de 83,4% de notre échantillon de femmes dans des entreprises industrielles occupent des fonctions supports dont plus de la moitié (54,2%) sont dans les fonctions administratives et 29,2% dans les fonctions commerciales. Seulement 16,7% de l'effectif des femmes présentéistes de l'échantillon occupent des fonctions purement industrielles (production ou maintenance). Ces tendances viennent confirmer les données précédentes qui ont fait ressortir une concentration des femmes salariées présentéistes de l'échantillon dans les structures administratives et commerciales essentiellement du fait des contraintes d'horaires et de jours de travail dans les unités industrielles au détriment de leurs obligations familiales.

Fonction	Nombre	%
Commerciale	7	29,2%
Administrative	13	54,2%
Technique	4	16,7%
Total	24	100,0%

Tableau 16: Répartition des femmes salariées selon la fonction

Ces données de suremploi de femmes salariées en dehors des fonctions et des unités industrielles de production et de maintenance s'expliquent essentiellement par le fait que dans le contexte du Mali, très peu de jeunes filles choisissent les filières d'études industrielles en raison non seulement de la faible industrialisation du pays induisant une méconnaissance de ces métiers mais aussi du fait des contraintes que ces choix leur imposent en termes de disponibilité. En outre, en raison de la pesanteur socioculturelle du pays, la majorité des femmes sont mariées et sont de ce fait soumises à des contraintes sociétales dues à leur statut d'épouse. Cette tension entre activités professionnelles et familiales les oblige souvent de changer de trajectoire professionnelle même avec une qualification industrielle et de s'orienter dans les fonctions supports (administrative et commerciale) au détriment des activités industrielles qui constituent le cœur de métier de leur employeur.

A ces différentes contraintes viennent se greffer au fil des ans, celles liées au rôle de mère de famille qui impacte leur ponctualité et leur assiduité au travail en termes de soins et d'accompagnements divers aux enfants qui sont entièrement dévolus aux femmes.

Dans notre échantillon, ces femmes qui sont présentéistes dans les cinq entreprises industrielles font exception dans ce contexte en raison des faits suivants :

- Elles ont toutes été scolarisées et ont obtenu un diplôme allant du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) à plus. Ce qui constitue une exception dans un pays où le taux d'achèvement de l'enseignement fondamental ouvrant droit à l'enseignement professionnel était de 24,5% pour les filles³⁶ en 2015 au moment de notre échantillonnage,
- Elles ont toutes un nombre d'enfants en dessous de la moyenne nationale qui se situait à 6,4 enfants lors du dernier recensement national en 2009.

³⁶ Ministère de l'Education Nationale, « Rapport d'étude sur l'identification des problèmes affectant la scolarisation des filles. », Les Echos, Aminata TRAORE, Bamako.

- Elles sont majoritairement employées dans des unités administratives et commerciales au détriment des unités industrielles de production et de maintenance en raison des contraintes de disponibilité dues au roulement en quart dans ces dernières.
- Elles occupent majoritairement des fonctions supports dans les entreprises échantillonnées et très peu sont dans des fonctions industrielles directement liées au cœur de métier.

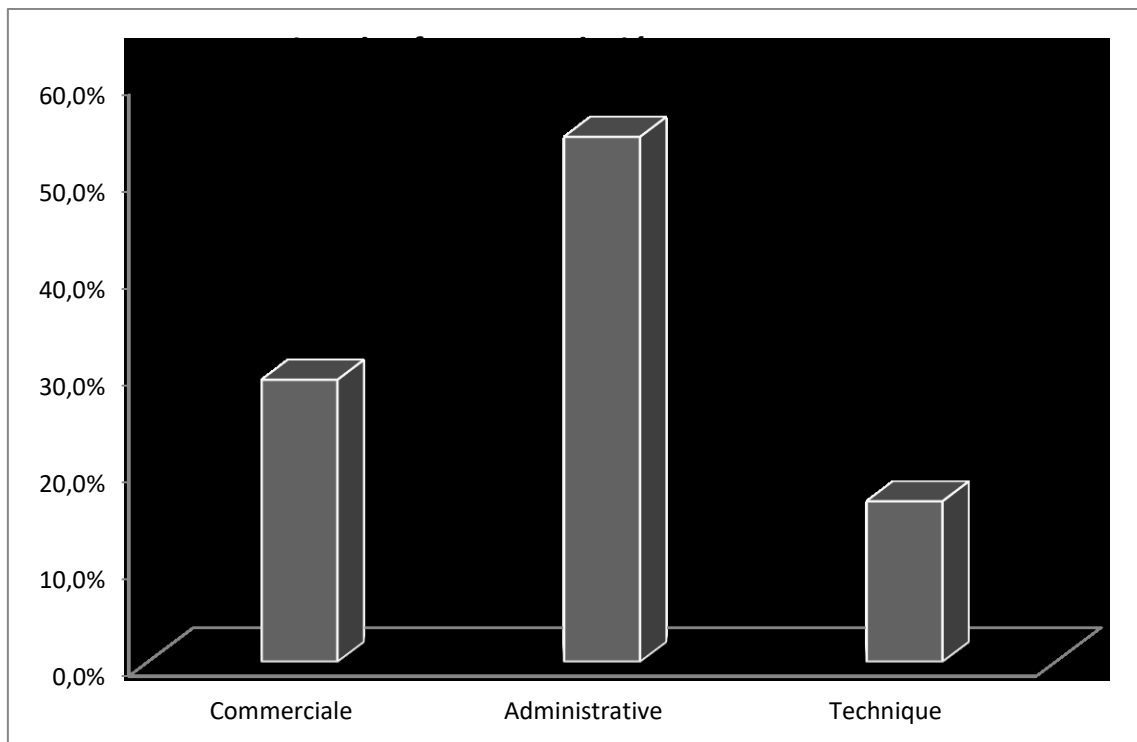


Figure 16: Répartition des femmes selon la fonction

h) Analyse selon la rémunération

1 femme salariée sur 3 de l'échantillon dans les cinq entreprises industrielles gagne entre 6 et 10 fois le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) en vigueur au Mali qui est égal à 40 000 FCFA équivalant à 61 Euros par mois. Suivent les femmes salariées gagnant entre 11 et 15 fois le SMIG représentant 25%. En fin les femmes salariées gagnant entre 2 et 5 fois le SMIG suivent avec une proportion de 20,8% de l'échantillon. Au regard de ces données, on peut affirmer que les comportements présentéistes sont plus prononcés chez les femmes ayant les rémunérations les moins élevées de l'échantillon car elles représentent les trois couches les moins rémunérées équivalent à 79,1% du groupe.

Tranche Salaire	Nombre	%
(2 - 5 fois SMIG)	5	20,8%
(6 - 10 fois SMIG)	8	33,3%
(11 - 15 fois SMIG)	6	25,0%
(16 - 20 fois SMIG)	3	12,5%
(21 - 22,5 fois SMIG)	2	8,3%
Total	24	100,0%

Tableau 17: Répartition des femmes selon la rémunération

Cette répartition faisant ressortir une concentration des femmes salariées ayant des comportements présentéistes parmi celles qui ont les rémunérations les moins élevées de l'échantillon peut s'expliquer dans le contexte du Mali par le fait que ce sont aussi celles qui sont dans les emplois supports les moins qualifiés du groupe. De ce fait, elles sont plus astreintes à des obligations présentéistes que les autres collègues occupant des emplois plus qualifiés qui se situent dans l'encadrement et dans les métiers industriels.

En constat général, il ressort que les femmes salariées de notre échantillon ont un niveau de salaire se situant entre 2 et 22 fois le salaire minimum en vigueur dans le pays. En outre, comme l'ont ressorti les données précédentes, elles sont toutes titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ces deux tendances marquées nous permettent d'affirmer que le fait de disposer d'un statut contractuel et d'une rémunération stables constitue un préalable pour avoir un comportement présentéiste.

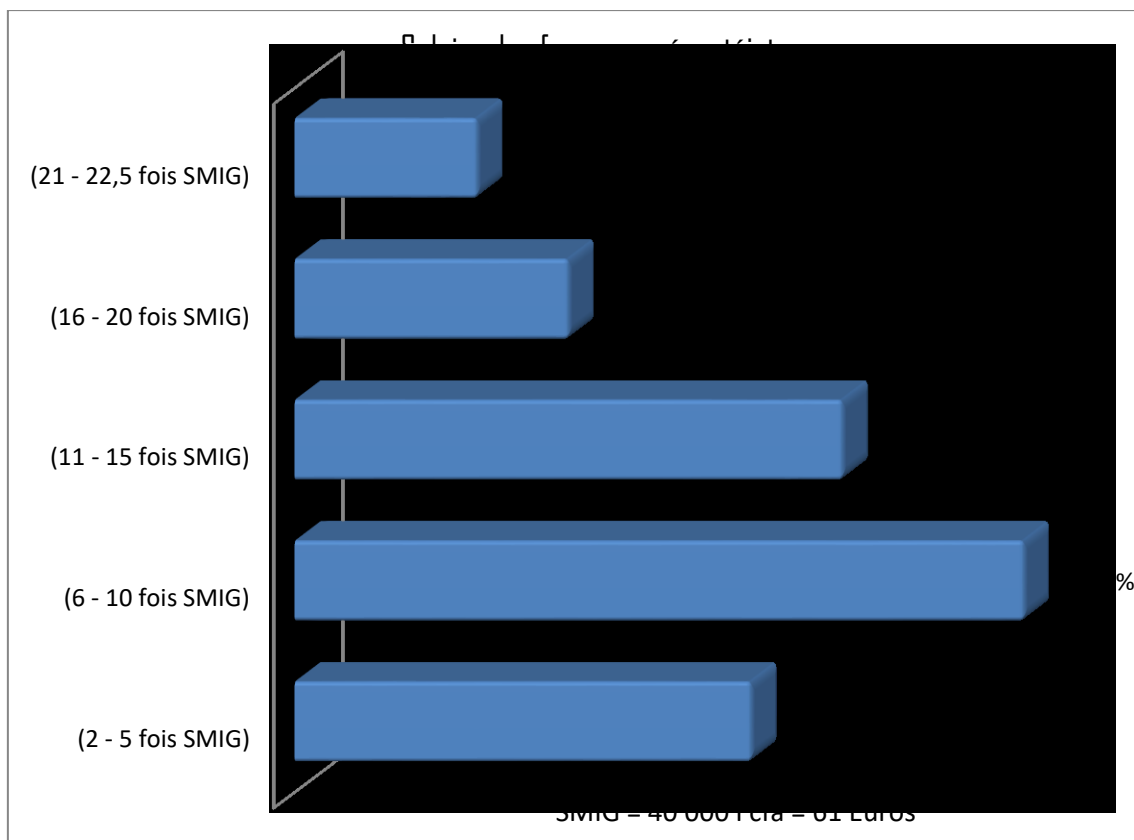


Figure 17: Répartition des femmes selon le niveau de salaire

i) Analyse selon la structure d'emploi

La moitié des femmes salariées de notre échantillon est employée dans les structures administratives pendant que 29,2% d'entre elles travaillent dans les services commerciaux et seulement 20,8% dans les unités industrielles. En plus de leur cantonnement dans des emplois subalternes, ces données mettent en lumière la concentration des femmes salariées de notre échantillon dans des fonctions supports en dehors des cœurs de métier de leur employeur.

Structure Emploi	Nombre	%
Commerciale	7	29,2%
Administrative	12	50,0%
Technique	5	20,8%
Total	24	100,0%

Tableau 18 : Répartition des femmes selon la structure d'emploi

Au regard de l'environnement social, culturel et professionnel du Mali, cette concentration des femmes salariées en dehors des activités industrielles s'explique par le fait que ces fonctions imposent souvent une continuité des services sous forme de quart.

De ce fait, les personnes employées dans ces unités industrielles peuvent travailler les sept jours et vingt-quatre heures de la semaine en roulement avec des jours de repos qui peuvent être tous les jours et toutes les heures de la semaine. Ce qui crée une tension entre les horaires et les jours de travail et les temps de présence dans le foyer.

C'est pourquoi, les responsables des sociétés industrielles ont souvent évoqué des cas de femmes acceptant au début de leur carrière de travailler dans les équipes de quart et qui se sont, au bout de quelques années, rétractées avec l'avènement des obligations d'épouse et de mère. Dans une des entreprises industrielles de l'échantillon, il nous a même été rapporté le cas des femmes salariées travaillant dans l'usine qui se sont mises ensemble dans le passé pour demander collectivement à l'Inspecteur du travail de les sortir de ces équipes de quart en vue de leur permettre de s'occuper convenablement de leurs obligations familiales. Cette requête a d'autant eu une suite favorable que le Code du travail en vigueur au Mali dans le passé interdisait le travail de nuit des femmes dans les entreprises industrielles comme suit :

« Dans les usines, manufactures, mines, carrières, chantiers, notamment de routes et de bâtiments et ateliers et leurs dépendances, les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit. » (Article D.189-2 du Décret N°96-178/P-RM portant application de la Loi N°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali)

Même si cette disposition du code du travail n'est pas actuellement en vigueur dans le pays, les entreprises industrielles ont gardé en mémoire le réflexe de ne plus faire travailler les femmes salariées dans les unités de production et de maintenance fonctionnant en roulement sans leur consentement formel du fait des pesanteurs sociales liées aux rôles d'épouse et de mère de famille qui les obligent à être dans leur foyer à certaines heures et certains jours.

Structure d'emploi des femmes présentéistes

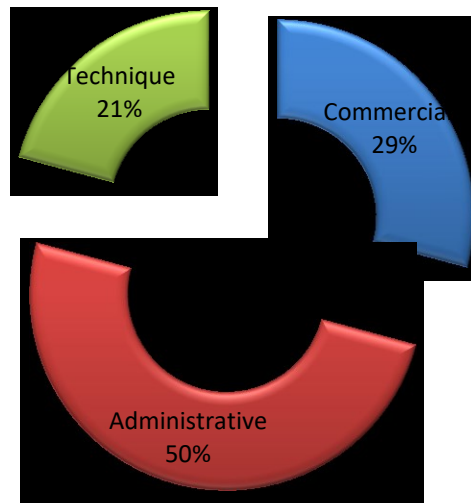


Figure 18: Répartition des femmes selon la structure d'emploi

j) Analyse selon la proportion féminine

La proportion féminine est la part des femmes par rapport aux hommes dans les unités d'emploi de celles qui constituent notre échantillon. L'on peut ainsi remarquer que plus de la moitié des femmes salariées constituant notre échantillon (54,2%) sont employées dans des structures où la proportion féminine varie entre 26 et 50%.

% Féminine	Nombre	%
5 - 25 %	8	33,3%
26 - 50%	13	54,2%
51 - 75 %	3	12,5%
Total	24	100,0%

Tableau 19 : Répartition selon la représentation féminine

Dans un contexte où les femmes salariées représentent seulement 4,7% des femmes du pays et 7,6% des emplois industriels³⁷, on peut affirmer que les femmes salariées recensées dans notre échantillon comme ayant des comportements présentéistes sont surreprésentées dans leurs unités d'emploi car plus de 66,7% d'entre elles travaillent dans les structures où la proportion féminine dépasse 25%.

³⁷ Enquête Emploi Permanent Auprès des Ménages (EPAM) – Mali – 2010, P35

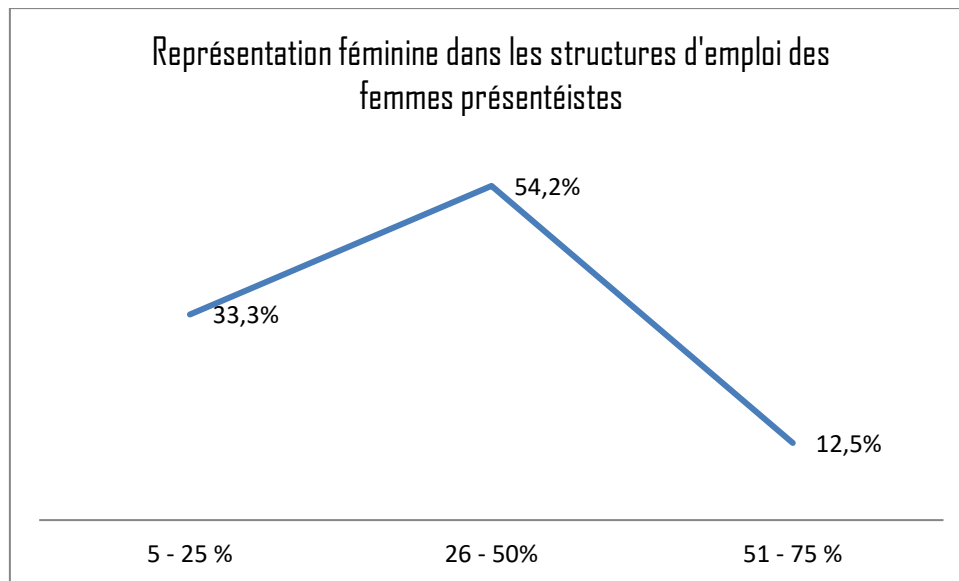


Figure 19: Répartition des salariées selon la proportion féminine

Le comportement présentéiste des femmes salariées dans le contexte des entreprises industrielles au Mali est peu étudié dans la littérature en raison de différentes marginalités.

- D'abord le salariat occupe dans le pays moins d'une personne sur dix de la population active (9%) et moins d'une femme sur vingt (4,7%) ;
- Ensuite le secteur industriel employait lors du dernier recensement industriel 37 226 personnes sur une population active de 4 308 291 soit moins d'un travailleur sur cent.
- En fin, les femmes représentaient moins d'un salarié sur dix (7,6%) dans les entreprises industrielles cibles de notre travail de recherche.

Ces différents motifs font du présentéisme des femmes salariées dans le secteur industriel au Mali un phénomène très marginal. Par ce fait, celles qui adoptent ces comportements exceptionnels sont soumises à de multiples contraintes du fait de leur proportion marginale.

Au regard des données statistiques étudiées dans ce chapitre, le profil-type de la femme salariée présentéiste dans les entreprises industrielles au Mali se décline comme suit :

1. Elle a entre 36 et 50 ans et moins de 16 ans d'ancienneté.
2. Elle est mariée et a moins d'enfant que les autres femmes ;
3. Elle est employée dans des métiers subalternes et supports ;
4. Elle est qualifiée et dispose d'un statut contractuel stable ;
5. Elle gagne plus que le salaire minimum sans être la mieux payée;

6. Elle travaille dans des unités les plus féminisées de l'entreprise.

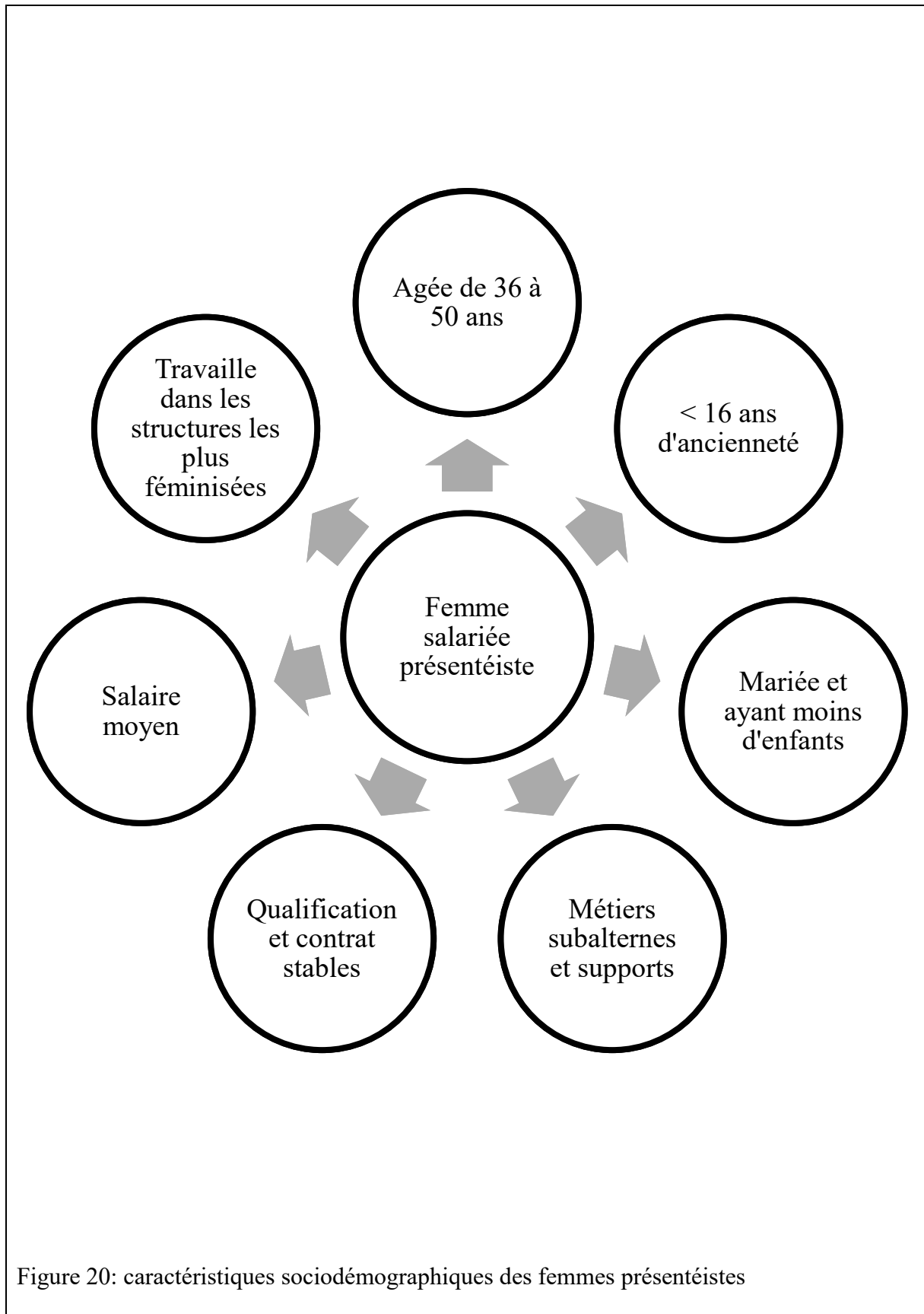


Figure 20: caractéristiques sociodémographiques des femmes présentéistes

Conclusion

Ce chapitre portant sur les données statistiques récoltées dans les cinq entreprises échantillonnées nous a permis d'élaborer les premières indications sur les femmes salariées présentéistes constituées essentiellement de leurs caractéristiques sociodémographiques qui sont indépendantes des éléments de réponse qui seront issus des entretiens. De ces retraitements effectués sur les données statistiques, on peut essentiellement retenir des femmes salariées ayant des comportements présentéistes au travail des expériences professionnelles avérées dans le poste et un statut matrimonial conforme à la majorité des femmes du pays mais avec la particularité d'avoir moins d'enfants par rapport aux standards du pays. Comme la majorité des femmes travaillant dans les entreprises industrielles, celles ayant des comportements présentéistes sont employées dans des fonctions supports et subalternes loin des cœurs de métiers industriels de leur employeur malgré une qualification formelle et un contrat de travail stable. Du fait de leur qualification et de la stabilité de leur contrat de travail, elles ont une bonne rémunération en comparaison de la majorité des autres travailleurs de l'entreprise sans figurer parmi les travailleurs les mieux rémunérés de l'entreprise. Cette partie a eu comme principaux apports d'orienter nos futures activités de constitution des idéaux – types de femmes salariées présentéistes dans le contexte social, culturel et professionnel des entreprises industrielles au Mali. Ces caractéristiques statistiques donnent une première indication sur les femmes salariées constituant notre échantillon et orientent nos réflexions sur la formulation des questions pouvant constituer le guide d'entretien au regard des données de la revue de littérature et de celles issues des retraitements statistiques qui seront combinées avec les éléments de réponses qui peuvent être consolidés pour élaborer nos futurs idéaux-types selon les principes édictés par Max Weber.

- Portrait des femmes salariées présentéistes

Femme Présentéiste N°1	Achcar-1-PDR
Données statistiques	Entreprise : Groupe Achcar Métier : Assistante RH Age : 45 ans Statut familial : mariée – 4 enfants Niveau d'études : bac+4 en droit – formation en RH Mode de vie familial : belle-mère et beau-père vivent dans une autre région Famille proche : mari, belle-mère et beau-père, père et mère de sa famille Mars 2017 – Bamako / Mali
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	1) En fait, je ne suis pas tellement motivée. Car je suis dans un bureau avec les secrétaires, les ouvriers, les manutentionnaires. Tout le monde passe pour la photocopieuse. Je ne peux pas faire mon travail tranquillement, sérieusement, je suis tout le temps dérangée. Je travaille trop. Avant nous étions 2 secrétaires RH, l'autre est partie et n'a pas été remplacée. On gère 4 sociétés et beaucoup de journaliers, au minimum 165. 2) Présentéisme par besoin du salaire 3) Difficultés de trouver un emploi (Bac+4 : Secrétaire)
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	Aucun rôle
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	1) Ils vivent dans une autre région. Mais on prend toujours des congés pour aller dans la région et s'il y a des événements sociaux au village. 2) Beaux-parents habitent dans une autre région
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	Aucun rôle

Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences au travail ?	1) J'ai eu un accident l'an dernier, le frère de mon mari est venu me déposer au travail chaque matin. 2) Soutien du frère de mon mari
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	1) Ma famille approuve car je fais beaucoup de cadeaux maintenant que je travaille. 2) Soutien de ma famille à cause de mes contributions financières
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	1) Ce qui me freîne, ce sont les obligations sociales. Si cela me fait plaisir de participer financièrement ? Pas du tout, non. Si un parent se marie ou s'il y a un baptême, je suis obligée d'y aller. Sinon j'ai des problèmes. Au moins on ne me fait pas le reproche de ne pas m'occuper de mes enfants en ma présence. 2) Les cérémonies de décès et mariages dans la famille proche réduisent mes présences au travail 3) Obligations de participer et de dépenser
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	1) Je demande une autorisation d'absence pour le mariage de ma sœur, mon frère. Pour les autres, j'attends la descente à 16 heures, sauf en cas de décès dans ma famille proche à moi : mon grand-père, mon petit frère, un enfant de ma sœur. Ce n'est que s'il y a un décès dans ma famille à moi (mon grand-père, mon petit frère, un enfant de ma sœur que demande une autorisation d'absence.

	2) Je prends des permissions sur les mariages et les décès dans la famille proche
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	1) Je ne m'absente pas pour un voisin. 2) Les voisins n'ont aucun rôle sur mes absences
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	1) Celles qui ont eu la chance d'avoir un boulot, on se voit et on s'encourage. 2) Mes amies m'encouragent dans mes comportements présentéistes
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	1) Je suis trésorière de l'association des femmes de mon quartier. Nous cherchons des fonds, cotisons chaque mois, achetons des uniformes pour la journée du 8 mars. Il y a des femmes qui vendent au marché, des femmes au foyer (nous les aidons financièrement), nous faisons des crédits sans intérêt, demandons des prêts à des institutions (ambassade). Les femmes qui travaillent financent. On se réunit le samedi après le travail, à partir de 16 heures (je travaille de 9h30 à 12h30) pour encourager les femmes à travailler. On doit traiter les femmes au même niveau que les hommes. 2) Les tontines et associations n'ont aucun rôle sur mon présentéisme 3) Nous tenons les activités en dehors du temps de travail
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	1) Je suis reconnue pour mon assiduité et n'ai pas d'encouragement particulier. Pas de lettre de remerciement, mais j'aimerais bien plus d'encouragement. On vient de commencer la pointeuse, on est en phase de test depuis 1 mois. C'est une bonne chose, avant l'entreprise était ouverte, tout le monde entrait et sortait. Cela posait des problèmes de sécurité, des arrivées en retard. Pour les préparatifs de mariage avant, on

	<p>partait jeudi, maintenant, c'est vendredi après 16 heures. Ce n'est pas facile.</p> <p>2) Aucune incitation ou reconnaissance RH pour le présentéisme</p> <p>3) Le pointage biométrique m'oblige à la présence</p>
<p>Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?</p>	<p>1) Je suis très encouragée par mes collègues hommes, ils me forment. Un m'a fait découvrir des choses pour évoluer. J'aimerais faire des formations pour changer de poste, sur la paye par exemple.</p> <p>2) Mes collègues m'encouragent</p> <p>3) Souhait de formation</p>
<p>Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?</p>	<p>J'aimerais bien plus d'encouragement, les lettres de remerciement par exemple, qu'on met en place en ce moment. Ma hiérarchie dit que les femmes doivent faire l'effort de ne pas quitter trop le travail pour des obligations sociales. C'est difficile. Mes présences ne sont pas suffisamment reconnues par la hiérarchie</p>
<p>Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?</p>	<p>Aucun rôle</p>
<p>Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?</p>	<p>Aucun rôle</p>

<p>Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?</p>	<p>Nous donner plus de temps pour préparer les obligations sociales (baptême et mariage) on est obligé d'attendre 16h30. Or, on doit y être la veille pour préparer. Ca décourage. Mais ce que j'aime le mieux ce ne sont pas ces obligations sociales, c'est les fêtes, le ramadan, le tabaski, la fin de l'année, ces trois-là. L'entreprise pourrait augmenter les salaires, les réviser. Il faudrait aussi réduire les pressions inutiles sur le travail, dans un service où il y n'y a que deux personnes, si une est en pause et l'autre va dépanner, il n'y a donc personne dans le service. Et bien les personnes reçoivent des blâmes, des sanctions. C'est une sanction inutile.</p>
---	--

Femme Présentéiste N°2	Achcar-2-ASK
Données statistiques	Entreprise : Groupe Achcar Métier : Responsable Trésorerie Age : 44 ans Statut familial : mariée – 0 enfant Mode de vie familial : belle-mère et beau-père ne vivent pas avec notre couple Famille proche : mari, belle-mère et beau-père, père et mère de sa famille Mars 2017 – Bamako / Mali
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	1) Ma présence au travail est surtout justifiée par mon niveau de responsabilité (Responsable trésorerie). En outre, il est difficile de décrocher un emploi de ce type au Mali. C'est pourquoi, je fais tout pour le garder.
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	Mon mari est lui-même salarié et prend donc bien le fait que je travaille. Avant notre mariage, je travaillais déjà.
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	Mes beaux-parents sont vivants et ne vivent pas avec nous
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	Aucun rôle
Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Aucun rôle
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Ma mère est une femme au foyer et mon papa est décédé
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	Je n'ai pas d'enfant

Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	Ma famille élargie accepte mes absences aux événements sociaux qui sont causées par mes présences au travail
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Je me présente seulement aux cérémonies de décès touchant les parents proches après le travail. Pour les autres types de cérémonies (mariages, baptêmes), je donne mes contributions à mes frères et sœurs qui me représentent
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Notre dispositif de gestion des ressources humaines n'a aucun mécanisme de reconnaissance. Les RH ont même tendance à me décourager souvent car en cas de retard exceptionnel on me notifie des demandes d'explication
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Je ne m'absente pas pour un voisin.
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes ?	Je ne participe pas aux activités des amies ou groupes d'âges. Je contribue financièrement sans être physiquement présente
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Je ne participe à aucune tontine ou association. Je ne paie jamais les uniformes de mariage. Je ne participe pas aux activités des ressortissants de village.
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	Notre dispositif de gestion des ressources humaines n'a aucun mécanisme de reconnaissance. Les RH ont même tendance à me décourager souvent car en cas de retard exceptionnel on me notifie des demandes d'explication

Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	Ma hiérarchie a une bonne opinion sur ma présence régulière au travail.
Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?	Les syndicats ne soutiennent pas les employés de bureau. Chacun se défend avec sa hiérarchie
Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?	Je n'exerce aucune activité extraprofessionnelle en complément de salaire
Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?	Faire évoluer les mentalités car malgré la scolarisation des filles, le travail salarié des femmes n'est pas toujours accepté. On peut aussi favoriser la prise en charge médicale des enfants mineurs

Femme Présentéiste N°3	Achcar-3-ASK
Données statistiques	<p>Entreprise : Groupe Achcar</p> <p>Métier : Contrôleur Gestion</p> <p>Age : 29 ans</p> <p>Statut familial : mariée – 2 enfants</p> <p>Mode de vie familial : belle-mère et beau-père ne vivent pas avec notre couple</p> <p>Famille proche : mari, belle-mère et beau-père, père et mère de sa famille</p> <p>Mars 2017 – Bamako / Mali</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	Mon mari m'appuie parce qu'il ne se plaint jamais de cette situation. A chaque fois que je dois dépasser les horaires habituels, je l'informe.
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	Mon mari est salarié comme moi, il m'appuie dans cette situation parce que mon revenu réduit ses dépenses
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	Mes beaux-parents acceptent la situation parce que je communique avec eux sur mes contraintes malgré le fait que ma belle-mère ne travaille pas
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	Aucun rôle
Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Aucun rôle
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Pour la famille proche je suis obligée de m'absenter souvent au travail pour les activités sociales
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	J'ai deux enfants de 1 et 3 ans, qui sont habitués à mes présences au travail

Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	La famille élargie ne comprend pas ma présence au travail qui induit des absences aux activités sociales.
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Je participe aux mariages à la descente ou pendant les pauses. Pour les décès, je participe aux activités touchant la famille proche
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Les frustrations sont souvent créées à cause du manque de discernement dans la notification des demandes d'explications
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Tous mes voisins sont des salariés
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Je participe aux activités sociales seulement le dimanche. Le reste du temps j'envoie mes cotisations
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Je suis membre des tontines de groupes d'amies mais je ne participe pas physiquement. Je suis membre d'un parti politique pour lequel je fais des contributions financières. Mais je ne participe plus activement depuis 1 an en raison de la naissance de mon deuxième bébé
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	Les frustrations sont souvent créées à cause du manque de discernement dans la notification des demandes d'explications

Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	Mes collègues surtout masculins m'appuient pour faciliter ma présence au travail car durant les périodes de suractivité ils appellent mon mari pour lui expliquer les raisons et solliciter son indulgence
Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	Aucun rôle
Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?	Mes relations avec les collaborateurs sont conviviales. Je n'ai jamais eu à faire avec les syndicats
Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?	Je mène des activités extraprofessionnelles comme complément de salaire après le travail. Cette activité secondaire n'a pas d'impact sur mon travail salarié
Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?	Il faut mieux répartir les tâches entre tous les travailleurs

Femme Présentéiste N°4	Achcar-4-ASK
Données statistiques	<p>Entreprise : Groupe Achcar</p> <p>Métier : Responsable Achat</p> <p>Age : 44 ans</p> <p>Statut familial : célibataire – 0 enfant</p> <p>Mode de vie familial : Je vis avec mes parents car je ne suis pas mariée</p> <p>Famille proche : mère, cousine, frère, sœur</p> <p>Mars 2017 – Bamako / Mali</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	Je suis souvent présente au travail parce que je me réveille tôt pour effectuer mes obligations familiales et faire face ensuite à mes obligations professionnelles
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	Je ne suis pas mariée
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	Je n'en ai pas
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	Je n'en ai pas
Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Je ne suis pas mariée
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Mes parents se plaignent de mes présences sans me dire en face. Par exemple quand je rentre exceptionnellement tôt, ils me le font remarquer
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	Je n'ai pas d'enfant
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle

Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	Aucun rôle
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Je m'absente du travail seulement pour les cas prioritaires (décès dans la famille proche). Pour les autres événements sociaux, je participe quand je ne travaille pas.
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Le processus RH ne favorise pas la présence au travail à cause des frustrations et du manque de reconnaissance
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Pour des événements sociaux touchant les voisins, je fais acte de présence avant ou après le travail. Mes voisins n'apprécient pas mes présences au travail qui induisent des absences aux activités sociales. Ils en parlent dans mon dos mais pas en ma présence
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Mes amies ne me font pas de reproche sauf peut-être à mon absence
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Je ne participe pas aux activités du village mais je suis très impliquée dans les activités religieuses notamment les prières
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	Le processus RH ne favorise pas la présence au travail à cause des frustrations et du manque de reconnaissance
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	Mes collègues aident et reconnaissent mes compétences malgré que je sois la seule femme de notre service car ils me soutiennent surtout quand je suis souvent démoralisée par l'environnement de l'entreprise

Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	La hiérarchie m'engueule souvent, ce qui a tendance à me décourager en termes d'engagement au travail
Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?	Les syndicats n'ont aucun impact sur mon engagement et ma présence au travail
Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?	Je ne mène aucune activité extraprofessionnelle
Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?	Faciliter l'accès au statut de salarié des femmes à travers la scolarisation des filles

Femme Présentéiste N°5	Achcar-5-ASK
Données statistiques	<p>Entreprise : Groupe Achcar</p> <p>Métier : Caissière</p> <p>Age : 44 ans</p> <p>Statut familial : mariée – 1 enfant</p> <p>Mode de vie familial : Je vis avec mon mari et ma fille</p> <p>Mars 2017 – Bamako / Mali</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	Je tiens à mon travail, c'est pourquoi je fais tout pour m'adapter aux exigences de l'employeur et des clients. Je m'organise pour m'adapter aux règlements qui sont rigoureux en termes de présence au travail
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	Je me suis mise d'accord avec mon mari qui m'appuie pendant mon temps de présence au travail
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	Mes beaux-parents ne sont plus en vie
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	Aucun rôle
Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Aucun rôle
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Ma mère n'habite pas à Bamako mais elle m'appuie dans mes présences au travail car mon salaire permet de la soutenir
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	J'ai une fille de 12 ans qui s'adapte à mes absences à la maison. Je la dépose à l'école et elle a un téléphone portable qui me permet de communiquer avec elle
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle

Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	J'invite souvent les membres de ma famille élargie pour partager des repas en famille. Ils critiquent souvent ma trop grande présence au travail
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Aucun rôle
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Aucun rôle
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Je participe aux activités sociales des voisins après le travail. Je ne fais pas attention à leur réaction sur mes présences au travail
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Je n'ai pas d'amies. Je participe souvent aux activités des camarades de promotion à travers des repas que nous partageons. Les gens me reprochent de ne pas avoir d'amies mais ma priorité reste le travail
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Je ne participe pas aux activités du village car mon temps de travail ne me permet pas
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	Il existe un pointage biométrique et la DRH distribue des demandes d'explication en cas d'absence ou de retard
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	Mes collègues apprécient ma présence au travail qu'ils considèrent comme une bravoure dans le contexte du Mali. Ils me soutiennent et m'encouragent car ils avouent que si je suis absente, le travail est souvent mal fait

Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	Aucun rôle
Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?	Les syndicats n'ont pas d'impact sur ma présence au travail car je les vois de loin
Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?	Actuellement je n'ai pas d'activité extraprofessionnelle mais j'aimerais bien faire du commerce un jour. Mais au regard de mes contraintes, je dois bien choisir l'activité et avoir une personne de confiance
Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?	Rien à signaler

Femme Présentéiste N°6	Achcar-6-ASK
Données statistiques	<p>Entreprise : Achcar</p> <p>Métier : Secrétaire</p> <p>Age : 39 ans</p> <p>Statut familial : mariée – 1 enfant</p> <p>Mode de vie familial : Je vis avec mon mari et ma fille</p> <p>Mars 2017 – Bamako / Mali</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	Je suis présente au travail en raison des contraintes règlementaires car il existe un pointage biométrique dans l'entreprise et des sanctions sont prises contre les absences
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	Mon mari est salarié et a étudié à l'étranger. Il m'appuie parce que le travail est un gagne-pain pour notre famille
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	Mes beaux-parents s'occupent de mes enfants. Mon beau-père me soutient même si je rentre tard et ma belle-mère a été salariée du secteur privé comme moi et comprend donc mes contraintes
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	Aucun rôle
Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Aucun rôle
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Mes parents ne vivent pas au Mali et n'ont donc aucun impact sur ma présence au travail
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	Mes beaux-parents assurent la garde des enfants ce qui facilite mes présences au travail
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	La famille élargie ne me facilite pas les choses car elle me reproche d'être trop souvent présente au travail

Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Je donne la priorité au travail par rapport aux cérémonies sociales. A l'exception des décès dans la famille proche au Burkina Faso, je passe seulement des coups de fils
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Aucun rôle
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Mes voisins me reprochent d'être trop souvent présente au travail. Les autres femmes du voisinage m'envient pourtant pour le salaire que je gagne
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Je n'ai pas d'amies.
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	A cause de moi, notre tontine a été reportée du mercredi au samedi car je ne pouvais pas participer. Je ne participe pas aux activités associatives
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	Les RH facilitent ma présence au travail en me donnant du courage car je suis reconnue comme la meilleure secrétaire de l'entreprise
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	Mes collègues me reprochent de passer trop de temps au travail au détriment des enfants
Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	Ma hiérarchie apprécie ma présence car elle se plaint de mes remplaçants à chaque fois que je suis absente.
Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?	Le climat social est apaisé mais certains hommes sont agressifs avec moi. C'est pourquoi, je monte souvent le ton
Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?	Je n'ai pas d'activité extraprofessionnelle

Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l’insertion des femmes dans le salariat ?	Certains imposent aux femmes de ne pas travailler, d'autres exigent à leur fiancée d'arrêter de travailler alors que le salaire de la femme peut compléter celui de l'homme
--	---

Femme Présentéiste N°7	Embal-1-PDR
Données statistiques	<p>Entreprise : Embalmali</p> <p>Métier : Formatrice Tissage</p> <p>Age : 37 ans</p> <p>Statut familial : mariée – 2 enfants</p> <p>Mode de vie familial :</p> <p>Niveau d'études : Brevet de Technicien en tissage</p> <p>Famille proche : mari et 2 enfants</p> <p>Mars 2017 – Bamako / Mali</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	Je suis impliquée dans mon travail afin d'aider ma famille et construire l'avenir de mes enfants.
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	Mon mari me donne souvent le frais de transport pour aller au travail. Il a l'habitude de m'acheter une mobylette comme moyen de transport au bureau.
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	Mon beau-père et ma belle-mère sont décédés
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	Aucun rôle
Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Aucun rôle
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Mon père et ma mère sont décédés quand j'étais encore très jeune
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	J'ai 2 enfants. Le premier aura 7 ans au mois de mai prochain et le deuxième a 3 ans et demi. Mon deuxième enfant pleure souvent si je vais au travail sans lui donner de l'argent.
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle

Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	Mes tantes m'ont aidée pendant mes études en payant des enseignants de maths, physique et chimie pour qu'ils me donnent des cours à domicile.
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Je demande une autorisation d'absence pour participer aux cérémonies de mariage et de baptême de mes cousins, cousines, neveux et nièces. Je ne demande pas d'autorisation d'absence pour mes voisins. Par contre, je fais mes salutations quand je reviens du travail
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Aucun rôle
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Toutes mes amies travaillent. Elles comprennent mieux les contraintes liées au travail
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Je suis gérante et trésorière d'une tontine dans mon quartier. Nous faisons les réunions généralement les samedis.
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	Au niveau RH, j'ai l'habitude d'avoir la prime d'assiduité 3 ou 4 fois. J'ai aussi bénéficié d'une promotion interne pour être Formatrice au tissage.
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	Si j'ai beaucoup de tâches à faire, mes collègues hommes m'aident à les finir rapidement.
Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	Ma hiérarchie me félicite verbalement pour mon engagement et me fait des reproches en cas d'erreur. Ces reproches sont souvent violents

<p>Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?</p>	<p>Je suis membre du Comité Syndical, mais le syndicat ne fait pas d'actions concrètes pour faciliter l'engagement des femmes salariées.</p>
<p>Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?</p>	<p>Je vends le lait en poudre au bureau une fois par mois. Cela ne gêne pas mon travail car je le fais pendant la pause. En plus, j'ai un réfrigérateur à la maison avec lequel je vends les jus d'hibiscus et de gingembre. Mes voisins viennent acheter les jus à la maison.</p>
<p>Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?</p>	<p>Je n'attends rien. D'ailleurs cela fait 3 ou 4 ans que nous ne sommes mêmes pas évalués pour reconnaître notre travail.</p>

Femme Présentéiste N°8	Embal-2-AT
Données statistiques	Entreprise : Embalmali Métier : Contrôleur Qualité Age : 40 ans Statut familial : mariée - 0 enfants Niveau d'études : Brevet de Technicien en tissage Famille proche : belle-mère, neveux, nièces
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	Je possède un diplôme et je dois nécessairement travailler. Je suis impliquée dans mon travail pour pouvoir prendre en charge mes propres dépenses et faire face à mes propres problèmes.
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	Au début mon mari n'était pas d'accord à ce que je travaille. Il me disait qu'une femme mariée ne doit pas travailler la nuit dans l'usine. Il a changé d'avis quand j'ai trouvé un poste d'enseignante en dehors de Bamako. Il m'a alors dit de rester à mon poste à Bamako pour être à côté de la famille. Actuellement mon mari a mis un véhicule à ma disposition pour m'amener au travail. Il m'a d'ailleurs offert ce véhicule mais je n'ai pas de permis de conduire.
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	Mon beau-père est décédé. Je vis avec ma belle-mère dans la famille. Elle était opposée à mon travail car elle ne voulait pas que je travaille la nuit. Depuis que je travaille, je suis affectée à l'équipe de nuit. Ma belle-mère m'exige à chaque fois de faire d'abord ses travaux domestiques avant d'aller au service. Elle était opposée à mon travail de nuit. Comme je tiens à mon travail, j'ai été persévérante et ma belle-mère a fini d'accepter mon travail de nuit.
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	Aucun rôle

Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Aucun rôle
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Mon père est décédé quand j'avais 21 ans. A l'époque j'étais encore étudiante. Ma mère n'aime pas que je travaille la nuit et me fait des reproches. Elle me dit qu'une femme mariée ne doit pas travailler la nuit.
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	Je n'ai pas eu d'enfant. J'ai mes neveux et mes nièces chez moi, ils sont au nombre de 6 personnes. Si je ne me réveille pas à l'heure habituelle, ils me réveillent pour que je puisse me préparer à aller au travail.
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	J'ai une tante qui me dit à chaque fois d'abandonner mon travail pour me consacrer à ma vie au foyer. Je comprends sa position car elle a fait l'école coranique qui demande cela.
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Je demande une permission pour les cérémonies de décès, mais c'est rare car je le fais uniquement pour les voisins proches. En cas d'événements sociaux chez un voisin, je fais mes salutations après le service ou pendant mon jour de repos.
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Une fois j'ai demandé une permission pour aller au mariage de ma nièce, mon chef a autorisé mon absence mais le service RH s'est opposé. J'ai participé à ce mariage mais dès lors je n'ai plus demandé d'autorisation d'absence pour des cas similaires.
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Mes amies qui travaillent me disent toujours qu'elles n'accepteront jamais de travailler la nuit car c'est

	fatigant selon elles. Elles ne m'encouragent pas dans mon engagement au travail.
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Je ne suis pas membre d'une association.
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	J'ai reçu des primes d'assiduité dont le montant est insuffisant. A part cela je n'ai jamais reçu une récompense du service RH. Les salariés qui travaillent bien sont négligés par les RH et par la direction.
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	Je ne peux rien dire.
Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	Tous les 2 ans j'ai une augmentation de 1 500 à 2 500 FCFA. A part cela, pas d'encouragement ni de félicitation venant de ma hiérarchie.
Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?	Je vendais des jus d'hibiscus et de gingembre au service, mais cela a été interdit par l'employeur et j'ai arrêté.
Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?	Après 15 ans d'ancienneté je n'ai eu droit à aucun encouragement. Je n'attends rien de ma société.

Femme Présentéiste N°9	Embal-3-AT
Données statistiques	<p>Entreprise : Embalmali</p> <p>Métier : Chargée de Recouvrement</p> <p>Age : 34 ans</p> <p>Statut familial : Mariée, 02 enfants</p> <p>Niveau d'études : Bac+2 en Informatique de Gestion</p> <p>Famille proche :</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	Je suis impliquée dans mon travail pour subvenir à mes besoins, à ceux de ma famille et de ma mère.
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	Mon mari est d'accord à ce que je travaille mais il exige que je rentre à la maison immédiatement après la descente du bureau. Si je dois descendre un peu tard je l'appelle pour le prévenir et il ne pose pas de problème.
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	Ma belle-mère est décédée.
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	Aucun rôle
Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Aucun rôle
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Mon père est décédé quand j'avais 3 ans. Ma mère a pris en charge mes frais d'études et faisait beaucoup de bénédictions pour moi afin que je puisse réussir dans ma vie professionnelle.
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	J'ai deux enfants, le matin je dépose un au jardin et un à l'école avant d'aller au bureau. Le soir je vais chercher celui qui est à l'école, mon gardien va chercher celui qui est au jardin et on se retrouve à la maison. Si je descends un peu tard, mes enfants m'appellent au téléphone pour me demander de rentrer.

Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	Mon Gardien va chercher celui qui est au jardin et on se retrouve à la maison.
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	En cas de décès d'un voisin, je demande une autorisation d'absence pour participer à la cérémonie funéraire. Je demande une autorisation d'absence uniquement pour les cas de décès dans ma famille, au voisinage ou dans la famille d'une amie.
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Aucun rôle
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Une amie a l'habitude de me faire un reproche concernant mon travail. A l'époque j'étais encore stagiaire et ce stage n'était pas rémunéré. Elle me disait de ne pas me fatiguer pour aller à ce stage qui n'est même pas rémunéré.
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Je ne suis pas membre d'une association.
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	J'ai reçu des primes d'assiduité. Il y a juste une semaine que mon poste a été changé. J'étais Informaticienne et je suis maintenant Chargée de Recouvrement. Je ne sais pas si c'est une promotion en raison de mon engagement.
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	De mon stage jusqu'à mon embauche en qualité d'Informaticienne, mon supérieur hiérarchique m'a beaucoup aidé en me formant.

Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	Mon supérieur hiérarchique m'a beaucoup aidé en me formant.
Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?	Je ne peux rien dire au sujet du syndicat. Le bureau syndical vient d'être renouvelé. Le syndicat communique peu.
Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?	Je possède un réfrigérateur avec lequel je vends de l'eau fraîche en sachet, du jus d'hibiscus et de gingembre au bureau et à la maison. J'ai un projet d'ouvrir un magasin de vente d'habits et de produits alimentaires.
Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?	J'ai demandé une formation en techniques commerciales quand j'étais Informaticienne, la direction a refusé cette formation. A part mon salaire, je n'attends rien.

Femme Présentéiste N°10	Embal-4-AT
Données statistiques	<p>Entreprise : Embalmali</p> <p>Métier : Réceptionniste</p> <p>Age : 49 ans</p> <p>Statut familial : Mariée, 03 enfants</p> <p>Niveau d'études : CAP employé de bureau</p> <p>Famille proche :</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	Je suis impliquée dans mon travail car c'est un devoir pour moi de subvenir à mes besoins familiaux (santé, éducation des enfants, aide financière pour mon mari).
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	Mon mari me donne souvent le frais de transport pour aller au travail.
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	Mon beau-père et ma belle-mère sont décédés.
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	Aucun rôle
Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Aucun rôle
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Mon père et ma mère sont décédés.
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	Mon premier garçon est à l'université. Les deux derniers sont à l'école primaire. Ces deux derniers me demandent souvent de rester à côté d'eux à la maison et refusent d'aller à l'école. Mon premier garçon me donne souvent une partie de sa bourse.
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle

Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	Je suis très peu en contact avec mes oncles, mes tontons et mes tantes. Une seule tante est en vie, les autres sont décédées.
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Je demande une autorisation d'absence pour les décès dans ma famille et aussi pour les mariages de mes neveux et de mes nièces. Pour les baptêmes, je ne demande pas d'autorisation d'absence mais j'envoie ma contribution (argent ou pagne).
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Aucun rôle
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Je ne demande jamais une autorisation d'absence pour les événements concernant mes voisins. Mes voisins me reprochent de ne pas participer aux cérémonies (mariage, baptême et décès) les concernant. Malgré tout, ils continuent de m'informer des cérémonies.
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	J'ai des amies commerçantes qui m'envient car elles veulent travailler dans les bureaux climatisés comme moi, même si elles gagnent peu d'argent.
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Je suis membre d'une tontine. Les réunions se tiennent le week-end et cela ne joue pas sur mon travail.
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	J'ai reçu plusieurs fois la prime d'assiduité.
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	J'assure l'intérim de l'Assistante du Directeur Général en cas d'absence. Pendant ce temps, j'ai du mal à faire certaines tâches sur l'ordinateur car je n'ai pas d'ordinateur dans mon bureau de réceptionniste. Mon

	collègue Informaticien vient à chaque fois m'aider à faire ces tâches.
Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	Ma hiérarchie apprécie mon engagement au travail. Un chef a l'habitude de m'encourager d'aller voir un médecin car j'étais malade et je continuais à travailler. Il m'a dit que je ne prends jamais de permission que je dois me reposer étant malade. Il a d'ailleurs pris rendez-vous avec un médecin pour moi. Je souffre de la tension, ma hiérarchie m'accorde la permission chaque mois pour aller consulter le médecin de l'Institut National de Prévoyance Sociale.
Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?	Notre syndicat ne vaut rien. Il n'aide pas les femmes.
Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?	Je vends du lait frais et du jus de gingembre au service. Cela ne joue pas sur mon travail car je le fais pendant la pause.
Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?	Mon salaire est insuffisant. Mon entreprise peut m'accorder une augmentation de salaire pour m'encourager. Mon entreprise peut aussi me donner une promotion pour être Agent Commercial.

Femme Présentéiste N°11	Embal-5-AT
Données statistiques	<p>Entreprise : Embalmali</p> <p>Métier : Assistante Administrative</p> <p>Age : 49 ans</p> <p>Statut familial : Célibataire, 0 enfant</p> <p>Niveau d'études : BTS informatique de gestion</p> <p>Famille proche :</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	Je suis impliquée dans mon travail par amour pour mon travail. Mon souci est de bien faire et exceller dans ce que je fais. Je donne le meilleur de moi-même.
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	Je ne suis pas mariée
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	Je n'en ai pas
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	Aucun rôle
Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Aucun rôle
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Ma mère est décédée. Mon père m'a beaucoup encouragée dans mes études. Il me disait soit courageuse et sérieuse dans tes études.
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies	Je n'avais pas de bourse pour étudier en France. Un oncle m'a beaucoup aidée financièrement pour faire mes études de BTS en informatique de gestion en France.

jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Je demande une autorisation d'absence pour les cas de décès concernant ma famille ou celle de mes amies intimes. Quelques fois, j'ai demandé la permission pour l'enterrement des voisins très proches de notre famille.
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Aucun rôle
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Pour moi, c'est ma famille d'abord. Après ma famille, c'est mon travail qui m'intéresse.
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Aucun rôle
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Je suis membre de la tontine mais cela ne joue pas sur mon travail.
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	J'étais Assistante de Direction, j'ai eu une promotion pour être Assistante Administrative. J'ai bénéficié des formations dans mon métier et en anglais. Je reçois régulièrement la prime d'assiduité.
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	Il y'a un peu de concurrence entre nous collègues. Je me sens très libre par rapport à mes collègues. A mon avis nous nous respectons beaucoup. Je pense aussi que ce que je fais pour mes collègues est énorme par rapport à ce qu'ils font pour moi. A titre d'exemple j'organise seule le Conseil d'Administration et je fais seule le procès-verbal du Conseil d'Administration.

<p>Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?</p>	<p>Mon ancien Directeur Général a quitté ses fonctions récemment. Le nouveau Directeur Général est basé à Dakar et vient de temps à temps au Mali. Ce dernier m'a accordé sa confiance au poste d'Assistante Administrative.</p>
<p>Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?</p>	<p>Notre syndicat n'a rien fait spécifiquement pour les femmes.</p>
<p>Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?</p>	<p>Je gérais un jardin d'enfants pour une association mais j'ai arrêté.</p>
<p>Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?</p>	<p>Mon entreprise peut augmenter le montant de la prime d'assiduité, donner le temps aux femmes malades pour se faire soigner et accorder une aide financière pour le traitement.</p>

Femme Présentéiste N°12	Edm-1-PDR
Données statistiques	<p>Entreprise : EDM</p> <p>Métier : Responsable facturation</p> <p>Age :</p> <p>Statut familial : mariée - 2 enfants</p> <p>Niveau d'études : études de marketing</p> <p>Famille proche : beaux-parents dans une autre région</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	<p>J'ai travaillé 3 ans ailleurs avant EDM qui lança un concours, j'ai été retenue et j'ai comparé les avantages (stabilité de l'entreprise donc du poste, entreprise étatique, problèmes de financement de la branche du coton où j'étais avant). Cela fait 19 ans que je travaille dont 16 à EDM. J'ai été facturière, responsable facturation, chef de service précontentieux, puis chef de service sur Bamako client basse tension. Je n'ai pas choisi de faire du commerce, ce qui est le cas de beaucoup de femmes car il faut demander de l'aide aux parents pour des petits commerces (pagnes, bijoux). La famille prête mais le remboursement n'est pas si évident. Je n'ai pas eu le courage de le faire, je préfère le salariat.</p>
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	<p>Il travaille à Orange Mali, et comprend. On se coordonne par téléphone. On a aussi un domestique, c'est nécessaire. Mon mari ne prend pas le petit déjeuner à la maison.</p>
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	<p>Ils vivent dans une autre région. Nous allons voir la mère de mon mari tous les 3 mois.</p>
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	<p>Aucun rôle</p>
Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	<p>Aucun rôle</p>

Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Mon père a eu 19 enfants (10 garçons et 9 filles) c'est une grande famille. Il est administrateur. Tous ont fait des études. Je n'avais pas de contrainte, ni les filles, de travail à domicile.
Analyse Question 6	Le fait que je sois issue d'une famille d'intellectuels a un rôle sur mon accès au statut de salarié et mes présences au travail
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	La majorité travaille dans ma famille.
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Je pars après 18 heures aux condoléances. Je ne vais pas aux baptêmes quand ils sont organisés en semaine. J'envoie ce que je dois financièrement à une cousine.
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Aucun rôle
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Une famille vient de la même région que mon mari, ils sont un peu de la famille et donc ils nous aident. En cas de décès d'un voisin, je pars après 18 heures aux condoléances.
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Mes amies sont mes cousines car j'ai une très grande famille. 1 fois par mois on se reçoit chez l'une, c'est la fête entre filles.
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle

<p>Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?</p>	<p>Mes évaluations sont excellentes un bon nombre de fois, c'est réconfortant. J'ai un avancement depuis quelques années. Pas de lettre de félicitation ou de remerciement. Si elles venaient de mon chef direct, je serai contente, mais si elles venaient des RH, qui ne me connaissent pas, je me dirai que mon travail est reconnu en dehors de mon chef qui le connaît.</p>
<p>Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?</p>	<p>Je gérais avant un groupe d'une quarantaine d'hommes. Plus maintenant, j'ai un poste d'expert. Le plus facile est dès le départ de donner les principes de base du travail en tant que manager femme et surtout de planifier, d'organiser et de tenir l'organisation strictement. Il faut réagir tout de suite en cas de problème, et il faut toujours contrôler, anticiper.</p>
<p>Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?</p>	<p>Je n'ai qu'un chef et aucun problème. Je pense que j'ai confiance en moi, je me sens avoir un bagage. Les problèmes avec la hiérarchie ou les problèmes c'est quand on interprète, qu'on a peur. Je suis directe, je ne laisse pas les problèmes s'installer, pour ne pas avoir de problème.</p>
<p>Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?</p>	<p>Aucun rôle</p>
<p>Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?</p>	<p>Je n'ai jamais essayé.</p>
<p>Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?</p>	<p>Une crèche par exemple pour les enfants en bas âge, les femmes seraient plus rassurées si l'enfant est à côté et pourraient travailler plus tard, sinon, on a hâte de rentrer à la maison pour le retrouver. Une cantine, il y en a à la DG mais pas ailleurs. Une subvention sous forme de ticket de cantine pour tout le monde, car dans le quartier administratif par exemple, déjeuner coûte cher il n'y a rien, donc on se déplace plus loin pour aller déjeuner et on perd du temps.</p>

Femme Présentéiste N°13	Edm-2-BS
Données statistiques	<p>Entreprise : EDM SA</p> <p>Métier : Caissière</p> <p>Age : 42 ans</p> <p>Statut familial : mariée – 2 enfants</p> <p>Mode de vie familial : belle-mère vie dans une autre région,</p> <p>Niveau d'études : DEF+4 en transit</p> <p>Famille proche : mari, enfants, belle-mère en région, vient très souvent pour passer du temps avec nous en famille</p> <p>Mars 23 – 2017 Bamako / Mali</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	<p>Je suis engagée parce qu'un contrat de travail me lie à EDM. J'occupe un poste de caissière dont ma présence est obligatoire pour bien faire le travail et parce que j'ai un salaire à la fin du mois. Même si je suis découragée, je me ressaisis et je regagne le travail parce que je gagne ma vie par le travail. C'est grâce à mon travail que je suis mariée. Je préfère être présente au travail que de rester à la maison, parce que le travail m'apporte le bonheur. Je suis à EDM depuis 2000, donc 17 ans de service.</p>
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	<p>Mon mari me soutient dans mon travail. Tous les samedis, mon mari me réveille pour que je parte au travail. Je viens deux samedis au travail, cela est dû à l'organisation de l'emploi du temps. Pendant mes tours de samedi pour le travail, mon mari m'encourage pour que je vienne travailler. Il me dépose au travail et souvent passe me chercher quand je suis en panne de véhicule. Si je reste tard, il passe me chercher au travail.</p>
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	<p>Mon beau-père est décédé avant mon mariage avec son fils. Mais je ne vis pas avec ma belle-mère, elle vit à Koulikoro, à 60 km de Bamako. Ma belle-mère et moi nous ne parlons pas de mon travail mais d'autres choses.</p>

Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	Ils sont décédés
Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences au travail ?	Les amis de mon mari apprécient mon travail, ils pensent que je suis une dame qui se bat pour réussir
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Mes parents m'aident beaucoup dans mon travail. Ma mère me donne régulièrement des conseils, elle a été un agent EDM avant moi. Elle me demande de ne pas être en retard. Elle me dit de bien accueillir les clients. Mon père est décédé, mais avant son décès il m'amenait au travail, me donnait des conseils et me demandait de respecter mes collègues.
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	Mes enfants sont encore jeunes : 6 et 3 ans, j'ai une aide-ménagère à domicile qui s'occupe d'eux. S'ils tombent malades je peux prendre souvent des permissions pour les amener à l'hôpital ou je demande souvent à ma mère qui n'est pas loin de ma maison de s'en occuper.
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	Toute la famille apprécie mon travail car je contribue aux charges familiales. J'ai une aide-ménagère à domicile qui s'occupe de mes enfants
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Seulement les décès sont des évènements sociaux obligatoires pour moi. Pour les mariages et baptêmes, je me présente mais après le travail. Même s'il y a un mariage dans ma belle-famille à un jour de travail, je reste travailler, à la descente je me présente. Le travail reste une priorité.

Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Aucun rôle
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Si mon voisin est malade je peux l'aider si ça tombe sur un week-end, mais pour les jours de travail, je vais au boulot, la nuit je vais saluer.
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Mes amies me facilitent les présences au travail. Elles me conseillent. Mon poste de caisse est stratégique, mes amies me conseillent de bien me comporter.
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Je suis dans des tontines pour tenter d'économiser. Je peux investir avec l'argent de la tontine pour aider ma famille. Les rencontres se font les samedis. Ça ne gêne pas mon travail.
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	Mes efforts sont reconnus au niveau des RH. Je souhaite une reconnaissance par le RH : félicitation, encouragement
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	Mes collègues masculins me voient avec un bon œil. Ils m'aident. Par exemple: aujourd'hui un collègue masculin m'a aidé à gérer un problème d'électricité d'un parent. Si j'ai un blocage, un collègue homme vient m'aider.
Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	Ma hiérarchie me soutient. Elle donne des conseils. Elle me dit qu'il faut respecter les clients et bien les accueillir. Les clients viennent nous agresser mais la hiérarchie me conseille de bien les accueillir et les orienter.
Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?	Le syndicat me soutient, par exemple : le syndicat aide les femmes à organiser des activités culturelles,

<p>Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?</p>	<p>Je n'ai pas d'activité extraprofessionnelle parce que c'est fatiguant. Les gens ne paient pas les crédits. J'ai essayé la vente des pagnes mais mon fonds de commerce est parti en crédit. J'ai décidé d'arrêter.</p>
<p>Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?</p>	<p>J'attends de mon entreprise des encouragements, des primes de reconnaissance, des félicitations, des formations pour maintenir la présence des femmes au travail,</p>

Femme Présentéiste N°14	Edm-3-BS
Données statistiques	<p>Entreprise : EDM SA</p> <p>Métier : Secrétaire de direction</p> <p>Age : 39 ans</p> <p>Statut familial : mariée – 5 enfants</p> <p>Mode de vie familial : belle-mère vit avec nous en famille</p> <p>Niveau d'études : DEF +4 en secrétariat de direction</p> <p>Famille proche : mari, enfants, belle-mère</p> <p>Mars 23/2017 – Bamako / Mali</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	<p>Je me réveille tous les jours à 4 heures du matin pour faire le ménage et venir au travail, cela veut dire que j'aime mon travail, parce que je gagne un salaire. Je n'aime pas le retard. J'ai commencé à travailler en 2008 mais j'ai été stagiaire bénévole, intérimaire pendant 7 ans. Tout ça me motive à être assidue au travail.</p>
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	<p>Mon mari est aussi un agent de l'EDM. Il est à l'origine de mon embauche. Quand j'étais stagiaire, il m'accompagnait au travail. Il continue à me soutenir. Exemple : mon mari m'a conduit cet après-midi à cet entretien. En plus il m'accompagne tous les jours à mon poste. Il est un bon exemple de mari qui me soutient au travail. Il salue et encourage mon engagement au travail.</p>
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	<p>Mon beau père est décédé avant que je ne me marie. Par contre, ma belle- mère était contre mon travail. Elle n'a pas du tout facilité mon travail. Elle me demandait trop de choses à la fois sur les tâches ménagères. Pour le petit déjeuner, elle rejetait tout ce que je faisais. Je me réveillais à 4 heures du matin pour préparer le petit déjeuner pour elle et la famille mais elle n'appréciait pas ce que je faisais.</p>
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	<p>Je ne les connais pas</p>

Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Les frères de mon mari ne vivent pas avec nous. Je n'ai pas de souci avec eux. On ne parle pas de mon travail.
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	J'ai perdu mon père depuis que j'étais à l'école, donc toute petite. Avant son décès il m'a beaucoup soutenue pour les études. Ma mère ne vit pas avec moi. Elle est à 20 km de chez moi. Elle me conseille sur le travail. Elle me dit d'être solidaire avec mes collègues.
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	Mes enfants facilitent mon travail. Mon garçon aîné a 17 ans. Quand je suis au travail il s'occupe de ses frères et sœurs. Les autres enfants sont petits, ils ne me facilitent pas souvent le travail. Ils sont petits, le benjamin a 18 mois, ce qui n'est pas facile car il a besoin de sa mère à ses côtés.
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Ils vivent au village, on peut les rendre visite souvent
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	La famille pense que je suis très brave, car je me bats pas mal
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Seul le décès représente pour moi une cérémonie sociale obligatoire. Pour les autres cérémonies sociales : mariage, baptême, je donne la priorité à mon travail.
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Je ne prends pas d'autorisation d'absence sauf pour les décès qui concernent ma famille
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Mes voisins, je peux dire me soutiennent, mais je ne suis pas

	aussi en contact avec eux. Je demande très peu leurs soutiens.
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Mes amies me disent que je suis ponctuelle au boulot. Elles disent depuis le temps des études, j'étais assidue, ponctuelle, je me réveillais avant les autres pour partir à l'école.
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Je suis dans les groupements de tontine familiale. Les rencontres se font le 3 ^{ème} samedi du mois. J'arrive avec cette tontine à économiser pour faire face à certaines charges des enfants. Ça ne joue pas sur mes activités professionnelles.
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	L'année dernière, j'ai reçu une prime d'encouragement. Mais je n'ai jamais eu un encouragement de la RH, ou une félicitation. Je voudrai avoir car ça me motive. J'ai bénéficié des sessions de formation.
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	Mes collaborateurs hommes apprécient mon investissement. Ils me félicitent régulièrement. Je suis la seule femme dans mon service. Je joue bien mon poste, mes collègues sont contents. Je n'ai jamais eu un conflit avec mes collaborateurs.
Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	J'ai le soutien total de ma hiérarchie. Je vous invite à passer demander ma hiérarchie sur mon comportement, elle vous dira que je suis une bonne personne. Je reçois verbalement des compliments et des cadeaux d'elle. Exemple : des tickets de carburant, des sacs à main lors de ses voyages.
Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?	Parfois le syndicat soutient les femmes. Exemple : pour les fêtes de 8 mars et du 1 ^{er} mai, il donne des pagnes aux femmes avec la collaboration de la Direction.

<p>Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?</p>	<p>Je fais du commerce. Exemple : je vends du jus d'hibiscus et de sirop à la maison. Parce que j'ai la facilité sur l'électricité en tant qu'Agent EDM. Ça me fait un complément de salaire, pour faire face à d'autres charges familiales. Je fais les activités extraprofessionnelles après le travail, à la descente.</p>
<p>Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?</p>	<p>Pour le social, je propose qu'en cas de décès dans nos familles, que l'employeur donne une permission d'une journée. Je propose qu'EDM encourage les femmes à travers des primes de reconnaissance, d'assiduité...</p>

Femme Présentéiste N°15	Edm-4-BS
Données statistiques	<p>Entreprise : EDM SA</p> <p>Métier : Juriste</p> <p>Age : 31 ans</p> <p>Statut familial : mariée – 1 enfant</p> <p>Mode de vie familial : beaux-parents vivent en région</p> <p>Niveau d'études : bac+4 en droit privé,</p> <p>Famille proche : mari et enfant et aide à domicile</p> <p>Mars 24/2017 – Bamako / Mali</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	Ma motivation est de pouvoir justifier ma présence. A partir du moment que j'ai un contrat avec la Société, je suis obligée de remplir mes engagements. Certaines dispositions du contrat m'obligent à donner du résultat.
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	Mon mari m'apprécie également. Exemple : le 8 mars passé, il me demandait de me reposer car je m'adonne trop au travail. Il m'aide dans certains travaux ménagers.
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	Mon beau père est décédé, ma belle- mère est une dame qui travaille. Elle aime mon travail. Exemple : elle me demande les nouvelles du travail. Elle me dit que certains disent que mon chef m'apprécie, elle connaît un peu ma hiérarchie.
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	J'ai entendu parler d'eux mais je ne suis pas en contact avec eux
Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Les sœurs et frères de mon mari ne vivent pas avec nous, mais viennent souvent nous rendre visite pour des courts séjours. Ils sont contents de mon boulot et m'encouragent.
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Mes parents ont un bon regard sur mon travail. Par exemple: le 8 mars, qui est la journée internationale des femmes, mon père m'a encouragé à aller au travail.
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle

Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	Dans l'ensemble la famille n'a pas de souci, elle est instruite et connaît les valeurs du travail salarié,
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Les cérémonies obligatoires sont les décès, mariage, baptême tout ce qui touche ma belle- famille. Mais pour ma propre famille seulement les décès sont obligatoires.
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Si j'ai des cérémonies sociales qui demandent ma présence, je demande une autorisation à ma hiérarchie,
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Je n'ai pas encore développé une relation avec mon voisinage, car mon travail bouffe tout mon temps
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Mes amies savent que c'est normal que j'aie travailler. Elles m'encouragent et me félicitent,
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Je suis membre d'une fondation. Les activités sont faites après le travail ou le week-end. Je concilie bien les deux activités. Mais pour le moment je ne suis pas dans une tontine, mais je pense à adhérer,
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	Je ne suis pas trop en contact avec les RH. J'ai bénéficié de deux formations sur les thèmes Intégration, Evaluation après mon recrutement. J'ai eu des gratifications pour le 13 ^{ème} mois, à part ça je ne suis pas en contact avec elle,
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	Les collègues masculins et féminins m'apprécient bien. Exemple : le fait que je suis toujours à l'heure au travail, ils me font des compliments et m'encouragent.

<p>Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?</p>	<p>Ma hiérarchie apprécie mon boulot. Pendant les entretiens annuels, je reçois les félicitations, les compliments. elle m'a proposé une promotion.</p>
<p>Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?</p>	<p>Je n'ai jamais eu de contact avec le syndicat. Je suis à EDM il y a bientôt 2 ans. Je ne sens pas le syndicat</p>
<p>Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?</p>	<p>Je n'ai pas d'autres activités en dehors de mon boulot actuel, je compte importer la nourriture pour bébé afin de commercialiser pour avoir des revenus complémentaires</p>
<p>Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Créer un système de reconnaissance du mérite 2. Prévoir des quotas d'heure sociale pour les femmes.

Femme Présentéiste N°16	Edm-5-BS
Données statistiques	<p>Entreprise : EDM SA</p> <p>Métier : Agent Administratif</p> <p>Age : 35 ans</p> <p>Statut familial : mariée – 4 enfants</p> <p>Mode de vie familial : belle-mère et beau-père vivent dans une autre région, à 600km de Bamako</p> <p>Niveau d'études : bac+2 en Communication d'Entreprise</p> <p>Famille proche : mari, enfants, beau-père et belle-mère viennent souvent pour des traitements</p> <p>Mars 24/2017– Bamako / Mali</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	<p>Quand j'ai terminé mes études, je suis restée longtemps sans travailler. J'ai toujours rêvé de travailler, sortir le matin et revenir le soir. Ma motivation est que ce n'est pas facile d'avoir du travail. Il faut s'accrocher et montrer son enthousiasme parce que j'ai un salaire qui me permet d'être indépendante, autonome. J'ai eu une directrice exemplaire. Elle est un bon modèle pour moi. Mon directeur est un bon exemple aussi, il ne chôme jamais, il est toujours présent au travail. Ces deux cas de personnes braves au travail me motivent à rester assidue.</p>
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	<p>Mon mari apprécie mon travail, il m'encourage. Le matin si je suis en retard, il me motive à partir à l'heure, il diminue mes charges ménagères. Maintenant, ça fait deux mois que mon véhicule est en panne, c'est lui qui m'amène au boulot le matin et me récupère le soir.</p>
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	<p>Je ne vis pas avec mes beaux- parents. Ils vivent à Mopti à 600 km de Bamako. Ma belle-mère m'encourage, elle me donne ses bénédictions. On se parle au téléphone chaque fois. Elle apprécie mon travail. Mon beau-père est très sympa avec moi. Il m'encourage. Je ne reçois aucune pression d'eux. Je les aime.</p>

Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	Ils ne sont plus en vie,
Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Les autres membres de la famille de mon mari ont un bon regard sur mon travail, Certains m'appellent brave femme,
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Mon père est décédé avant que je ne commence à travailler. Il m'a beaucoup aidé. Il payait mes frais de scolarité, J'étais dans une école privée. Il a toujours voulu que j'étudie. Il payait mes fournitures scolaires...Ma mère n'a jamais été à l'école mais elle a toujours souhaité que ses enfants travaillent, étudient. Elle m'encourage au travail. Pour ma mère, la femme qui ne travaille pas reste esclave de son mari et dépendante de lui.
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	Les enfants me fatiguent, ils ne facilitent pas mon travail. Ils sont trop collants, ils veulent me voir tout le temps.
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	La famille est assez compréhensive, elle sait que seul le travail paie,
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Le décès est une cérémonie sociale obligatoire. Mais les mariages peuvent attendre après la descente. Si je suis marraine d'un mariage, je prends la journée pour me consacrer au mariage.

Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Je demande des autorisations absence si je suis nommée par la famille comme marraine d'un mariage,
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Je peux aider un voisin malade s'il n'y a personne pour le faire. Je peux demander une permission pour aider un voisin qui est dans le besoin par exemple l'amener à l'hôpital.
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Certaines amies n'apprécient pas mon travail. D'autres disent que je ne m'occupe pas du social. En cas de décès, je pars à Mopti pour saluer. Souvent pour les mariages qui touchent ma belle-famille.
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Je suis Présidente de deux tontines. Nous cotisons entre femmes pour épargner. C'est un complément de salaire. On fait le social avec l'argent de la tontine. Les tontines se font les samedis. Ça, je ne joue pas sur mon travail.
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	Mon responsable RH m'apprécie. Mais je n'ai pas reçu de reconnaissance officielle : lettre de félicitation.
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	Certains collègues masculins n'apprécient pas mon travail. Ils me demandent quand est ce que je vais diminuer mon taux de travail pour m'occuper de mon mari et mon foyer? Par contre, certains collègues me félicitent, m'encouragent.
Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	Mon directeur est content de ce que je fais. Le 8 mars dernier (qui est la journée internationale des femmes), j'ai été au bureau, alors que cette journée est chômée pour les femmes, les collègues étaient étonnés, mon Directeur a apprécié ma présence et m'a félicitée.
Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du	Je ne vois pas la présence du syndicat,

personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?	
Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?	Je vends des jus à la maison, les aides ménagères m'aident à le faire. La nuit je fais ces travaux. Ça ne joue pas sur les activités professionnelles. C'est un complément de revenu car les travailleurs de l'EDM ont des facilités sur l'énergie, Je dois vendre car le mari contribue peu dans les charges de la famille,
Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?	Investissement dans les femmes au travail et reconnaissance du mérite

Femme Présentéiste N°17	Edm-6-BS
Données statistiques	<p>Entreprise : EDM SA</p> <p>Métier : Assistante de Direction</p> <p>Age : 41 ans</p> <p>Statut familial : mariée – 1 enfant</p> <p>Mode de vie familial : belle-mère et beau-père vivent dans une autre région</p> <p>Niveau d'études : DEF+2 Employé de Banque</p> <p>Famille proche : mari, enfant, les frères de mon mari viennent le weekend à la maison</p> <p>Mars 24/2017 – Bamako / Mali</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	J'aime le travail bien fait. J'aime être à la hauteur du poste. Je sais que j'ai des objectifs à atteindre. Il faut que je dépasse parce que j'ai un salaire, j'aime être indépendante financièrement. Je ne veux pas dépendre de mon mari ou de qui que ce soit.
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	Mon mari ne me fait pas de pression. Il aime mon travail et m'encourage bien dans mon travail. Exemple: mon mari m'a dit qu'il est prêt à payer mes études pour que je monte en grade dans le travail. Il m'aide à chercher ma fille à l'école. C'est lui qui m'a aidé à acheter un véhicule pour faciliter mes déplacements.
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	Je ne vis pas avec mes beaux- parents. Je sais qu'ils apprécient mon travail. Exemple : ils appellent pour demander les nouvelles de mon travail.
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	Les grands-parents des deux côtés ne vivent plus
Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Les frères de mon mari viennent le week-end pour partager le plat familial, ils aiment tout ce que je fais

Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Mon père est décédé quand j'avais 15 ans. Ma mère m'encourage beaucoup. Elle est toujours fière de moi car elle sait que je suis autonome. Exemple : j'ai ses encouragements, elle me donne des conseils et on discute sur mon travail.
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	Souvent ma fille ne me facilite pas le travail. Exemple : elle veut que je quitte mon travail pour aller la chercher à l'école alors qu'elle a un chauffeur.
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Je n'ai pas connu les grands parents
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	La famille est avec nous, elle partage nos travaux par les encouragements
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Les décès sont considérés comme obligatoires pour moi et j'y vais. Les autres cérémonies : mariages, baptêmes, je vais mais après le travail.
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Je peux demander une autorisation d'absence seulement pour les décès dans ma famille ou celle de mon mari, pour les voisins aussi,
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Je suis prête à aider mon voisin s'il est malade, je peux demander la permission pour l'amener à l'hôpital. C'est le social, le voisin est le premier parent à vous secourir en cas de problème. Je tisse de très bonnes relations avec mes voisins. Nous faisons des activités sociales ensemble (mariages, baptêmes, funérailles...)
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Mes amies m'encouragent et me motivent dans le travail. Exemple : il y a trois mois, une amie me donnait des conseils pour le travail.

Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Je suis présidente d'une tontine. On fait des cotisations, c'est un moyen pour moi d'économiser. Je construis présentement une maison avec l'argent de la tontine
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	Mon responsable RH a reconnu ma motivation. Exemple: il m'a envoyé en formation au Maroc sur le thème portant sur le management du secrétariat. J'ai aussi eu des promotions.
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	Le travail avec des collègues masculins souvent ce n'est pas facile, les hommes ne considèrent pas les femmes travailleuses. Exemple: ils nous surchargent de travail,
Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	Ma hiérarchie m'apprécie, m'accompagne. Exemple: j'ai eu des appréciations de ma hiérarchie et une promotion.
Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?	Le syndicat encourage les femmes. Exemple : pendant la fête du 8 mars (journée internationale de la femme), il achète des pagnes pour les femmes. A part ça on ne peut pas dire que le syndicat facilite le travail des femmes, je voudrais un syndicat plus actif,
Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?	Je fais du commerce. Exemple : je vends des tissus, des parfums, des glaces, de l'encens... Je fais ce travail en dehors de mon lieu de travail. Cela me fait un revenu complémentaire.
Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?	Pour encourager les femmes au travail, EDM doit continuer à former les femmes, à les motiver. Exemple : des lettres de reconnaissance et de félicitation, des formations sur le leadership des femmes.

Femme Présentéiste N°18	Edm-7-BS
Données statistiques	<p>Entreprise : EDM SA</p> <p>Métier : Agent d'accueil</p> <p>Age : 42 ans</p> <p>Statut familial : mariée – 5 enfants</p> <p>Mode de vie familial : beaux-parents vivent ailleurs</p> <p>Niveau d'études : DEF+4 en secrétariat</p> <p>Famille proche : mari, enfants, sœur de mon mari</p> <p>Mars 24/2017 – Bamako / Mali</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	Je travaille pour moi-même. Je veux être indépendante, je suis motivée, parce que j'ai un salaire qui me permet de gagner ma vie, d'être autonome parce que les hommes contribuent de moins en moins dans les charges de la famille. Il faut travailler pour être à l'abri du besoin. Je suis présente au travail pour être aussi utile au pays.
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	Au début, mon mari m'encourageait. Exemple : j'ai commencé en 2002 en tant que stagiaire à l'EDM de Kayes (600 km de Bamako). J'ai été recrutée en 2009. En 2005, mon mari m'aidait, il me transportait pour aller au service. Maintenant, je pense qu'il est très jaloux. Il me fatigue. Il est toujours fâché. Il ne me soutient plus. Je ne comprends pas son attitude. Il n'est plus prêt à m'accompagner au service.
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	Ils sont à Kayes à plus de 600 km de Bamako. Je ne vis pas avec eux. Je n'ai jamais parlé de travail avec mes beaux- parents.
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	Je n'ai pas eu de relations avec eux car n'étant plus en vie,
Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Les sœurs de mon mari ne voient pas de bon œil mon travail, elles pensent que je dois rester à la maison pour m'occuper de mon mari

Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	J'ai perdu mes deux parents avant que je ne commence à travailler. Maman m'a soutenue dans mes études. Je n'ai presque pas connu mon père. Je suis née au Congo, je suis arrivée au Mali en 1979 avec ma mère, mon père n'a fait que deux ans et il est retourné au Congo. Je n'ai pas bien connu mon père.
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	Mes enfants sont petits, ils ne me fatiguent pas. Certains de mes enfants sont avec ma grand-sœur. J'ai des aides ménagères qui m'aident à l'entretien des enfants.
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	Certains de mes enfants sont avec ma sœur. J'ai des aides ménagères qui m'aident à l'entretien des enfants.
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Les décès représentent pour moi des évènements obligatoires. Les autres (mariages, baptêmes), c'est après la descente au travail que j'y vais.
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Si une activité sociale touche ma famille, je peux demander une autorisation d'absence pour deux ou trois heures, voire une journée
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Quand j'étais à Kayes, mes voisins m'encourageaient mais à Bamako, nous venons de déménager, je ne connais pas assez de personnes, je suis dans un quartier excentré.
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Mes amies me soutiennent dans mon travail. Elles me disent que mon premier mari est mon travail.
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations	Je suis dans une tontine familiale, nous nous regroupons une seule fois par mois, le dernier samedi. Mes activités de

communautaires dans vos comportements présentéistes ?	tontine me permettent d'épargner pour exploiter après l'argent pour l'éducation de mes enfants.
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	Je n'ai jamais eu de prime, de gratification, de bonus... mais avec tout ça, je reste motivée pour mon travail. J'ai bénéficié de quelques formations.
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	Mes collègues voient d'un bon œil mon investissement au travail. Ils m'encouragent et m'aident. Exemple : un collaborateur (homme) m'amène tous les jours au travail. J'habite loin du travail (plus de 45 km).
Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	Avant ma hiérarchie me posait des soucis maintenant nous nous comprenons bien car elle met des véhicules du service à ma disposition pour mes déplacements et même pour chercher mes enfants à l'école.
Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?	Je ne sens pas le soutien du syndicat. J'ai demandé au syndicat de m'aider à m'affecter à Bamako pour un rapprochement familial mais aucun soutien jusqu'à ce jour,
Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?	Je fais du commerce. Exemple : j'ai un frigo et je vends des jus, de l'eau potable. J'ai deux bornes fontaines qui me permettent de gagner plus d'argent et être autonome. C'est un complément de salaire pour moi. Je vends aussi des produits de beauté.
Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?	J'attends de l'EDM mon affectation à Bamako pour être proche de ma famille. La distance me stresse. Former les femmes à prendre des postes de responsabilité
Femme Présentéiste N°19	Edm-8-BS

Données statistiques	<p>Entreprise : EDM SA</p> <p>Métier : Assistante media</p> <p>Age : 42 ans</p> <p>Statut familial : mariée – 1 enfant adoptif</p> <p>Mode de vie familial : beaux-parents vivent dans une autre région</p> <p>Niveau d'études : bac+4 en communication & marketing,</p> <p>Famille proche : mari vit en France, enfant adoptif, ma mère, deux aides ménagères</p> <p>Mars 24/2017 – Bamako / Mali</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	Je n'aime pas le retard, c'est un phénomène naturel, j'aime mon travail. Le travail c'est ma vie, c'est avec le travail que je suis indépendante. J'ai un salaire et ça motive aussi. J'ai l'amour du travail. Ma motivation au travail c'est que je veux toujours bien faire le travail.
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	Mon mari me soutient pour le boulot. Il a dit à toute sa famille que sa femme a pour priorité son boulot. Après elle pourra s'occuper du social. Un jour quelqu'un m'a appelé au téléphone devant mon mari pour lui soutenir dans un cas de fraude (branchement au niveau du compteur), il m'a aussitôt interpellée et m'a déconseillée de soutenir cette action. Quand il séjourne au Mali, il me dépose au travail et me cherche à la descente.
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	Toute la famille me soutient, je ne vis pas avec mes beaux-parents. Ma belle-mère m'encourage, elle dit que je suis un bon modèle. Au début, ma belle-mère quand elle m'appelait au bureau, elle n'était pas contente, mais quand mon mari lui a expliqué elle a vite compris et me soutient maintenant.
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	Ils ne sont plus en vie,

Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Les parents de mon mari commencent à comprendre mon travail car je participe aux charges de la famille
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Mon père est très fier de moi. Il est à Koutiala à 425 km de Bamako et m'appelle souvent pour m'encourager et me soutenir dans mon travail. Mon Papa était enseignant. Il m'a aidé dans les études. Ma mère est actuellement avec moi. Elle m'encourage et me donne des conseils.
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	J'ai un enfant que j'adopte, elle est sympa
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	Je fais partie des piliers de nos deux familles (belle-famille et ma propre famille), je contribue pour des actions sociales, je suis respectée et encouragée
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Les évènements obligatoires pour moi c'est le décès. Pour les mariages, baptêmes, je me présente après le travail
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	A part les décès je ne demande pas une autorisation d'absence, je tiens beaucoup à mon travail,
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	J'ai de bons voisins avec qui je partage la vie d'une association du quartier. Ils apprécient mon travail. Ils me demandent les nouvelles du travail. Si le social du voisin ne dérange pas mon travail, je le soutiens, mais en cas de décès, je prends une permission pour y participer.

Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Mes amies me soutiennent. Elles me disent “le travail avant tout”. Si j’arrive en retard pour des réunions avec elles, elles comprennent.
Question 14 : Quel est l’impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Je suis Présidente d’une Association féminine. On s’organise pour le développement du quartier (l’assainissement du quartier). Je suis aussi Présidente d’une tontine, on cotise pour avoir un complément de salaire. Je fais ces activités le week-end. Les tontines c’est pour le samedi, en dehors du travail. Mes activités de tontine me permettent d’épargner pour exploiter après l’argent dans l’éducation des enfants.
Question 15 : Quel est l’impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	Les cartes d’anniversaire, la récompense du mérite. J’ai bénéficié des formations et de voyage de formation sur le Cameroun.
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	Mes collègues masculins m’apprécient bien. Le fait que je suis à l’heure au service, ils m’encouragent et me félicitent.
Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	Ma hiérarchie me soutient et m’aide. Mon chef me félicite.
Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?	Le syndicat apprécie les femmes. Pendant la fête du 8 mars (journée internationale des femmes), le syndicat se bat pour qu’on ait les pagnes. J’ai touché le syndicat pour un problème et ça été réglé.
Question 19 : Quel est l’impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?	Je ne mène pas d’autres activités extra professionnelles.

<p>Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l’insertion des femmes dans le salariat ?</p>	<p>EDM doit nous former. C’est une première que je sois reçue en entretien touchant une responsable de la structure. Je propose des voyages de découverte, des formations.</p>
---	--

Femme Présentéiste N°20	Edm-9-BS
Données statistiques	<p>Entreprise : EDM SA</p> <p>Métier : Laborantin</p> <p>Age : 43 ans</p> <p>Statut familial : mariée – 3 enfants</p> <p>Mode de vie familial : belle-mère et beau-père vivent dans une autre région</p> <p>Niveau d'études : bac+4 en chimie</p> <p>Famille proche : mari, enfant, frère de mon mari</p> <p>Mars 24/2017 – Bamako / Mali</p>
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	<p>Ma motivation est due à mon éducation avec les parents qui m'ont appris le sens de la vertu, le respect de l'engagement. La conscience professionnelle, le travail bien fait. Le salaire est aussi une source de motivation parce que je veux être indépendante, responsable et bien faire le travail.</p>
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	<p>Il fut un moment où mon mari ne me soutenait pas. Des propos désobligeants à mon égard ne manquaient pas, son regard, sa façon de me répondre. Mon mari était sous l'influence de sa mère. Maintenant, avec le décès de la belle-mère, mon mari m'écoute, il m'accepte davantage. Exemple : il me dit de laisser les travaux ménagers pour regagner le boulot, sinon je serai en retard. Il me donne des conseils par rapport à ma ligne de conduite au travail.</p>
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	<p>Mon beau-père est décédé, mais je l'ai connu quand je ne travaillais pas. Ma belle-mère avait vécu pendant un temps dans notre famille. Elle se plaignait, elle n'appréciait pas mon travail. Elle voulait que je reste à la maison pour faire les travaux ménagers comme les autres femmes de la famille qui ne travaillaient pas.</p>
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	<p>Pas de contact avec eux, j'ai appris leurs décès avant mon mariage,</p>

Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	Les frères de mon mari m'encouragent dans mon travail.
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	Mon père m'encourage tout le temps. Il me demande de ne pas prendre trop de congés. Mon père s'est battu pour que j'étudie, il nous achetait des fournitures scolaires. Ma mère apprécie mon travail. Si un de mes enfants est malade, ma mère s'occupe de lui pour que j'aie au travail. Souvent si je suis occupée et mon mari aussi, ma mère prend un taxi pour aller chercher les enfants à l'école.
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	Mes enfants sont dans une école privée, ils passent la journée sur place. A la descente je les recherche, je m'organise avec mon mari pour les enfants.
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	Aucun rôle
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	Je m'entends avec toute la famille, Je suis appréciée
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	Les décès sont des cérémonies obligatoires pour moi. Aussi, si un évènement social est lié directement à ma famille je peux demander la permission pour me présenter. Pour le reste, je vais le week-end.
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	Je prends rarement les autorisations d'absence, mais si je dois faire c'est pour les cas d'urgence comme les décès, les maladies des enfants qui exigent ma présence

Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	Je participe aux activités des voisins mais après le service. Quand un voisin est malade, si ça nécessite ma présence, je passe par le service pour demander une permission afin de l'aider. Dans tous les cas, le travail prime. Je fais souvent mes activités sociales la nuit et le week-end. J'ai une bonne relation avec mes voisins que je considère comme des parents
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	Je n'ai pas d'amie, celle que j'ai eue réside actuellement aux Etats-Unis. Ce sont mes sœurs qui sont mes amies. Elles apprécient mon travail. Si je n'ai pas d'aide-ménagère, mes sœurs sont disposées à m'aider.
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	Je suis dans les tontines, on cotise pour épargner, j'investis dans l'éducation de mes enfants. Nos rencontres sont les mercredis, je ne participe pas mais envoie mon argent par orange money. Souvent à la descente j'y vais. Cette activité ne joue pas sur ma vie professionnelle.
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	Je n'ai jamais eu une reconnaissance de la part du RH. Je voudrais que la RH nous mette dans nos droits, car certaines de nos primes restent impayées. J'ai bénéficié des formations de l'EDM. Le mois dernier j'étais en Algérie pour une formation. Je n'ai jamais reçu de félicitation, de reconnaissance de la part du RH. Mais lors de la formation sur l'évaluation la Responsable RH nous a encouragés.
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	Mes collègues ont un bon regard sur mon travail, ma présence au travail. Ils me comparent aux autres femmes et disent que je fais partie des meilleures.
Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	Aucun rôle
Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du	Les syndicats ne jouent pas bien leur rôle. Nous les avons contactés pour une doléance de prime qui n'a pas pu être résolue.

personnel) dans vos comportements présentéistes ?	
Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?	Je fais de petits commerces (savon, eau de javel...) Je vends aux collègues de travail, du quartier. J'arrive à bien concilier ma vie professionnelle et extra-professionnelle. Je ne mélange pas les deux.
Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?	J'attends de l'EDM, la formation, la motivation financière. Besoins de laboratoire, on n'a pas de laboratoire qui nous permette de faire notre travail. Nous sommes dans l'insécurité, l'environnement n'est pas propice et ça décourage. Besoin d'équipements de protection.

Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats

Introduction

Ce dernier chapitre est consacré au dépouillement des réponses fournies par les femmes échantillonnées dans le guide d'entretien. En raison de notre positionnement épistémologique, nous accorderons plus d'attention à la qualité des réponses fournies. Par la suite, nous procéderons à une interprétation de la teneur de ces réponses en vue de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses et nos questions de recherche. C'est pourquoi, le chapitre sera subdivisé en deux sections. La première section portera sur l'analyse des résultats qui est centrée les points de concordance ou de discordance que l'on peut trouver entre les différentes réponses. En effet, sur les vingt questions qui seront administrées à chacune des femmes salariées rencontrées, nous relèverons les éléments de réponse qui viennent confirmer ou infirmer les hypothèses et les questions de recherche. Ces éléments de réponse seront par la suite consolidés pour en ressortir ceux dont la teneur peut constituer une tendance constitutive des idéaux-types. Par la suite nous procéderons à des regroupements des éléments de réponses pour consolider les motifs représentatifs des comportements présentéistes de femmes salariées présentéistes. La seconde section sera consacrée à la constitution des idéaux-types de femmes salariées présentéistes qui seront déduits des analyses effectuées dans la première section. A la suite des regroupements, nous mettrons les motifs identifiés comme les plus significatifs en rapport avec les idéaux-types définis dans le modèle théorique de Max Weber. Ce qui nous permettra de créer des connaissances sur les différents types de femmes salariées présentéistes pouvant être alignés sur le modèle théorique. Cette classification clôturera notre recherche doctorale visant à donner une réponse aux hypothèses et aux questions de recherche formulées à partir des résultats d'entretiens qui seront transposés dans le modèle théorique. Notre démarche allant de l'identification des femmes présentéistes par les données statistiques à la constitution des idéaux-types basés sur les modèles les plus significatifs en passant par les retraitements statistiques, les entretiens semi-directifs et la constitution des motifs alignés sur le modèle théorique de Max Weber contribuera à créer de nouvelles connaissances sur le phénomène du présentéisme des femmes salariées dans un contexte marqué par la prépondérance de l'activité informelle et la rareté de l'activité formelle. Elle relèvera également les motifs qui fondent ces comportements présentéistes malgré les nombreuses injonctions sociétales créant des tensions permanentes entre les femmes salariées et leurs communautés.

4.1. Analyse des résultats

Dans cette section, nous allons compiler et analyser des informations produites par les guides d'entretien qui ont été administrés dans des entreprises par des personnes distinctes à des femmes vivant le même contexte mais qui ne se connaissent pas.

4.1.a) Répartition par entreprise

Sur les vingt-quatre femmes échantillonnées, vingt ont répondu aux questions du guide d'entretien soit un taux de retour de 83,3%. Les autres étaient empêchées sur la période de notre passage pour différentes raisons (formation, voyage professionnel, congé annuel). Pour celles qui ont répondu, 30% sont employées du Groupe Achcar incluant la Grande Confiserie du Mali (GCM), les Grands Moulins du Mali (GMM) et la Société des Eaux Minérales du Mali (SEMM) ; 25% travaillent dans la société des Emballages du Mali (Embalmali) et 45% sont des salariées de la société Energie du Mali (EDM).

Entreprise	Nombre	%
Groupe Achcar	6	30,0%
Embalmali	5	25,0%
EDM	9	45,0%
Total	20	100,0%

Tableau 20 : répartition par employeur des femmes rencontrées

4.1.b) Mode de vie familiale

Le mode de vie familiale porte sur la taille de leur famille qui peut être élargie ou nucléaire. La famille élargie peut contenir aussi bien la femme salariée, que son conjoint, leurs parents, cousins, frères, sœurs ou coépouses. Ces types de familles habitent généralement, en milieu urbain, dans des quartiers populaires. La famille nucléaire est de taille réduite et concerne généralement la femme salariée, son époux et ses enfants éventuellement. Au sein de notre échantillon, près de deux femmes sur trois (65%) vivent dans une famille à taille réduite. Seules 15% d'entre elles affirment vivre dans une famille élargie incluant d'autres types de relations.

Mode de vie familiale	Nombre	%
-----------------------	--------	---

Famille nucléaire	13	65,0%
Famille élargie	3	15,0%
Réponse non fournie	4	20,0%
Total	20	100,0%
Tableau 21 : mode de vie familiale des femmes présentéistes		

4.1.c) Famille proche

A la question de savoir quelles sont les personnes constituant leur famille proche ayant des relations soutenues et régulières avec leur foyer, les femmes échantillonnées citent en premier lieu les beaux-parents, ensuite leur mari et leurs enfants puis en fin leurs propres parents.

Famille proche	Nombre
Beaux parents	14
Mari et propres enfants	13
Propres parents	12
Frères et sœurs	1
Propres cousins	1
Neveux et nièces	1
Tableau 22 : famille proche des femmes salariées présentéistes	

4.1.d) Motif de l'engagement au travail

Les femmes salariées constituant notre échantillon fournissent comme principaux motifs de leur implication au travail d'abord le besoin de travailler et d'avoir un salaire pour assurer leurs propres dépenses et avoir leur autonomie vis-à-vis du mari et d'autres liens de parenté. Ensuite, le désir de soutenir la famille proche (les enfants, le mari) et ses propres parents. D'autres sont engagées par le fait qu'elles aiment leur emploi formel dans une entreprise et se considèrent comme des personnes privilégiées parmi les autres femmes qui travaillent majoritairement dans l'informel.

Les autres motifs plus ou moins cités comme déterminants l'implication des femmes salariées au travail sont les difficultés à trouver un emploi salarié et les contraintes règlementaires des

entreprises industrielles en termes de contrôle des temps de présence. De ce fait, elles mettent tout en œuvre pour éviter des sanctions pouvant aboutir à la rupture de leur contrat de travail.

Motif de l'engagement	Nombre
Besoin d'avoir un salaire	12
Soutenir les enfants et la famille	6
Amour de son travail	5
Difficultés de trouver un emploi	3
Contraintes règlementaires	3
Niveau de responsabilité	1
Exemplarité de la hiérarchie	1
Tableau 23 : motif de l'engagement des femmes salariées présentéistes	

4.1.e) Rôle du mari

En ce qui concerne le rôle de leur mari dans leurs comportements présentéistes, les femmes de notre échantillon évoquent en premier lieu le soutien de leur mari à travers une bienveillance active pour leur accès et leur maintien dans le salariat. C'est ainsi que le mari a souvent été à l'origine de leur embauche dans l'emploi salarié et continue à les soutenir pour qu'elles puissent se rendre au travail de manière ponctuelle et assidue à travers l'achat d'un moyen de déplacement, l'accompagnement régulier ou la prise de relais sur certains travaux domestiques. Après les maris qui sont des soutiens actifs à l'activité salariale de leur épouse, sont cités les maris qui sont aussi des salariés. De ce fait, ils acceptent que leur conjointe soit régulièrement absente du foyer et présente au travail pour des raisons professionnelles parce qu'ils ont un esprit plus ouverts sur cette question et travaillent eux-mêmes avec d'autres femmes salariées. Ensuite, ce sont des maris plutôt compréhensifs sans être salarié ou avoir été particulièrement actifs dans le statut salarié de leur conjointe. Ce sont généralement des types de maris qui perçoivent l'apport et l'utilité du revenu salarié de leur épouse dans les dépenses de la famille. En fin, il y'a une dernière catégorie de femmes pour lesquelles le mari ne joue aucun rôle soit parce qu'elles ne sont pas mariées ou simplement parce que le mari n'est pas favorable au fait qu'elles travaillent. Assez souvent ce sont des maris polygames ou de type conservateur qui sont ainsi opposés au fait que leur épouse soit souvent absente du foyer pour des raisons professionnelles.

Rôle du mari	Nombre
Soutien du mari	11
Mari salarié	5
Mari compréhensif	4
Aucun rôle	3
Tableau 24 : rôle du mari dans les comportements présentéistes	

4.1.f) Rôle des beaux-parents

Pour la majorité des femmes de l'échantillon, les beaux-parents ne jouent aucun rôle dans leur comportement présentéiste au travail soit parce que les femmes sont célibataires, soit parce que les beaux-parents sont décédés ou simplement parce qu'ils habitent en dehors du foyer de leur fils assez souvent dans une autre localité.

Ensuite, viennent les femmes salariées pour lesquelles les beaux-parents ne facilitent pas leurs présences régulières et continues au travail. Ils sont souvent opposés à l'idée que l'épouse de leur fils soit salariée et souvent absente de son foyer. Ce qui entre en conflit avec leur perception conservatrice de la femme qui est avant tout une épouse et une mère de famille. Cette opposition des beaux-parents se manifeste généralement par des travaux ménagers intempestifs que leur impose généralement la belle-mère vivant dans le foyer de son fils car la femme salariée doit s'occuper des parents de son mari comme s'ils étaient ses propres parents dans la famille élargie. Cette hostilité se manifeste aussi souvent par des critiques acerbes et ouvertes sur le fait que la femme salariée ne soit pas souvent présente à la maison pour s'occuper de son mari et de ses enfants. Ces critiques peuvent être assorties des menaces ou des actions d'incitation du fils à épouser sous le régime polygamique une autre femme en plus de la salariée qui va consacrer tout son temps à son foyer. Ensuite, les femmes de l'échantillon se regroupent sous une troisième catégorie dont les beaux-parents facilitent leurs comportements présentéistes. Ce sont souvent des beaux-parents qui sont ou ont été salariés dans leur vie active et, de ce fait, sont plus ouverts au fait que l'épouse de leur fils puisse être souvent absente du foyer pour des activités professionnelles. Ils contribuent ainsi à faciliter la tâche à la femme salariée à travers des encouragements s'ils n'habitent pas avec le couple ou la garde des enfants s'ils habitent dans le même foyer ou dans la même localité. La dernière catégorie de femme salariée de l'échantillon est constituée par celles dont les beaux-parents se résignent à accepter leur statut

salarié à travers une certaine compréhension passive assez souvent après une phase d'opposition vaine. Ce sont généralement des beaux-parents qui finissent par se rendre compte de l'importance de l'apport des revenus salariés de la femme dans le foyer de leur fils en termes de contributions aux dépenses quotidiennes.

Rôle des beaux-parents	Nombre
Mes beaux-parents ne jouent aucun rôle sur mon présentéisme	11
Mes beaux-parents ne facilitent pas mon présentéisme	5
Mes beaux-parents facilitent mon présentéisme	3
Mes beaux-parents acceptent mon présentéisme	2
Tableau 25 : rôle des beaux-parents	

4.1.g) Rôle des grands-parents

Pour toutes les femmes de l'échantillon ayant répondu à cette question, les grands-parents de leur mari ne jouent aucun rôle dans leurs présences régulières et continues au travail généralement parce qu'ils sont décédés. En effet, l'espérance de vie à la naissance de la population malienne était estimée en 2015 à 58,2 ans par l'Organisation Mondiale de la Santé. En raison de ce fait, très peu de femme mariée ont la chance de voir en vie les grands-parents de leur mari encore moins de les voir jouer un quelconque rôle dans les comportements présentéistes de l'épouse du petit-fils.

Rôle des grands-parents du mari	Nombre
Ils sont décédés	7
Je ne les connais pas	2
Je ne suis pas mariée	1
Tableau 26: rôle des grands-parents	

4.1.h) Rôle des proches du mari

Les femmes salariées de l'échantillon ayant répondu à cette question se répartissent en trois groupes en ce qui concerne les réactions des proches de leur mari sur leurs comportements présentéistes. Le premier groupe est constitué de celles dont les proches du mari apprécient et encouragent leur statut de femme salariée et les comportements présentéistes inhérents. Elles sont les plus nombreuses (75%). Le deuxième groupe est constitué par les femmes dont les proches du mari sont plutôt réalistes et se résignent à accepter leur statut de femme salariée ainsi que leurs comportements présentéistes en raison de leurs contributions financières aux dépenses du foyer à travers le revenu salarié. En fin, les femmes dont les proches du mari sont opposés à leur statut de salariée et leurs comportements présentéistes en raison notamment de leur regard conservateur et traditionnaliste sur le rôle de la femme au foyer (épouse et mère).

Rôle d'autre proche du mari	Nombre
Les sœurs et frères de mon mari m'encouragent	4
Les amis de mon mari apprécient mon travail	2
Les frères et sœurs de mon mari commencent à comprendre mon travail car je participe aux charges de la famille	1
Les sœurs de mon mari ne facilitent pas mes présences au travail, elles pensent que je dois rester à la maison	1

Tableau 27: rôle des proches du mari

4.1.i) Rôle des parents de la femme

Les comportements présentéistes des femmes salariées sont majoritairement favorisés par des encouragements de leurs parents en termes de sympathie, de conseil ou d'appréciation de leur statut de travailleuse salariée. Ce sont généralement des parents n'ayant pas étudié mais qui sont conscients des contributions financières de leur fille à travers ses revenus salariés.

Ensuite, ce sont des appuis plus actifs qui leur sont apportés à travers le paiement préalable de leurs études pendant le jeune âge pour leur permettre d'avoir une qualification puis des soutiens pour qu'elles puissent travailler de manière régulière et continue. Ces types de parents sont souvent intellectuels et de ce fait plus ouverts au fait que leur fille puisse étudier et accéder au statut de travailleuse salariée. Le troisième groupe de femmes est constitué de celles dont les parents ne jouent pas de rôle dans leurs comportements présentéistes soit parce qu'ils sont

décédés, soit parce qu'ils habitent loin du foyer de leur fille. En fin, les comportements présentéistes de certaines femmes sont tout simplement combattus par certains parents qui pensent que leur fille passe trop de temps au travail au détriment de sa vie sociale et familiale. Ce sont des parents qui se plaignent généralement de la faible participation de leur fille aux cérémonies sociales de la famille élargie (mariage, baptême, décès) ou de leurs absences régulières auprès du mari et des enfants.

Rôle des parents de la femme	Nombre
Mes parents m'encouragent	8
Mes parents m'appuient	5
Mes parents ne jouent aucun rôle	4
Mes parents ne facilitent pas mes présences	3
Tableau 28: rôle des parents de la femme	

4.1.j) Rôle des enfants de la femme

Par rapport au rôle des enfants sur les comportements présentéistes de leur maman, les femmes de notre échantillon se divisent en quatre groupes. Le premier groupe est constitué de celles dont les enfants ne jouent aucun rôle sur leurs présences régulières et continues au travail. Ce sont généralement des femmes qui n'ont pas d'enfants ou dont les enfants ne sont plus très jeunes et sont de ce fait autonomes. Puis viennent les femmes dont les enfants s'adaptent à leurs comportements présentéistes sous la forme d'une certaine résignation. Ce sont généralement des femmes dont les revenus salariés sont importants dans les dépenses du foyer et qui font fi des humeurs de leurs enfants finissant par s'adapter aux absences régulières et continues de leur maman. Le troisième groupe est constitué des femmes dont les enfants ne facilitent pas les comportements présentéistes au travail. Ce sont généralement celles qui ont des enfants à bas-âge supportant mal les absences régulières et continues de leur maman à la maison avec une sensibilité de la femme salariée. Le dernier groupe est constitué de femmes dont les enfants facilitent leurs comportements présentéistes. Elles ont au moins un enfant à l'âge adulte qui s'occupe de ses frères et sœurs cadets permettant à la femme salariée d'avoir du temps pour s'occuper de son travail.

Rôle des enfants de la femme	Nombre
Mes enfants ne jouent aucun rôle	6
Mes enfants s'adaptent à mes présences au travail	4
Mes enfants ne facilitent pas mes présences au travail	4
Mes enfants facilitent mes présences au travail	1
Tableau 29 : rôle des enfants	

4.1.k) Rôle des grands-parents de la femme

Pour les femmes salariées de l'échantillon, leurs grands-parents ne jouent aucun rôle dans leurs présences continues et régulières au travail. En effet, les grands-parents de toutes les femmes questionnées sont soit décédés ou vivent loin de leur foyer généralement au village.

Rôle des grands-parents de la femme	
Mes grands-parents ne jouent aucun rôle	
Mes grands-parents sont décédés	
Tableau 30 : rôle des grands-parents de la femme	

4.1.l) Rôle des proches de la femme

Les femmes salariées de l'échantillon se répartissent en quatre catégories en ce qui concerne l'influence des proches sur leurs comportements présentéistes. Ces proches sont constitués de la famille élargie (frères, sœurs, cousins). Le premier groupe est constitué des femmes dont les proches acceptent leurs comportements présentéistes assortis des absences régulières et continues aux activités sociales. Ces réactions des proches sont généralement justifiées par l'importance des contributions financières que les femmes salariées effectuent aux différents événements sociaux sans forcément être présentes physiquement. Le deuxième groupe est composé de femmes salariées dont les proches facilitent activement les présences régulières et continues au travail à travers notamment l'aide à la garde de leurs enfants ou des soutiens préalables qui leur ont été apportés pendant leurs études scolaires et universitaires. Ce qui leur a permis d'accéder au statut de travailleuse salariée. Ce sont généralement des femmes issues de familles d'intellectuels ou de parents qui étaient favorables à leur accès au statut de salarié.

Le troisième groupe comprend des femmes salariées dont la famille élargie ne facilite pas les comportements présentéistes au travail. Cela se manifeste souvent par des critiques ouvertes ou des injonctions de diverses natures pendant leurs absences à des activités sociétales pour des raisons professionnelles. Ce sont des proches issus de milieux populaires qui affublent les femmes salariées présentéistes de personnes « occidentalisées » s’auto-excluant de la société en donnant la primauté à leur activité professionnelle. Le dernier groupe est constitué de femmes salariées dont les proches ne jouent aucun rôle dans leurs comportements présentéistes au travail. Ce sont généralement des femmes n’appartenant pas à des familles élargies et ayant un mode de vie limité à leur foyer.

Rôle des proches de la femme	Nombre
Mes proches acceptent mes comportements présentéistes	8
Mes proches facilitent mes comportements présentéistes	5
Mes proches ne facilitent pas mes comportements présentéistes	4
Mes proches ne jouent aucun rôle sur mes comportements présentéistes	2
Tableau 31: rôle des proches de la femme salariée	

4.1.m) Rôle des cérémonies sociétales

En raison de l’importance de la vie communautaire au Mali organisée autour des femmes, des amis, des collègues et des voisins de quartier, les cérémonies sociétales touchant chacun de ces groupes peuvent perturber le temps de travail des femmes salariées dans un contexte où l’activité informelle occupe la majorité des personnes. Dans notre échantillon, les cérémonies de funérailles constituent la première cause des absences au travail pour événements sociaux en raison des croyances accordant plus d’importance aux soutiens que l’on doit apporter à une personne qui perd un proche (ascendant, descendant, conjoint...). Le jour de l’évènement est marqué par un regroupement des proches de tout genre sur le lieu de funérailles qui se passent généralement dans une famille. Ensuite, des cortèges entiers se rendent au cimetière pour l’enterrement du défunt et des bénédictions pour le repos de son âme. Dans les trois à sept jours suivant la cérémonie, des visiteurs continuent à venir présenter leurs condoléances à la famille du défunt. Pendant tous ces temps les femmes surtout quand elles sont mariées dans la famille élargie sont réquisitionnées pour préparer à manger pour les visiteurs et les membres de la famille élargie qui viennent souvent de localités éloignées et s’installent pendant plusieurs jours

ou semaines. La finalité sociale étant de soutenir les proches jusqu'à ce qu'ils passent la période de choc liée à la perte d'un des leurs. Le second type de cérémonie jouant un rôle sur les comportements présentéistes des femmes salariées est constitué par les mariages. Pendant cet événement heureux, les proches qui appartiennent souvent à des groupes ou à des tontines de quartier, de collègues ou d'amis se regroupent autour du membre qui se marie ou qui est proche des mariés (marraine, ascendant, frère ou sœur...). Ces soutiens physiques et financiers des autres permettent aux mariés ou à leurs proches de célébrer et de perpétuer leur appartenance aux différents groupes. Le dernier type de cérémonie ayant un rôle sur les comportements présentéistes des femmes salariées concerne les naissances. Dans un pays où avoir des enfants constitue à la fois un objectif et une obligation pour toutes les femmes surtout quand elles sont mariées, elles se regroupent systématiquement dans des tontines de quartier, de famille ou du lieu de travail pour se préparer à cet événement. Les femmes salariées doivent ainsi s'absenter pour les cérémonies de naissance qui se déroulent généralement les après-midi. En cas de liens particulièrement forts avec les parents du nouveau-né, les absences au travail se font plus tôt pour participer aux activités préparatoires de la cérémonie et à celles qui se déroulent jusque tard dans la nuit ou les jours suivants.

Rôle des cérémonies sociétales	Nombre
Rôle des cérémonies de funérailles	12
Rôle des cérémonies de mariage	5
Rôle des cérémonies de naissance	2
Aucun rôle	1
Tableau 32 : rôle des cérémonies sociétales	

4.1.n) Rôle des règles de gestion

Les femmes salariées de l'échantillon travaillant toutes pour des entreprises industrielles formelles dans lesquelles l'obligation de mettre en place un règlement intérieur est consacrée par le code du travail sont soumises à ces règles de gestion qui jouent des rôles divers sur leurs comportements présentéistes. La majorité d'entre elles subissent plutôt la rigueur de ces règles auxquelles elles sont obligées de se soumettre pour ne pas avoir des sanctions disciplinaires ou pécuniaires. En effet, les motifs d'absence sont codifiés et limités à dix jours par an selon les dispositions de l'article 86-25 du code du travail comme suit :

- mariage du travailleur : 3 jours;
- mariage d'un descendant, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour;
- décès du conjoint ou d'un descendant : 3 jours;
- décès d'un ascendant : 2 jours;
- décès des beaux-parents, d'un frère ou sœur : 2 jours;
- naissance d'un enfant : 3 jours.

Au-delà de ces limites, les autorisations d'absence sont soit déduites des congés annuels soit retenues sur le salaire du travailleur. C'est pourquoi, beaucoup d'entre elles se voient obligées de se soumettre aux exigences de ces règles qui sont souvent appliquées sans discernement par les services de gestion des ressources humaines. Il existe une autre catégorie de femmes salariées pour lesquelles les règles de gestion facilitent leurs comportements présentéistes puisqu'elles leur donnent des arguments pour se dérober des obligations de présence à d'autres types d'activités notamment sociétales. Ensuite, il existe une catégorie de femmes salariées pour lesquelles les règles de gestion en vigueur dans leur entreprise ne facilitent pas leurs comportements présentéistes puisque la contradiction de ces règles avec les exigences sociétales et le manque de discernement dans leur application les obligent souvent à inventer des motifs non fondés pour s'absenter au travail. En effet, malgré le fait qu'elles ne s'absentent pas souvent, il arrive que des permissions leur soient refusées par les services ressources humaines en raison du fait que le motif de la demande n'est pas codifié. Certaines vivent ce manque de discernement comme une rigidité inutile qui les incite à tricher au besoin. En fin, il existe un dernier groupe de femmes salariées pour lesquelles les règles de gestion n'ont aucun impact sur leurs comportements présentéistes. Ce sont souvent des femmes salariées qui s'adaptent à ces règles et s'absentent peu en dehors des motifs codifiés.

Rôle des règles de gestion de l'employeur	Nombre
Les règles de gestion m'obligent à être présente au travail	7
Les règles de gestion facilitent mes présences au travail	3
Les règles de gestion ne facilitent pas mes présences au travail	1
Les règles de gestion n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	1
Tableau 33 : rôle des règles de gestion de l'employeur	

4.1.o) Rôle des voisins

Dans le contexte social du Mali, le voisin a souvent plus d'importance que les membres de la famille élargie en raison du fait qu'il est censé être le premier au courant de tout ce qui peut arriver en bien ou en mal à une personne. C'est pourquoi, les événements touchant les voisins exigent la présence physique et les contributions de diverses natures. Pour la majorité des femmes salariées de notre échantillon, les activités touchant les voisins n'ont aucun rôle sur leurs présences régulières et continues au travail. Cette situation s'explique essentiellement par le fait qu'elles n'habitent pas souvent dans les quartiers anciens et populaires de Bamako où le voisinage peut avoir duré plusieurs décennies et se transformer au fil du temps en une véritable parenté avec des liens de mariages ou d'amitiés entre les membres des familles voisines. Il existe un deuxième groupe de femmes pour lesquelles les activités des voisins ne facilitent pas leur présence continue et régulière au travail. Ce sont des femmes obligées de prendre des permissions pendant les heures ou les jours de travail pour participer aux activités de leurs voisins. Cela se justifie par le fait qu'elles habitent souvent dans des quartiers populaires ou qu'elles sont membres de familles élargies habitant ces quartiers. De ce fait, elles sont tenues de participer aux activités de leurs voisins au même titre que les membres de leur famille élargie. En fin, il y'a des femmes pour lesquelles les voisins ont une mauvaise appréciation sur leurs présences régulières et continues au travail mais sans pouvoir influencer les comportements des femmes. Cette mauvaise appréciation est assortie de critiques et de mauvais jugements qui affectent ces femmes sans changer leurs comportements présentéistes. Ce sont souvent des femmes vivant dans les quartiers populaires mais sans avoir de liens anciens avec les voisins essentiellement du fait qu'elles y ont aménagé à des dates récentes à travers notamment des locations dans des cours communes partagées par plusieurs familles.

Rôle des voisins	Nombre
Mes voisins n'ont aucun rôle sur mes présentéismes	12
Mes voisins ne facilitent pas mes présentéismes	3
Mes voisins n'apprécient pas mes présentéismes	3

Tableau 34 : rôle des voisins

4.1.p) Rôle des amis

Les femmes salariées de notre échantillon se répartissent en trois groupes en ce qui concerne l'impact des amis sur leurs comportements présentéistes au travail. Le premier groupe concerne les femmes pour lesquelles les amis facilitent leurs comportements présentéistes. Ce sont des femmes appréciées et enviées parmi leurs amis en raison du fait qu'elles sont considérées comme privilégiées par rapport aux autres femmes car ayant une activité formelle ouvrant droit à des revenus constants et réguliers à travers le salaire. Ce qui n'est pas le cas de la majorité de leurs amies qui travaillent souvent dans des activités informelles avec des revenus irréguliers et variables. C'est ainsi que ces femmes sont encouragées, soutenues et adulées pour leurs comportements présentéistes qui favorisent le travail. Ensuite il y'a un deuxième groupe de femmes salariées pour lesquelles les amis n'ont pas de rôle sur leurs présences régulières au travail en raison du fait qu'elles en ont peu ou pas. Pour celles qui ont des amis, les activités les touchant sont organisées en dehors des heures et des jours de travail pour ne pas induire des absences au travail. Ce sont des femmes vivant généralement dans des banlieues résidentielles et qui ont très peu de liens dans les quartiers anciens et populaires situés en centre-ville parce qu'elles sont souvent originaires d'autres localités du pays. En fin, il y'a un dernier groupe de femmes salariées dans l'échantillon pour lesquelles les amis ne facilitent pas leurs comportements présentéistes au travail. Ces femmes sont victimes de critiques et d'insinuations de différentes natures en raison du fait qu'elles sont souvent absentes aux activités regroupant leurs amies. Malgré ces appréciations négatives dont elles font l'objet, ces femmes continuent à observer des présences régulières et continues au travail qu'elles privilégient par rapport aux activités sociales touchant notamment leurs amies.

Rôle des amis	Nombre
Mes amis facilitent mes comportements présentéistes	9
Mes amis n'ont aucun rôle sur mes comportements présentéistes	8
Mes amis ne facilitent pas mes comportements présentéistes	3

Tableau 35 : rôle des amis

4.1.q) Rôle des tontines et des associations

Pour une seule femme de l'échantillon, les activités communautaires peuvent lui demander de s'absenter au travail. Pour cette femme, il s'agit d'activités religieuses car les prières de son église se font à un jour et à des heures de travail en semaine. En raison de l'importance de cette activité à ses yeux, elle demande régulièrement des permissions pour s'y rendre même si cette permission est déduite de ses congés annuels. Pour les autres femmes de l'échantillon ayant répondu à la question, les tontines constituent des regroupements d'amis, de quartiers ou de collègues qui leur permettent d'épargner pour financer sans intérêt des dépenses importantes comme les études de leurs enfants, l'achat et la construction de parcelles de terrain ou l'acquisition de moyens de transport (voiture, mobylette). Certaines femmes de l'échantillon sont aussi membres de partis politiques ou d'associations d'amis, de professions ou de ressortissants de certaines contrées. Les activités de ces tontines, associations ou partis politiques étant généralement organisées en dehors des heures et des jours de travail, elles n'ont pas d'impact sur les présences régulières et continues des femmes salariées au travail.

Rôle des tontines et des associations	Nombre
Les tontines et les associations n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	18
Les tontines et les associations ont un rôle sur mes présences au travail	1

Tableau 36 : rôle des tontines et associations

4.1.r) Rôle des actions de reconnaissance du mérite

Les femmes salariées de l'échantillon travaillent dans des entreprises industrielles dont certaines ont des actions de reconnaissance du mérite pour les meilleurs employés comme les moins absents. Ces reconnaissances du mérite se manifestent sous la forme d'une lettre de félicitations, des primes d'assiduité et de ponctualité ainsi que des promotions internes et des formations ciblées pour les plus méritants. D'autres entreprises de l'échantillon n'ont aucun dispositif de reconnaissance du mérite et se contentent d'appliquer sans discernement les mesures disciplinaires. Ce qui tend par exemple à décourager les plus méritants qui se plaignent de ce déficit de reconnaissance par rapport à ceux qui sont souvent absents. C'est ainsi que les femmes de notre échantillon se répartissent en deux groupes sur cette question de reconnaissance du mérite. Celles pour lesquelles les actions de reconnaissance du mérite n'ont pas d'impact sur leurs comportements présentéistes. Ce sont généralement des femmes

travaillant dans des entreprises qui n'ont pas de mécanismes de reconnaissance du mérite pour leurs présences régulières et continues au travail. En outre, le moindre écart comme les retards ou les absences ponctuelles subissent généralement le même traitement que pour les personnes qui ne font pas autant d'effort à leurs yeux pour le bon fonctionnement de l'entreprise. C'est pourquoi, ces femmes salariées pensent que le manque d'actions de reconnaissance du mérite contribue à les décourager. Le second groupe est constitué de femmes salariées travaillant dans des entreprises où il existe des dispositifs de reconnaissance du mérite sous diverses formes. Ces femmes apprécient ces différentes actions de reconnaissance du mérite et demandent à leur employeur d'en faire plus pour renforcer leurs comportements présentéistes.

Rôle des actions de reconnaissance du mérite	Nombre
Les actions de reconnaissance du mérite n'ont pas d'impact sur mes comportements présentéistes	11
Les actions de reconnaissance du mérite favorisent mes comportements présentéistes	9

Tableau 37 : rôle des actions de reconnaissance du mérite

4.1.s) Rôle des collègues de travail

Pour la majorité des femmes salariées échantillonnées, les collègues de travail surtout masculins jouent un rôle positif dans leurs comportements présentéistes. Ces apports positifs des collègues se manifestent par une sympathie et un soutien constants du fait que souvent elles soient les rares ou les seules femmes de l'équipe de travail ou du service. En plus elles sont régulièrement et continuellement présentes au travail. Ce qui crée une empathie et une solidarité des collègues autour d'elles dans la répartition des tâches, dans les soutiens et les accompagnements pour le transport du domicile au lieu de travail en cas d'horaires de travail décalés, les appels téléphoniques au mari de la femme pour justifier leurs présences régulières et continues en cas de surcharge de travail ainsi que la formation continue des femmes salariées pour qu'elles puissent convenablement assurer leurs attributions. Ce climat de travail favorable de l'équipe ou du service d'affectation des femmes salariées les encourage à être régulièrement et continuellement présentes et à s'absenter moins. La seconde catégorie de femmes dans l'échantillon est constituée de celles pour lesquelles les collègues de travail n'ont pas d'impact sur leurs comportements présentéistes. Ce sont des femmes qui ressentent une certaine

indifférence des collègues face à leurs présences régulières et continues au travail. Ces femmes travaillent généralement dans des équipes ou des services où des hommes et d'autres femmes travaillent sans qu'elles ne soient les seules femmes. Ce sont des équipes mixtes où il existe une certaine normalité à voir la femme travailler et à rester de manière régulière et continue. La dernière catégorie de femmes salariées est constituée de celles qui travaillent dans des équipes ou des services dans lesquels travaillent plusieurs autres femmes. Ces autres femmes ayant souvent tendance à s'absenter pour des raisons et des occupations extraprofessionnelles, elles font subir à celles qui sont présentes des critiques et des jugements de différentes sortes. C'est ainsi que les femmes présentéistes sont taxées de négliger leur famille au profit du travail. Ce qui tend à les décourager et à les tirer vers le bas dans leurs comportements présentéistes.

Rôle des collègues de travail	Nombre
Mes collègues favorisent mes comportements présentéistes	13
Mes collègues n'ont pas impact sur mes comportements présentéistes	4
Mes collègues ne favorisent pas mes comportements présentéistes	3
Tableau 38 : rôle des collègues de travail	

4.1.t) Rôle de la hiérarchie

Pour la majorité des femmes salariées de l'échantillon, les responsables hiérarchiques favorisent leurs comportements présentéistes à travers notamment des actes d'appréciation et de reconnaissance du mérite mais aussi des actions de récompense et de motivation individuelles. Certaines de ces femmes sont régulièrement et continuellement soutenues par des actions de formation permanente et d'accompagnement symbolique pour la bonne tenue de leurs activités professionnelles. Toutes ces actions contribuent à créer un cadre de travail favorable à des présences contenues et régulières au travail pour les femmes salariées. Une seconde partie des femmes salariées de l'échantillon ne trouve aucun impact de leur hiérarchie sur leurs présences continues et régulières au travail. Cela se manifeste à travers une certaine indifférence de la hiérarchie due à la normalité qu'on accorde à leur statut et à leurs comportements présentéistes. Ces femmes présentéistes ne reçoivent pas de compliment ou d'encouragement particulier et sont traitées souvent avec indifférence comme leurs collègues masculins et féminins. Un dernier groupe de femmes de l'échantillon est constitué par celles dont les responsables hiérarchiques ne favorisent pas des comportements présentéistes. Cela se

passé à travers des actes de gestion inappropriés, des décisions inéquitables ou des mauvaises répartitions de tâches tendant à les surcharger par rapport aux autres salariés et à les décourager à poursuivre leurs comportements présentéistes. Ce sont généralement des femmes ayant des engagements plus prononcés au travail en raison des besoins familiaux que leur salaire permet de couvrir en termes de financement des études des enfants par exemple et qui se voient obligées à avoir des comportements exceptionnellement présentéistes malgré les nombreux obstacles qu'elles doivent franchir auprès de la hiérarchie.

Rôle de la hiérarchie	Nombre
Ma hiérarchie favorise mes présentéismes	8
Ma hiérarchie n'a pas de rôle sur mes présentéismes	5
Ma hiérarchie ne favorise pas mes présentéismes	5
Tableau 39 : rôle de la hiérarchie	

4.1.u) Rôle des représentants du personnel

Les instances représentatives du personnel sont légalement constituées au Mali par des délégués syndicaux et des délégués du personnel. Les premiers s'occupent officiellement des revendications tendant à l'amélioration des conditions matérielles et morales du personnel, quant aux seconds ils sont chargés des réclamations portant sur la bonne application des textes en vigueur au sein des entreprises. Dans la pratique, les deux fonctions sont confondues et souvent exercées par les mêmes personnes dans les entreprises maliennes sous la rubrique de représentants du personnel. Pour la majorité des femmes salariées questionnées, ces représentants du personnel n'ont aucun rôle sur leurs comportements présentéistes. Elles ressentent une certaine distance et une indifférence de leurs représentants par rapport à leurs présences continues et régulières au travail. La seconde partie des femmes salariées trouve que les représentants du personnel dans l'entreprise ont plutôt un impact positif sur leurs comportements présentéistes. En effet, elles ont évoqué le fait que les délégués syndicaux et du personnel ont contribué, par leurs revendications et sollicitations auprès de la direction, à l'instauration de dispositifs et de mécanismes de reconnaissance et de récompense du mérite pour les travailleurs qui observent moins d'absences au travail. En outre, ces représentants du personnel sollicitent régulièrement auprès des employeurs la mise en place de nombreux avantages spécifiquement dédiés aux femmes salariées. Ce qui tend à améliorer le climat de

travail et les conditions de vie des femmes impactant positivement leurs présences régulières et continues au travail.

Rôle des représentants du personnel	Nombre
Les représentants du personnel n'ont pas d'impact sur mes comportements présentéistes	13
Les représentants du personnel favorisent mes comportements présentéistes	4

Tableau 40: rôle des représentants du personnel

4.1.v) Impact des activités extraprofessionnelles

Pour la majorité des femmes salariées de l'échantillon, les activités extraprofessionnelles n'ont pas d'impact sur leurs comportements présentéistes au travail salarié soit parce qu'elles n'en exercent pas soit parce qu'elles exercent ces activités en dehors du temps ou des jours de travail. Pour celles qui exercent ces activités extraprofessionnelles sous forme de petits commerces informels en complément de salaire, elles opèrent en dehors du temps de travail ou à leur domicile pour les femmes employées dans la société nationale d'électricité qui ont un tarif préférentiel sur la facturation de l'électricité. Ces petits commerces sont généralement pratiqués sous la forme de vente à domicile de jus locaux de gingembre et d'hibiscus (bissap) ou d'eau glacée. Pour les femmes employées dans d'autres sociétés échantillonnées, qui mènent des activités extraprofessionnelles, elles font le commerce de biens de consommation courante qui sont cédés à crédit à des acheteurs pour être payés sur les prochains salaires. La seconde partie des femmes salariées avoue un impact des activités extraprofessionnelles sur leur temps de présence au travail. Ce sont souvent des femmes qui s'absentent du travail pendant la journée pour faire leurs petits commerces informels auprès des acheteurs employés dans leur société ou dans d'autres entreprises.

Impact des activités extraprofessionnelles	Nombre
Les activités extraprofessionnelles n'ont aucun impact sur mes présentéismes	15
Les activités extraprofessionnelles impactent mes présentéismes	3
Tableau 41 : impact des activités extraprofessionnelles	

4.1.w) Rôles actuels et futurs des décideurs

A la question ouverte de savoir les mécanismes existants ou à mettre en place par les décideurs de leur entreprise ou de leur pays pour stimuler le salariat et le présentéisme des femmes au Mali, les femmes échantillonnées ont majoritairement proposé le renforcement des dispositifs de reconnaissance et de récompense du mérite au travail. En effet, malgré leur engagement avéré pour leur employeur à travers des comportements présentéistes, elles ressentent des frustrations dues à l'application sans discernement des règles disciplinaires sans que les efforts qu'elles fournissent pour être régulièrement et continuellement présentes ne soient suffisamment reconnus par l'entreprise. Ensuite, les femmes salariées pensent que l'amélioration des salaires constitue un levier de stimulation du présentéisme au travail car beaucoup d'entre elles sont obligées de s'absenter souvent pour des activités leur permettant de compléter leurs revenus salariés qui leur paraissent faibles surtout quand on sait que les femmes occupent majoritairement des fonctions subalternes et supports dans des entreprises industrielles. En troisième position, des femmes salariées suggèrent que les règles de gestion des temps de présence soient adaptées aux réalités socioculturelles du pays en leur permettant d'avoir plus de temps pour s'occuper des cérémonies sociétales comme les mariages, les naissances et les funérailles. En effet, beaucoup d'entre elles trouvent que les durées des permissions codifiées dans la législation ne sont pas adaptées aux réalités sociétales. Par exemple, pour le mariage du travailleur (homme ou femme), le code du travail prévoit en son article D.86-25 une permission de trois jours alors que les femmes mariées sont tenues par les traditions d'observer un temps de nuptialité plus élevé allant de sept à quinze jours selon les communautés culturelles. Cette demande de temps d'absence supplémentaire pour les activités socioculturelles vient au même rang que la sollicitation d'un soutien plus actif à la scolarisation

des filles et à l'accès des femmes au salariat. En effet, des femmes de l'échantillon souhaitent que les décideurs du pays accordent une discrimination positive favorisant la scolarisation de la petite fille qui a plus d'obstacles socioculturels à franchir que le petit garçon dans l'accès à des formations diplômantes. Ensuite au moment des embauches et durant la gestion des carrières, les femmes doivent avoir une faveur par rapport aux hommes en tenant compte du fait qu'elles doivent franchir plus d'obstacles socioculturels que les hommes pour être régulièrement et continuellement présentes au travail. Après viennent les femmes salariées de l'échantillon qui souhaitent que les décideurs du pays notamment les autorités sanitaires apportent une amélioration aux services de prise en charge médicale car elles sont souvent les plus sollicitées en cas de maladie d'un descendant, d'un ascendant ou d'un conjoint pour accompagner et rester souvent au chevet du patient pour les besoins quotidiens en raison de la faiblesse des services d'hôtellerie sanitaire. Ce qui perturbe fortement leurs temps de présence au travail. En dernière position, viennent les demandes de création de cantine et/ou de crèche dans les entreprises pour favoriser la garde des enfants et réduire le temps d'absence pour se restaurer. Ces demandes sont aussi importantes qu'aucune entreprise industrielle au Mali ne dispose de crèche pour les enfants du personnel.

Rôles actuels ou futurs de l'employeur et des décideurs	Nombre
Renforcer la reconnaissance et la récompense du mérite	6
Améliorer les salaires des travailleurs	4
Donner plus de temps aux femmes pour les activités sociétales et les fêtes	3
Favoriser la scolarisation et le salariat des femmes	3
Améliorer les services d'hôtellerie hospitalière	2
Créer des crèches dans l'entreprise	1
Créer des cantines dans l'entreprise	1
Tableau 42 : rôle de l'employeur et des décideurs	

Conclusion

Au regard des éléments de réponse issus des entretiens semi-directifs avec les femmes salariées de l'échantillon, on peut retenir les principaux constats suivants :

- Les femmes présentéistes vivent majoritairement dans une famille nucléaire constituée de leur mari et de leurs enfants. Leur cercle familial se limite ainsi au-delà du foyer à leurs propres parents (père et mère) et à ceux de leur mari. Ce choix est aussi significatif que dans le contexte social et culturel du pays, les femmes sont généralement mariées dans des familles élargies dont les membres incluent, en plus des conjoints et leurs enfants, aux frères et aux sœurs du mari vivant aussi avec leurs conjoints et leurs descendants.
- Elles adoptent généralement des comportements présentéistes en raison de l'importance du salaire issu de leur activité formelle pour soutenir le cercle familial en supportant une bonne partie des dépenses du foyer, les études des enfants et les soutiens multiformes à leurs propres parents. En raison du fait qu'elles bénéficient d'un revenu salarié régulier et constant, elles peuvent ainsi effectuer de conséquentes contributions financières dans le foyer et à leurs proches. Ce qui leur donne une importance spécifique aux yeux du clan familial qui finit par accepter leurs présences régulières et continues au travail au détriment des activités sociétales exigeant souvent la présence physique.
- Elles bénéficient du soutien plus ou moins actif de leur mari en raison de l'importance de leur apport dans les dépenses du foyer mais aussi du fait que celui-ci est souvent salarié ou compréhensif au fait que sa conjointe puisse avoir un statut salarié. Le fait que les femmes salariées présentéistes vivent majoritairement dans des familles à taille réduite traduit déjà le choix de leur époux à sortir du cadre traditionnel et adopter une posture favorable face aux présences régulières et continues au travail de leur épouse.
- Les femmes salariées présentéistes bénéficient de soutiens multiformes des proches de leur mari qui valorisent ainsi leur exemplarité et l'importance de leur apport financier dans le foyer. Leurs contributions dans les dépenses du foyer finissent par avoir raison des perceptions souvent conservatrices des proches de leur conjoint qui finissent par leur apporter des soutiens dans leurs comportements présentéistes.
- Elles ont le soutien sans faille de leurs propres parents qui sont souvent intellectuels ou sensibles à leurs contributions financières diverses. Du fait que les salariées soient issues de familles d'intellectuels ou de mères sensibles à la question de l'ignorance a fortement contribué à leurs parcours scolaires et à leur accès à un emploi salarié. En outre, elles

bénéficient continuellement des appuis divers dans leurs présences régulières et continues au travail au détriment des autres activités.

- Leurs comportements présentéistes au travail sont fortement influencés par le poids et la récurrence des cérémonies de funérailles. Comme la majorité de la population malienne, les femmes salariées sont sensibles à ces cérémonies qui mobilisent une grande solidarité auprès des proches de défunt.
- Les mesures règlementaires restrictives et contraignantes les obligent fortement à observer des présences continues et régulières au travail du fait qu'elles sont employées dans des entreprises industrielles où les temps de présence sont fortement surveillés. En raison de l'existence de règlements intérieurs coercitifs dans les entreprises industrielles, certaines femmes salariées adoptent des comportements présentéistes pour échapper aux sanctions pécuniaires ou disciplinaires instituées par le cadre légal et règlementaire.
- Elles travaillent dans des équipes et des unités constituées de collègues et de responsables hiérarchiques qui les incitent à être plus engagées au travail. En raison du fait que la majorité des travailleurs sont des hommes dans des entreprises industrielles, les femmes salariées constituent souvent des exceptions dans un milieu majoritairement masculin. De ce fait, elles sont perçues avec admiration par leurs collègues et leurs responsables qui sont généralement des hommes. Ce qui leur permet de bénéficier d'un esprit d'équipe et d'une sympathie qui stimulent leurs comportements présentéistes.

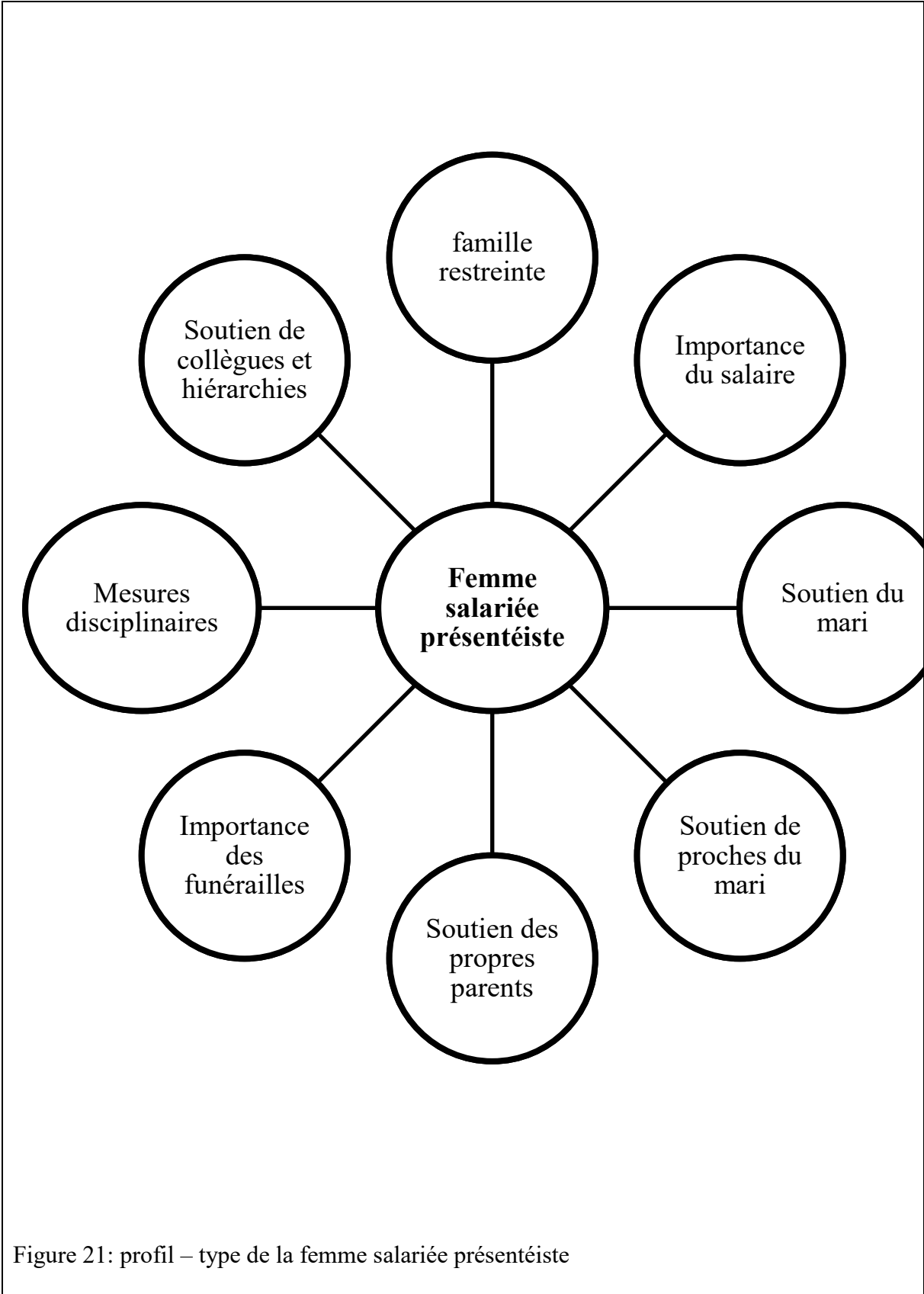


Figure 21: profil – type de la femme salariée présentéiste

4.2. Interprétation des résultats

L'interprétation des résultats portera sur la confrontation des données issues de l'analyse des données avec le modèle retenu dans le cadre de ce travail de recherche doctorale qui est la théorie des idéaux-types de Max Weber. Pour cet auteur de référence dans la sociologie, l'idéaltype est un concept abstrait permettant de caractériser dans la réalité un phénomène social. La notion d'idéal ne fait pas référence à ce qui est parfait car l'auteur précise qu'il peut avoir aussi bien les idéaux-types de religion que de bordel. C'est plutôt une idée simplifiée et abstraite permettant l'interprétation homogène d'un phénomène social réel qui est par nature complexe. Pour Max Weber, la sociologie n'a pas vocation de décrire la réalité dans son intégralité. Elle doit plutôt mettre des trames de compréhension simplifiée de ses principaux déterminants. C'est pourquoi l'auteur détermine quatre principaux idéaux-types (Weber, 1964) que nous testerons dans notre échantillon:

- l'idéaltype traditionnel : motivé par les us et les coutumes ;
- l'idéaltype affectif : déterminé par l'émotion et l'irrationnel ;
- l'idéaltype en valeur : dominé par le système de valeurs ;
- l'idéaltype rationnel : privilégiant l'objectif et la finalité.

Dans le cadre de notre travail de recherche doctorale, l'application de ce modèle nous permettra de faire ressortir dans un premier temps le profil type des femmes présentéistes à travers le croisement des données statistiques et celles issues des entretiens. Ces profils types seront par la suite confrontés à chacune des femmes constituant l'échantillon pour en ressortir les caractéristiques les plus marquantes. C'est pourquoi, ce chapitre sera subdivisé en deux sections. Une première section permettant de construire le profil – type du présentéisme des femmes salariées du secteur industriel au Mali à travers l'analyse des données statistiques et celles issues des entretiens individuels. Une deuxième section permettant de décrire le portrait de chaque femme salariée de l'échantillon ayant répondu aux entretiens semi-directifs qui sera croisé avec l'idéaltype construit en première section. Ce qui nous permettra de contribuer à la création de connaissance sur le phénomène du présentéisme des femmes salariées dans le contexte socioprofessionnel des entreprises industrielles au Mali.

4.2.a. Le profil – type du présentéisme des femmes salariées

L'analyse des données statistiques fournies par les entreprises échantillonnées a mis en relief certains traits caractéristiques des femmes identifiées comme présentéistes.

○ Elle est mature et expérimentée

Les femmes salariées présentéistes appartiennent majoritairement à tranche d'âge de 36 à 50 ans avec une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 16 ans. Ces données nous permettent d'affirmer que le présentéisme est un comportement que les travailleuses salariées dans l'industrie adoptent au Mali après la période d'immersion et l'acquisition d'une conscience professionnelle accrue. Après avoir passé un temps de présence dans l'entreprise, elles se démarquent par plus d'engagement et d'implication à travers des présences continues et régulières au travail. Cette tranche d'âge et cette ancienneté correspondent aussi souvent à la période sur laquelle elles ont plus de maturité au niveau social et familial. Au fil des années de vie en couple, elles ont souvent des enfants qui ont grandi et pour lesquels il faut trouver des moyens pour financer les études ou faciliter l'insertion professionnelle. C'est aussi la période sur laquelle certains problèmes peuvent apparaître dans le couple avec notamment des maris qui souscrivent à des régimes polygamiques en épousant d'autres femmes. La conjonction de ces deux facteurs (absence du mari, besoin de soutenir les enfants) stimule la femme salariée à s'impliquer davantage dans son activité professionnelle à travers des présences continues et régulières pour disposer de ressources supplémentaires permettant de relever ces défis.

○ Elle est mariée et a moins d'enfants

La majorité des femmes salariées présentéistes est mariée. Ce qui nous permet d'affirmer que le mariage ne constitue pas un frein à des comportements présentéistes pour une femme salariée dans le contexte socioprofessionnel du Mali. En outre, elles ont un nombre d'enfant inférieur aux tendances générales. En effet, le dernier recensement général de la population réalisé en 2009 faisait ressortir un nombre moyen de 6,4 enfants par femme en âge de procréer alors qu'aucune des femmes salariées présentéistes de notre échantillon n'a plus de 5 enfants et la majorité d'entre elles ont 3 enfants au maximum. Ces données nous permettent d'affirmer que le fait d'être mariée n'empêche pas une femme salariée d'être présentéiste. Par contre, le fait d'avoir peu ou pas d'enfant favorise les comportements présentéistes. Cette situation s'explique d'abord par le fait que le mariage est une pratique très répandue au Mali surtout pour les femmes dont les revenus

ne sont pas censés contribuer aux dépenses principales du foyer. De ce fait, il y a moins de tolérance à l'égard de la femme non-mariée par rapport à l'homme du même statut à l'âge adulte. Ensuite le fait d'avoir peu ou pas d'enfants par rapport aux standards du pays permet à la femme d'avoir plus de temps à consacrer à son activité professionnelle quand c'est elle qui doit s'occuper généralement des différents accompagnements médicaux et scolaires des enfants jusqu'à leur âge adulte.

- Elle est employée dans les métiers subalternes et supports

La majorité des femmes salariées constituant notre échantillon n'occupent pas de poste de responsabilité dans leur entreprise. En outre, elles ne travaillent pas souvent dans les cœurs de métier de l'employeur (maintenance et production). La plupart d'entre elles occupent ainsi des fonctions administratives et commerciales subalternes dans des entreprises industrielles qui emploient la majorité de leur effectif dans la production et la maintenance industrielles. Cette situation s'explique par le fait que la majorité des emplois industriels portent sur des activités ouvrières et manuelles exigeant des aptitudes physiques et des roulements en équipes de quarts 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. Les femmes surtout quand elles sont mariées ayant plus d'obligation de présence dans le foyer pendant les jours et les heures de repos normaux, sont exclues de fait des métiers industriels.

Pour les rares femmes qui ont choisi cette voie à travers leur qualification dans ces métiers (ingénieurs, mécaniciens, électriciens...), le code de travail institué dans le pays depuis 1992, interdisait en son article 186 le travail de nuit des femmes dans l'industrie. C'est pourquoi, les employeurs renoncent systématiquement à employer les femmes dans les métiers industriels et sur des postes de responsabilité. Cette disposition de l'article 186 du code du travail a été assouplie par une réforme en 2017 autorisant le travail de nuit des femmes dans l'industrie sous certaines conditions comme suit :

- ✓ Dans les entreprises où seuls sont employés les membres d'une même famille ;
- ✓ Pour les femmes occupant une responsabilité administrative ou technique ;
- ✓ Pour les femmes employées dans des services d'hygiène, de sécurité ou de qualité.

Ces dispositions restrictives sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie qui jadis visaient à protéger la femme contre les risques liés à la nuit et aux emplois physiques dans des milieux professionnels très masculinisés constituent de nos jours un frein à leur accès à l'emploi salarié. C'est pourquoi, ces dispositions sont de plus en plus combattues par les organisations de

promotion féminine à travers des demandes récurrentes de leur abolition du fait de leur caractère discriminant à l'égard des femmes qui ont volontairement choisi ces métiers.

○ Elle a une qualification

Les femmes salariées présentéistes ont la particularité d'avoir toutes un diplôme dans un pays où en 2015 le taux d'achèvement de l'enseignement fondamental permettant d'avoir un diplôme professionnel était de 24,5% pour les filles³⁸. Ce qui nous permet d'affirmer qu'elles ont eu un parcours scolaire exceptionnel par rapport aux autres femmes du pays. Ce parcours exceptionnel est aussi ressorti dans les entretiens à travers des soutiens actifs et multiformes, à contresens des pratiques socioculturelles courantes dans le pays, de leurs proches parents pour qu'elles soient scolarisées et pour qu'elles puissent avoir par la suite un emploi salarié.

C'est ainsi que beaucoup d'entre elles ont évoqué des appuis exceptionnels de leurs parents et de leurs proches au moment de leur scolarité motivés comme suit :

- En milieu urbain, les parents de la femme salariée ayant été des intellectuels, ils ont tenu à ce que tous leurs enfants, filles ou garçons, soient scolarisés quel qu'en soit le nombre.
- En milieu rural, la mère de la femme salariée, souvent après le décès du père, a tout mis en œuvre pour que sa fille soit scolarisée afin qu'elle puisse poursuivre ses études en ville pour échapper aux difficultés d'une femme ignorante au foyer.

En outre, les femmes salariées de l'échantillon sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ce qui dénote de leur stabilité et surtout de leur compétence pour échapper aux contrats précaires qui constituent une pratique courante dans les entreprises industrielles du Mali. En outre, le fait qu'elles soient employées dans des fonctions supports constitués généralement d'emplois commerciaux ou administratifs peut justifier le fait qu'elles soient bénéficiaires d'un contrat de travail stable. Lors des entretiens, plusieurs femmes présentéistes ont en effet évoqué leur accès à l'emploi par des appuis de leurs proches. Pour beaucoup d'entre elles, le mari ou le père est souvent à l'origine de leur accès à l'emploi. En sus, elles continuent à être soutenues face aux obstacles quotidiens qu'elles peuvent avoir dans la conciliation de l'activité salariée avec celle d'épouse ou de mère via les éléments suivants :

- Le rôle des parents ou du conjoint pour qu'elles soient dans un emploi salarié. Ce qui constitue une pratique courante dans un pays où les recrutements du personnel ne sont pas toujours basés sur des processus objectifs mais des pratiques de réseaux et d'entregents.

³⁸ Ministère de l'Education Nationale, « Rapport d'étude sur l'identification des problèmes affectant la scolarisation des filles. », Les Echos, Aminata TRAORE, Bamako.

- Les encouragements divers des parents et du mari face aux difficultés quotidiennes de gestion des tâches ménagères à travers les appuis de la mère de la femme ou de son mari.
 - La garde des enfants à bas âge par les parents habitant dans la même localité que la femme salariée pour lui permettre d'avoir plus de temps à consacrer aux activités salariées.
 - Les soutiens matériels constants du mari à travers l'achat de moyens de déplacement (mobylette ou voiture) pour que la femme puisse facilement se rendre au travail ou souvent des appuis ponctuels à travers le fait que c'est souvent le mari qui accompagne ou vient chercher la femme au travail à des moments où elle peut avoir des difficultés de mobilité (grossesse, panne de voiture, saison pluvieuse...)
- Elle a un salaire au-dessus du minimum

Toutes les femmes salariées présentéistes gagnent au moins le double du salaire minimum interprofessionnel garanti en vigueur dans le pays. Le fait qu'elles soient toutes qualifiées et qu'elles occupent des emplois stables justifient que leurs rémunérations ne soient pas les plus faibles de l'employeur surtout quand on les compare aux personnels de production et de maintenance qui sont majoritairement constitués d'ouvriers et d'opérateurs. Cependant, les salaires des femmes salariées présentéistes ne font pas partie des plus élevés dans l'entreprise du fait qu'elles occupent généralement des emplois supports et subalternes. C'est pourquoi, beaucoup d'entre elles s'adonnent à des activités extraprofessionnelles sous forme de petits commerces ne dérangeant l'activité salariée pour compléter leurs revenus salariés qu'elles trouvent insuffisants. Ce besoin est accentué à certains moments critiques quand par exemple leur mari décide de souscrire à un régime matrimonial polygamique en épousant une autre femme. Les femmes salariées présentéistes vivant sous ce régime polygamique doivent ainsi faire face à une certaine démission du mari face à certaines dépenses du foyer qu'il avait l'habitude d'assumer. Dans ce contexte de rivalités entre épouses, chaque femme s'attèle pour que ses enfants ne manquent de rien à travers les activités suivantes :

- Elles s'impliquent davantage dans l'activité salariée à travers des présences continues et régulières dans le but de conforter leur carrière et d'améliorer leurs salaires ;
- Elles souscrivent à des tontines pour avoir des revenus sans intérêt permettant de soutenir les études ou les activités d'insertion professionnelle de leurs enfants.
- Elles pratiquent des activités extraprofessionnelles sous forme de petits commerces pour avoir des revenus complémentaires leur permettant de faire face aux nombreuses dépenses du foyer et de soutien à leurs parents.

○ Elle travaille dans les unités les plus féminisées

La majorité des femmes salariées présentéistes travaillent dans les structures où les hommes ne dépassent pas 75% de l'effectif. Ce qui constitue une exception dans un pays où le niveau de représentation masculine est de 92,4% dans les entreprises industrielles³⁹. La présence plus élevée des femmes dans ces structures se justifie par les motifs suivants :

- Leur qualification dans des emplois supports et subalternes qui sont souvent les plus féminisés surtout dans des entreprises industrielles où les emplois de production et de maintenance connaissent une surreprésentation masculine.
- Leur engagement et leur implication au travail à travers des comportements présentéistes. Ce qui incite les employeurs à favoriser leur accès aux emplois qui paraissent adaptés à leur statut et à leur profil.
- Les restrictions légales sur le travail des femmes dans les entreprises industrielles au Mali qui contribuent à leur exclusion de certaines unités de l'entreprise qui sont souvent les plus pourvoyeuses d'emplois.

La conjonction de ces motifs rend non seulement difficile l'accès des femmes au statut formel de travailleur salarié mais constitue une barrière permanente à l'évolution de leur carrière. La principale conséquence de leur sous-représentation est que les textes et les pratiques de gestion en vigueur dans les entreprises industrielles sont souvent alignés sur le comportement des hommes. Par exemple, les absences autorisées sous forme de permission dans les règlements intérieurs sont généralement basées sur les contraintes sociétales des hommes qui sont souvent différentes de celles des femmes. On peut par exemple citer le mariage du travailleur pour lequel la durée de l'absence autorisée est de trois jours ouvrables alors que la femme doit observer au minimum sept jours dans la chambre nuptiale. Un autre exemple courant est que les règlements intérieurs en vigueur dans les entreprises industrielles prévoient rarement une autorisation d'absence pour maladie ou hospitalisation d'un proche alors dans la réalité la femme salariée est régulièrement sollicitée et mise sous astreinte pour ces activités. C'est pourquoi, les femmes salariées qui sont touchées par ces phénomènes récurrents dans le pays sont ainsi contraintes de puiser les écarts sur leurs congés annuels ou d'utiliser des artifices pour échapper à la réglementation.

