

Juin
2019

Le présentéisme au travail
Mieux évaluer pour mieux prévenir

Sylvie Hamon-Cholet
Joseph Lanfranchi

199

Document de travail

« Le Descartes »
29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-Le-Grand CEDEX
Téléphone : (33) 01 45 92 68 00
Télécopie : (33) 01 49 31 02 44
ceet.cnam.fr

Le présentéisme au travail

Mieux évaluer pour mieux prévenir

SYLVIE HAMON-CHOLET
sylvie.hamon-cholet@lecnam.net
Cnam-Lirsa, Cnam-CEET

JOSEPH LANFRANCHI
Joseph.Lanfranchi@u-paris2.fr
LEMMA, Université Paris Panthéon-Assas, Cnam-CEET

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 199

Juin 2019

Directrice de Publication : Christine ERHEL
Secrétaire de rédaction : Bilel OSMANE

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-11-151918-3

LE PRÉSENTÉISME AU TRAVAIL

Mieux évaluer pour mieux prévenir

Sylvie Hamon-Cholet, Joseph Lanfranchi

RÉSUMÉ

Le présentéisme au travail, ou le fait de venir travailler alors que l'on est malade, est un phénomène rarement étudié en France car sa mesure de grande échelle était impossible jusqu'à récemment. Dans ce document de travail, nous utilisons les données de l'enquête Conditions de Travail 2013, première enquête nationale en population générale permettant une mesure du phénomène afin d'évaluer les déterminants de sa durée sur une année. Déterminer les caractéristiques de l'emploi qui favorisent le présentéisme permet d'orienter les pratiques permettant de le limiter. En effet, la littérature a montré que ce phénomène entraînait des pertes importantes pour l'employeur comme l'employé, en termes de productivité d'une part, de bien-être et de santé d'autre part.

À l'aide de modèles de comptage, nous montrons que le présentéisme est un phénomène assez marqué en termes de qualité de vie au travail. En effet, il est positivement corrélé d'abord à une charge de travail élevée, à de fortes contraintes de temps, de rythme ; ensuite, il est aussi lié à l'absence d'autonomie, de latitude décisionnelle. De surcroît, le soutien des collègues et des superviseurs, qui vient parfois atténuer la combinaison délétère charge de travail-faible latitude décisionnelle, apparaît limiter également la durée du présentéisme.

Si la réduction du phénomène de présentéisme est un objectif pour les organisations productives, ces résultats suggèrent que les employeurs devraient considérer comment limiter la charge de travail imposée aux salariés et leur concéder une véritable autonomie de décision dans l'organisation de leur travail au jour le jour.

De plus, l'insécurité du travail est également corrélée au présentéisme des travailleurs, tandis qu'au contraire les indicateurs d'un travail intéressant, comme d'un travail bien reconnu, les incitent à s'absenter lorsqu'ils sont malades.

Enfin, cette étude montre également qu'une part importante de l'influence des conditions et du vécu au travail sur le présentéisme peut avoir un effet délétère sur la santé des travailleurs. Néanmoins elle ne permet pas déterminer le sens de causalité entre santé et présence au travail mais il s'agit d'une piste importante de recherche future.

Mots-clefs : Présentéisme, organisation et conditions de travail, qualité de vie au travail

NB : L'étude présentée s'inscrit dans le cadre du projet Absentéisme : pratiques d'entreprises et politiques publiques (APEPP), soutenu par l'Agence Nationale de la Recherche (ANR), ANR-18-CE26-0014-01.

Presenteeism at work

A better evaluation for a better prevention

Abstract

Presenteeism at work, or coming to work while you are sick, is a phenomenon rarely studied in France because its large scale measurement was impossible until recently. In this article, we use the French Working Conditions Survey of 2013, the first national survey in the whole population to measure this phenomenon, in order to evaluate the determinants of its duration over a year. Determining job characteristics facilitating presenteeism can guide practices that limit it. Indeed, the literature has shown that this phenomenon resulted in significant losses for both the employer and the employee.

Using counting models, we show presenteeism is a phenomenon fairly associated with the quality of working life. It is positively correlated first with a high workload, with tight time and pace constraints; secondly, it is also linked to the lack of autonomy or decision latitude. In addition, the support of colleagues and supervisors, which sometimes mitigates the combination of adverse workload and low decision latitude, appears to limit the duration of presenteeism.

While the aim of productive organizations is to circumvent the phenomenon of presenteeism, these results suggest that employers should consider how to reduce the workload imposed on employees and give them real decision-making autonomy in the organization of their day-to-day work. Lastly, job insecurity is also correlated with workers' presenteeism, whereas the indicators of interesting work, as well as of well-recognized work, encourage workers to be absent when they are sick.

Our study also shows that working conditions and work experience have important effects on presenteeism, but that these are partly mediated by their deleterious influence on the health of workers. We cannot, however, determine the direction of causality between health and work presence, but this is an important way for future research.

Key words: presenteeism, working conditions, work organization, quality of working life

1. CONTEXTE ET DÉFINITION

Si l'on a pu assister à un mouvement global d'amélioration des conditions de travail tout au long du 20^{ème} siècle, cette évolution s'est brusquement inversée vers la fin du siècle et ce retournement se confirme depuis les années 2000 (voir par exemple les travaux de Green, 2007, pour la Grande Bretagne, de Bué *et al.*, 2008, pour la France et de Valeyre, 2007, pour l'Europe). Les expositions aux pénibilités physiques de tout ordre restent élevées dans le monde du travail ; et d'autres contraintes non moins pénibles se font jour, liées le plus souvent à l'organisation du travail et aux pratiques managériales mises en places par les employeurs. Ainsi contraintes temporelles, injonctions paradoxales, incertitude du travail, informatisation à outrance, innovations organisationnelles fréquentes et désordonnées sont autant d'indices de dysfonctionnements majeurs des organisations du travail, qui ont des conséquences directes sur les travailleurs.

Le cumul de ces pénibilités tant physiques que psycho-sociales a ainsi un impact sur leur santé. Aussi, depuis de nombreuses années, l'ensemble des acteurs sociaux se penche sur le phénomène de l'absentéisme pour en mesurer le coût, bien sûr, mais aussi en analyser les causes et les conséquences.

Cet article s'intéresse à un phénomène voisin, moins visible et plus récemment étudié bien qu'il implique également un coût social important en termes de santé publique, et qui semble lui aussi lié aux nouveaux modes d'organisation du travail : le présentéisme. Ici seul le présentéisme lié à la maladie constitue l'objet d'étude. Celui-ci renvoie au comportement de présence au travail alors que le travailleur est malade. D'autres formes de présentéisme, non moins importantes, comme les heures supplémentaires ou les horaires longs, ne seront pas étudiées ici.

L'intérêt pour ce nouveau phénomène a d'abord été initié par certaines études selon lesquelles venir au travail alors que l'on est malade serait cause d'une baisse de productivité plus importante que celle engendrée par l'absentéisme. Il conviendrait donc que les travailleurs malades s'absentent puisque lorsqu'ils se présentent au travail ils y seraient moins productifs de 30 % et plus, considérant le travail accompli en temps normal (Hemp, 2004). En outre, la perte de productivité peut s'étendre au niveau collectif compte tenu des risques de contamination sur le lieu de travail (Barmby et Larguem, 1999). Enfin, parmi les conséquences possibles du présentéisme au travail existe la difficulté à se remettre de l'affection physique ou psychologique et donc le risque de développer à terme d'autres affections, provenant de la fatigue engendrée et d'éventuels accidents du travail (Bergstrom *et al.*, 2009 ; Kivimaki *et al.*, 2005). Le problème du présentéisme s'affirme alors comme l'une des dimensions de la question de la soutenabilité des conditions de travail. Si celles-ci sont créatrices de présentéisme, elles sont susceptibles d'obérer la capacité des travailleurs à demeurer en santé suffisante pour participer au marché du travail (voir à ce titre les travaux de Volkoff et Goudard, 2015, sur la soutenabilité de certaines conditions de travail).

Dans ce travail, nous suivons la voie des chercheurs qui se sont intéressés à l'explication des déterminants du présentéisme. Ces déterminants seraient à chercher, au-delà des traits individuels comme l'incapacité à dire non, à créer un équilibre entre travail et vie privée, à se protéger des pressions, parmi les caractéristiques du travail et l'insécurité de l'emploi. En effet, au-delà de l'influence des conditions de travail et des pratiques d'organisation du travail et de la production, la croissance récente de l'insécurité dans l'emploi, des pratiques de réduction

des effectifs, des politiques de production au plus juste auraient également conduit à exagérer les niveaux de présence au travail, impliquant maladie et stress (voir à ce titre les travaux sur la variation de l'effort au travail (Anger, 2011) et de l'absentéisme (Arai et Thoursie, 2005) avec les cycles d'activité).

L'objectif consistant à rechercher les associations entre les caractéristiques du travailleur, de son emploi, de son employeur et le comportement du présentéisme requiert une base de données permettant non seulement de mesurer le phénomène mais aussi - riche de nombreuses variables de contrôle - de limiter les risques de variables omises.

L'enquête Conditions de Travail dans sa dernière édition (CT 2013) est la première enquête française en population générale qui propose une mesure du présentéisme et permet d'évaluer ses déterminants. De par sa structure, l'exploitation CT 2013 peut en apporter des éléments de mesure et compréhension, à la fois sur le plan individuel (portrait des salariés concernés) mais aussi sur le plan organisationnel (caractéristiques du travail et de l'organisation du travail). Notre recherche propose, par là-même, des résultats inédits sur ce phénomène¹.

Le plan de notre contribution sera le suivant : la section 2 propose une revue de littérature synthétique des études récentes du présentéisme ; la section 3 décrit les données de l'enquête CT2013 ; les méthodes d'analyse économétriques sont décrites dans la section 4 tandis que la section 5 décrit les résultats descriptifs comme multivariés. Enfin la section 6 conclut.

