

Éclairages sur la **qualité** du travail

Recherches issues
de l'enquête
Conditions de travail

Prévention des risques

Contraintes
organisationnelles

Organisations du travail



Itinéraire professionnel

Santé au travail

Paris le **22 novembre 2016**



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

DARES
direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques



Présentéisme au travail : Mesures et déterminants

Sylvie Hamon-Cholet
(CNAM-CEET)

Joseph Lanfranchi
(LEMMA, Univ. Paris Panthéon-Assas)

Paris le 22 novembre 2016



Plan de la présentation

1. Contexte et définition
2. Revue de littérature
3. Mesure du phénomène dans CT2013
4. Caractéristiques socio-démographiques des salariés concernés
5. Caractéristiques du travail des salariés concernés
6. Déterminants du présentéisme : caractéristiques individuelles ou caractéristiques du travail ?
7. Perspectives de recherche



1. Contexte

- Jusqu'à présent, l'absentéisme était l'un des indicateurs de santé les plus utilisés dans les organisations
- Le présentéisme : un phénomène émergent pourtant peu étudié, notamment en France
 - Effets négatifs sur la productivité des travailleurs
 - Influences combinées des conditions de travail et de son organisation
 - Liens probables avec la santé des travailleurs, actuelle et à venir



1. Présentéisme : une ou des définitions ?

La définition la plus couramment admise fait référence à un comportement de présence au travail en désaccord avec l'état de santé du travailleur (Johns, 2010).

Le présentéisme se définit comme étant :

« Le comportement du travailleur qui, malgré des problèmes de santé physique et/ou psychologique nécessitant de s'absenter, se présente au travail »

(Gosselin & Lauzier, 2011)

Paris le 22 novembre 2016



2. Revue de littérature / 1

- **Effets négatifs sur la productivité**
 - *Individuelle : l'importance de cette perte dépend notamment du type de maladie et du type d'emploi (Shultz & Edington, 2007 ; Pauly & al., 2008)*
 - *Collective : certaines affections impliquent des risques de contamination augmentant les répercussions sur la productivité dans l'entreprise (Barmby & Larguem, 2009)*
 - *Sociale : le présentéisme se traduit par des conséquences à moyen et long terme sur l'état de santé des travailleurs, leur maintien en emploi. (Bergström & al., 2009)*
- **Coûts estimés très importants**
 - *Le présentéisme dépasse en coûts l'absentéisme et les traitements médicaux. (Hemp, 2004, Johns, 2005)*

Paris le 22 novembre 2016



2. Revue de littérature / 2

- **Déterminants**
 - **Caractéristiques socio-démographiques**
 - *Le sexe est sans effet et l'âge d'une influence ambiguë selon Aronsson & al., 2005*
 - *Situation financière difficile décisive pour le présentéisme selon Aronsson & al., 2005*
 - **Conditions de travail et organisation du travail : effets contrastés**
 - *Moins de présentéisme si la qualité de vie au travail est bonne: autonomie, bonnes relations avec les collègues, collectif de travail aidant, Bockerman et al, 2010, Leineweber et al., 2011*
 - *Plus de présentéisme lorsque qualité de vie au travail est difficile: charge de travail élevée, horaires décalés, manque de temps, de moyens, Caverley et al., 2007, Claes, 2011*
- **Insécurité de l'emploi**
 - *Contrats précaires, perte d'emploi, Algava, 2015 , Biron , 2006, Hansen & Andersen, 2008*

Paris le 22 novembre 2016



2. Revue de littérature / 3

- **Cadrage européen à partir de EWCS 2010 (Arnold, 2016)**
 - Champ : salariés de 18 à 65 ans en CDD ou CDI déclarant entre 0 et 50 jours de présentéisme
- **Résultats**
 - 36% des salariés déclarent au moins un jour de présentéisme, soit 2,4 jours en moyenne .
 - Toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être une femme augmente le nombre de jours de présentéisme tandis que fait d'être en couple, le niveau d'éducation le diminuent.
 - Plus la santé reportée est mauvaise, plus élevé est le nombre de jours de présentéisme
 - Plus l'autonomie est grande, mais également plus le salarié a de responsabilités de supervision, plus il fait de présentéisme.
 - La charge de travail a un effet ambigu: le nombre d'heures de travail hebdomadaires élève le nombre de jours de présentéisme, mais pas d'effet du manque de temps pour réaliser le travail, des horaires inhabituels, et du fait d'occuper deux emplois.
 - Pas d'effet de l'insécurité de l'emploi sur le présentéisme

Paris le 22 novembre 2016



3. Mesure du phénomène dans CT 2013

Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé d'aller travailler tout en pensant que vous auriez dû rester à la maison (ou que vous n'auriez pas dû aller travailler) parce que vous étiez malade ?

Si oui, combien de fois est-ce arrivé au cours des douze derniers mois (en jours) ?