³⁹ Enquête Emploi Permanent Auprès des Ménages (EPAM) – Mali – 2010, P35

Lors des entretiens les femmes présentéistes ont ainsi évoqué la nécessité pour les décideurs de prendre des mesures spécifiques pour favoriser leur statut comme :

- Tenir compte des exigences de la société à l'égard de la femme au moment de la fixation des autorisations d'absences dans les entreprises.
- Favoriser la scolarisation des filles qui, lors du parcours scolaire, ont plus d'obstacles à franchir que les garçons. En outre, en milieu rural, quand la poursuite des études doit nécessiter le transfert de la fille dans une autre localité urbaine, les parents préfèrent souvent arrêter sa scolarité en privilégiant le fait qu'elle doit se marier.
- Renforcer les services médicaux et d'hôtellerie hospitalière qui prennent beaucoup de temps aux femmes qui sont astreintes au chevet d'un proche malade et hospitalisé.

- Elle vit dans une famille nucléaire

La majorité des femmes salariées présentéistes est mariée et vit dans une famille nucléaire constituée de son mari et de ses enfants. Ce qui est différent de la réalité la plus courante chez les autres femmes du pays qui vivent généralement dans des familles élargies constituées de plusieurs liens de parenté de leur mari (beaux-parents, frères, demi-frères, leurs conjoints, leurs enfants). Cette réalité des familles élargies est surtout perceptible en milieu rural et dans les quartiers populaires en milieu urbain. Les familles à taille réduite constituées des seuls époux et de leurs enfants sont souvent installées dans les nouveaux quartiers périphériques en ville. Ce sont des couples qui sont soit originaires des zones rurales et qui sont venus à Bamako par le biais des études scolaires ou universitaires. Après l'obtention de leur diplôme et d'un emploi salarié, ces jeunes forment leur couple et s'installent dans les nouveaux quartiers périphériques en raison du fait qu'ils n'ont pas d'ancrage dans les familles élargies installées dans les quartiers populaires. Pour ceux qui sont originaires de Bamako, ils font souvent le choix de quitter la famille élargie qui est installée dans les quartiers populaires pour s'installer dans les nouveaux quartiers avec leurs conjoints et leurs enfants. Il existe un dernier type de familles nucléaires, dont les conjoints sont de conditions modestes et qui s'installent en centre-ville dans les quartiers populaires sous la forme d'une colocation en cour commune avec d'autres familles. Au regard de ce qui suit, on peut affirmer que les femmes présentéistes vivent dans trois types de famille nucléaire :

- Elle et son mari ne sont pas originaires du milieu urbain et se sont installés dans les nouveaux quartiers périphériques après la formation de leur couple.

- Elle et son mari sont originaires de quartiers populaires de la ville et ont fait le choix de quitter la famille élargie qui manque généralement de place pour s'installer dans un quartier périphérique où ils peuvent avoir plus d'espace.
- Elle et son mari ayant des revenus modestes, ne sont pas originaires du milieu urbain mais se sont installés en centre-ville dans les quartiers populaires en sous-location dans une cour commune avec d'autres familles.
 - Elle soutient ses proches avec son salaire

Les femmes présentéistes bénéficient d'un salaire qui contribue fortement aux dépenses de leur foyer et de leurs parents. Beaucoup d'entre elles choisissent de s'impliquer davantage au travail en raison des besoins financiers accrus du foyer suite au choix du mari de souscrire à un régime polygamique en épousant une autre femme. Du fait que leur mari censé être le principal contributeur aux dépenses du foyer observe une certaine démission, les besoins retombent sur la femme qui doit s'atteler avec plus d'ardeur pour que ses enfants ne manquent de rien sur un fond de rivalité entre les coépouses. C'est ainsi qu'elles doivent s'engager davantage au travail à travers des présences régulières et continues pour conforter ou améliorer leur position et leur revenu salarié. Ce qui leur permet d'avoir plus de moyens pour financer, en plus des dépenses du foyer, les études des enfants et les appuis qui doivent leur être apportés pour une insertion professionnelle. Les femmes salariées présentéistes n'affrontant pas cette démission du mari sont souvent parties de couples ayant des revenus modestes. Le salaire de la femme dans ce cas étant d'un apport précieux dans les dépenses du foyer, son statut de travailleuse salariée et ses comportements présentéistes sont ainsi acceptés pour le conjoint et ses proches. En outre, les femmes salariées ayant des parents vivant soutiennent fortement les dépenses quotidiennes de leur ascendance en raison du fait que ces parents ne sont pas souvent titulaires de pensions. Dans ce contexte de parents âgés qui ne sont plus en activité, leurs enfants majeurs ont l'obligation de leur apporter des soutiens financiers pour avoir leurs bénédictions qui sont décisives dans la conscience collective du pays. Ces contributions du salaire de la femme salariée dans les dépenses du foyer, dans les accompagnements aux enfants et dans les soutiens à leurs parents donnent au revenu salarié et au statut de travailleuse salariée la considération nécessaire auprès de ses proches et ceux de son mari.

○ Elle a le soutien de son mari

Les femmes salariées présentéistes qui sont majoritairement mariées, bénéficient de soutiens multiformes de leur mari. Ces soutiens se manifestent de manière active et passive.

Sous la forme active, il s'agit de rôles importants joués par le conjoint pour l'accès de la femme au statut de travailleuse salariée à travers :

- Le paiement et le soutien aux études de la femme pour avoir un diplôme ;
- La mise en branle des réseaux pour l'embauche de la femme à un emploi salarié ;
- L'achat de mobylette ou de voiture pour que la femme se rende facilement au travail ;
- L'accompagnement de la femme au travail durant les périodes spécifiques pendant lesquelles sa mobilité est difficile (grossesse, panne de véhicule, saison pluvieuse...) ;
- L'appui dans les tâches domestiques et les accompagnements divers aux enfants ;

Ces maris sont généralement intellectuels ou salariés et soutiennent de ce fait ouvertement leur épouse pour qu'elle accède au statut marginal de travailleuse salariée et qu'elle observe les présences continues et régulières au travail au détriment des tâches domestiques.

De manière passive, certains maris soutiennent leur épouse à travers :

- L'acceptation du fait que la femme puisse travailler dans une entreprise;
- La tolérance des présences régulières et continues au travail de la femme;

Ces maris ne sont pas généralement salariés ou intellectuels mais sont fortement conscients de l'apport décisif des revenus salariés de leur épouse dans les dépenses du foyer. De ce fait, ils sont contraints d'accepter son statut de salarié et les comportements présentéistes inhérents. Certaines femmes vivant dans cette condition sont souvent sous le régime polygamique. En raison de cette absence relative du mari, la femme choisit de privilégier son travail salarié dans le but d'améliorer ses revenus et combler le déficit laissé par le mari polygame dans les dépenses quotidiennes.

- Elle a le soutien de ses parents

En plus du soutien de leur mari, les femmes salariées présentéistes bénéficient du soutien de leurs parents. Ces soutiens se manifestent d'abord par les appuis importants durant les études dans un contexte où la jeune fille est souvent défavorisée par rapport au jeune garçon pour l'inscription à l'école et la poursuite du cursus scolaire. En effet, quand le parcours scolaire doit franchir le niveau primaire exigeant en milieu rural que l'élève quitte son milieu familial pour rejoindre des écoles secondaires dans d'autres localités plus grandes, beaucoup de parents choisissent de stopper le parcours scolaire de leur fille qui doit rejoindre son mari plutôt que de la laisser poursuivre son parcours scolaire. En outre, en cas de difficultés financières, les parents privilégient le maintien à l'école du garçon qui est censé rester dans le clan familial au détriment de la fille qui devrait rejoindre un jour le foyer de son mari.

C'est pourquoi, les femmes salariées ayant bénéficié de soutiens constants de leurs parents pour finir leur parcours scolaire et accéder au statut de travailleuse salariée assorti de comportements présentéistes constituent l'exception dans le contexte socioculturel du pays. Ces femmes sont souvent issues de parents intellectuels qui soutiennent activement les cursus scolaires et professionnels de leurs enfants sans distinction du genre sexuel.

Les soutiens des parents se manifestent aussi à travers la garde des enfants à bas âge s'ils habitent dans la même ville pour permettre à la femme salariée d'avoir plus de temps pour son activité salariée. Il arrive ainsi que la femme dépose ses enfants chez ses parents dans la grande famille le matin et vienne les récupérer en fin de journée ou que sa mère vivant dans le foyer de sa fille lui apporte un appui continu sur les tâches domestiques. Ce sont souvent des femmes salariées issues de famille modeste dont les contributions financières dues à leurs revenus salariés sont importantes et appréciables aux yeux de leurs parents. Ces derniers étant conscients de leurs apports financiers aux dépenses quotidiennes leur apportent des soutiens symboliques pour faciliter ou stimuler leurs présences régulières et continues au travail.

○ Son présentéisme est influencé par les funérailles

Les cérémonies de funérailles sont des événements sociaux qui mobilisent les liens de parenté, de voisinage, d'amitié et de travail. Quand une personne perd un proche, il se déclenche autour d'elle une solidarité de toutes les personnes qui ont des liens avec elle. Cette pratique trouve son origine dans les croyances culturelles et religieuses du pays qui veulent que si une personne de bien décède ou perd un proche, tous ceux qui ont des liens avec elle le lui rendent à travers des gestes de solidarité et de soutien moral. C'est pourquoi, le degré de « bonté » d'un individu est souvent mesuré dans la croyance populaire par l'affluence d'autres personnes lors des événements sociaux qui touchent sa personne ou ses proches. Par contre, un individu qui ne mobilise pas suffisamment de personnes lors d'événements sociaux qui touchent sa personne ou ses proches est mis en indexé par la communauté comme une personne « méchante » ou mal intégrée. Cette mobilisation des proches a lieu à travers des cérémonies de mariage, de naissance ou de décès car il faut rassembler le maximum de personnes pour partager ses joies lors des naissances ou des mariages et ses peines lors des décès. Les femmes salariées ayant des comportements présentéistes disent pouvoir concilier les événements heureux avec leur temps de travail, puisqu'elles s'y présentent en dehors des jours et des heures de travail. Par contre pour les cérémonies de funérailles beaucoup affirment prendre des permissions pour participer à ces événements en raison de leur caractère plus douloureux. Ces cérémonies se tiennent généralement dans l'après-midi et rarement dans la matinée. Les funérailles ont lieu très souvent dans les vingt-quatre heures suivant le décès et au plus tard dans les sept jours pour des défunts dont les membres de la famille élargie sont éparpillés dans des localités éloignées et à l'étranger. Les funérailles sont l'occasion de regrouper tous les membres de la famille élargie avec souvent leurs conjoints et leurs descendants. Les cérémonies s'étalent sur une demi-journée avec le regroupement des proches de la famille élargie, des amis, des voisins ou des collègues de travail. Les sacrifices religieux, culturels et culturels qui s'en suivent se tiennent dans les trois, sept et quarante jours suivant le décès. Les femmes qui sont conjointes des membres de la famille élargie sont astreintes pendant ces échéances pour la préparation du repas des personnes qui sont présentes sur les différents cycles. Certains membres de la famille élargie venant de contrées lointaines, peuvent séjourner en continu durant plusieurs semaines pour apporter le soutien moral requis aux proches de la personne décédée. En outre, quand la femme est la conjointe du défunt, elle doit observer une période de veuvage de quatre mois et dix jours sous forme de congés. Cette pratique qui trouve son origine dans la religion musulmane est codifiée par l'article 34 du code de travail en vigueur dans le pays. Elle a pour finalité de s'assurer que la veuve n'est pas enceinte

de son défunt mari avant d'être en contact avec d'autres hommes. Au regard de ces différents motifs socioculturels, les présences continues et régulières des femmes salariées sont influencées par les cérémonies de funérailles en tant que voisine, collègue de travail ou conjointe. A ces différents niveaux, elle doit prendre des permissions pour s'absenter du travail en vue de participer aux cérémonies qui ne facilitent pas ses comportements présentéistes.

○ Son présentéisme est influencé par les mesures réglementaires

La majorité des femmes salariées ayant des comportements présentéistes au travail accordent une grande importance au cadre réglementaire sur la gestion du personnel dans leur société. En effet, les articles L.62 à 69 du code de travail en vigueur au Mali instituent l'obligation pour tout employeur de mettre en place un règlement intérieur à compter de dix salariés. Les entreprises industrielles dont le personnel constitue notre échantillon répondant à cette exigence disposent obligatoirement donc de ce texte réglementaire dont le contenu est exclusivement limité aux quatre rubriques suivantes :

- Les procédures disciplinaires;
- Les règles relatives à l'organisation du travail;
- Les modalités de paiement des salaires du personnel;
- Les prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité au travail.

Ces dispositions réglementaires sont généralement normatives et portent sur des restrictions qui s'imposent sans distinction à tous les salariés. C'est pourquoi, par exemple, la ponctualité et l'assiduité au travail ainsi que les sanctions afférentes sont très présentes dans les différents règlements intérieurs. Les jours et les heures d'absences sont généralement codifiés selon les dispositions du droit positif malien hérité de la colonisation française qui ne prend en compte que des liens directs (ascendant, descendant, conjoint, frère et sœur). Le nombre total de jour d'absence pouvant être pris dans le cadre de ces permissions est limité dans l'année à dix jours par le code du travail. Les absences pour des événements touchant d'autres types de relations comme les cousins, les neveux, les amis, les collègues, les voisins ou d'autres parents issus des liens polygamiques dans la famille élargie sont considérées illégales donc refusées systématiquement. Dans certaines entreprises, ces absences sont autorisées mais déduites des congés annuels ou des salaires. Ce qui crée une tension permanente au niveau des travailleurs salariés qui sont contraints par la communauté à participer à des événements que leur employeur ne reconnaît pas comme motifs d'absence. C'est ainsi que les travailleurs procèdent à des gymnastiques de toute sorte portant entre autres sur l'invention de motifs fallacieux qui sont

codifiés dans le droit positif comme les repos médicaux fictifs ou la fausse qualification des liens familiaux. C'est pourquoi par exemples des cousins sont régulièrement déclarés comme des frères, les coépouses de la mère comme des mères ou des oncles comme des pères. Ce qui contribue à nourrir une autre tension entre les travailleurs salariés et les gestionnaires de ressources humaines chargés d'appliquer les textes réglementaires qui, en raison des différentes restrictions, se voient obligés de jouer des rôles supplémentaire de gendarme ou de contrôle sur la véracité des liens déclarés pour le bénéfice des permissions.

Les travailleurs les plus impliqués qui ne souhaitent pas faire ces gymnastiques acceptent la déduction des permissions non-autorisées sur leurs congés ou leurs revenus. C'est pourquoi, les femmes salariées qui observent des présences régulières et continues au travail reprochent le manque de discernement des gestionnaires de ressources humaines qui procèdent à une application systématique et générale des dispositions réglementaires sans tenir compte des particularités. Beaucoup de femmes salariées présentéistes, évoquent notamment la non-prise en compte du niveau d'implication des agents avant d'accorder ou de refuser des permissions. C'est ainsi que les femmes présentéistes qui sollicitent peu de permission dans l'année sont souvent traitées sur le même pied d'égalité que les autres travailleurs qui s'absentent régulièrement pour des motifs fallacieux, en termes de refus ou de déduction des quelques permissions qui sont sollicitées même si les motifs ne sont codifiés. D'autres femmes salariées présentéistes évoquent même des sanctions qui leur sont infligées pour les rares retards qu'elles connaissent en raison des multiples contraintes.

C'est pourquoi, l'existence de ces normes réglementaires qui sont souvent appliquées sans discernement oblige beaucoup de femmes salariées présentéistes à renforcer leurs présences régulières et continues au travail pour ne pas prendre des sanctions disciplinaires assorties de pertes de revenus ou de réputations dans l'entreprise.

- Elle a le soutien de ses collègues et de sa hiérarchie

Les femmes salariées présentéistes de notre échantillon évoquent leur présence dans des équipes conviviales et plaisantes qui les encouragent à maintenir leur implication à travers des présences continues et régulières au travail. Cette solidarité des collègues est plus grande si le nombre d'hommes est plus important par rapport à celui des femmes dans l'équipe. Les femmes salariées étant peu nombreuses dans les unités de travail, elles bénéficient d'une certaine admiration des collègues masculins qui est assortie d'un appui constant et multiforme dans les attributions professionnelles. Plusieurs femmes salariées évoquent un véritable esprit d'équipe autour d'elles en cas de surcharge de travail. Les collègues masculins plus nombreux viennent systématiquement à leur aide pour finir les tâches assignées avant de rentrer en fin de journée. Quand tout le monde doit rester tard pour des contraintes professionnelles, ce sont souvent les collègues masculins qui appellent leur mari pour le rassurer et justifier le présentéisme au travail de son épouse. En ce qui concerne les responsables hiérarchiques, les présences régulières et continues des femmes salariées bénéficient d'une bienveillance et d'une bonne appréciation. Ce qui leur vaut des éléments de motivation pécuniaires, des formations ou des promotions de la part des décideurs de l'entreprise. Cette reconnaissance de femmes salariées exceptionnelles et braves dans un contexte où très peu d'entre elles accèdent au statut de travailleur salarié contribuent fortement au maintien de leur implication à travers des présences régulières et continues. C'est pourquoi, on peut affirmer que l'environnement de travail est déterminant dans les comportements présentéistes. Si une personne est suffisamment soutenue et reconnue pour son implication, elle a naturellement tendance à renforcer ce comportement malgré les différents aléas. Par contre si le climat de travail n'est pas favorable, la personne tend naturellement à fuir cet environnement dès que possible. Ce qui joue directement sur ses absences et ses présences professionnelles. Dans le cadre de cette étude, le climat social est perçu comme plus favorable par les femmes qui travaillent avec généralement plus d'hommes que de femmes.

N°	PROFIL – TYPE DE LA FEMME SALARIEE PRESENTEISTE
1	Elle est mature
2	Elle est expérimentée
3	Elle est mariée
4	Elle a moins d'enfants
5	Elle a une qualification
6	Elle a un salaire au-dessus du minimum
7	Elle est employée dans les métiers subalternes et supports
8	Elle travaille dans les unités les plus féminisées
9	Elle vit dans une famille nucléaire
10	Elle soutient ses proches avec son salaire
11	Elle a le soutien de ses parents
12	Son présentéisme est influencé par les funérailles
13	Son présentéisme est influencé par les mesures règlementaires
14	Elle a le soutien de ses collègues
15	Elle a le soutien de sa hiérarchie
Tableau 43 : Profil – type de la femme salariée présentéiste	

4.2.b. Les idéaux – types de femmes salariées présentéistes

Pour cette étude doctorale, notre cadre théorique de référence est constitué par les idéaux-types de Max Weber. Ces idéaux-types sont des caractéristiques standards d'un phénomène social sans qu'elles ne se retrouvent obligatoirement sur chacun des objets étudiés. L'auteur identifie quatre principaux idéaux-types (Weber, 1964) :

- l'idéaltype traditionnel : motivé par les us et les coutumes ;
- l'idéaltype affectif : déterminé par l'émotion et l'irrationnel ;
- l'idéaltype en valeur : dominé par le système de valeurs ;
- l'idéaltype rationnel : privilégiant l'objectif et la finalité.

L'application de cette théorie à notre sujet nous permet de disséquer le profil – type des femmes salariées présentéistes en fonction de ces idéaux-types. Ce qui nous permettra de classer les femmes salariées présentéistes en quatre catégories :

- Les femmes salariées présentéistes de type traditionnel ;
- Les femmes salariées présentéistes de type affectif ;
- Les femmes salariées présentéistes de valeur ;
- Les femmes salariées présentéistes de type rationnel.

Les femmes salariées ayant répondu à nos entretiens semi-directifs seront ainsi regroupées dans ces différentes catégories en fonction des idéaux – types qui auront une influence forte dans leurs comportements présentéistes au travail. Au regard de la prépondérance des éléments de réponse nous avons identifié les caractéristiques suivantes correspondant aux quatre idéaux-types de femmes salariées présentéistes dans le contexte socioprofessionnel des entreprises industrielles au Mali. Nous retenons comme idéaltype les comportements dominants pouvant potentiellement être constatés chez chacune des femmes présentéistes sans que cela ne soit des critères sociodémographiques figés et indépendants de la volonté des individus. Dans ce sens, nous avons retenu les caractéristiques suivantes :

Les cérémonies de funérailles comme éléments caractéristiques des femmes salariées présentéistes de **type traditionnel** en raison du fait que cet évènement social qui est prépondérant sur les comportements présentéistes des femmes salariées échantillonnées est aussi une pratique liée aux us et aux coutumes du pays et de l'environnement socioculturel. En effet, à l'issue des entretiens semi-directifs, les femmes salariées ont pu concilier leurs présences régulières et continues au travail avec les pratiques sociétales et culturelles du pays comme les cérémonies de

mariage, de naissance ou les tontines à l'exception des cérémonies de funérailles qu'elles trouvent prioritaires sur les activités professionnelles. L'importance de cet évènement sociétal auprès des femmes échantillonnées nous permet de le classer parmi les idéaux-types pesant sur les temps de présence et d'absence au travail.

Les soutiens des collègues et des hiérarchies comme éléments caractéristiques des femmes salariées présentéistes de **type affectif**. En effet, ces soutiens multiformes dont bénéficient les femmes salariées caractérisées par des vagues de sympathie et d'admiration des collègues masculins influencent positivement leurs présences régulières et continues au travail. En outre, les femmes salariées bénéficient de la bienveillance de leur responsable hiérarchique à travers des actions de reconnaissance et de récompense du mérite. Ces actions de solidarité d'équipe ou de bienveillance créent des liens affectifs avec l'environnement de travail suscitant ainsi les femmes salariées à renforcer leurs comportements présentéistes. D'où la classification des femmes sujettes à ces soutiens sous le type affectif.

Les soutiens des proches et aux proches comme éléments caractéristiques des femmes salariées présentéistes de **type valeur** selon les idéaux-types de Max Weber. Ces soutiens se caractérisent par les appuis constants et multiformes dont les femmes salariées ont bénéficié de leurs parents au cours de leur parcours biographique. Par la suite, elles ont souvent bénéficié des soutiens de leurs parents ou de leur mari pour l'accès au statut marginal de travailleur salarié dans un contexte où la majorité des autres femmes travaillent dans les activités informelles. Ces soutiens multiformes des proches de la femme salariée durant son parcours biographique forment en elle un système de valeurs tendant à sacraliser la famille. C'est ainsi que ces femmes salariées reconnaissantes et conscientes des soutiens dont elles ont bénéficié durant leurs parcours s'impliquent davantage au travail dans le but d'avoir les revenus leur permettant de contribuer aux dépenses de leur foyer ainsi qu'à des soutiens financiers à leurs enfants et à leurs parents. Cette implication au travail assortie des présences régulières et continues est souvent exacerbée par le fait que le mari de la femme salariée souscrivant à des régimes polygames marque une certaine démission face aux charges du foyer et des enfants faisant de l'épouse la principale contributrice.

Les mesures règlementaires comme éléments caractéristiques des femmes salariées présentéistes de **type rationnel**. Ce choix s'explique par le fait que beaucoup de femmes salariées présentéistes avouent observer des présences régulières et continues au travail en raison des

risques de sanctions disciplinaires pouvant aboutir à une perte d'emploi ou de salaire dans un contexte où l'accès au statut de travailleuse salariée est un privilège. En effet, les entreprises industrielles sont dotées de règlements intérieurs incluant des procédures disciplinaires qui sont souvent appliquées sans tenir compte des particularités de chaque travailleur de la part des services de gestion des ressources humaines. C'est ainsi que les motifs d'absence, de retard ou de descente plus tôt avant l'heure qui ne sont pas codifiés dans la réglementation ouvrent droit à des sanctions ou à des déductions de salaires ou des congés. Pour ne pas subir ces mesures disciplinaires beaucoup de femmes salariées prennent sur elles pour être présentes au travail de manière régulière et continue. Ce calcul préventif des sanctions nous permet de classer ces femmes salariées présentéistes dans le type rationnel.

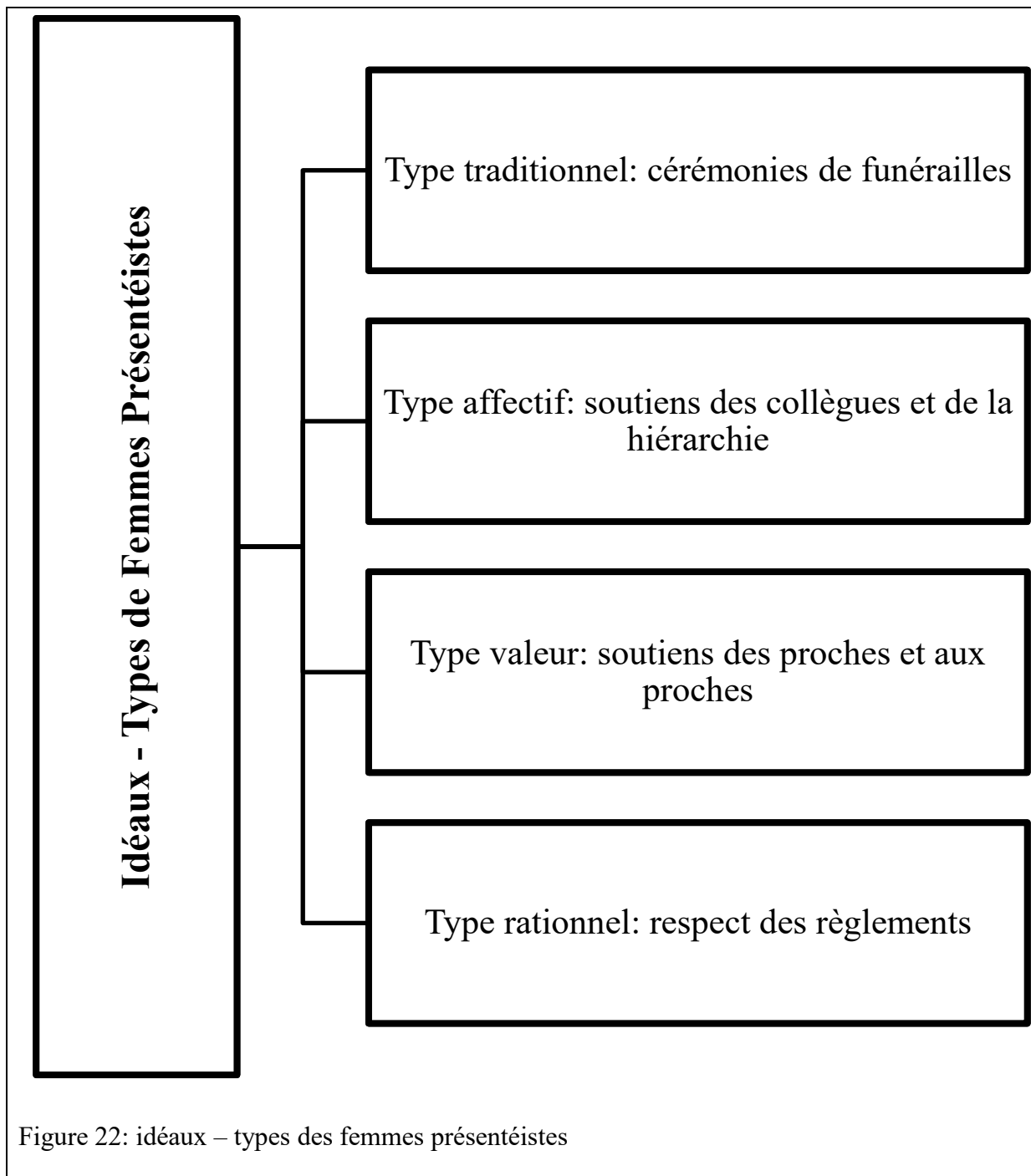


Figure 22: idéaux – types des femmes présentéistes

- Les femmes salariées présentéistes de type traditionnel

Nous allons regrouper dans cette catégorie les femmes salariées dont les comportements présentéistes sont influencés par les cérémonies de funérailles. La majorité des femmes salariées présentéistes indexent les cérémonies de funérailles comme des motifs rendant difficiles leurs présences régulières et continues au travail. En effet, quand elles ont un décès dans leur famille élargie, dans celle de leur conjoint, de leurs collègues ou même de leurs voisins, elles se sentent obligées de prendre des permissions d'absence pour participer à ces funérailles. Ce qui impacte négativement leurs présences régulières et continues au travail en raison de la récurrence des cérémonies de funérailles. Du fait du caractère traditionnel de cet évènement, nous avons classé les femmes salariées fortement sensibles à cet évènement dans le type traditionnel puisqu'il s'agit souvent pour les femmes mariées d'une astreinte de plusieurs jours pour préparer à manger pour les personnes venues d'horizons divers ou lointains et installées durant plusieurs jours dans la famille du défunt. Si la femme salariée est veuve de la personne décédée, elle est assignée à un congé obligatoire de veuvage pouvant durer plusieurs semaines au détriment de ses activités professionnelles.

- Les femmes salariées présentéistes de type affectif

Cette catégorie concerne les femmes salariées dont le comportement est influencé par les soutiens de leurs collègues et de leur hiérarchie. Dans notre échantillon, plusieurs d'entre elles justifient leurs présences régulières et continues au travail par les soutiens sous diverses formes de leurs collègues de travail d'abord puis de leur responsable hiérarchique. Pour les femmes dont les comportements présentéistes sont influencés par les collègues, elles travaillent dans des équipes essentiellement constituées d'hommes. Du fait qu'elles constituent des rares femmes qui travaillent dans des activités où il n'y a souvent que des hommes, les femmes salariées bénéficient d'une bonne appréciation et d'une solidarité active de leurs collègues masculins qui les perçoivent comme de braves femmes en comparaison des autres femmes. C'est ainsi qu'elles sont régulièrement appuyées et formées par les collègues sur les tâches quotidiennes. Cet appui constant et cette solidarité active des collègues de travail créent un lien affectif entre la femme salariée et son environnement de travail. Cette reconnaissance contribue à accroître ses comportements présentéistes. En plus des collègues de travail, les femmes salariées présentéistes bénéficient également d'une bonne appréciation de leur responsable hiérarchique. Du fait qu'elles continuent à avoir des comportements présentéistes malgré un contexte socioculturel pesant offre à ces femmes un capital sympathie et une bienveillance accrue de leur responsable

hiérarchique. Beaucoup d'entre elles évoquent l'insatisfaction de leur patron sur les prestations de leurs intérimaires quand elles doivent s'absenter pour des motifs réguliers de congés ou de permissions. C'est pourquoi, la hiérarchie leur offre régulièrement des augmentations de salaire, des avantages, des formations et des promotions qui contribuent à renforcer leur implication et leurs comportements présentéistes. Cette bienveillance de la hiérarchie crée aussi auprès des femmes salariées des liens affectifs avec l'environnement de travail tendant à renforcer leurs comportements présentéistes.