2. REVUE DE LITTÉRATURE

Concernant la signification du terme présentéisme, nous reprenons le point de vue adopté par Johns (2010), dans la première revue de littérature étendue sur le sujet. L'auteur discute ainsi la multiplicité des définitions proposées au cours du temps. Le présentéisme a été défini originellement comme le contraire de l'absentéisme, c'est-à-dire comme le fait d'être à son travail en opposition à l'absence; puis s'est trouvée introduite une nuance de qualité, le présentéisme se dirait alors d'un travailleur fiable en termes de présence, ou une nuance d'excès, le travailleur présentéiste aurait un temps de travail trop élevé. La définition que nous adoptons est celle préférée par l'auteur, définition qui requiert uniquement qu'il y ait concomitance de maladie et de présence sur le lieu de travail. Elle se garde en revanche de tout jugement de valeur préalable et s'énonce comme : « Le comportement du travailleur qui, malgré des problèmes de santé physique et/ou psychologique nécessitant de s'absenter, se présente au travail »

Une autre qualité de cette définition est qu'elle possède l'avantage de ne pas inférer sur les conséquences du comportement de présentéisme. Elle ouvre ainsi le champ à la question de l'effet de ce présentéisme sur la productivité globale, en comparaison de ce que celle-ci aurait été si les salariés malades choisissaient l'absence. Enfin, elle n'affecte aucun motif à ce comportement. La question de ses causes demeure du domaine de la recherche.

¹ La revue de littérature de Lohaus et Haberman (2019) liste que le présentéisme a fait l'objet de travaux de recherche dans au moins 15 pays, groupe auquel n'appartient pas la France.

2.1 Le présentéisme est nuisible à la productivité et au bien-être

La littérature a confirmé les conséquences du présentéisme en termes de productivité, et ce selon trois niveaux.

Au niveau du travailleur individuel, de nombreuses études médicales, (Schultz et Edington, 2007), ont mesuré des pertes élevées en termes de rendement individuel liées à la maladie au travail, effets de la fatigue, de la douleur, de différentes affections physiques comme psychologiques. Ces pertes varient selon la maladie considérée, mais aussi selon le type d'emploi exercé par le travailleur. Ainsi, Pauly et *al.* (2008) ont montré que les coûts liés à la perte de la productivité augmentaient selon que les emplois occupés nécessitent ou non un travail en équipe soutenu, des besoins de réalisation dans des délais précis et que leurs titulaires pouvaient être ou non aisément remplacés.

En effet, au **niveau du collectif de travail**, lorsque la productivité des travailleurs dépend grandement de celles de leurs collègues, il devient probable que cette complémentarité va multiplier les conséquences négatives des possibles erreurs d'inattention, du manque d'efficacité du salarié malade. De plus, une autre source d'inefficacité réside dans l'éventuelle contagion au sein de l'organisation. De fait, étudiant les épisodes d'absence dans une grande banque anglaise, Barmby et Larguem (2009) ont montré que l'absentéisme individuel dépendait positivement de la santé du reste de la force de travail, démontrant l'importance des risques de contagion entre salariés d'un même établissement. De même, lorsqu'une assurance maladie a été rendue obligatoire pour les salariés de sept grandes villes américaines, le présentéisme a diminué ainsi que ses effets sur les maladies contagieuses de type rhume (Pichler et Ziebarth, 2016).

Enfin, à un **niveau sociétal**, certaines études ont considéré comment **socialement** le présentéisme va influencer sur le bien-être des travailleurs, de par ses conséquences sur la santé et comme facteur d'altération de la qualité de vie. Ainsi, Bergström et *al.* (2009) démontrent que le présentéisme des salariés suédois se traduit par une augmentation de l'absentéisme à 18 et 36 mois d'horizon. Une présence excessive est créatrice de maladies cardio-vasculaires selon Kivimaki et *al.*, 2005. Plus généralement, analysant les études reliant présentéisme et santé à long terme, Skagen et Collins (2016) reportent que la majorité des études confirme que le présentéisme maladie est un facteur de risque pour l'absentéisme au travail comme pour le niveau de santé autodéclaré. Globalement, la leçon de la littérature sur l'évaluation des coûts du présentéisme est qu'il est possible pour les organisations productives de faire des gains de productivité importants en réduisant ce phénomène, les coûts estimés en étant si importants qu'ils dépasseraient ceux de l'absentéisme et des traitements médicaux des affections. De même, pour la santé et le bien-être, ce phénomène serait délétère. Les gains pour les travailleurs, les organisations et la société dans son ensemble légitiment donc d'en rechercher les causes.

2.2 Les déterminants individuels et organisationnels du présentéisme

Comme dans le cas de l'absentéisme, une partie de la littérature focalisée sur les sources du présentéisme a mis en évidence certains effets des caractéristiques individuelles des travailleurs. Toutefois, les résultats de ces études demeurent fragiles et souvent contradictoires. Pour le genre, les études les plus avancées, comme celle menée par Aronsson et *al.* (2005) sur une proportion importante des travailleurs suédois, n'ont pas mis en évidence de différences de comportement selon le sexe, même si les salariées sont souvent sur représentées dans les

professions et les emplois les plus sujets au présentéisme. Une exception notable, l'étude récente de Hirsch et *al.* (2017) sur un échantillon représentatif de salariés allemands montre que les femmes sont plus souvent présentes au travail que leurs homologues masculins.

Les observations en termes d'âge sont pareillement ambiguës. Aussi, dans l'étude suédoise suscitée, les auteurs mettent en évidence que le présentéisme atteint un maximum dans les catégories d'âge intermédiaire, les seniors étant les moins enclins à ce type de comportement, tandis qu'au contraire l'étude allemande confirmerait un effet positif de l'âge mais instable selon les spécifications adoptées.

La prise en considération de la parentalité et de la situation maritale explique parfois une présence en excès au travail. Ainsi, déclarer une vie familiale harmonieuse (Hansen et Andersen, 2008) et pouvoir s'appuyer sur un conjoint afin de compenser l'abandon d'une partie du salaire pendant la période d'absence, inciterait également les travailleurs à ne pas s'absenter (Aronsson et Gustafsson, 2005 ; Claes, 2011).

L'influence des variables socio-démographiques semble toutefois assez changeante puisque les résultats de la méta-analyse menée par Miraglia et Johns (2016) reportent une corrélation négligeable entre présentéisme d'une part et genre, âge, éducation et ancienneté d'autre part.

À côté de ces caractéristiques socio-démographiques, les auteurs ont mis en évidence les effets contrastés des conditions de travail. Lorsque la charge de travail est forte, mesurée par la durée quotidienne ou hebdomadaire de travail, la difficulté des horaires, tout comme le manque de temps et de moyens pour réaliser les tâches allouées, la propension au présentéisme devient plus importante (Caverley et *al.*, 2007 ; Hansen et Andersen, 2008 ; Bockerman et Laukanen, 2010 ; Claes, 2011). Les salariés ressentent une forme de pression qui prévient la prise d'une période de repos parce qu'ils n'ont pas la possibilité de rattraper les tâches accumulées à leur retour d'absence.

La relation entre l'autonomie dans le travail et la fréquence du présentéisme est plus ambiguë : certains auteurs trouvent une corrélation positive qui pourrait s'expliquer par la latitude décisionnelle du salarié d'entreprendre les tâches les plus pénibles lorsqu'il est en bonne santé (Biron et *al.*, 2006, Leineweber et *al.*, 2011), tandis Johansson et Lundberg (2004) ou Hansen et Andersen (2008) n'en trouvent aucune. La faiblesse de cette relation peut également trouver sa source dans le fait que l'autonomie est souvent un trait spécifique des emplois où le travailleur dispose de responsabilités importantes, de supervision par exemple. Ainsi, ces dernières incitent à la présence au travail, ne serait-ce que pour des raisons d'exemplarité (Bierla et *al.*, 2013).

Des analyses menées au Finlande et en Allemagne illustrent également que la qualité de la vie au travail, des relations avec les collègues, de l'aide ou du remplacement que le travailleur peut attendre de ceux-ci, le conduit à choisir l'absence plutôt que la présence en cas de maladie (Bockerman et *al.*, 2010 ; Leineweber et *al.*, 2011). La méta-analyse de Miraglia et Johns (2016) confirme ainsi que le support organisationnel est en général négativement corrélé au présentéisme.

En outre, une particularité importante du présentéisme est sa dimension de surinvestissement dans le travail, utilisé comme signal. Aussi, lorsque le travailleur craint pour son emploi, parce que celui-ci est précaire ou qu'il a un fort sentiment d'insécurité dans son entreprise, il a tendance à envoyer une forme de signal d'effort en renonçant à une absence réparatrice de la santé (Algava, 2015 ; Biron, 2006 ; Hansen & Andersen, 2008 ; Hirsch et *al.*, 2017).

Enfin, les politiques d'incitation des entreprises, utilisant l'étendue de la couverture du salaire en cas d'absence ou des mécanismes punissant celles-ci ont des effets bien connus sur

l'absentéisme maladie (Treble et Barmby, 2011). À l'identique, Miraglia et Johns obtiennent une corrélation élevée entre présentéisme et pratiques strictes de l'entreprise contre l'absentéisme.

2.3 Un focus sur la situation en Europe

De manière à caractériser la situation française quant au phénomène du présentéisme, nous avons voulu eu la mettre en miroir des autres pays européens. Notre point de comparaison est l'étude réalisée par Arnold (2016) sur les déterminants de la durée du présentéisme, réalisée au moyen de l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2010 dans 34 pays. Le champ d'analyse de cette étude est l'ensemble des salariés âgés de 18 à 65 ans en contrat de travail, hors apprentissage, déclarant moins de 50 jours de présentéisme.

Les résultats de cette enquête confirment que le présentéisme est un phénomène répandu avec 36% des salariés qui déclarent au moins un jour de présentéisme, soit 2,4 jours en moyenne sur l'année.

Toutes choses égales par ailleurs, les caractéristiques individuelles les plus prédictives sont le sexe qui augmente le présentéisme, et la situation matrimoniale, ainsi que le niveau d'éducation qui le diminuent.

Les études sur l'absentéisme ont souvent montré que les femmes étaient plus respectueuses de leur santé pour recouvrer leur bien-être. Ici, les résultats sont contraires. Il semble ici que la question des revenus ou de l'organisation des tâches dans le couple soit peut-être importante : le fait de pouvoir compter sur un conjoint permet d'éviter le présentéisme. Enfin, une éducation élevée peut impliquer des revenus plus élevés qui permettent de s'absenter sans mettre en péril les ressources du ménage.

Comme on pouvait s'y attendre compte tenu de la question posée, la santé est un déterminant majeur du présentéisme, en tout cas sa représentation subjective. Ainsi, plus la santé reportée est mauvaise, plus élevé est le nombre de jours de présentéisme.