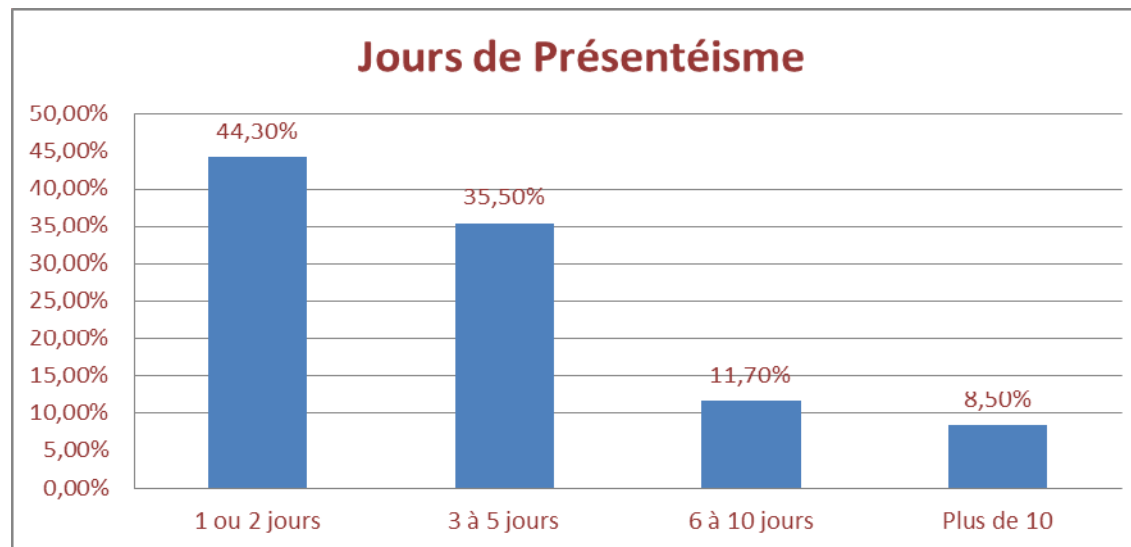


A l'instar du papier d'Arnold, on ne considère ici que les salariés âgés de 18 à 65 ans



3. Mesure du phénomène dans CT 2013

41,3 % salariés ont répondu « oui » à la 1ère question, en moyenne 2,5 jours.





4. Caractéristiques socio-démographiques

	Fréquence de présentéisme (%)	Jours de présentéisme
Femmes	46,2	2,99
Hommes	36,4	2,01
En couple	41,3	2,47
Vit seul	41,2	2,57
Enfants dans le ménage	42,8	2,53
Pas d'enfants dans le ménage	39,6	2,46
Education primaire	37,2	2,21
Education secondaire	41,3	2,51
Education tertiaire	42,5	2,52

Paris le 22 novembre 2016



4. Caractéristiques socio-démographiques

Variables	Fréquence de présentéisme	Jours de présentéisme
Age		
[17, 25]	0,397	1,85
[26, 35]	0,465	2,54
[36, 45]	0,418	2,62
[46, 55]	0,400	2,79
[56, 65]	0,346	2,00
Ancienneté inférieure à un an	0,295	1,62
Ancienneté supérieure à un an	0,430	2,63
Mauvaise santé	0,679	10,48
Assez bonne santé	0,557	4,13
Bonne santé	0,395	1,84
Très bonne santé	0,291	1,14

Paris le 22 novembre 2016



4. Caractéristiques socio-démographiques

Variables	Fréquence de présentéisme	Jours de présentéisme
Ouvrier	40,0	2,49
Employé	41,6	2,74
Profession intermédiaire	43,1	2,55
Cadre	39,7	2,05
Secteur privé	40,3	2,50
Secteur public	44,8	2,50
Fonction Publique de l'Etat	46,5	2,49
Collectivité territoriale	40,7	2,30
Fonction Publique hospitalière	48,3	2,94
CDD	34,5	1,62
CDI	40,1	2,09

Paris le 22 novembre 2016



5. Caractéristiques du travail

CHARGE DE TRAVAIL	Fréquence de présentéisme	Jours de présentéisme
Heures de travail hebdomadaires < médiane	40,7	2,56
Heures de travail hebdomadaires > médiane	41,9	2,44
Manque de temps pour faire son travail	55,8	1,95
Ne manque pas de temps	36,5	4,16
Se dépêcher toujours ou souvent	51,7	3,49
Ne se dépêche pas toujours ou souvent	32,4	1,65
Travail jour et horaire typique	37,7	2,25
Travail de nuit	44,3	2,73
Travail le soir	45,7	2,87
Travail le samedi	44,2	2,70
Travail le dimanche	43,7	2,77



5. Caractéristiques du travail

RYTHME DE TRAVAIL	Fréquence de présentéisme	Jours de présentéisme
Contrainte machinique oui	47,8	3,60
Contrainte machinique non	40,4	2,35
Contraintes liées à la demande oui	44,3	2,72
Contraintes liées à la demande non	34,6	2,00
Rythme lié aux normes de production oui	47,0	3,19
Rythme lié aux normes de production non	36,6	1,92
Contrôle du rythme par l'informatique oui	46,5	2,87
Contrôle du rythme par l'informatique non	38,4	2,30
Rythme lié à la dépendance d'un collègue oui	48,5	2,15
Rythme lié à la dépendance d'un collègue non	38,2	3,33