- Les femmes salariées présentéistes de valeur

Nous allons regrouper dans cette catégorie les femmes salariées dont les comportements présentéistes sont influencés par les soutiens de leurs proches ou les soutiens à leurs proches. Les soutiens de leurs proches se manifestent d'abord par les appuis à la scolarisation durant tout le cursus scolaire de la part de leurs parents. Ces femmes salariées qui ont eu la chance d'avoir des parents ouverts à la scolarisation des filles au même titre que les garçons, ont pu ainsi boucler un parcours qualifiant de formation malgré les obstacles plus nombreux. A la fin de leurs études, elles ont souvent bénéficié des soutiens de leurs parents ou de leur mari pour faciliter leur accès à un emploi salarié. Ces soutiens de leurs proches durant leurs parcours biographique et professionnel ont contribué à les sensibiliser à l'importance de leurs apports financiers à la création et au maintien d'un système de valeurs autour de la famille. C'est ainsi qu'elles perpétuent ce soutien à leurs proches à travers de conséquentes contributions financières aux dépenses quotidiennes de leurs parents. En outre, elles s'impliquent activement au travail à travers des comportements présentéistes pour améliorer leurs revenus salariés et contribuer aux dépenses induites par les parcours scolaires et professionnels de leurs enfants ou aux dépenses de leur cellule familiale si le mari est engagé dans une relation polygamique. C'est pourquoi, nous estimons que ces femmes salariées observent un présentéisme de type valeur dans la théorie des idéaux – types de Max Weber au regard de l'importance et de la prépondérance des valeurs familiales dans leurs présences régulières et continues au travail.

- Les femmes salariées présentéistes de type rationnel

Cette catégorie regroupe les femmes salariées dont les présences régulières et continues au travail sont influencées par les mesures règlementaires. En effet, l'ensemble des entreprises industrielles constituant notre échantillon sont dotées d'un règlement intérieur codifiant les motifs autorisés d'absence au travail. Ces motifs étant inspirés du droit positif hérité de la colonisation française

ne sont pas souvent adaptés aux motifs les plus récurrents dans la société malienne. Par exemple, le droit positif ne reconnaît comme liens de parenté ouvrant droit à une absence autorisée que les ascendants, les descendants, les conjoints ou les frères et les sœurs germains. C'est ainsi que les liens de parenté de la famille élargie comme les cousins, les tantes, les oncles ou la coépouse de la mère ne sont pas reconnus alors qu'ils constituent des réalités pesantes. C'est ainsi que les permissions d'absences pour des événements touchant ces liens sont refusées, déduites des congés ou des salaires. Les liens de voisinage ou de mariage qui sont des réalités dans le pays connaissent le même traitement. Les travailleurs salariés étant partie intégrante de la société font ainsi face à cette tension permanente entre les contraintes sociétales et les obligations professionnelles. Celles qui sont reconnues dans notre échantillon comme étant continuellement et régulièrement présentes au travail doivent ainsi faire des arbitrages entre ces deux mondes qu'elles côtoient. C'est pourquoi, elles anticipent de manière rationnelle les choix à faire entre les contraintes sociétales et les exigences réglementaires pour ne pas prendre des sanctions disciplinaires tendant à éroder leur réputation ou à contrario ne pas être indexées ou mal jugées par la communauté quitte à perdre souvent sur leurs revenus ou leurs congés.

Conclusion

Ce chapitre nous a permis de constituer les idéaux-types de femmes salariées présentéistes conformément aux prescriptions du modèle théorique et aux éléments de réponse issus des entretiens. Cet aboutissement qui finalise notre démonstration de hypothèses et des questions de recherche a permis d'établir quatre types de femmes salariées présentéistes :

- ✓ La femme présentéiste de type traditionnel influencée essentiellement par les cérémonies de funérailles qui constituent une tradition forte au Mali. En effet, les femmes salariées présentéistes tout comme l'écrasante majorité de la population malienne sont fortement sensibles à ces cérémonies et s'y présentent régulièrement. Ce sont généralement des femmes salariées issues de famille élargie ou ayant un époux membre de ce type de famille traditionnelle. De ce fait, même si elles vivent souvent dans la famille réduite avec conjoint et descendants, elles accordent une importance aux cérémonies de funérailles qui se produisent dans leur famille élargie ou celle de leur mari. Pour certaines d'entre elles, cet intérêt s'élargit aux collègues de travail et aux voisins de quartier.
- ✓ La femme présentéiste de type affectif dont les comportements présentéistes sont plus marqués par le soutien et la solidarité de ses collègues et de sa hiérarchie créant de fait un lien affectif avec l'environnement de travail. En raison du fait que les femmes sont peu nombreuses dans les unités industrielles, elles bénéficient d'une solidarité active des collègues de travail et des responsables hiérarchiques qui sont souvent des hommes. Ce climat de travail convivial incite donc les femmes salariées à adopter des comportements présentéistes. Cette tendance s'accroît dans les équipes comptant moins de femmes et plus d'hommes, les premières constituant ainsi une espèce rare qui est admirée pour sa bravoure dans un contexte professionnel marqué par la surreprésentation des hommes.
- ✓ La femme présentéiste de type valeur dont les présences régulières et continues au travail sont fortement marquées par les valeurs familiales forgées par le fait qu'elle a été bien soutenue durant son parcours biographique par ses proches mais aussi par le fait que ses contributions financières issues du salaire sont décisives pour son foyer et ses proches. Ce sont des femmes salariées issues de parents intellectuels ou sensibles à l'éducation de leurs enfants sans distinction de sexe. De ce fait, elles ont bénéficié de soutiens importants pour faire des études et accéder au statut très marginal de travailleur salarié. En raison de ces soutiens exceptionnels dont elles ont bénéficiés, ces femmes salariées adoptent des comportements présentéistes pour consolider ou améliorer leurs revenus salariés dans le but d'aider plus fortement leurs proches et leurs enfants. Ce contexte est souvent exacerbé par le fait que leur mari a souscrit un régime polygamique et est donc souvent absent sur les

dépenses du foyer. Ce qui oblige la femme salariée à avoir des présences régulières et continues au travail pour disposer de revenus suffisants pouvant à aider ses proches.

- ✓ En fin, la femme présentéiste de type rationnel qui anticipe continuellement les sanctions disciplinaires et pécuniaires prévues par les textes règlementaires en vigueur à travers des comportements présentéistes. En raison du fait que l'institution d'un règlement intérieur est obligatoire pour toute entreprise employant au moins dix salariés au Mali d'une part et d'autre part du contexte marqué par une proportion masculine plus élevée, ce sont souvent les hommes qui font les règlements intérieurs codifiant les dispositions légales. Les rares adaptations qui sont prises en compte dans ces textes s'alignent sur les réalités des hommes. Les contraintes spécifiques aux femmes salariées sont peu ou pas prises en compte dans des textes règlementaires en vigueur dans les entreprises industrielles qui emploient peu de femmes. C'est pourquoi, la plupart des femmes interviewées évoquent une application sans discernement des textes disciplinaires sur les questions d'absence et de présence au travail. De ce fait, certaines femmes salariées adoptent des comportements présentéistes pour éviter des sanctions disciplinaires ou pécuniaires prévues dans ces règlements intérieurs.

La constitution de ces différents types de femme salariée contribue modestement à créer de nouvelles connaissances sur le phénomène du présentéisme professionnel dans un contexte marqué par la rareté des emplois salariés et la prédominance des activités informelles.

Conclusion Générale

Les limites d'un droit du travail importé

Après plus d'une décennie d'expériences pratiques dans les entreprises maliennes comme gestionnaire des ressources humaines, j'ai été témoin actif de nombreux constats attestant de l'existence de tensions permanentes entre les obligations légales encadrant les temps de présence et d'absence au travail des salariés, d'une part, et leurs contraintes sociétales de présence et d'absence aux activités socioculturelles, d'autre part. En effet, les travailleurs salariés qui constituent moins de 10% de la population active sont issus de communautés dont les activités socioculturelles ne sont pas toujours codifiées par des employeurs qui utilisent le droit positif hérité de la période coloniale. De ce fait, les habitudes de la majorité de la population travaillant dans des activités informelles qui n'ont aucune codification officielle ont tendance à s'imposer aux travailleurs salariés qui partagent les mêmes codes sociétaux.

Exemple : Deux définitions différentes de la « famille »

Dans le droit de travail encadrant les activités du personnel salarié, seuls les ascendants biologiques, les descendants biologiques, les frères et les sœurs germains ainsi que les conjoints légaux sont considérés comme les membres de la famille d'un travailleur. De ce fait, ce dernier ne peut bénéficier de permissions légales que pour des événements touchant ces personnes. Mais au Mali, la définition de la famille est élargie dans les communautés en plus à des coépouses de la mère, des oncles, des cousins, des voisins de longue date ou des membres de sa communauté ethnique. De ce fait, des permissions sont régulièrement refusées par les gestionnaires de ressources humaines aux travailleurs salariés pour des événements touchant les membres de la « famille élargie » au motif que ces personnes ne sont pas citées dans le droit de travail en vigueur.

Même pour les gestionnaires RH, les managers et les cadres, ces décisions peuvent paraître insensées dans la mesure où, en tant que membres de la communauté, ils sont conscients de la justesse socioculturelle de ces permissions interdites par le droit du travail en vigueur. Pour contourner ces textes légaux et réglementaires inadaptés, les travailleurs salariés les plus astucieux se mettent à inventer des motifs fallacieux pour couvrir leurs absences au travail qui sont souvent indispensables pour ne pas se mettre au ban de la communauté.

D'autres travailleurs qui ne veulent pas emprunter ces voies tordues se résignent à observer ces absences au travail sous forme de permissions déductibles des salaires ou des congés annuels. Les travailleurs salariés qui n'acceptent pas d'emprunter ces deux canaux (motif fallacieux ou déduction) et qui privilégient leur emploi en respectant les textes et les règlements en vigueur dans leur entreprise au détriment des activités socioculturelles sont taxés de personnes « occidentalisées », qui s'auto-excluraient de la vie communautaire.

En outre, certains phénomènes sociaux considérés comme insignifiants dans le droit positif tels que les célébrations communautaires ou religieuses, l'astreinte au chevet d'un proche malade ou le veuvage lors du décès du conjoint ont une grande importance dans la société malienne. Le droit de travail accorde ainsi peu ou pas de temps d'absence pour ces événements tandis que la société exige un temps de présence plus long des personnes membres des différentes communautés.

Exemple : les congés, 3 jours, 2 semaines ou 4 mois ?

Le mariage du travailleur pour lequel le droit du travail accorde trois jours de permission exige au minimum une semaine de nuptialité pour le marié et deux semaines pour la mariée. Idem pour le décès d'un conjoint, événement pour lequel le droit positif accorde trois jours d'absence alors que les règles religieuses et communautaires peuvent souvent imposer jusqu'à quatre mois et dix jours d'astreinte à la veuve. De même, en cas de maladie d'un proche (descendant, ascendant, conjoint...), une personne est souvent obligée de rester au chevet du patient durant toute la période d'invalidité ou de convalescence pour accueillir les nombreux visiteurs qui viennent présenter leurs vœux de prompt rétablissement, mais aussi pour s'occuper des petites tâches normalement dévolues aux services d'hôtellerie médicale ou d'aide à domicile comme la buanderie, la préparation de repas, l'administration de médicaments ou le suivi du patient. Il faut noter que cette durée longue des congés vient également pallier une défaillance de services publics que compense la famille élargie. Cette astreinte qui peut prendre plusieurs semaines n'est pas prise en compte dans le droit du travail alors que, par exemple, une personne peut difficilement s'absenter de ces événements pour se rendre normalement au travail sans être taxée d'asociale.

L'inexplicable « présentéisme » professionnel des rares femmes salariées

Ces différents rôles sont encore socialement plus exigeants à l'égard des femmes dont moins de 5% seulement travaillent dans le secteur formel comme salariées. Ces femmes salariées qui sont d'abord des mères, des épouses et souvent des coépouses doivent ainsi faire face à de nombreux obstacles pour respecter les exigences sociétales, tout en observant les obligations professionnelles de présence au travail. En effet, le temps de présence aux événements sociétaux est toujours plus élevé à l'égard de la femme par rapport à l'homme alors que le droit social en vigueur dans les entreprises prône en général un traitement égalitaire sans distinction du genre sexuel. Les gestionnaires de ressources humaines qui doivent veiller au respect des lois et des règlements en vigueur dans les entreprises, mais inadaptés aux réalités de la société se trouvent ainsi investis de rôles supplémentaires de contrôle du bien-fondé ou de la concordance des motifs d'absences sollicitées par les travailleurs avec ces normes réglementaires. Ce qui exacerbe la tension entre les travailleurs salariés et ces gestionnaires de ressources humaines qui sont accusés, à tort ou à raison, d'appliquer sans discernement des textes et des règlements qui sont en réalité en déphasage avec le contexte socioculturel.

De l'absentéisme au présentéisme : construire de nouvelles connaissances

Dans cet environnement tendu sur fond de textes légaux et réglementaires inadaptés aux réalités du pays, nous trouvons dans les entreprises maliennes des femmes salariées régulièrement et continuellement présentes au travail malgré de nombreux motifs pouvant justifier leurs absences pour différentes raisons. C'est pourquoi, sous les orientations de notre directrice de thèse Pascale de Rozario, nous avons initié cette démarche doctorale pour mieux appréhender ce qui pourrait justifier les comportements de ces femmes salariées qui peuvent être qualifiées d'exceptionnelles par rapport aux autres femmes du pays, dans ce contexte. Cette approche compréhensive aux antipodes des pratiques normatives en vigueur dans les entreprises visant généralement à circonscrire ou à sanctionner l'absentéisme des travailleurs salariés, s'est fixé comme objectif de mieux comprendre une pratique peu étudiée : le « présentéisme » des femmes salariées pour comprendre leur motif d'agir ainsi, donc leur stratégie, dans un contexte socioprofessionnel où toutes les études vont dans le sens de la coercition et de la sanction de l'absentéisme. L'idée de fond étant de créer de la connaissance sur une pratique quoique marginale mais réelle et positive dans un contexte où le travail salarié des femmes est une exception.

Pour atteindre cet objectif, nous avons échantillonné cinq entreprises industrielles dans la ville de Bamako qui est la capitale malienne et la région de Koulikoro qui constitue territorialement la grande banlieue de Bamako. Le choix de cette zone se justifie par le fait qu'elle répertorie le siège social de la majorité des entreprises industrielles en activité dans le pays, à l'exception notable des entreprises extractives. Nous avons choisi de concentrer nos travaux sur le secteur industriel en raison du fait que nous avons conclu une première expérience en 2014 sur ces types d'entreprises avec le mémoire de recherche dont le thème portait sur les « Déterminants de l'absentéisme dans un pays en développement – Le cas des sociétés agro-industrielles de Bamako ». Ce parcours nous a ainsi permis de comprendre les méthodes de gestion du personnel dans ces entreprises industrielles qui fonctionnent généralement de manière continue en équipes de quart sept jours sur sept et vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Elles disposent de statistiques fournies sur les absences des salariés dans le but de maîtriser le phénomène de l'absentéisme et de sanctionner certains comportements inhérents. Cependant, elles accordent peu ou pas d'attention à des travailleurs exemplaires et souvent anonymes qui sont régulièrement et continuellement présents au travail, au prix de nombreux sacrifices dans un contexte de minorité des travailleurs salariés (constituant moins de 10% de la population active) et de contradictions entre les exigences légales de l'employeur et les contraintes sociétales en termes de présence et d'absence.

Le cas spécifique des femmes qui constituent moins de 10% (7,6%) des salariés du secteur industriel et qui adoptent pourtant des comportements présentéistes nous a paru d'autant remarquable qu'elles sont majoritairement mariées et doivent en sus honorer leurs obligations d'épouse et de mère dans un contexte de société qui leur en demande plus sur ce plan par rapport aux hommes. C'est pourquoi, nous sommes partis des statistiques sur les temps d'absence au travail qui étaient disponibles dans les entreprises industrielles retenues. De ces données RH nous avons effectué un répertoire unique des absences en durée et en fréquence dans les cinq entreprises sur une période de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015. A la suite de ce classement, nous avons identifié les femmes les moins absentes qui étaient en dessous du dernier quartile statistique. Ces femmes salariées les moins absentes ont ainsi constitué notre échantillon de femmes les plus présentéistes par rapport au reste du personnel. L'analyse statistique de l'échantillon a fait ressortir vingt-quatre (24) femmes présentéistes sur un effectif total de deux mille sept-cent soixante-dix-huit (2 778) travailleurs dont quatre cent cinquante-deux (452) femmes. Ce qui met déjà en relief dans les entreprises industrielles échantillonnées des marginalités : (1) des femmes salariées par rapport aux hommes (16,3%), (2) de femmes

salariées présentéistes par rapport aux autres travailleurs (0,86%) et (3) leur proportion marginale par rapport aux autres femmes salariées (5%) d'où l'intérêt de comprendre les motifs de leurs comportements présentéistes que l'on peut qualifier d'exceptionnels.

Après cet échantillonnage, des études statistiques sur les femmes échantillonnées nous ont d'abord permis de comprendre certaines caractéristiques sociodémographiques de la femme salariée présentéiste qui se résument comme suit :

- ✓ Elle a entre 36 et 50 ans et moins de 16 ans d'ancienneté ;
- ✓ Elle est mariée et a moins d'enfant que les autres femmes ;
- ✓ Elle est employée dans des métiers subalternes et supports ;
- ✓ Elle est qualifiée et dispose d'un statut contractuel stable ;
- ✓ Elle gagne plus que le salaire minimum sans être la mieux payée ;
- ✓ Elle travaille dans des unités les plus féminisées de l'entreprise.

Les femmes salariées présentes au travail : à la recherche d'idéaux-types

En plus de ces données statistiques, nous avons mené des entretiens semi-directifs avec chacune des femmes sélectionnées à partir d'un guide d'entretien construit spécifiquement pour comprendre les motifs de présence, de vingt questions standards élaborées avec l'appui précieux de notre Directrice de thèse Pascale de ROZARIO qui nous a fait l'honneur de se rendre pour la circonstance à Bamako et pour la première fois en Afrique au sud du Sahara. Pour des raisons de neutralité, elle a demandé que les femmes salariées reçues en entretien n'aient pas d'autres liens personnels ou professionnels avec la personne chargée de conduire l'entretien. Comme l'étudiant porteur de la thèse avait déjà été gestionnaire de ressources humaines dans deux des cinq entreprises sélectionnées, nous avons convenu de constituer une équipe de trois personnes comprenant le doctorant Aboubacar KANTE, de Bengaly SAMAKE et de Adama TANGARA, responsables des ressources humaines en activité au Mali. Ces trois personnes ont été formées aux techniques de l'entretien semi-directif et sur le guide d'entretien élaboré au cours d'ateliers pratiques. Par la suite, les femmes ont été réparties entre les trois personnes en tenant compte de l'exigence de neutralité des relations professionnelles et personnelles. Ces entretiens qui se sont tenus en 2017, soit plus d'une année après la collecte des premières données statistiques, ont permis de rencontrer vingt femmes sur vingt-quatre femmes échantillonnées. Les quatre restantes

n'ont pas pu être accessibles pour différentes raisons (formations, congés, voyages professionnels...)

Le traitement de ces entretiens nous a permis d'établir que les comportements présentéistes des femmes sont influencés par les éléments qui se présentent comme suit:

- ✓ Elles vivent dans des familles à taille réduite constituées de leur mari et leurs enfants, par choix contrairement à la majorité des femmes qui vivent dans une famille élargie ;
- ✓ Leur présentéisme est motivé par l'importance du salaire dans les dépenses familiales en raison des contributions précieuses effectuées pour leur foyer ainsi que les études ou l'insertion professionnelle de leurs enfants.
- ✓ Elles ont le soutien de leurs proches du fait de leur exemplarité et de leur apport financier. Du fait du bénéfice d'un revenu constant et régulier, elles apportent des soutiens financiers précieux à leurs parents et proches qui finissent par accepter et faciliter leurs présences régulières et continues au travail au détriment des activités sociétales exigeant une présence physique.
- ✓ Les cérémonies de funérailles influencent leur présentéisme au travail comme l'écrasante majorité des maliens. En effet, plusieurs femmes salariées reconnaissent les funérailles comme les seuls motifs sociétaux pour lesquels elles pourraient s'absenter du travail. Quand ces décès surviennent dans la famille élargie, la femme salariée comme toutes les autres épouses du clan, est astreinte à plusieurs jours de présence sur des activités communautaires créant une tension sur ses présences régulières et continues au travail.
- ✓ Elles privilégient le respect des textes règlementaires malgré leur inadéquation. Certaines femmes salariées observent des présences régulières et continues au travail pour éviter des sanctions pécuniaires ou disciplinaires prévues dans les textes en vigueur.
- ✓ Elles sont soutenues par leurs collègues et leurs responsables hiérarchiques. En raison de la rareté des femmes salariées dans les entreprises industrielles, elles bénéficient d'un fort esprit d'équipe et d'une admiration des collègues et responsables. Ce qui contribue à accentuer leurs comportements présentéistes en raison de la convivialité du cadre de travail.

L'analyse de ces résultats nous a permis de constituer les profils – types de femmes salariées présentéistes à travers notre modèle théorique de référence constitué par les idéaux-types de Max Weber (De Rozario & Pesqueux, 2018, p. 137) : traditionnels, affectifs, en valeur et rationnels. Le modèle des idéaux-types permet en effet de comprendre un contexte de légitimité et les motifs communément admis comme légitimes pour penser et agir selon une certaine orientation. Ces quatre idéaux-types décrivent des rationalités distinctes à l'origine de l'action collective organisée, qui font sens pour ceux qui les partagent.

L'application de cette théorie des idéaux-types à notre sujet d'étude nous a permis de situer les femmes salariées présentéistes en quatre groupes :

- ✓ **Les femmes présentéistes de type traditionnel** sensibles aux cérémonies de funérailles qui sont des activités traditionnelles touchant leurs familles proche et élargie. En raison de la récurrence de ces cérémonies dans les familles élargies et de leur importance aux yeux de certaines femmes salariées présentéistes, ces cérémonies contribuent à accentuer les tensions sur les temps de présence au travail pour les femmes de type traditionnel qui se sentent obligées de participer à ces évènements.

Les cérémonies de décès sont considérées comme obligatoires pour moi et j'y vais. Les autres cérémonies : mariages, baptêmes, je vais mais après le travail. Ma priorité c'est le travail.

- ✓ **Les femmes présentéistes de type affectif** dont les présences régulières et continues au travail sont influencées par les soutiens des collègues et de la hiérarchie créant des liens affectifs avec l'environnement de travail. En raison de la convivialité du cadre de travail, ces femmes salariées adoptent des comportements présentéistes.

Mes collègues masculins m'appuient et facilitent ma présence au travail. Durant les périodes de suractivité ils appellent mon mari pour lui expliquer les raisons et solliciter son indulgence.

- ✓ **Les femmes présentéistes de valeur** dont les comportements présentéistes sont fondés par les soutiens symboliques que leur apportent leurs proches ainsi que les soutiens financiers qu'elles peuvent apporter à leurs proches grâce à leurs revenus salariés. Ces femmes ont une idée forte des valeurs fondées sur la famille proche et élargie en raison de leurs parcours qui ont été fortement soutenus par leurs proches.

Mon père est décédé avant que je ne commence à travailler. Il m'a beaucoup aidée. Il payait mes frais de scolarité. J'étais dans une école privée. Il a toujours voulu que j'étudie. Il payait mes fournitures scolaires... Ma mère n'a jamais été à l'école mais elle a toujours souhaité que ses enfants travaillent, étudient. Elle m'encourage au travail. Pour ma mère, la femme qui ne travaille pas reste esclave de son mari et dépendante de lui.

- ✓ **Les femmes présentéistes de type rationnel** qui respectent les dispositions réglementaires en vigueur dans l'entreprise pour éviter les sanctions disciplinaires ou pécuniaires qui peuvent s'en suivre. Ces femmes travaillant par nécessité accordent la primauté à leurs activités salariées au détriment des autres activités et mettent tout œuvre pour anticiper et éviter les sanctions disciplinaires ou des déductions salariales.

Il existe un pointage biométrique et la DRH distribue des demandes d'explication en cas d'absence ou de retard. Notre dispositif de gestion des ressources humaines n'a aucun mécanisme de reconnaissance. Les RH ont même tendance à me décourager souvent car en cas de retard exceptionnel on me notifie des demandes d'explication. Les frustrations sont souvent créées à cause du manque de discernement dans la notification des demandes d'explications

La création de connaissances sur ces typologies de femmes salariées présentéistes dans le contexte social, culturel et professionnel du Mali permet de mieux appréhender le phénomène du présentéisme. Elle permet aussi, à contrario des travaux sur l'absentéisme, de mettre en lumière, dans une démarche positive, ces femmes braves et anonymes qui se battent dans des conditions extrêmes pour assurer leurs rôles sociétaux et aussi bien que professionnels.

Pour ne pas conclure...

Cette thèse exploratoire présente cependant quelques limites. La première concerne l'approche d'identification des femmes salariées présentéistes basée sur les statistiques des employeurs qui sont établies dans un objectif de quantification et de répression de l'absentéisme (durée et fréquence des absences). Ce qui laisse peu de place à l'analyse qualitative des motifs pour lesquels les salariés sollicitent des permissions. De ce fait, un travailleur qui a été exceptionnellement absent durant la première de référence (1^{er} janvier au 31 décembre 2015) pour des évènements non récurrents (accident, maternité) ne figurera pas parmi les travailleurs présentéistes même s'il avait adopté ce comportement depuis plusieurs années auparavant.

La deuxième limite a trait au caractère exploratoire de notre travail. Il est certain que les idéaux-types mériteraient plus d'approfondissement, et notamment d'autres enquêtes auprès de femmes présentéistes dans le secteur salarié industriel.

La dernière limite concerne les définitions académiques négatives du présentéisme dans la littérature qui lui est consacré dans les pays où le salariat domine les autres formes d'activité. Sont mis en avant les présentéismes actif, contemplatif, sous-productif, stratégique ou illégal, mais dans le cadre de notre recherche, cette typologie n'est pas pertinente. Nous avons d'abord cherché à comprendre du point de vue des femmes interviewées leur motif à être présentes au travail, en lien avec les pressions socio-économiques externes pour qu'elles soient plus présentes dans les activités hors travail.

C'est pourquoi, en perspective, de travaux supplémentaires pourront approfondir la question du présentéisme des femmes salariées à travers une évaluation qualitative des motifs, dans le but de mieux prendre en compte les différents types de présentéisme et de les valoriser sur le plan de la gestion des ressources humaines et du droit au et du travail.

Bibliographie

- AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI, « *Enquête Permanente Emploi et Ménage* », DOEF-ANPE, Bamako, mai 2011, 106p.
- BOUVILLE Gregor, « *Absentéisme et conditions de travail au féminin : une frontière méconnue au sein des organisations* », in : *Revue Interdisciplinaire Management, Homme(s) & Entreprise*, 2014/2, N°11, pp.3-22.
- CHEVALIER Anne, CHASTANG J-F, BLANC Claude, « *l'absentéisme pour raison médicale à Electricité et Gaz de France : comparaison selon le sexe* », in : *Sciences sociales et santé*. Vol. 5, N°3-4, pp.19-40.
- COENEN-HUTHER Jacques, « *le type idéal comme instrument de la recherche sociologique* », in : *Revue Française de la Sociologie*, 03/2003 (Vol.44), pp531-547.
- COTE Diane ET HACCOUN Robert, « *l'absentéisme des femmes et des hommes : une méta-analyse* », in : *RCSA/CJAS*.8(2), pp.130-139.
- FORSSMAN Sven, « *L'absentéisme dans L'industrie* », in : *Bulletin de l'Organisation Mondiale de la Santé*, n°13, sl, 1955, (pp.505-512).
- FRANÇOIS J., « *enquête sur l'absentéisme féminin dans une industrie textile de la région Hainaut-Cambresis* », in : *Le Travail Humain*, Vol. 47, N°2 (1984), pp.113-124.
- GOUROUBERA (Daniel), « *Absentéisme au travail : étude comparée secteur public – secteur privé (cas de Cotonou)* », Cotonou, ENA, 1998, Mémoire de fin de formation, Filière Administration du Travail et de la Sécurité Sociale, Promotion 1995 – 1998, (88p).
- JARDILLIER J., « *14 facteurs influant sur l'absentéisme industriel* », in : *Le Travail Humaine*, Vol. 25, N°1/2 (Janv-Juin 1962), pp.107-116.
- KANTE Aboubacar Sidiki, « *DETERMINANTS DE L'ABSENTEISME DANS UN PAYS EN DEVELOPPEMENT - LE CAS DES SOCIETES AGRO-INDUSTRIELLES DE BAMAKO* », Paris, CNAM-LIRSA, 2014, Mémoire propédeutique.
- LEE D. Laura, « *salaires et valeur du travail* », in : *La Découverte*, N°15, 2006.
- MARTIN Cécile, « *absentéisme féminin* », in : www.feminin-business.com du 25/11/2014.
- MERON Monique, SILVERA Rachel, « *salaires féminins : le point et l'appoint* », in : *La Découverte*, N°15, 2006, pp.27-30.
- PERSEIL Jean – Jacques et PESQUEUX Yvon, *L'organisation de la transgression : formaliser l'informel ?*, Paris, l'Harmattan, 2014, (271 pages).
- POGNON Lydie A., « *valeurs du travail et absentéisme en Afrique* », L'Harmattan, Paris, 2008, 296p.

- ROY Delphine, « *l'argent du « ménage », qui paie quoi ?* », in : La Découverte, N°15, 2006, pp.101-119.
- ROZARIO (de) Pascale, « *la gestion en contexte interculturel : approches, problématiques, pratiques et plongées* », in : Annales des Mines, Gérer et comprendre 2010/3 (N°101), pp.96-99.
- THEBAUD Annie, LERT France, « *Absentéisme et santé: une revue critique de la littérature* », in : Sciences sociales et santé, Vol. 1, N°2, 1983, pp7-24.
- THERAULT (Roland) et alii, « *l'absentéisme: importance, nature et remèdes* », in : Relations Industrielles, Vol.36, n°4, 1981, (pp. 775 – 802).
- THEVENET Maurice ET alii, « *Fonctions RH : Politiques, Métiers et Outils* », 3^{ème} Edition, Pearson, Paris, 2012, 526p.
- TIDJANI Bassirou, KAMDÉM Emmanuel, « *gérer les ressources humaines en Afrique* », Editions EMS, Corneilles-Le-Royal (France), 2010, 329p.
- TONDA Joseph, « *enjeux du deuil et négociation des rapports sociaux du sexe au Congo* », in : Cahiers d'études africaines, N°157, 2000.
- VLASSENKO Elisabeth, William J-C, « *absentéisme : le poids des facteurs collectifs* », in : Economie et statistique, N°164, Mars 1984, pp.39-51.
- WEBER Max, « *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme* », Plon, Paris, 1967.