On retrouve le résultat selon lequel la latitude de décision influe significativement sur la liberté de s'absenter, mais ici plus l'autonomie est grande, de même que les charges de supervision, pour des raisons de responsabilité et peut-être d'exemplarité, plus les salariés offrent de jours 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.

Enfin, il n'y aurait pas d'effet moyen de l'insécurité de l'emploi sur le présentéisme en Europe, ce qui est un résultat relativement surprenant et mériterait certainement un approfondissement en considérant l'état des marchés du travail et les clauses de couverture de l'absentéisme dans les 34 pays étudiés².

² Ainsi, Frick et Malo (2008) montre que la générosité des allocations versées en cas d'arrêts maladie augmente l'absentéisme observé dans les pays de l'Union Européenne à 14.

3. DONNÉES ISSUES DE L'ENQUÊTE CONDITIONS DE TRAVAIL 2013

Nombre des déterminants décrits dans cette littérature peuvent être étudiés par le biais de l'enquête Conditions de Travail 2013 (CT 2013, voir encadré 1). Il s'agit de la septième vague de l'enquête Conditions de travail, existante depuis 1978, mais la première dans laquelle le phénomène du présentéisme est mesuré. Le questionnaire Individus de cette enquête de la Statistique Publique a été proposé à un large échantillon d'actifs occupés (33 673 individus), salariés ou non, quel que soit leur statut, la taille et le secteur d'activité de leur employeur (secteur marchand, Fonctions publiques d'Etat, Hospitalière et Territoriale).

Le questionnaire comporte des questions sur l'organisation du temps de travail (durée, calendrier, horaires...) ; l'organisation du travail (rythme, autonomie, ambiance, environnement informatique, évolution, changements, ...) ; les pénibilités physiques et risques professionnels (nuisances, risques) ; la charge mentale et les risques psycho-sociaux ; la prévention et les accidents du travail ; enfin, et il s'agit d'une innovation de cette dernière vague, un auto-questionnaire, qui aborde des thèmes qui peuvent être plus ardues à discuter avec un enquêteur en face-à-face. Ces thèmes concernent plus particulièrement les risques psycho-sociaux à travers un ensemble de questions sur les relations avec les autres, employeurs, employés et usagers, les satisfactions et difficultés au travail.

La mesure du phénomène du présentéisme dans l'enquête Conditions de Travail est similaire à celle disponible dans l'enquête européenne. Sur l'année antérieure, les répondants sont invités à identifier l'existence d'une occurrence du phénomène durant les 12 derniers mois. Dans un second temps, ils doivent évaluer le nombre de jours de présentéisme au travail. Il s'agit donc d'une évaluation rétrospective, fondée sur un sentiment subjectif de maladie. À double titre, nous disposons donc d'une mesure qui est soumise à des biais mémoriels, comme de contexte.

Notre étude se concentre exclusivement sur le cas des salariés, conduisant à l'exclusion de 2943 travailleurs indépendants. Nous excluons également, à des fins de comparaisons avec les travaux d'Arnold (2016), les individus dont le statut est étudiant, apprenti ou qui aident un membre de leur famille dans son travail sans être rémunérés. Les restrictions supplémentaires concernent l'âge des travailleurs échantillonnés (entre 18 et 65 ans), et la durée hebdomadaire de travail, au moins égale à 8h et au plus à 80h. Enfin, toujours à l'instar d'Arnold (2016), nous avons exclu les réponses très élevées en nombre de jours (supérieur à 50 jours), de manière à éviter de donner un poids excessif dans les régressions aux individus au travail malgré des maladies chroniques. Compte tenu des valeurs manquantes dans les variables choisies, l'échantillon final contient finalement 28 277 individus.

Selon les résultats de CT 2013, le phénomène de présentéisme semble plus fréquent en France que dans la moyenne des 34 pays européens considérés, avec plus de 41% des salariés concernés, soit 5 points de pourcentage au-delà de la moyenne européenne en 2010, rappelant une nouvelle fois la place particulière du travail dans notre pays telle qu'illustrée par son importance dans la vie sociale en comparaison des autres pays européens. De même, la moyenne des jours de présentéisme est un peu plus importante, avec 2 jours et demi perdus (graphique 1).

Encadré 1 : Les enquêtes Conditions de travail

Les enquêtes Conditions de travail sont organisées et exploitées par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Dares) depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les sept ans : 1984, 1991, 1998, 2005 et enfin 2013. Les réponses se réfèrent aux conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les enquêtés. En 1978 et 1984, l'enquête s'intéressait aux seuls salariés. Depuis 1991, elle concerne tous les actifs occupés, salariés ou non.

Ces enquêtes sont effectuées à domicile sur un échantillon représentatif de la population de 15 ans ou plus exerçant un emploi. Pour la première fois en 2013, l'enquête intègre une surreprésentation des agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière) et du secteur hospitalier privé.

Cet échantillon supplémentaire permet de réaliser des analyses fines et des comparaisons détaillées, en particulier entre fonction(s) publique(s) et secteur privé. Pour la première fois, et également grâce à des financements spécifiques, l'enquête a été réalisée dans quatre départements d'Outre-mer. L'enquête de 2013 couvre ainsi un nombre plus élevé d'enquêtés qu'en 2005 (presque 34 000 contre 19 000).

Quantifier les conditions de travail

Les enquêtes Conditions de travail visent à cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par le travailleur, et non pas le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. Pour ce faire, l'enquête est réalisée à domicile et chaque actif du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient ni à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : les marges de manœuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus.

Pour toutes les questions ayant trait aux facteurs de pénibilité physique ou de risques psychosociaux au travail, la référence à des seuils chiffrés a été volontairement évitée. C'est l'appréciation de la personne enquêtée qui est recueillie, qu'il s'agisse d'efforts physiques, d'exposition aux températures extrêmes, de risques d'erreurs ou d'intensité du travail.

L'évolution du questionnaire reflète les changements de la réalité du travail

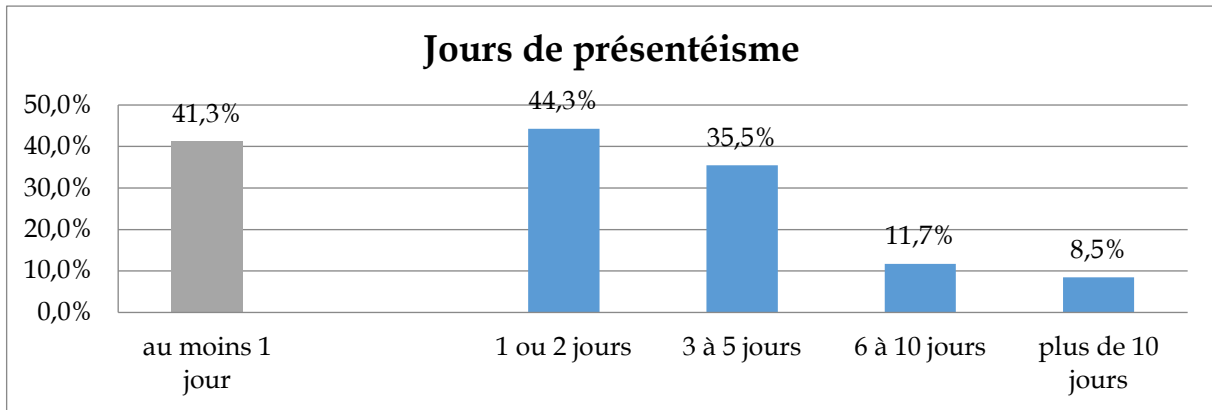
Au cours des différentes enquêtes, le questionnaire a beaucoup évolué. Très focalisée en 1978 sur l'univers industriel, l'enquête s'est étoffée depuis 1991 d'une description des facteurs de charge mentale et des marges de manœuvre dans l'exécution des consignes (« devoir abandonner une tâche pour une autre », « ne pas pouvoir faire varier les délais fixés », « quelle conduite en cas d'incident », etc.).

En 1998, l'enquête s'est enrichie d'un questionnement sur le morcellement ou le caractère imprévisible des horaires de travail ainsi que sur les accidents du travail. En 2005, de nouvelles questions ont été introduites sur la charge mentale au travail et sur les politiques de prévention des risques menées par les entreprises.

Enfin, en 2013, les questions sur la charge mentale ont été reprises dans un ensemble de questions bien plus important consacré aux risques psychosociaux au travail.

Source : Dares, présentation des enquêtes Conditions de Travail (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/enquetes/article/conditions-de-travail-edition-2013>)

Graphique 1 : répartition du nombre de jours de présentéisme



Source : Enquête Conditions de Travail 2013, Dares, Drees, Insee. Données pondérées
 Champ : France, salariés hors apprentis et stagiaires, de 18 à 65 ans

4. MÉTHODE

4.1 Les modèles de comptage appliqués au présentéisme

Le questionnaire de CT 2013 permet d'identifier rétrospectivement le nombre de jours de présentéisme une année avant l'entretien d'enquête. Ces jours de présentéisme reportés sont des données de comptage, entières et non négatives, qui prennent pour une part importante de l'échantillon étudié une valeur nulle.

De manière à analyser économétriquement ce type d'information, le modèle de régression de Poisson est souvent présenté comme le modèle fondateur. Il provient de l'hypothèse selon laquelle, sur un intervalle de temps donné (ici un an), la variable de comptage, les jours de présentéisme, notée Y suit une distribution de Poisson avec une densité de probabilité notée :

$$\Pr(Y_i = y_i) = \frac{e^{-\lambda_i} \lambda_i^{y_i}}{y_i!}, \quad y_i = 0, 1, 2, \dots, \lambda_i > 0, i = 1, \dots, N \quad (1)$$

où λ_i est le paramètre d'intensité caractérisant le processus de génération du phénomène dénombré.

Ce paramètre est égal aux deux premiers moments de la distribution de Poisson :

$$\begin{cases} E(Y) = \lambda \\ V(Y) = \lambda \end{cases} \quad (2)$$

Le modèle de régression de Poisson s'appuie sur cette propriété pour proposer une relation à estimer entre l'espérance du phénomène observé et un vecteur de variables explicatives x . On fait l'hypothèse d'une relation de type exponentielle :

$$\lambda_i = \exp(x_i' \beta) \quad (3)$$

Cette hypothèse conduit à une estimation simple sous forme de modèle log linéaire :

$$\ln \lambda_i = x_i' \beta \quad (4)$$

Bien que simple d'estimation et d'interprétation, ce modèle de régression présente en général, et dans le cas du présentéisme en particulier, deux défauts importants.