Paris le 22 novembre 2016



5. Caractéristiques du travail

AUTONOMIE DANS LE TRAVAIL	Fréquence de présentéisme	Jours de présentéisme
Variation ou absence des Délais	38,5	2,17
Pas de variation des délais	46,2	3,07
Choix des méthodes de travail	41,2	2,37
Pas le choix des méthodes de travail	41,9	2,99
Pas de consigne	34,1	2,03
Application stricte des consignes	39,0	2,33
Dans certains cas pas d'application stricte	45,0	2,35
La plupart du temps pas d'application stricte	52,0	5,31
Tâches de supervision	43,6	2,48
Pas de tâche de supervision	39,8	2,51



5. Caractéristiques du travail

VECU AU TRAVAIL	Fréquence de présentéisme	Jours de présentéisme
Travail jamais monotone	33,9	1,96
Travail monotone	47,1	2,96
Apprentissage de choses nouvelles	40,0	2,17
Pas d'Apprentissage de choses nouvelles	45,7	3,59
Peur de perdre son emploi	49,6	3,96
Pas d'incertitude sur l'emploi	38,6	2,04
Travail bien reconnu	34,8	1,78
Travail peu reconnu	58,7	4,25
Perspectives de promotion satisfaisantes	31,7	1,59
Perspectives de promotion rares	52,7	3,49



6. Déterminants du présentéisme

- Comparaison avec les résultats européens (I):
 - Le fait d'être une femme, l'âge augmentent le nombre de jours de présentéisme tandis que le niveau d'éducation, le fait d'être en couple sont sans effet. En revanche, la parentalité diminue les jours de présentéisme.
 - La mauvaise santé est un prédicteur du nombre de jours de présentéisme
 - Les cadres français ont moins de jours de présentéisme que les employés et les ouvriers.
 - Les agents de la FPE ont un nombre de jours de présentéisme significativement supérieur.

Paris le 22 novembre 2016



6. Déterminants du présentéisme

- **Comparaison avec les résultats européens (II):**
 - Notre indice d'autonomie a un effet négatif sur le présentéisme
 - La charge de travail a un effet différent en France:
 - le nombre de jours de présentéisme a un profil en U avec le nombre d'heures de travail hebdomadaires, mais
 - le fait de manquer de temps, ou de devoir se dépêcher pour réaliser le travail implique plus de présentéisme.
 - Aide et support dans le travail importants diminuent le présentéisme
 - L'insécurité de l'emploi augmente le présentéisme.



6. Déterminants du présentéisme

- Déterminants spécifiques étudiés en France (I)
- Le fait de ne pas supporter de délais ou de les contrôler diminue le présentéisme, tout comme le choix des méthodes de travail mais pas le fait de pouvoir ne pas appliquer les consignes.
- Les contraintes sur le rythme de travail imposées par les machines, par les demandes internes et externes et par les normes de production augmentent le présentéisme.
- De même lorsque le rythme est imposé par un contrôle hiérarchique, informatique ou est dépendant de collègues, les salariés augmentent leur présentéisme.



6. Déterminants du présentéisme

- Déterminants spécifiques étudiés en France
- Les variables mesurant l'intérêt du travail n'attire pas les salariés au travail quand ils sont malades:
- Si le travail n'est jamais monotone, si le salarié apprend des choses nouvelles, il y aura moins de présentéisme.
- De même être fier de son organisation ne crée pas de sur-effort.
- En revanche, le fait de penser faire quelque chose d'utile incite les salariés à travailler en étant malades.
- La reconnaissance du travail, les bonnes perspectives de promotion conduisent à moins de présentéisme.



6. Déterminants du présentéisme

- Conclusions:
- Effets socio démographiques forts en isolation:
 - sexe, âge, éducation, présence d'enfants.
- Poids important toutes choses par ailleurs de l'organisation du travail:
 - **Autonomie vs charge de travail: Modèle de Karasek**
 - **Rôle supplémentaire de l'aide et du support : troisième dimension de Karasek**
- Influence positive du sentiment de précarité de l'emploi
- Influence négative de la notion d'intérêt du travail
- La reconnaissance au travail protège contre un sur-effort

Paris le 22 novembre 2016



7. Perspectives de recherche

- Etude du phénomène du présentéisme du point de vue du modèle demande-contrôle-support
- Différence secteur public-secteur privé et motivation
- Prise en compte conjointe absentéisme et présentéisme
- Questions de dynamique et de causalité

Éclairages sur la **qualité** du travail

Recherches issues
de l'enquête
Conditions de travail

Prévention des risques

Contraintes
organisationnelles

Organisations du travail



Itinéraire professionnel

Santé au travail

Paris le **22 novembre 2016**



DARES
Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques