

## Introduction de la Matinée d'étude – Mario Correia

---

Pourquoi on se pose la question de l'absentéisme et du présentéisme ? Parce qu'on le constate bien sûr : on connaît tous des exemples de gens que l'on voit disparaître pour maladie, dans certains cas sans signe clinique, ou au contraire de salariés manifestement malades mais qui sont présents sur les lieux de travail, mais aussi des gens qui sont présents parfois beaucoup trop et parfois de manière étrange, comme s'ils n'étaient pas vraiment là. J'espère que dans les présentations, et notamment celle de **Benjamin Huver**, nous aurons des éclairages qui nous permettront de caractériser ces différents comportements.

Au total, cela semble déroger aux comportements qui sont attendus en général d'un salarié au travail. Et du coup se pose la question des raisons de ces écarts à la norme. Ces raisons ne sont pas uniquement le produit de la volonté individuelle. Elles trouvent leur origine dans le fonctionnement organisationnel et dans la pression que celui ci fait subir aux individus (les présentations de **Vincent de Gaulejac** et **Danièle Linhart** nous éclaireront certainement là-dessus). Pour autant on constate que les générations ont des rapports différenciés au travail. Notamment le rapport des jeunes (particulièrement les diplômés) semble évoluer très fortement par rapport à leurs prédécesseurs (c'est-à-dire nous).

**Claude Emmanuel Triomphe** sera plus précis que moi là dessus.

Je vous propose de garder tout au long de cette matinée une grille de lecture qui peut éclairer aussi les apports qui vont nous être faits : celle d'Albert Hirschman formalisée en 1970 dans *Défection et prise de parole*. Cette grille a plutôt été construite pour analyser le comportement des consommateurs, mais elle est aussi très efficace pour analyser le comportement des salariés. Pour Hirschman, la question qui se pose est de savoir quoi faire dans une situation qui nous insatisfait (ce qui est manifestée par une partie croissante des salariés).

Pour lui on a trois possibilités : Exit, Voice, Loyalty<sup>1</sup>.

Commençons par la Voice, c'est à dire *la voix ou la protestation*, si possible collective. Je ne vous apprendrais rien si je vous dis que la protestation collective est de plus en plus difficile (je n'ai pas le temps de développer, mais l'enquête REPONSE<sup>2</sup> du Ministère du Travail décrit de manière très précise cette évolution) et qu'en même temps elle est, surtout s'il s'agit d'une protestation individuelle, de plus en plus risquée (les chiffres de l'évolution des sanctions individuelles prises contre les salariés sont éclairantes (cf. encore enquête REPONSE).

Il reste alors l'Exit, *la sortie*. Je ne vous apprendrais rien non plus que compte tenu de l'existence d'un chômage de masse, la sortie de l'entreprise est de plus risquée et coûteuse. Mais parfois, la situation est si difficile qu'on y est forcé parfois à son corps défendant, comme dans les cas de burn-out, ou plus dramatique encore dans les cas de suicide. L'absentéisme constitue alors une forme conjoncturelle de sortie : on met consciemment ou

---

<sup>1</sup> [http://www.wikiberal.org/wiki/Albert\\_Hirschman](http://www.wikiberal.org/wiki/Albert_Hirschman)

[http://www.scienceshumaines.com/defection-et-prise-de-parole\\_fr\\_13077.html](http://www.scienceshumaines.com/defection-et-prise-de-parole_fr_13077.html)

<sup>2</sup> <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/rerelations-professionnelles,85/les-enquetes-relations,280/1-enquete-reponse-2010-2011,17939.html>

inconsciemment à distance le travail.

La présence de robots au travail c'est-à-dire de salariés qui sont présents corporellement mais qui s'engagent le moins possible émotionnellement ou éthiquement en constitue une autre forme.

Pour ceux qui ne choisissent ni la protestation, ni la sortie, reste alors *la loyauté*. On peut faire l'hypothèse que celle-ci peut aussi être une loyauté contrainte explicitement ou au minimum intériorisée par les individus, permettant ainsi que le contrôle social s'effectue par le contrôle de soi selon la formule de Norbert Elias<sup>3</sup>. Le présentéisme peut alors être en partie analysé comme une adaptation individuelle aux contraintes organisationnelles.

Mais il faut bien sûr si on veut analyser ces comportements revenir à ce qui les crée.

---

<sup>3</sup> Norbert Elias, *La société des individus*, Paris, Fayard, 1991 (traduit de l'allemand, version originale 1983).