Tout d'abord, la densité de la loi de Poisson prédit dans de nombreux cas une probabilité d'absence du phénomène observé (valeurs égales à 0) trop faible en comparaison de ce qui est observé dans l'échantillon d'utilisation. Ce phénomène est appelé le problème d'excès de zéros. Cela provient de la forme même de la distribution de Poisson : selon que les valeurs prises par le paramètre d'intensité λ augmentent, la distribution considérée aura de moins en moins de valeurs égales à zéro prévues théoriquement. Dans notre échantillon, plus de la moitié des travailleurs déclarent zéro jours d'absentéisme, un nombre important de zéros à expliquer.

De plus, il est fréquent que l'échantillon montre que le phénomène observé ne respecte pas la propriété (2) parce que l'espérance conditionnelle du phénomène est très inférieure à sa variance. On parle alors de sur-dispersion des observations, incompatible avec la distribution de Poisson, ce qui cause des problèmes importants de sous-estimation des écarts types et donc de surestimation des statistiques de *Student* dans la régression de Poisson.

De ce fait, nous préférons dans cet article corriger ces défauts en nous appuyant sur un modèle binomial négatif avec inflation de zéros. La justification théorique du modèle binomial négatif provient de l'hypothèse supplémentaire selon laquelle le paramètre d'intensité λ est aléatoire :

$$\lambda_i = \exp(x_i' \beta) \varepsilon_i \quad (5)$$

où ε_i représente l'hétérogénéité individuelle inobservée.

Cette hypothèse conduit à une estimation simple sous forme de modèle log linéaire :

$$\ln \lambda_i = x_i' \beta + \ln \varepsilon_i \quad (6)$$

De plus, si on admet que ε suit une loi de distribution gamma avec $E(\varepsilon) = 1$ et $V(\varepsilon) = \alpha$, la distribution de y conditionnellement à λ et α est la distribution binomiale négative dont les deux premiers moments sont :

$$\begin{cases} E(Y|\lambda, \alpha) = \lambda \\ V((Y|\lambda, \alpha)) = \lambda(1 + \alpha\lambda) \end{cases} \quad (7)$$

La variance est donc maintenant effectivement supérieure à la moyenne de la distribution. Le modèle (4) est estimé par maximum de vraisemblance et est dénommé modèle binomial négatif si les conditions (7) sont supposées valides.

Cette procédure d'estimation est assez standard et peut servir de modèle de base, mais nous considérons en outre que le modèle expliquant la décision de présentéisme conduit assez naturellement à faire l'hypothèse que les données observées procèdent de deux processus de génération distincts. En effet, le questionnement dans l'entretien de l'enquête définit le présentéisme comme l'acte de se présenter au travail lorsque l'on se sent malade. Ce comportement ne peut donc survenir que si le travailleur se sent d'abord malade. Dès lors que celui-ci ne se sent jamais malade, le nombre de jours de présentéisme est toujours zéro. En revanche, s'il se sent malade, il peut choisir d'aller travailler si l'utilité du travail est supérieure à l'utilité du loisir. Nous considérons donc que les valeurs nulles observées relèvent de deux

processus différents : un évènement dépendant pour partie du hasard, la maladie, et un phénomène de décision rationnel, le présentéisme.

Comme nous l'avons montré plus haut, le phénomène de présentéisme concerne un peu plus de 41% des salariés français échantillonnés dans l'enquête CT2013, impliquant un nombre de zéros très important. Les modèles à inflation de zéros ont été créés de manière à expliquer cette inflation d'absence du phénomène modélisé, lorsque le modélisateur peut supposer la présence de plusieurs processus engendrant les données observées. Ces modèles sont constitués d'une part un modèle à variable binaire, probit ou logit, expliquant la probabilité d'observer un zéro (et plus particulièrement les zéros liés à l'impossibilité du présentéisme), et d'autre part, un modèle de comptage expliquant la dispersion des jours de présentéisme.

En d'autres termes, nous aurons, à l'instar du modèle choisi par Arnold (2016) pour évaluer dans quelle mesure les conditions de travail des salariés européens influent sur leur présentéisme, deux modèles à estimer simultanément, le premier expliquant les zéros qui ne sont pas liés à la décision de présentéisme, en quelque sorte expliquant le fait de ne pas se sentir malade, le second expliquant combien de fois sur un an les salariés vont choisir d'aller travailler quand ils se sentent malades.

4.2 La spécification du modèle économétrique estimé

De manière résumée le modèle économétrique à estimer exprime l'espérance conditionnelle des jours de présentéisme de la manière suivante :

$$\begin{aligned} \text{Jours de présentéisme}_i &= \beta_c + \beta_{sd} \text{caractéristiques socio - démographiques}_i \\ &+ \beta_{re} \text{caractéristiques de la relation d'emploi}_i \\ &+ \beta_{emp} \text{caractéristiques du travail}_i \\ &+ \beta_{ent} \text{caractéristiques de l'entreprise}_i + \varepsilon_i \end{aligned}$$

L'ensemble des variables dites individuelles décrit les caractéristiques socio-démographiques des travailleurs interrogés, ainsi que les caractéristiques principales de leur contrat de travail. Le reste des variables détaille les caractéristiques de l'emploi occupé, reportées par les travailleurs lors de l'entretien en face-à-face et dans l'auto-questionnaire, ainsi que les caractéristiques des employeurs. Le choix des variables sélectionnées provient des enseignements de la littérature et de la volonté de présenter la situation française en miroir de celle décrite par Arnold (2016) pour les pays européens³.

Nous avons toutefois utilisé la richesse des données mises à disposition par l'enquête CT2013 pour considérer d'autres domaines que ceux étudiés par Arnold (2016) comme l'influence sur le présentéisme de l'intérêt du travail, de la reconnaissance de son travail par l'employeur, de tensions et agressions sur le lieu de travail, de la possibilité technique de travailler à distance et de la satisfaction vis-à-vis de son travail (reportées en italique dans la liste ci-dessous).

- Caractéristiques socio-démographiques du travail et de la relation d'emploi : le genre (femme), le statut marital (en couple), la présence d'enfants à charge au sein du ménage (enfant ménage), le niveau d'éducation (primaire, secondaire, supérieur), l'état de santé (mauvaise santé, assez bonne santé, bonne santé).

³ La définition des variables explicatives ainsi que leur moyenne ou fréquence est disponible dans la table A1 en annexe.

- Caractéristiques de la relation d'emploi : ancienneté (en années, nouvel emploi), la durée hebdomadaire de travail (Heures hebdo), la nature de la précarité du contrat (CDD), la profession selon la PCS_2003.
- Caractéristiques de l'emploi : horaires et jours de travail atypiques (hor. atypiques), nombre d'emplois occupés (deux emplois), possibilité de changer les délais (autdelais), choix de la méthode de travail (choix meth) l'absence de consignes (non consign), tâche de supervision (superv.), le fait de manquer de temps pour réaliser le travail (manquetemps), indice mesurant l'aide reçue (aide), les craintes pour l'emploi (insécur.), monotonie de l'emploi (monojam), apprentissage de choses nouvelles (app. Nou.), rythmes de travail imposés par les contraintes machiniques (rwmac), les demandes extérieures (rwdemande), les normes de production (rwnorm), la surveillance hiérarchique (surv.), un contrôle informatisé (continfo), la dépendance immédiate au travail de collègues (coleg), indice mesurant les tensions au travail (tension), indice d'agression (agres), accès à la boîte électronique hors du travail (melextoui), accès à l'extérieur au système informatique de l'entreprise (infoext), utilisation d'internet à des fins professionnelles (web), reconnaissance dans le travail (tacetra,acetra, taccpro, accpro), fierté de travailler pour l'organisation (foerogt), utilité sociale (ttrauti).
- Caractéristiques de l'employeur : secteur public dont fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière (fonc pub etat, fonc. Pub terr., hôpital, autpub), indicatrices de la taille de l'entreprise employeuse et du secteur d'activité en NAF17.

Cet ensemble de données est très étendu et permet de considérer de plus nombreuses sources de présentisme que la majorité des études antérieures. Il manque toutefois dans cette analyse les données psychologiques individuelles qui expliquent parfois le surinvestissement au travail (Nowack et Deal, 2017) et les coûts monétaires liés à la couverture de l'absentéisme maladie dans les entreprises privées et les organisations publiques. On sait en effet que la variabilité de cette couverture fait varier la propension à l'absentéisme en France (voir par exemple Ben Halima et *al.*, 2018).

5. RÉSULTATS

5.1 Une première analyse descriptive du présentéisme.

5.1.1. Le lien avec les caractéristiques socio-démographiques des salariés concernés

Le tableau 1 reporte les fréquences moyennes et le nombre de jours moyen de présentéisme selon les caractéristiques socio-démographiques des salariés français. La première observation est l'effet important du fait d'être une femme ; celles-ci ont en France une forte propension à passer outre la maladie, les sources de ce comportement pouvant provenir des types de professions choisies, de leur niveau de rémunération, etc.

Si la situation en couple est sans effet sur le présentéisme, la présence d'enfants dans le ménage augmente ce comportement, comme si le conflit entre vie familiale et vie professionnelle s'effaçait devant le besoin de ne pas perdre de rémunérations dans les familles plus nombreuses.

Enfin, le présentéisme semble s'élever avec le niveau d'éducation, les influences possibles étant diverses qu'il s'agisse d'un salaire plus élevé, de l'intérêt du travail, de l'existence des tâches d'encadrement et/ou de responsabilité.

D'après les statistiques descriptives reportées, il semblerait que le présentéisme soit particulièrement fréquent pour les salariés entre 25 et 35 ans et dans une moindre mesure jusqu'à 45 ans, comme si dans le début de la carrière, où les jeunes salariés doivent solidifier leur relation avec leur employeur, ils devaient donner les preuves de leur investissement dans l'emploi en allongeant leur temps au travail, même malades.

L'autre déterminant central du présentéisme est la santé reportée par les travailleurs, même s'il est difficile de déterminer un sens de causalité entre ces deux variables, car si le fait d'être malade est indispensable au présentéisme, celui-ci peut engendrer un effet délétère sur la santé des salariés.

En revanche, la hiérarchie socio-professionnelle n'a pas d'influence nette sur le présentéisme même si celui-ci apparaît légèrement moins fréquent pour les cadres.

