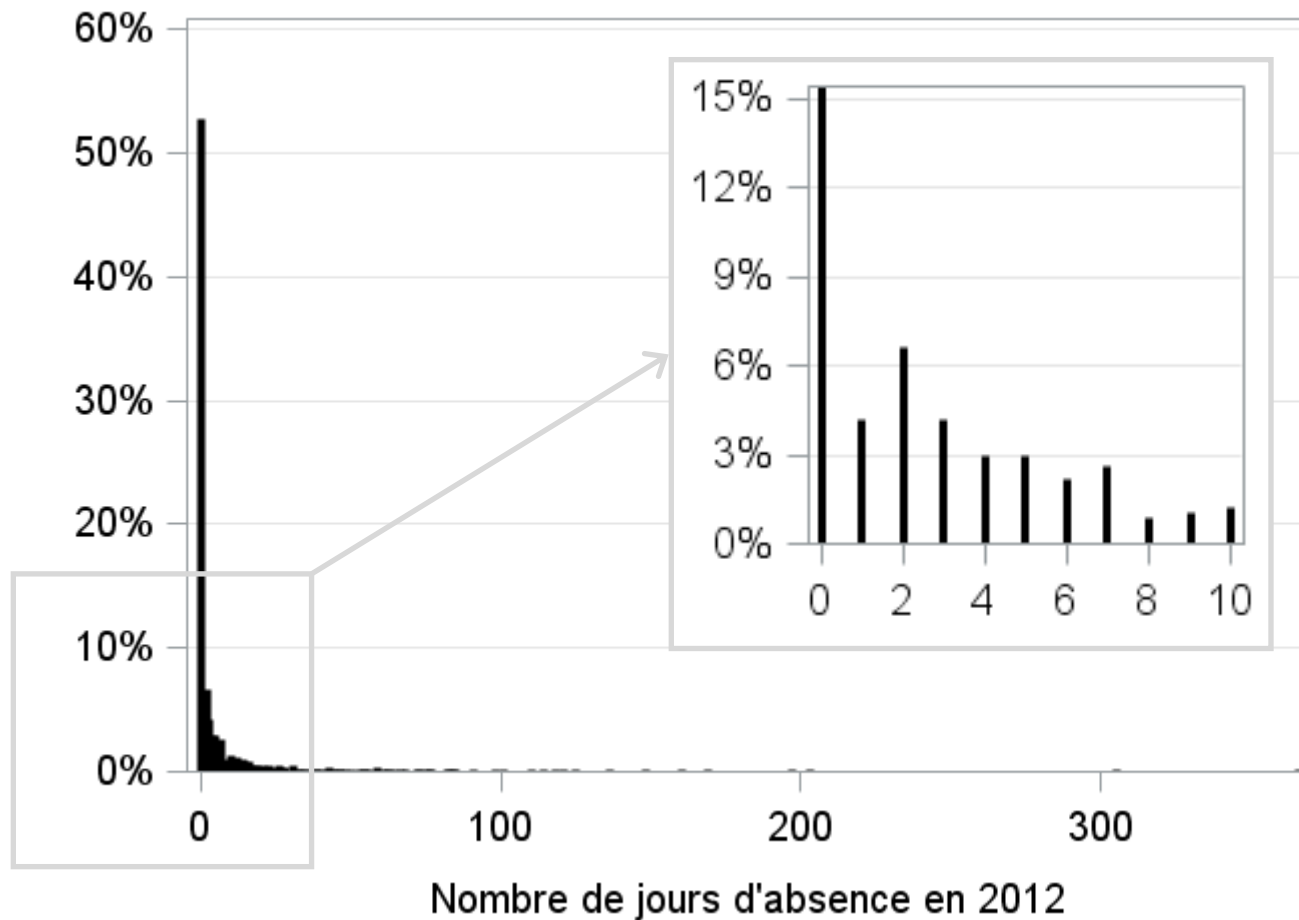


Le présentéisme au travail : comment le mesurer ?

Benjamin Huver

*Matinée d'étude « Absentéisme et présentéisme »
IRT - Technologia*

Genèse de notre questionnement



Genèse de notre questionnement

- **La majorité des salariés ne s'absente pas au cours d'une année donnée**
- **Certains ne s'absentent pas alors qu'ils le devraient**
 - Présentéisme: être présent sur son lieu de travail alors qu'une absence-maladie serait justifiée
 - Définition de certains: baisse de la productivité
- **Des conséquences identifiées dans la littérature:**
 - Dégradation de la santé du présentéiste, donc plus d'absences
 - Transmission des maladies, donc plus d'absences
- **Mais ce phénomène est difficile à mesurer**

Que proposons-nous?

➤ D'utiliser les valeurs nulles de façon stratégique:

1. Soit le salarié n'a pas été malade
2. Soit il a été malade, mais pas absent

➤ Si l'on parvient à distinguer ces deux types de valeurs nulles, alors on peut mesurer le présentéisme

➤ Ceci ne signifie pas que les présentéistes ont tous une valeur nulle d'absence:

- On détermine le profil des individus du second groupe
- Puis on calcule une probabilité pour tous les salariés, quelle que soit leur valeur d'absence.

Un modèle économétrique

- **Le modèle que nous utilisons considère que:**
 - Les absences-maladies suivent une distribution statistique donnée (ce qui est largement démontré)
 - Mais que certains zéros n'y entrent pas naturellement: un autre processus entre en jeu
- **Schématiquement, il s'agit de répartir les salariés en deux groupes ayant chacun un profil-type:**
 - **Groupe 1:** ceux qui sont dans un régime normal d'absence
 - **Groupe 2:** ceux qui ont systématiquement des valeurs nulles, même si d'après leur déterminants, ils auraient dû s'absenter
- **On veut calculer la probabilité d'appartenir au « groupe 2 »**

Quelques résultats

- **Nous avons utilisé cette méthodologie pour poser un diagnostic dans plusieurs entreprises**
- **Nous travaillons actuellement avec une équipe danoise qui dispose de données permettant de vérifier notre outil:**
 - Les interviewés indiquent le nombre de jours où ils ont travaillé étant malades (3 derniers mois)
 - Ils sont interrogés sur leur attitude
 - On dispose également de leurs données d'absence, qui est la variable dont nous avons besoin

Quelques résultats

- **Les résultats, en cours de publications, montrent:**
 - Que les probabilités que nous calculons à partir des absences sont positivement corrélées avec les données déclarées
 - Que les deux méthodologies conduisent globalement aux mêmes conclusions

- **Nos probabilités de présentéisme sont aussi en relation avec des attitudes comportementales:**
 - Être fier d'aller travailler quel que soit son état de santé
 - Trouver illégitime de s'absenter lorsqu'on a 38,2°C de fièvre

Déterminants du présentéisme

➤ Quelques résultats récurrents dans nos travaux et dans la littérature :

➤ **Sont plus présentéistes:**

- Les hommes
- Les seniors
- Les responsables d'équipe
- Les salariés en CDD
- Les salariés mal indemnisés
- Les métiers relationnels: les infirmières, par exemple
- Les salariés dont le responsable est présentéiste