Annexe 1: Abréviations et acronymes

Désignation	Signification
Afristat	Agence Africaine de Statistiques
AMAGRH	Association Malienne des Gestionnaires des Ressources Humaines
AMI	Achcar Mali Industrie
ANCT	Agence Nationale des Conditions de Travail
ANPE	Agence Nationale pour l'Emploi
APEJ	Agence pour le Promotion de l'Emploi des Jeunes
ASK	Aboubacar Sidiki Kanté
AT	Adama Tangara
Bac	Baccalauréat
BS	Bengaly Samaké
BT	Brevet de Technicien
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CANAM	Caisse Nationale d'Assurance Maladie
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEDEAO	Communauté Economique des Etats d'Afrique de l'Ouest
CNAM	Conservatoire National des Arts et Métiers
CNRS	Centre National de Recherche Scientifique
CPS	Cellule de Planification et de Statistiques
DEF	Diplôme d'Etudes Fondamentales
DOEF	Département Observatoire de l'Emploi et de la Formation
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
ED	Ecole Doctorale
EDM	Energie du Mali
EDS	Enquête Démographique de Santé
EMBALMALI	Société des Emballages du Mali
EPAM	Enquête Permanente Emploi auprès des Ménages du Mali
FCFA	Franc de la Communauté Financière d'Afrique
FSEG	Faculté des Sciences Economiques et de Gestion

GCM	Grande Confiserie du Mali
GMM	Grands Moulins du Mali
GRH	Gestion des Ressources Humaines
HDR	Habilité(e) à Diriger la Recherche
IAE	Institut d'Administration des Entreprises
IDH	Indice de Développement Humain
INPS	Institut National de Prévoyance Sociale
INSTAT	Institut National de Statistiques
IPS	Industrial Promotion Service
LIRSA	Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche en Sciences de l'Action
LISE	Laboratoire Interdisciplinaire de Sociologie Economique
MEN	Ministère de l'Education Nationale
OMS	Organisation Mondiale de Santé
ONEF	Observatoire Nationale de l'Emploi et de la Formation
ONU	Organisation des Nations Unies
PDR	Pascale de Rozario
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PMI	Petite et Moyenne Industrie
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
Pr	Professeur
P-RM	Présidence de la République du Mali
PUF	Presse Universitaire de France
RFI	Radio France Internationale
RH	Ressources Humaines
SEMM	Société des Eaux Minérales du Mali
SIDA	Syndrome Immunodéficience Acquise.
SMIG	Salaires Minimum Interprofessionnel Garanti
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
UMR	Unité Mixte de Recherche
VIH	Virus Immunodéficience Humaine
WA	West Africa

Annexe 2: Modèle de Guide d'Entretien

Femme Présentéiste N°	Code Entretien
Données statistiques	Entreprise : Métier : Age : Statut familial : Mode de vie familial : Niveau d'étude : Famille proche : Date: Lieu:
Question 1 : Pourquoi êtes-vous impliquée dans votre travail ?	
Analyse Question 1	
Question 2 : Quels rôles joue votre mari dans vos présences au travail ?	
Analyse Question 2	
Question 3 : Quels rôles jouent vos beaux-parents dans vos présences au travail ?	
Analyse Question 3	
Question 4 : Quels rôles jouent les grands-parents du mari dans vos présences au travail	
Analyse Question 4	
Question 5 : Quelles autres personnes du côté de votre mari jouent-elles un rôle dans vos présences régulières au travail ?	
Analyse Question 5	
Question 6 : Quels rôles jouent vos propres parents dans vos comportements présentéistes ?	
Analyse Question 6	
Questions 7 : Quels rôles jouent vos enfants dans vos comportements présentéistes ?	

Analyse Question 7	
Questions 8 : Quels rôles jouent vos grands-parents dans vos comportements présentéistes ?	
Analyse Question 8	
Question 9 : Quelles autres personnes dans vos relations proches et élargies jouent-elles un rôle lors de vos présences régulières au travail ?	
Analyse Question 9	
Question 10: Quels rôles jouent vos obligations sociétales dans vos présences au travail ?	
Analyse Question 10	
Question 11 : Quel est l'impact des règles de gestion des absences de l'employeur sur vos comportements présentéistes?	
Analyse Question 11	
Question 12 : Quels rôles jouent vos voisins dans vos comportements présentéistes ?	
Analyse Question 12	
Question 13 : Quels rôles jouent vos amis et vos camarades dans vos comportements présentéistes au travail?	
Analyse Question 13	
Question 14 : Quel est l'impact des tontines et des associations communautaires dans vos comportements présentéistes ?	
Analyse Question 14	
Question 15 : Quel est l'impact des actions de gestion des ressources humaines et de reconnaissance du mérite dans vos comportements présentéistes ?	
Analyse Question 15	
Question 16 : Quels sont les rôles des collègues de travail sur vos comportements présentéistes ?	

Analyse Question 16	
Question 17 : Quels rôles jouent vos responsables hiérarchiques dans vos comportements présentéistes au travail ?	
Analyse Question 17	
Question 18 : Quels rôles jouent les instances représentatives du personnel (syndicats et délégués du personnel) dans vos comportements présentéistes ?	
Analyse Question 18	
Question 19 : Quel est l'impact des activités extra-professionnelles dans vos comportements présentéistes ?	
Analyse Question 19	
Question 20 : Quels rôles jouent actuellement ou devraient jouer votre employeur et les décideurs du Mali pour favoriser l'insertion des femmes dans le salariat ?	
Analyse Question 20	

Annexe 3: Traitement des guides d'entretien

Femme N°	1	2	3	4	5
Code Entretien	Achcar-1-PDR	Achcar-2-ASK	Achcar-3-ASK	Achcar-4-ASK	Achcar-5-ASK
Analyse Question 1	1) Présentéisme par besoin du salaire 2) Difficultés de trouver un emploi (Bac+4 : Secrétaire)	1) Poste valorisant 2) Difficultés d'avoir du travail	1) Appui du mari 2) Compréhension du mari sur mes présence au travail	Je concilie mes activités familiales et professionnelles	1) Le besoin du salaire a un rôle sur mes présences 2) Les exigences réglementaires m'obligent au présentéisme
Analyse Question 2	Aucun rôle	1) Mari salarié 2) Soutien du mari	1) Mari salarié 2) Soutien du mari	Les enfants n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	Les soutiens de mon mari ont un rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 3	Beaux-parents habitent dans une autre région	Beaux-parents ne vivent pas avec nous	Mes beaux-parents acceptent mon travail salarié, je communique	Mes beaux-parents n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Aucun rôle
Analyse Question 4	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle
Analyse Question 5	Soutien du frère de mon mari	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle
Analyse Question 6	Aucun rôle	Ma mère est femme au foyer	Les activités sociales de la famille proche ont un rôle sur mes présences au travail	Mes parents se plaignent de mes présences au travail	Soutien de ma mère car mon salaire permet de l'aider

Analyse Question 7	Aucun rôle	Aucun rôle	Mes enfants sont habitués à mes présences au travail	Aucun rôle	1) Ma fille est habituée à mes présences au travail, 2) Je communique régulièrement avec elle
Analyse Question 8	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle
Analyse Question 9	Soutien de ma famille à cause de mes contributions financières	Soutien de la famille à mes présences	Incompréhension de la famille élargie sur mes présences au travail	Aucun rôle	1) La famille élargie critique mes présences au travail 2) Elle n'a aucun rôle sur mes présences
Analyse Question 10	1) Les cérémonies de décès et mariages dans la famille proche réduisent mes présences au travail 2) Obligations de participer et de dépenser	1) Les cérémonies de décès réduisent ma présence au travail 2) Je ne m'absente pas pour les mariages et les baptêmes	1) Les cérémonies de décès dans la famille proche réduisent ma présence au travail 2) Je ne m'absente pas pour les mariages et les baptêmes	1) Les cérémonies de décès réduisent ma présence au travail 2) Je ne m'absente pas du travail pour les autres événements	Aucun rôle

Analyse Question 11	1) Je prends des permissions sur les mariages et les décès dans la famille proche	1) Je n'ai pas de reconnaissance pour mes présences 2) Je suis découragée par les sanctions pour les rares absences	1) Manque de discernement dans les sanctions 2) Frustrations	1) Manque de discernement dans les sanctions 2) Manque de reconnaissance	Aucun rôle
Analyse Question 12	Les voisins n'ont aucun rôle sur mes absences	Les voisins n'ont aucun rôle sur mes absences	1) Voisins salariés 2) Aucun rôle sur mes présences	1) Mes voisins n'ont pas de rôle sur mes présences 2) Ils me critiquent pour mes présentéismes	Mes voisins n'ont pas de rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 13	Mes amies m'encouragent dans mes comportements présentéistes	Mes amis et camarades n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	Mes amis et camarades n'ont aucun rôle sur mes présences	Mes amies n'ont pas de rôle sur mes absences	Les amies critiquent mes présences au travail mais cela n'a aucun rôle sur mes comportements
Analyse Question 14	1) Les tontines et associations n'ont aucun rôle sur mon présentéisme 2) Nous tenons les activités en dehors du	Les tontines et les associations n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	Les tontines et les associations n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les activités religieuses ont un rôle sur mes présences au travail	Les tontines et les associations n'ont pas de rôle sur mes présences au travail

	temps de travail				
Analyse Question 15	1) Aucune incitation ou reconnaissance RH pour le présentéisme 2) Le pointage biométrique m'oblige à la présence	1) Aucune incitation ou reconnaissance RH pour le présentéisme 2) Souvent les RH me découragent par la sanction des petits retards	1) Aucune incitation ou reconnaissance RH pour le présentéisme 2) Souvent les RH me découragent par la sanction des petits retards	1) Aucune incitation ou reconnaissance RH pour les présences 2) Frustration des meilleurs travailleurs	1) Le pointage biométrique m'oblige à plus de présence, 2) Les sanctions m'obligent à plus de présence
Analyse Question 16	1) Mes collègues m'encouragent 2) Souhait de formation	Aucun rôle	1) Mes collègues me soutiennent 2) Ils informent mon mari en cas de descente tardive	Mes collègues me soutiennent quand je suis découragée ou démoralisée	1) Mes collègues apprécient mes présences 2) Ils m'incitent à plus de présence
Analyse Question 17	Mes présences ne sont pas suffisamment reconnues par la hiérarchie	Ma hiérarchie apprécie mes présences au travail	Aucun rôle	Les engueulades de ma hiérarchie me découragent souvent et ont un rôle négatif sur mes présences	Aucun rôle

Analyse Question 18	Aucun rôle	Les syndicats n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	Les syndicats n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	Les syndicats n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	Les syndicats n'ont pas de rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 19	Aucun rôle	Les activités extra professionnelles n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Je mène des activités extra professionnelles comme compléments de revenus. Elles ne dérangent pas mes présences au travail	Aucun rôle	Aucun rôle
Analyse Question 20	1) Donner plus de permissions pour les obligations sociétales 2) Améliorer les revenus 3) Réduire les sanctions pour absences	1)Faciliter les soins médicaux des enfants pour réduire les absences de mères salariées 2)Appuyer la scolarisation des filles pour faciliter l'accès des femmes au statut de salarié	Mieux répartir les tâches entre tous les salariés pour que certains ne soient pas surchargés pendant que d'autres ne font rien	Faciliter l'accès au statut de salarié des femmes à travers la scolarisation des filles	Rien à signaler

Femme N°	6	7	8	9	10
Code Entretien	Achcar-6-ASK	Embal-1-PDR	Embal-2-AT	Embal-3-AT	Embal-4-AT
Analyse Question 1	1) Exigences réglementaires 2) Peur des sanctions	1) Besoin du salaire 2) Financer les études des enfants	1) Le besoin de travailler a un rôle sur mes présences 2) Les besoins d'autonomie et d'indépendance financières ont un rôle sur mes présences	1) Le besoin du salaire a un rôle sur ma présence au travail 2) Nécessité de contribuer aux dépenses de la famille a un rôle sur mes présences	Le besoin du salaire et la possibilité de financer mes dépenses ont un rôle sur mes présences
Analyse Question 2	1) Soutien du mari 2) Mari salarié 3) Mon salaire est un complément de revenu pour la famille	Les soutiens du mari ont un rôle positif sur mes présences au travail	1) Le choix de travailler a un rôle sur mes présences au travail 2) Le soutien de mon mari a un rôle sur mes présences	1) L'accord de mon mari a un rôle sur mes présences au travail 2) Il m'oblige à rentrer dès la descente	Les soutiens de mon mari ont un rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 3	1) Beaux-parents assurent la garde des enfants, 2) Soutien beau-père, 3) Belle-mère compréhensive	Aucun rôle	Malgré l'opposition de ma belle-mère je donne la priorité à mon travail	Ma belle-mère n'a aucun rôle sur mes présences au travail	Aucun rôle
Analyse Question 4	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle

Analyse Question 5	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle
Analyse Question 6	Mes parents n'ont aucun rôle	Mes parents n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	Ma mère est opposée à mon travail mais cela ne m'empêche pas d'être présente au travail	Le soutien de ma mère pour les études et pour mon travail a un rôle sur mes présences au travail	Mes parents n'ont aucun rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 7	Mes beaux-parents assurent la garde des enfants et facilitent mes présences au travail	Mon enfant de 3 ans pleure souvent quand je vais au travail	Mes neveux qui vivent avec moi ont un rôle positif sur mes présences au travail	Les enfants ont un rôle sur mes présences au travail car ils m'appellent si j'y reste longtemps	Les enfants ont un rôle sur mes présences au travail car ils me demandent de rester à la maison
Analyse Question 8	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle
Analyse Question 9	La famille élargie critique et rend difficiles mes présences au travail	Les soutiens de mes tantes ont eu un rôle sur mon accès au statut de salarié et mes présences actuelles	Ma tante est opposée à mon travail salarié mais cela n'a pas de rôle sur mes présences au travail	Mon gardien a un rôle sur mes présences au travail car il va chercher l'enfant au jardin	Aucun rôle

Analyse Question 10	1) Les cérémonies de décès réduisent ma présence au travail 2) Je ne m'absente pas du travail pour les autres évènements	1) Les évènements sociaux dans la famille élargie ont un rôle sur mes présences au travail. 2) Les évènements sociaux des voisins n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	1) Les cérémonies de décès réduisent ma présence au travail 2) Les mariages et les baptêmes des voisins n'ont pas de rôle sur mes présences;	1) Les cérémonies de décès réduisent ma présence au travail 2) Les mariages et les baptêmes n'ont pas de rôle sur mes présences	1) Les cérémonies de décès et de mariage ont un rôle sur mes présences au travail; 2) Les mariages n'ont pas de rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 11	Aucun rôle	Aucun rôle	Le Service RH s'est opposé à une absence pour la famille élargie, depuis ce type d'évènement n'a plus de rôle sur mes absences	Aucun rôle	Aucun rôle
Analyse Question 12	1) Les voisines m'envient pour mon salaire 2) Les voisins n'ont pas de rôle sur mes présences	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle	Les voisins n'ont aucun rôle sur mes présences au travail

Analyse Question 13	Mes amies n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	1) Mes amies sont salariées 2) Elles ont un rôle positif sur mes présences au travail	Mes amies me découragent mais cela n'a pas de rôle sur mes présences	Mes amis n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	Mes amies m'incitent à être plus présente au travail car elles m'envient pour mon statut de salarié
Analyse Question 14	Les tontines et les associations n'ont pas de rôle sur mes présences. Les réunions se tiennent en dehors du travail	1) Nous faisons les réunions les samedis, 2) Les tontines et les associations n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les tontines et les associations n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	Les tontines et les associations n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les tontines n'ont pas de rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 15	Les services RH ont un rôle positif sur mes présences car je suis reconnue comme la meilleure secrétaire	1) La prime d'assiduité a un rôle sur mes absences 2) La promotion interne a un rôle sur mes présences	1) La prime d'assiduité joue un rôle sur les présences 2) Le manque de reconnaissance me décourage souvent	La prime d'assiduité a un rôle sur mes présences au travail	La prime d'assiduité a un rôle sur mon présentéisme
Analyse Question 16	1) Mes collègues me reprochent d'être trop présente au travail	Les soutiens de mes collègues ont un rôle sur mes présences au travail	Aucun rôle	Les soutiens de mon collègue ont eu un rôle positif sur mes présences au travail	Les soutiens de mon collègue ont un rôle positif sur mes présences au travail

Analyse Question 17	Ma hiérarchie m'apprécie et m'incite à être plus présente au travail	1) Les félicitations de ma hiérarchie ont un rôle positif sur mes présences 2) Les reproches me découragent souvent	1) Les récompenses insuffisantes me découragent 2) Le manque de reconnaissance me décourage	Le soutien de ma hiérarchie a un rôle positif sur mes présences au travail	Les soutiens de ma hiérarchie ont un rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 18	Les syndicats n'ont pas de rôle sur mes présences	Les syndicats n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Aucun rôle	Les syndicats n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les syndicats n'ont aucun rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 19	Aucun rôle	Mes activités extra professionnelles n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les activités extra professionnelles n'ont pas de rôle sur mes présences	Je mène des activités extra professionnelles en marge de mon travail de salarié	Je mène des activités extra professionnelles qui n'ont pas de rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 20	Favoriser le salariat de la femme pour améliorer le revenu du foyer	1) Je n'attends rien de l'employeur 2) Absence d'évaluations	Le manque de reconnaissance joue négativement sur mes présences	Le refus de formation de l'employeur me décourage surtout que je viens d'être nommée sur une nouvelle activité	Une valorisation du salaire et une promotion joueraient encore davantage sur mes présences au travail

Femme N°	11	12	13	14	15
Code Entretien	Embal-5-AT	Edm-1-PDR	Edm-2-BS	Edm-3-BS	Edm-4-BS
Analyse Question 1	Le désir d'exceller a un rôle sur mes présences	Le niveau de salaire et de responsabilité à un rôle sur mes présences au travail	Le salaire a un rôle sur mes présences au travail	Le salaire et les difficultés de trouver du travail ont un rôle sur mes présences au travail	Les obligations contractuelles ont un rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 2	Aucun rôle	Le soutien de mon mari qui est aussi salarié a un rôle sur mes présences au travail	Les soutiens de mon mari ont un rôle sur mes présences au travail	Les soutiens de mon mari ont un rôle sur mes présences au travail	Le soutien de mon mari a un rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 3	Aucun rôle	Les beaux- parents n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Ma belle-mère n'a aucun rôle sur mes présences au travail	Ma belle-mère a un rôle sur mes présences au travail car elle est opposée à mon statut de salarié et m'impose trop de tâches domestiques	Les appréciations positives de ma belle-mère ont un rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 4	Aucun rôle	Aucun rôle	Les grands- parents de mon mari n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Aucun rôle	Aucun rôle
Analyse Question 5	Aucun rôle	Aucun rôle	Le soutien des amis de mon mari a un rôle	Aucun rôle	Les soutiens des sœurs et frères de mon

			sur mes présences au travail		mari ont un rôle positif sur mes présences au travail
Analyse Question 6	Le soutien de mon père pendant mon activité salariée a un rôle sur mes présences au travail	Le fait que je sois issue d'une famille d'intellectuels a un rôle sur mon accès au statut de salarié et mes présences au travail	Le soutien de ma mère qui me conseille et s'occupe souvent de mes enfants a un rôle sur mes présences au travail	Mes parents n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	Les soutiens de mes parents ont un rôle positif sur mes présences au travail
Analyse Question 7	Aucun rôle	Aucun rôle	Les enfants jouent un rôle sur mes présences au travail s'ils sont malades	Les enfants ont un rôle sur mes présences au travail car l'aîné s'occupe de ses 2 cadets qui réclament ma présence à la maison	Aucun rôle
Analyse Question 8	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle	Mes grands- parents n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Aucun rôle
Analyse Question 9	Le soutien d'un oncle a eu un rôle positif sur mes études	Le soutien des membres de ma famille qui sont salariés en majorité a eu un rôle positif sur mes présences au travail	1) Le soutien de toute la famille a un rôle sur mes présences au travail 2) Le soutien de mon aide- ménagère a eu un rôle sur mes	Le soutien de la famille qui me considère comme brave a un rôle sur mes présences au travail	Les soutiens de ma famille dont la majorité est instruite a eu un rôle sur mes présences au travail

			présences au travail		
Analyse Question 10	1) Les cérémonies de décès réduisent ma présence au travail 2) Je ne m'absente pas pour les mariages et les baptêmes	Les cérémonies de décès, de mariage et de baptême n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	1) Les cérémonies de décès ont un rôle sur mes présences au travail 2) Les mariages et les baptêmes n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	1) Les cérémonies de décès réduisent ma présence au travail 2) Je ne m'absente pas pour les mariages et les baptêmes	Les cérémonies de décès et de mariage ont un rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 11	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle	Je ne prends pas des autorisations d'absence que pour les décès	Je demande des permissions d'absence pour les cérémonies sociales
Analyse Question 12	Les voisins n'ont aucun rôle sur mes absences	Les voisins n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les voisins n'ont aucun rôle sur mes absences	Les voisins n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les voisins n'ont aucun rôle sur mes absences
Analyse Question 13	Aucun rôle	Mes amies n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	Le soutien de mes amies a un rôle sur mes présences au travail	La reconnaissance de mes amies m'incite à être plus présente au travail	Les soutiens de mes amies ont un rôle sur mes présences au travail

Analyse Question 14	Les tontines et les associations n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Aucun rôle	Les tontines et les associations n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les tontines et les associations n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les tontines et les associations n'ont pas de rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 15	1) La prime d'assiduité a un rôle sur mon présentéisme 2) La promotion interne a un rôle sur mes présences au travail	Les actions RH n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	La reconnaissance des services RH a un rôle sur mes présences au travail	Les primes et les formations ont un rôle sur mes présences au travail	Les actions RH n'ont pas de rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 16	Mes collègues m'aident souvent mais beaucoup moins que je ne les aide	La bonne organisation du travail a un rôle sur mes présences au travail	Le soutien des collègues (hommes) a un rôle sur mes présences au travail	Les appréciations de mes collègues hommes ont un rôle sur mes présences au travail	Les compliments et les encouragements de mes collègues ont un rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 17	La hiérarchie me fait confiance pour mes présences au travail	La confiance que m'accorde la hiérarchie a un rôle sur mes présences au travail même si les décisions sont parfois incertaines	Les conseils et les soutiens de la hiérarchie ont un rôle sur mes présences au travail	Les soutiens de ma hiérarchie ont un rôle sur mes présences au travail	Les appréciations de ma hiérarchie ont un rôle sur mes présences au travail

Analyse Question 18	Les syndicats n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	Aucun rôle	Les syndicats soutiennent les activités culturelles pour les femmes.	Les syndicats soutiennent les activités culturelles des femmes	Les syndicats n'ont aucun rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 19	Les activités extra professionnelles n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les activités extra professionnelles n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les activités extra professionnelles n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les activités extra professionnelles n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les activités extra professionnelles n'ont pas de rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 20	1) Augmenter le montant de la prime d'ancienneté 2) Accorder plus de permissions aux femmes salariées	1) Créer une crèche au sein de l'entreprise 2) Accorder des tickets restaurant	1) L'employeur peut m'accorder plus de reconnaissance 2) L'employeur peut m'accorder une promotion et des formations	1) Créer un système de reconnaissance 2) Accorder plus de permission pour les décès 3) Créer une prime d'assiduité	1) Créer un système de reconnaissance 2) Accorder plus de permission aux femmes

Femme N°	16	17	18	19	20
Code Entretien	Edm-5-BS	Edm-6-BS	Edm-7-BS	Edm-8-BS	Edm-9-BS
Analyse Question 1	Les difficultés d'avoir du travail, le désir d'indépendance financière et l'exemplarité de la hiérarchie ont un rôle sur mes présences au travail	Le désir d'indépendance financière a un rôle sur mes présences au travail	Les besoins d'indépendance financière et de gain pour mes dépenses ont un rôle sur mes présences au travail	Le salaire et le désir d'indépendance financière ont un rôle sur mes présences au travail	Les désirs d'indépendance financière et du travail bien fait ont un rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 2	Les soutiens de mon mari ont un rôle sur mes présences au travail	Les soutiens de mon mari ont un rôle sur mes présences au travail à travers l'achat de véhicule et l'aide pour la garde des enfants	Mon mari me soutient de moins en moins mais cela n'a pas de rôle sur mes présences au travail	Les soutiens de mon mari ont un rôle sur mes présences au travail	Les soutiens de mon mari ont un rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 3	Mes beaux-parents n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les soutiens de mes beaux-parents ont un rôle sur mes présences au travail	Aucun rôle	Les soutiens de ma belle-mère ont un rôle sur mes présences au travail	Ma belle-mère a toujours été opposée à mon activité salariée
Analyse Question 4	Les grands-parents de mon mari n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les grands-parents de mon mari n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle

Analyse Question 5	Les appréciations des proches de mon mari ont un rôle sur mes présences au travail	Le soutien des frères de mon mari a un rôle sur mes présences au travail	Les sœurs du mari sont opposées à mon travail	Soutien des parents du mari à cause de mes contributions financières	Le soutien des frères de mon mari a un rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 6	Les soutiens de ma mère ont un rôle sur mes présences au travail	Les encouragements de ma mère ont un rôle sur mes présences au travail	Aucun rôle	Les soutiens et les encouragements de mes parents ont un rôle sur mes présences au travail	Les encouragements et les soutiens pour la garde des enfants des parents ont un rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 7	Les enfants ont un rôle sur mes présences au travail car ils me demandent de rester à la maison	Ma fille a un rôle sur mes présences au travail car elle veut que je vienne la chercher à l'école	Aucun rôle	Aucun rôle	Mes enfants sont en garde à l'école toute la journée, ils n'ont pas de rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 8	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle	Aucun rôle
Analyse Question 9	Les soutiens de ma famille ont un rôle sur mes présences au travail	La répartition des tâches domestiques dans la famille élargie a un rôle positif sur mes présences au travail	Les soutiens de ma sœur et de mon aide-ménagère ont un rôle sur mes présences au travail	En raison de mes contributions financières, je bénéficie du soutien de mes proches, ce qui m'encourage à être plus présente au travail	Les appréciations de la famille ont un rôle positif sur mes présences au travail

Analyse Question 10	1) Les cérémonies de décès réduisent ma présence au travail 2) Je m'absente souvent pour les mariages si je suis marraine	1) Les cérémonies de décès réduisent ma présence au travail 2) Les mariages et les baptêmes n'ont pas de rôle sur mes présences	1) Les cérémonies de décès réduisent ma présence au travail 2) Je ne m'absente pas pour les mariages et les baptêmes	1) Les cérémonies de décès réduisent ma présence au travail 2) Je ne m'absente pas pour les mariages et les baptêmes	1) Les cérémonies de décès réduisent ma présence au travail 2) Je ne m'absente pas pour les mariages et les baptêmes
Analyse Question 11	Je demande des autorisations d'absence si je suis marraine d'un mariage	Je demande des permissions d'absence pour les décès	Je prends les autorisations pour les décès touchant ma famille	Je ne demande des autorisations d'absence que pour les décès	Je prends les autorisations pour les décès et les maladies seulement
Analyse Question 12	Je peux m'absenter pour amener un voisin à l'hôpital	Les voisins ont un rôle sur mes présences au travail car je participe à leurs activités sociales	Les voisins n'ont aucun rôle sur mes absences	Je m'absente pour les décès chez un voisin	1) Je peux m'absenter pour aider un voisin malade 2) Pour le reste, c'est après le travail
Analyse Question 13	Les cérémonies de décès ont toujours un rôle sur mes présences et les mariages souvent	Les conseils et les encouragements de mes amis ont un rôle sur mes présences au travail	Les soutiens et les encouragements de mes amies ont un rôle sur mes présences au travail	Mes amies me soutiennent pour mes présences au travail	Mes amies n'ont aucun rôle sur mes absences
Analyse Question 14	Les tontines et les associations n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les tontines m'aident à construire mais elles n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les tontines me permettent de financer les études de mes enfants, elles n'ont pas de rôle sur mes	Les tontines et les associations n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les tontines et les associations n'ont pas de rôle sur mes présences au travail

			présences au travail		
Analyse Question 15	Les reconnaissances et les formations des services RH ont un rôle sur mes présences au travail	La reconnaissance RH et la formation ont un rôle sur mes présences au travail	Le manque de prime et l'insuffisance de formation ont un rôle sur mes présences au travail	Les reconnaissances et les formations des services RH ont un rôle sur mes présences au travail	Le manque de prime et l'insuffisance de reconnaissance ont un rôle négatif sur mes présences au travail
Analyse Question 16	Les appréciations et les encouragements de mes collègues ont un rôle sur mes présences au travail	Le manque de considération des collègues hommes me décourage et a un rôle sur mes présences au travail	Les soutiens de mes collègues ont un rôle sur mes présences au travail	Les appréciations et les encouragements de mes collègues ont un rôle sur mes présences au travail	Les appréciations de mes collègues hommes ont un rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 17	Les appréciations de ma hiérarchie ont un rôle sur mes présences au travail	Les appréciations de ma hiérarchie ont un rôle sur mes présences au travail	Les soutiens de ma hiérarchie ont un rôle sur mes présences au travail	Les soutiens et les félicitations de ma hiérarchie ont un rôle sur mes présences au travail	Aucun rôle
Analyse Question 18	Les syndicats n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	Les syndicats soutiennent les activités culturelles des femmes mais ils n'ont pas de rôle sur mes	Les syndicats n'ont aucun rôle sur mes présences au travail	Les soutiens des syndicats facilitent mon activité professionnelle	Les syndicats n'ont aucun rôle sur mes présences au travail

		présences au travail			
Analyse Question 19	Les activités extra professionnelles constituent des compléments de revenus mais elles n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Les activités extra professionnelles n'ont pas de rôle sur mes présences au travail	Je mène deux activités extra professionnelles pour compléter mes revenus	Aucun rôle	Les activités extra professionnelles n'ont pas de rôle sur mes présences au travail
Analyse Question 20	Créer un système de reconnaissance du mérite	1) Accorder plus de formation 2) Créer un système de reconnaissance	1) Accorder plus de formation 2) Faciliter le rapprochement de famille pour les femmes	Accorder plus de formation et de voyages d'échanges aux femmes	1) Accorder plus de formation et de motivation financière 2) Donner plus de moyen de travail

**LE PRESENTEISME PROFESSIONNEL DANS UN
CONTEXTE DE RARETE DE L'EMPLOI FORMEL :
LA PLACE DES FEMMES SALARIEES DANS LES
ENTREPRISES INDUSTRIELLES DU MALI**

Résumé

Nous avons engagé ce processus doctoral à travers le mémoire propédeutique sur l'absentéisme dans les entreprises industrielles au Mali. Cette étude sur l'absentéisme nous a permis de constater le présentéisme des femmes salariées. A la demande de la Directrice de thèse Pascale de ROZARIO, nous avons focalisé la thèse sur ce sujet. Son aboutissement a permis de constituer quatre idéaux-types de femme salariée présentéiste selon le modèle de Max Weber:

La femme salariée présentéiste de type traditionnel dont les présences régulières et continues au travail sont influencées par les cérémonies de funérailles.

La femme salariée présentéiste de type affectif dont les comportements présentéistes sont essentiellement fondés par les soutiens des collègues et de la hiérarchie.

La femme salariée présentéiste de valeur dont le présentéisme est justifié par les soutiens multiformes de ses proches et ses soutiens financiers à ces derniers.

La femme salariée présentéiste de type rationnel qui anticipe les sanctions disciplinaires et pécuniaires en privilégiant le respect des textes règlementaires.

Mots clés : Absentéisme, Présentéisme, Surprésentéisme, Femme, Salarié, Industrie, Mali

Résumé en anglais

We began this PhD research on the topic of absenteeism in industrial plants of Mali. This study on absenteeism allowed me to mention the regular presence of some women at work. That is why; the PhD Director Pascale de Rozario recommended focusing our research on this topic. The implementation and processing of data in liaison with the theoretical model of Max Weber allowed to identify four ideal types of presenteeist employee women:

The traditional presenteeist woman influenced by funerals and burials.

The affective presenteeist woman influenced by colleagues and managers' support.

The valued presenteeist woman whose behavior is justified by relatives support and her financial contribution towards those relatives.

The rationale presenteeist influenced by standing orders and financial punishments resorting to respect of statutory acts.

Key words : Absenteeism, Presenteeism, Sickness presenteeism, Employee, Industry, Mali