Les caractéristiques sectorielles des employeurs influent fortement sur le présentéisme. Alors que certains observateurs montrent parfois du doigt les agents du secteur public comme plus enclins à l'absentéisme, pour des raisons qui seraient liées à la sécurité de l'emploi, à la couverture du salaire en cas d'absence plus généreuse, il s'avère que ces agents sont aussi plus souvent présents dans l'emploi lorsqu'ils sont malades, plus particulièrement en nombre de jours de présentéisme dans la fonction publique hospitalière. Ce fait provient peut-être pour ces agents de leurs horaires et jours de travail parfois atypiques et de l'importance du travail en équipe.

On constate également que la forme du contrat a un effet particulier sur le présentéisme. Il semble que les salariés en contrat à durée déterminée sont plus enclins à s'absenter en cas de maladie, quand bien même leur situation est plus précaire. Peut-être parce que l'espérance d'obtenir un contrat stable est faible pour beaucoup d'entre eux ne se mobilisent-ils pas tenter de convaincre leur employeur de les fidéliser.

Tableau 1 : caractéristiques socio-démographiques des salariés concernés par le présentéisme

	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
Age		
18 à 25 ans	39,7	1,85
26 à 35 ans	46,5	2,54
36 à 45 ans	41,8	2,62
46 à 55 ans	40,0	2,79
56 à 65 ans	34,6	2,00
Ancienneté inférieure à un an	29,5	1,62
Ancienneté supérieure à un an	43,0	2,63
Mauvaise santé	67,9	10,48
Assez bonne santé	55,7	4,13
Bonne santé	39,5	1,84
Très bonne santé	29,1	1,14
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

Source : Enquête Conditions de Travail 2013, Dares, Drees, Insee, données pondérées.

Champ : France, salariés hors apprentis et stagiaires, de 18 à 65 ans

Lecture : 46,2% des salariées françaises ont fait acte de présentéisme dans les douze derniers mois. La durée cumulée de ces épisodes est en moyenne de 2,99 jours de travail.

5.1.2 Panorama des relations entre présentéisme et conditions de travail

Les tableaux 2 à 4 ci-dessous reportent les valeurs moyennes du présentéisme selon la charge et le rythme du travail, l'autonomie et le vécu au travail.

a. La charge et le rythme de travail

La charge de travail apparaît comme un déterminant central du présentéisme (tableau 2), moins toutefois en termes de durée de travail hebdomadaire que dans les dimensions mesurant l'urgence au travail. Si le salarié doit toujours se dépêcher, s'il manque de temps pour réaliser ses tâches, il s'absentera moins en cas de maladie. On retrouve là l'observation selon laquelle lorsque les tâches allouées ne sont pas en adéquation avec le temps de travail, le salarié doit augmenter son temps de travail, par exemple en acceptant des heures supplémentaires, y compris non rémunérées (Bell et Hart, 1999).

Autre déterminant du présentéisme, les horaires atypiques des salariés, qu'il s'agisse d'un travail posté, d'horaires décalés dans la journée ou la semaine. Ces salariés ne peuvent que difficilement s'absenter sans imposer une contrainte supplémentaire à leurs collègues présents et se forcent donc plus fréquemment à venir travailler.

Cette pression sur la présence au travail liée à la charge de travail se retrouve également dans le poids des contraintes de rythme. Qu'il s'agissent des contraintes mécaniques, liée au rythme des machines, de la chaîne, du déplacement des objets, ou liées à la demande interne comme externe, ou enfin aux normes imposées de production, leur importance rime avec présentéisme. Là encore, difficile de se faire remplacer, malaisé de devoir rattraper son travail et donc de pouvoir éviter la présence.

Le présentéisme est aussi particulièrement étendu lorsque le rythme est imposé par la complémentarité avec le travail de collègues. Dans un contexte où les organisations produisent au plus juste, sans prévoir de remplaçants, l'absence est difficile.

Tableau 2 : charge, rythmes de travail et présentéisme

	Fréquence de présentéisme (%)	Jours de présentéisme
Charge de travail		
Heures de travail hebdomadaires <= médiane	40,7	2,56
Heures de travail hebdomadaires > médiane	41,9	2,44
Manquer de temps pour faire son travail	55,8	4,16
Ne pas manquer de temps	36,5	1,95
Se dépêcher toujours ou souvent	51,7	3,49
Ne pas se dépêcher 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
Rythmes de travail		
Contraintes mécaniques oui	47,8	3,60
Contraintes mécaniques 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	3,33
Rythme lié à la dépendance d'un collègue non	38,3	2,15

Source : Enquête Conditions de Travail 2013, Dares, Drees, Insee, données pondérées.

Champ : France, salariés hors apprentis et stagiaires, de 18 à 65 ans

Lecture : 40,7% des salarié(e)s dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la médiane ont fait acte de présentéisme dans les douze derniers mois. La durée cumulée de ces épisodes est en moyenne de 2,56 jours de travail.

b. Les bénéfiques de l'autonomie

Lorsqu'au contraire, le salarié ne dépend pas de délais ou peut bénéficier d'une autonomie pour faire varier ceux-ci, lorsqu'il peut choisir ses méthodes de travail ou qu'il ne supporte pas de consignes, il a assez de liberté pour gérer le temps de gestion des tâches et pour pouvoir éventuellement s'absenter ponctuellement (tableau 3).

En revanche, de manière plus surprenante, dès lors qu'il y a consigne, le fait de pouvoir les appliquer à sa propre initiative augmente le présentéisme. Il s'agit vraisemblablement d'une corrélation entre cette possibilité de définir les consignes et les obligations d'encadrement ou de supervision, obligations qui requièrent un comportement exemplaire de présence désiré par l'employeur. À ce titre, on voit également dans ce tableau que le fait d'exercer des tâches de supervision impose une présence même en cas de maladie plus fréquente.

Tableau 3 : autonomie et présentéisme

	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 consignes	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

Source : Enquête Conditions de Travail 2013, Dares, Drees, Insee, données pondérées.

Champ : France, salariés hors apprentis et stagiaires, de 18 à 65 ans

Lecture : 38,5% des salarié(e)s qui ne supportent pas de délais d'exécution ou peuvent les faire varier ont fait acte de présentéisme dans les douze derniers mois. La durée cumulée moyenne de ces épisodes sur un an est de 2,17 jours de travail.

c. Le vécu au travail

Dans le vécu au travail, nous distinguons de manière apparemment surprenante l'effet négatif sur le présentéisme de variables mesurant l'intérêt du travail (tableau 4). En effet, on aurait pu penser que le présentéisme s'explique aussi par l'attraction d'un travail agréable, stimulant. Il semble au contraire que l'absence de monotonie, le fait d'apprendre des choses nouvelles diminue le présentéisme, comme si il y avait une corrélation entre l'intérêt de l'emploi et la liberté de s'absenter. Au contraire, les contraintes de temps, de rythme, de charge de travail seraient elles caractéristiques d'un emploi où le travailleur ne trouvera pas en même temps de l'intérêt et la possibilité de gérer son repos.

Nous remarquons également l'influence positive sur le présentéisme de l'incertitude dans l'emploi : si le travailleur pense que son emploi est menacé, il va signaler son investissement en augmentant son effort, y compris en renonçant à l'absence réparatrice.

En revanche, lorsque le travailleur s'estime bien reconnu, en situation d'espérer une promotion interne satisfaisante, il ne semble pas avoir besoin de répondre à ce traitement équitable par un sur-effort, de fait signal inutile.

Tableau 4 : vécu au travail et présentéisme

	Fréquence de présentéisme (en %)	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

Source : Enquête Conditions de Travail 2013, Dares, Drees, Insee, données pondérées.

Champ : France, salariés hors apprentis et stagiaires, de 18 à 65 ans

Lecture : 33,9% des salarié(e)s dont le travail n'est jamais monotone ont fait acte de présentéisme. La durée cumulée moyenne de ces épisodes sur un an est de 1,96 jours de travail.

5.2 Analyse multivariée et premier paysage des déterminants du présentéisme

Ces enseignements descriptifs sont-ils confirmés par les analyses multivariées, toutes choses égales par ailleurs ? De manière à analyser ces effets, nous avons répliqué l'analyse sur les jours de présentéisme dans l'enquête européenne, les questions de l'enquête française permettant de dupliquer quasiment à l'identique l'étude faite sur les 34 pays européens. Dans un second temps, nous avons augmenté ce premier modèle en utilisant des indicateurs présents dans l'enquête française mais non disponibles dans l'enquête européenne.

Les résultats sont reportés dans les tableaux 5 et 6 ci-dessous selon que l'on estime la spécification répliquée de l'étude en Europe ou la spécification augmentée. Les deux premières

colonnes contiennent les effets sur le nombre de jours de présentéisme et les effets sur l'occurrence de zéros en excès, en partie dûe à un bon état de santé. La dernière colonne reporte les effets marginaux moyens sur la fréquence de présentéisme⁴.

Parmi les déterminants individuels influant sur le présentéisme en France, on constate que le fait d'être une femme augmente celui-ci, mais que l'âge au contraire contribue à le diminuer. Les femmes offrent entre 0,63 et 0,66 jours de présentéisme en plus selon le modèle considéré, tandis que le nombre de jours de présentéisme moyen diminue de 0,03 à 0,2 jours par année supplémentaire. Cet effet du vieillissement passe uniquement par le modèle d'inflation de zéros, c'est-à-dire par une sorte d'augmentation du sentiment d'être en bonne santé, ce qui apparaît comme paradoxal. En revanche, en France, la présence d'enfants comme le fait d'être en couple n'est pas, compte tenu des caractéristiques individuelles et de l'emploi, un déterminant du présentéisme.

En France comme en Europe, le fait de se trouver en bas de l'échelle des Catégories Socio-Professionnelles (CSP) a un effet positif sur le fait de travailler en étant malade, avec des cadres moins présentéistes et des ouvriers plus présentéistes toutes choses égales par ailleurs. Dans les deux cas, cet effet provient de la partie du modèle expliquant les jours de présentéisme. Toutefois, dès lors que le modèle contrôle d'autres déterminants affectant le présentéisme, comme l'intérêt de l'emploi, l'importance du rythme de travail, ces effets disparaissent. Les différences de comportement de présence entre ces CSP s'expliquent donc d'abord par le fait que les cadres sont significativement plus nombreux à revendiquer des emplois plus intéressants et moins soumis aux différentes contraintes sur les rythmes.

De même, lorsque les salariés ont un niveau d'éducation primaire, leur fréquence de présentéisme diminue, mais cet effet disparaît lorsque le modèle est étendu pour inclure parmi les variables explicatives l'intérêt du travail, la reconnaissance du travail, les tensions et agressions sur le lieu de travail, la possibilité numérique de travailler à distance et la satisfaction vis-à-vis de son travail.

Parmi les caractéristiques de l'employeur, la principale différence provient de l'appartenance à la fonction publique d'État (FPE). Les agents de la FPE font en moyenne entre 0,18 et 0,15 jours de présentéisme en plus que leurs homologues du secteur privé. Cela conduit à s'interroger sur les formes spécifiques de motivation qui peuvent expliquer l'effort des agents de l'État.

En revanche, alors que les statistiques descriptives montrent que les salariés des hôpitaux publics ont la fréquence de présentéisme la plus élevée, il n'y a plus de différence toutes choses égales par ailleurs. Ce résultat provient de ce que la tendance au présentéisme dans l'hôpital public s'explique principalement par l'importance des emplois à horaires atypiques et du travail collectif⁵. Les agents hospitaliers rechignent à s'absenter au détriment de leurs collègues qui devront les remplacer.

Au sein des caractéristiques du contrat de travail, son caractère précaire implique une baisse du présentéisme de la part des salariés. Avoir un CDD diminue en moyenne la fréquence annuelle de présentéisme entre 0,4 et 0,26 jours en moyenne, selon les modèles. En Europe cette variable était sans effet sur le phénomène, tandis que Biron et *al.* (2006) obtenait un résultat inverse, la précarité incitant les salariés à signaler leur effort par la présence. Une

⁴ Les résultats obtenus par le modèle binomial négatif avec inflation de zéros sont comparables à ceux estimés par un modèle binomial négatif simple reportés dans le tableau A2 en annexe.

⁵ Ainsi, la différence de présentéisme entre secteur privé et hôpital public disparaît lorsque l'on supplémente le modèle avec l'indice de travail atypique.

explication possible provient du désengagement des salariés précaires lorsqu'ils sentent que la relation d'emploi a de faibles chances d'être pérennisée.

Une hausse de la charge de travail, mesurée par l'allongement des heures hebdomadaires de travail, augmente la fréquence de présentéisme entre 0,18 et 0,15 jours par an selon les modèles, mais cet effet passe uniquement par le modèle d'inflation des zéros, c'est-à-dire plutôt par une hausse de la sensation d'être malade. En revanche, le fait de cumuler deux emplois est apparemment sans effet marginal sur la fréquence de présentéisme.

Occuper un emploi obligeant à des horaires ou jours de travail atypiques élève la fréquence de présentéisme mais cet effet disparaît dans le modèle étendu, vraisemblablement parce que les salariés concernés sont plus soumis à des contraintes de rythme liées à l'utilisation des machines, aux normes de travail et à la dépendance. Or parmi les variables expliquant le plus le présentéisme se trouvent les contraintes de rythme auxquels sont soumis les salariés.

Ainsi les contraintes mécaniques, liées aux demandes externes, aux normes ou délais de production, à la surveillance hiérarchique et au contact des collègues augmentent respectivement la fréquence de présentéisme de 0,23 ; 0,11 ; 0,18 ; 0,29 ; 0,15 jours, soit au total 0,96 jours lorsque ces contraintes sont toutes présentes.

**Tableau 5 : déterminants des jours de présentéisme (modèle d'Arnold)
(modèle binomial négatif avec inflation de zéros)**

variables	nbre de jours	excès de zéros	effets marginaux
Femme	0.150*** (0.038)	-0.602*** (0.059)	0.629*** (0.065)
En couple	0.001 (0.037)	0.020 (0.057)	-0.009 (0.065)
Au moins un enfant à charge	-0.079** (0.037)	-0.148*** (0.055)	-0.076 (0.065)
Âge	-0.011 (0.014)	0.034* (0.020)	-0.028*** (0.004)
c.age#c.age	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	
Niveau d'éducation primaire	-0.028 (0.072)	0.281*** (0.100)	-0.210* (0.127)
Niveau d'éducation secondaire	-0.011 (0.045)	0.005 (0.071)	-0.025 (0.077)
Cadre	-0.158*** (0.059)	-0.089 (0.095)	-0.266** (0.104)
Profession intermédiaire	-0.045 (0.047)	-0.071 (0.073)	-0.051 (0.081)
Ouvrier	0.109* (0.056)	0.069 (0.081)	0.179* (0.098)
Mauvais ou très mauvais état de santé perçu	0.856*** (0.053)	-1.298*** (0.136)	2.419*** (0.111)
Assez bon état de santé perçu	0.353*** (0.036)	-0.726*** (0.067)	1.102*** (0.066)
Très bon état de santé perçu	-0.188*** (0.047)	0.585*** (0.062)	-0.696*** (0.081)
Fonction Publique d'Etat	0.070 (0.051)	-0.082 (0.091)	0.185** (0.089)
Fonction Publique Territoriale	0.056	0.144	0.032

	(0.057)	(0.088)	(0.100)
Fonction Publique Hospitalière	-0.064 (0.065)	-0.116 (0.131)	-0.065 (0.114)
Autre établissement du secteur public social ou médico-social	-0.031 (0.164)	0.346 (0.227)	-0.252 (0.280)
Contrat précaire	-0.087 (0.074)	0.411*** (0.100)	-0.400*** (0.129)
Nouvel emploi	-0.209*** (0.080)	0.570*** (0.099)	-0.729*** (0.139)
Ancienneté en année	0.001 (0.002)	-0.008*** (0.003)	0.007* (0.004)
Nombre d'heures de travail hebdomadaires	-0.007 (0.008)	-0.047*** (0.011)	0.018*** (0.003)
c.hh#hh	0.000* (0.000)	0.001*** (0.000)	
Occuper 2 emplois	-0.008 (0.063)	-0.284** (0.125)	0.140 (0.114)
Avoir des horaires atypiques	0.007 (0.011)	-0.122*** (0.020)	0.081*** (0.020)
Pouvoir changer les délais pour faire son travail (ou ne pas en avoir)	-0.062** (0.031)	0.144*** (0.052)	-0.202*** (0.055)
Avoir le choix de ses méthodes de travail	-0.083** (0.040)	-0.175*** (0.062)	-0.070 (0.071)
Ne pas avoir de consignes pour faire son travail	-0.068* (0.040)	0.286*** (0.061)	-0.294*** (0.071)
Avoir des tâches de supervision	0.036 (0.033)	-0.178*** (0.054)	0.170*** (0.059)
Manquer de temps pour faire son travail	0.230*** (0.033)	-0.803*** (0.067)	0.898*** (0.059)
Recevoir de l'aide	-0.056*** (0.016)	0.056** (0.026)	-0.141*** (0.029)
Craindre pour son emploi dans l'année qui vient	0.176*** (0.037)	-0.500*** (0.064)	0.626*** (0.066)
<i>N</i>			28,111

Source : Enquête Conditions de Travail 2013, Dares, Drees, Insee.

Champ : France, salariés hors apprentis et stagiaires, de 18 à 65 ans, jours de présentéisme inférieurs ou égaux à 50

Note : * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$. Les écarts-types sont représentés entre parenthèses.

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, les salariées ont une durée annuelle de présentéisme plus longue de 0,629 jours que leurs homologues masculins.

Par rapport à l'expérience moyenne en Europe, le salarié moyen français semble poussé à la présence de manière significative lorsqu'il a peu le temps d'organiser son travail, doit se dépêcher pour réaliser les tâches allouées.

Au contraire, parmi les caractéristiques du travail, trois variables d'autonomie, mesurant les latitudes de gestion des délais, des méthodes et des consignes influent cette fois négativement sur le présentéisme, même si la faculté à choisir les méthodes de travail pour atteindre un objectif donné n'influence pas significativement la fréquence de présentéisme. Les salariés les plus maîtres de l'organisation de leurs tâches peuvent aussi prendre plus le temps de s'absenter lorsqu'ils sont malades. Toutefois, ce résultat disparaît lorsque l'ensemble des contraintes sur

le rythme de travail sont incluses dans le modèle, parce que ces indicateurs sont fortement corrélés.

Cette pression à l'effort ne redevient suffisamment supportable pour diminuer la tendance au présentéisme que dans le cas où les travailleurs peuvent compter sur l'aide de leurs collègues et de leurs supérieurs hiérarchiques. Plus l'intensité de celle-ci est forte, et plus ils peuvent se reposer en cas de maladie, sans craindre la surcharge au retour au travail. Si le salarié reçoit simultanément de l'aide de ses supérieurs, de ses collègues et d'autres membres de l'organisation, le nombre moyen de jours de présentéisme diminue de 0,097.

Enfin, en contradiction avec les résultats issus de l'enquête européenne, l'incertitude sur la préservation de leur emploi influence significativement le nombre de jours de présentéisme toutes choses égales par ailleurs. Les français qui accordent une place plus importante au travail que la plupart de leurs voisins européens selon les analyses réalisées par Davoine et Méda (2009) sont prêts à surinvestir en présence pour protéger un travail incertain.

En comparaison des études antérieures, nous avons voulu essayer d'identifier dans quelle mesure le phénomène du présentéisme pouvait s'expliquer par la motivation des salariés défini au sens large.

Selon la théorie des caractéristiques de l'emploi proposée par Hackman et Oldham (1980), la motivation au travail est influencée par cinq caractéristiques principales parmi lesquelles la diversité des capacités demandées au travailleur, la signification de la tâche et enfin le retour sur la qualité de son travail. Nous avons donc sélectionné des indicateurs de ces caractéristiques motivantes : l'intérêt du travail est mesuré par la non monotonie des tâches et la possibilité d'apprendre des savoirs nouveaux ; la signification de la tâche est évaluée par la fierté de travailler pour son organisation et le sentiment de l'utilité sociale de son travail ; enfin, le jugement sur la qualité du travail est approché par deux variables jugeant le respect de son travail perçu par le salarié ainsi que ses perspectives de promotion compte tenu de son travail.

**Tableau 6 : déterminants étendus des jours de présentéisme (modèle étendu)
(modèle binomial négatif avec inflation de zéros)**

variables	nbre de jours	excès de zéros	effets marginaux
Femme	0.175*** (0.037)	-0.626*** (0.060)	0.660*** (0.065)
En couple	0.022 (0.035)	0.061 (0.058)	0.014 (0.063)
Au moins un enfant à charge	-0.066* (0.035)	-0.151*** (0.056)	-0.056 (0.063)
Âge	-0.015 (0.013)	0.032 (0.019)	-0.019*** (0.004)
c.age#c.age	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	
Niveau d'éducation primaire	0.012 (0.072)	-0.004 (0.105)	0.027 (0.127)
Niveau d'éducation secondaire	0.002 (0.044)	-0.137* (0.074)	0.071 (0.077)
Cadre	-0.095 (0.060)	-0.173* (0.101)	-0.104 (0.107)
Profession intermédiaire	-0.021 (0.046)	-0.041 (0.075)	-0.021 (0.081)
Ouvrier	0.084 (0.056)	0.058 (0.087)	0.139 (0.098)

Mauvais ou très mauvais état de santé perçu	0.774*** (0.052)	-1.006*** (0.125)	2.044*** (0.107)
Assez bon état de santé perçu	0.310*** (0.035)	-0.590*** (0.067)	0.912*** (0.065)
Très bon état de santé perçu	-0.170*** (0.046)	0.417*** (0.064)	-0.547*** (0.078)
Fonction Publique d'Etat	0.065 (0.052)	-0.041 (0.094)	0.150* (0.091)
Fonction Publique Territoriale	0.053 (0.057)	0.123 (0.093)	0.044 (0.100)
Fonction Publique Hospitalière	-0.070 (0.064)	0.068 (0.130)	-0.173 (0.113)
Autre établissement du secteur public social ou médico-social	-0.020 (0.158)	0.315 (0.226)	-0.197 (0.274)
Contrat précaire	-0.056 (0.070)	0.299*** (0.098)	-0.260** (0.125)
Nouvel emploi	-0.135* (0.079)	0.461*** (0.099)	-0.498*** (0.139)
Ancienneté en année	0.001 (0.002)	-0.006* (0.003)	0.005 (0.004)
Nombre d'heures de travail hebdomadaires	-0.010 (0.007)	-0.033*** (0.011)	0.015*** (0.003)
c.hh#hh	0.000** (0.000)	0.000*** (0.000)	
Occuper 2 emplois	0.010 (0.062)	-0.240** (0.121)	0.140 (0.113)
Avoir des horaires atypiques	-0.011 (0.012)	-0.077*** (0.021)	0.016 (0.020)
Pouvoir changer les délais pour faire son travail (ou ne pas en avoir)	-0.023 (0.030)	0.054 (0.052)	-0.072 (0.055)
Avoir le choix de ses méthodes de travail	-0.054 (0.040)	-0.189*** (0.063)	-0.014 (0.071)
Ne pas avoir de consignes pour faire son travail	-0.016 (0.039)	0.122* (0.062)	-0.092 (0.070)
Avoir des tâches de supervision	0.014 (0.033)	-0.074 (0.056)	0.064 (0.059)
Manquer de temps pour faire son travail	0.146*** (0.033)	-0.453*** (0.066)	0.517*** (0.059)
Recevoir de l'aide	-0.028* (0.016)	0.013 (0.026)	-0.062** (0.029)
Craindre pour son emploi dans l'année qui vient	0.100*** (0.035)	-0.304*** (0.065)	0.350*** (0.064)
Emploi non monotone	-0.025 (0.032)	0.501*** (0.053)	-0.300*** (0.057)
Apprendre des choses nouvelles dans Son travail	-0.152*** (0.040)	0.002 (0.065)	-0.304*** (0.072)
Rythme de travail imposé par des contraintes machiniques	0.087* (0.046)	-0.112 (0.084)	0.229*** (0.084)
Rythme de travail imposé par des demandes extérieures	0.015 (0.035)	-0.168*** (0.054)	0.114* (0.062)
Rythme de travail imposé par des normes ou délais de production	0.037 (0.033)	-0.211*** (0.057)	0.178*** (0.059)

Rythme de travail imposé par des contrôles de la hiérarchie	0.131*** (0.034)	-0.057 (0.061)	0.289*** (0.060)
Rythme de travail imposé par un contrôle ou suivi informatisé	-0.022 (0.034)	-0.080 (0.059)	-0.005 (0.060)
Rythme de travail imposé par la dépendances des collègues	0.022 (0.033)	-0.204*** (0.062)	0.146** (0.059)
Vivre des situations de tension (de 1 à 4)	0.051*** (0.015)	-0.287*** (0.032)	0.245*** (0.026)
Risque d'agression (de 1 à 4)	0.091*** (0.021)	-0.441*** (0.054)	0.401*** (0.038)
Accès au mail prof. de l'extérieur	0.007 (0.051)	-0.136 (0.087)	0.081 (0.091)
Utiliser Internet à des fins professionnelles (sauf messagerie)	-0.012 (0.043)	-0.204*** (0.074)	0.077 (0.076)
Accès au système info.de l'extérieur	0.082* (0.045)	0.026 (0.079)	0.151* (0.080)
Reçoit le respect et estime mérité : tout à fait d'accord	-0.146*** (0.055)	0.200** (0.085)	-0.392*** (0.098)
Reçoit le respect et estime mérité : d'accord	-0.126*** (0.035)	0.078 (0.064)	-0.289*** (0.061)
A des perspectives de promotion satisfaisantes : tout à fait d'accord	-0.066 (0.073)	0.370*** (0.099)	-0.317** (0.129)
A des perspectives de promotion satisfaisantes : d'accord	-0.110*** (0.038)	0.287*** (0.061)	-0.362*** (0.066)
Etre toujours ou souvent fier de travailler dans cette organisation	-0.059 (0.039)	0.300*** (0.058)	-0.267*** (0.069)
Avoir toujours ou souvent l'impression de faire qqchose utile aux autres	0.067* (0.036)	-0.075 (0.059)	0.170*** (0.065)
N			28,111

Source : Enquête Conditions de Travail 2013, Dares, Drees, Insee.

Champ : France, salariés hors apprentis et stagiaires, de 18 à 65 ans, jours de présentéisme inférieurs ou égaux à 50

Note : * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$. Les écarts-types sont représentés entre parenthèses.

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, les salariées ont une durée annuelle de présentéisme plus longue de 0,66 jours que leurs homologues masculins.

Globalement, il apparaît que la majorité de ces sources de motivation n'attire pas les salariés au travail quand ils sont malades. Ainsi, lorsque le travail n'est jamais monotone, que le salarié apprend des choses nouvelles, il y aura moins de jours de présentéisme en moyenne. Il semble donc que l'intérêt du travail, s'il entretient la motivation des salariés, est plutôt une caractéristique positive de l'emploi, qui incite les salariés à prendre l'arrêt maladie quand il semble nécessaire.

À l'identique, s'il est satisfait de la manière dont son effort est récompensé, de ses perspectives de carrière, le salarié choisit plutôt de bénéficier des possibilités d'arrêt pour cause de maladie que de fournir un sur-effort. L'équilibre entre investissement du salarié et bénéfices perçus de l'emploi semble conduire le premier à ne pas offrir un sur-effort additionnel.

Même le fait d'être fier de travailler dans son organisation n'est pas motivant au point d'aller travailler lorsque l'on est malade. La seule source de motivation qui a un effet positif sur l'acte de présentéisme est le sentiment de faire quelque chose d'utile pour les autres. Cet indicateur de motivation prosociale peut engendrer un engagement important de la part des travailleurs, voire un don du travail spécifique. Il peut expliquer entre autres choses pourquoi les agents de

la FPE sont, compte tenu des différences d'organisation et de conditions de travail, plus fréquemment présents lorsqu'ils sont malades.

L'évolution du travail à domicile serait facilitée par la mise à disposition de technologies nouvelles permettant d'accéder au lieu classique du travail. De ce fait, le salarié malade, tenté par le présentéisme, pourrait alléger ses tâches à son retour au travail en gérant un minimum de celles-ci à domicile. Les indicateurs disponibles de la technologie permettant au salarié de travailler en dehors de l'organisation apparaissent pourtant presque comme sans effet sur la fréquence du présentéisme. Ainsi, seule l'opportunité d'accéder au système informatique de l'entreprise ou organisation augmente la fréquence du présentéisme, mais cet effet n'est significativement positif qu'au seuil statistique de 10%.

Enfin, les variables les plus significatives sur la fréquence du présentéisme sont les niveaux de santé subjectifs reportés par les salariés eux-mêmes. Plus la santé est déclarée diminuée, plus le présentéisme est important.

Bien évidemment, les données en coupe instantanée ne nous permettent pas de statuer sur des relations causales, en particulier sur le lien entre présentéisme et état de santé. Comme nous l'avons reporté dans la section 2, la mauvaise santé peut être une cause comme une conséquence du présentéisme.

En revanche, nous avons mené une analyse dans laquelle les variables de santé ont été exclues de manière à tenter de séparer les effets directs des variables de conditions de travail sur le présentéisme des effets indirects passant par la modification qu'elles peuvent impliquer de l'état de santé.

5.3 Analyse des effets médiateurs de la santé sur le présentéisme

Le tableau 7 (cf. p.33-35) reporte les résultats des estimations du modèle Binomial négatif avec inflation de zéros avec ou sans inclusion de l'état de santé subjectif du salarié. L'intérêt de cet exercice de robustesse consiste à déterminer dans quelle mesure les déterminants observés du présentéisme influent sur ce comportement par un effet de médiation de l'état de santé reporté.

Les résultats obtenus montrent que qualitativement les résultats sont relativement inchangés. Toutefois, la valeur des effets marginaux des conditions de travail sur la fréquence du présentéisme est souvent modifiée, illustrant que l'influence des conditions de travail sur le présentéisme est pour partie relayée par leur influence sur le sentiment d'être malade. Également, pour de rares variables, elles deviennent significatives dans le second modèle, illustrant que leur effet sur le présentéisme ne passe que par leur effet sur la santé.

Parmi les variables individuelles, les modifications observées permettent de comprendre que l'influence du genre et de l'âge sur le présentéisme passe par l'état de santé, les femmes comme les salariés plus âgés revendiquant en moyenne un moins bon état de santé. Si les femmes font plus de présentéisme, une partie de ce comportement passe par un état de santé déclaré moins bon. Au contraire, si les travailleurs les plus âgés s'absentent plus fréquemment lorsqu'ils sont malades, c'est en dépit du fait qu'ils sont globalement plus fragiles.

De la même manière, les variables identifiant les salariés à éducation primaire ou secondaire et les ouvriers deviennent significatives, ces groupes contribuant à augmenter le présentéisme. Cela signifie pour ces catégories de salariés, la cause du présentéisme provient d'abord de leur moins bon état de santé.

Pour ce qui est de l'impact des caractéristiques des emplois et du travail, nous n'interpréterons ici que les variables qui changent de significativité et celles dont les effets marginaux sont modifiés d'au moins 20%.

Par exemple, l'effet négatif du contrat temporaire sur le présentéisme augmente encore de 24%, signifiant un impact positif sur le sentiment de santé subjectif des titulaires de cette forme de contrat.

Parmi les caractéristiques de l'emploi, les deux variables d'intérêt, absence de monotonie et apprentissage de choses nouvelles, voient leur influence sur le présentéisme augmenter encore, montrant là encore que les salariés titulaires de tels emplois intéressants revendiquent aussi plus souvent une bonne santé. Deux autres variables présentent la même évolution : l'aide reçue comme le fait de pouvoir modifier les délais d'exécution des tâches diminuent encore plus la fréquence du présentéisme, montrant là encore un effet positif sur la santé de ces conditions de travail.

Le contexte difficile de l'emploi, mesuré par la tension et les agressions subies par le salarié, influence également le présentéisme par l'intermédiaire de la santé ressentie, peut-être engendré par un effet de stress.

Enfin, les variables exprimant les sentiments de manquer de temps, d'avoir un emploi incertain, d'être bien traité augmentent tous en influence sur le présentéisme en l'absence des variables de santé, signifiant que ces sentiments positifs ou négatifs ont des effets sur le ressenti en bien-être des salariés. Se sentir incapable de réaliser son emploi ou de le conserver engendre une tension nuisible au contraire du sentiment de justice ou d'équité.

6. CONCLUSION

Les variables les plus explicatives du présentéisme en France sont d'abord à rechercher dans les indicateurs décrivant les conditions et l'organisation du travail, plutôt que dans les variables socio-démographiques. Certaines de ces dernières sont toutefois fortement corrélées au présentéisme, le fait d'être une femme, de posséder une éducation secondaire ou supérieure, la présence d'enfants, un âge correspondant à un début et un milieu de carrière.

On constate ainsi que le présentéisme est un phénomène assez marqué en termes de qualité de vie au travail. Il est ainsi corrélé d'abord à une charge de travail élevée, à de fortes contraintes de temps, de rythme ; ensuite, il est aussi lié à l'absence d'autonomie, de latitude décisionnelle. Cette combinaison ressemble aux deux forces principales du modèle dit de Karasek dont l'enseignement principal est de montrer que charge de travail et absence de latitude décisionnelle créent un risque de stress et à terme des maladies plus graves (Karasek et Thoerell, 1990).

À l'identique, la troisième dimension du modèle de Karasek étendu, le soutien social des collègues et des superviseurs, qui vient parfois atténuer la combinaison délétère charge de travail-faible latitude décisionnelle, apparaît limiter également la fréquence du présentéisme.

Le phénomène du présentéisme, empêchant les salariés de prendre soin d'eux-mêmes, de se reposer lorsqu'ils sont malades serait peut-être dans ce modèle de Karasek l'un des vecteurs de la transformation du stress et de la fatigue en maladies, coronariennes par exemple, plus graves. Une autre interprétation possible est de considérer que le présentéisme survient comme la conséquence du stress sur la santé et provient donc de celle-ci. Définir si le présentéisme

agit comme un médiateur de la combinaison charge de travail/faible autonomie vers la maladie est une question ouverte pour la recherche future.

Si les organisations productives ont pour but de limiter le phénomène de présentéisme, ces résultats suggèrent que les employeurs devraient considérer comment limiter la charge de travail imposée aux salariés et leur concéder une véritable autonomie de décision dans l'organisation de leur travail au jour le jour. En particulier, cette attention nous semble nécessaire pour envisager de rendre soutenables certaines conditions de travail.

Dans les dimensions qui caractérisent la faible qualité de vie au travail, l'insécurité du travail est également corrélée au présentéisme des travailleurs, tandis qu'au contraire les indicateurs d'un travail intéressant, comme d'un travail bien reconnu, incitent les travailleurs à s'absenter lorsqu'ils sont malades. On retrouve peut-être là les effets d'une corrélation entre la complexité des tâches, le sentiment de reconnaissance et la générosité de la compensation salariale directe, comme en cas d'absence, qui permet au salarié de choisir le repos en cas de maladie.

Enfin, les résultats obtenus confirment que la variable possédant le plus fort poids explicatif du présentéisme du travailleur est son état de santé. Les exercices de robustesse que nous avons réalisés nous permettent ainsi de mettre en évidence que certaines conditions de travail difficiles jouent directement comme indirectement par le truchement de la détérioration de la santé sur l'excès de présence au travail.

Tableau 7 : déterminants du présentisme. Modèle binomial négatif avec inflation de zéros, avec ou sans les variables mesurant l'état de santé

Variables	nbre de jours	excès de zéros	effets marginaux	nbre de jours	excès de zéros	effets marginaux
Femme	0.175*** (0.037)	-0.626*** (0.060)	0.660*** (0.065)	0.221*** (0.038)	-0.649*** (0.063)	0.764*** (0.066)
En couple	0.022 (0.035)	0.061 (0.058)	0.014 (0.063)	-0.004 (0.036)	0.101* (0.060)	-0.059 (0.065)
Au moins un enfant à charge	-0.066* (0.035)	-0.151*** (0.056)	-0.056 (0.063)	-0.071* (0.036)	-0.169*** (0.058)	-0.057 (0.065)
Âge	-0.015 (0.013)	0.032 (0.019)	-0.019*** (0.004)	-0.002 (0.013)	0.022 (0.020)	-0.007* (0.004)
c.age#c.age	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)		0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	
Niveau d'éducation primaire	0.012 (0.072)	-0.004 (0.105)	0.027 (0.127)	0.098 (0.073)	-0.080 (0.109)	0.235* (0.129)
Niveau d'éducation secondaire	0.002 (0.044)	-0.137* (0.074)	0.071 (0.077)	0.026 (0.045)	-0.152** (0.078)	0.127* (0.077)
Cadre	-0.095 (0.060)	-0.173* (0.101)	-0.104 (0.107)	-0.085 (0.061)	-0.147 (0.107)	-0.096 (0.108)
Profession intermédiaire	-0.021 (0.046)	-0.041 (0.075)	-0.021 (0.081)	-0.026 (0.046)	-0.035 (0.079)	-0.034 (0.081)
Ouvrier	0.084 (0.056)	0.058 (0.087)	0.139 (0.098)	0.118** (0.057)	0.065 (0.089)	0.203** (0.100)
Mauvais ou très mauvais état de santé perçu	0.774*** (0.052)	-1.006*** (0.125)	2.044*** (0.107)			
Assez bon état de santé perçu	0.310*** (0.035)	-0.590*** (0.067)	0.912*** (0.065)			
Très bon état de santé perçu	-0.170*** (0.046)	0.417*** (0.064)	-0.547*** (0.078)			
Fonction Publique d'Etat	0.065 (0.052)	-0.041 (0.094)	0.150* (0.091)	0.072 (0.054)	-0.041 (0.098)	0.163* (0.094)
Fonction Publique Territoriale	0.053 (0.057)	0.123 (0.093)	0.044 (0.100)	0.087 (0.058)	0.126 (0.097)	0.111 (0.102)
Fonction Publique Hospitalière	-0.070 (0.064)	0.068 (0.130)	-0.173 (0.113)	-0.080 (0.065)	0.052 (0.137)	-0.185 (0.115)

Le présentéisme au travail. Mieux évaluer pour mieux prévenir

Autre établissement du secteur public social ou médico-social	-0.020 (0.158)	0.315 (0.226)	-0.197 (0.274)	-0.017 (0.161)	0.238 (0.244)	-0.152 (0.278)
Contrat précaire	-0.056 (0.070)	0.299*** (0.098)	-0.260** (0.125)	-0.088 (0.071)	0.297*** (0.100)	-0.323** (0.125)
Nouvel emploi	-0.135* (0.079)	0.461*** (0.099)	-0.498*** (0.139)	-0.142* (0.080)	0.476*** (0.101)	-0.520*** (0.140)
Ancienneté en année	0.001 (0.002)	-0.006* (0.003)	0.005 (0.004)	0.001 (0.002)	-0.007** (0.003)	0.006 (0.004)
Nombre d'heures de travail hebdomadaires	-0.010 (0.007)	-0.033*** (0.011)	0.015*** (0.003)	-0.019** (0.007)	-0.031*** (0.011)	0.012*** (0.004)
c.hh#hh	0.000** (0.000)	0.000*** (0.000)		0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)	
Occuper 2 emplois	0.010 (0.062)	-0.240** (0.121)	0.140 (0.113)	0.008 (0.066)	-0.216* (0.127)	0.123 (0.117)
Avoir des horaires atypiques	-0.011 (0.012)	-0.077*** (0.021)	0.016 (0.020)	-0.013 (0.012)	-0.072*** (0.022)	0.011 (0.021)
Pouvoir changer les délais pour faire son travail (ou ne pas en avoir)	-0.023 (0.030)	0.054 (0.052)	-0.072 (0.055)	-0.044 (0.031)	0.069 (0.055)	-0.121** (0.056)
Avoir le choix de ses méthodes de Travail	-0.054 (0.040)	-0.189*** (0.063)	-0.014 (0.071)	-0.040 (0.040)	-0.183*** (0.066)	0.012 (0.071)
Ne pas avoir de consignes pour faire son travail	-0.016 (0.039)	0.122* (0.062)	-0.092 (0.070)	-0.009 (0.041)	0.146** (0.065)	-0.090 (0.073)
Avoir des tâches de supervision	0.014 (0.033)	-0.074 (0.056)	0.064 (0.059)	-0.009 (0.034)	-0.081 (0.059)	0.021 (0.060)
Manquer de temps pour faire son travail	0.146*** (0.033)	-0.453*** (0.066)	0.517*** (0.059)	0.184*** (0.034)	-0.520*** (0.070)	0.625*** (0.061)
Recevoir de l'aide	-0.028* (0.016)	0.013 (0.026)	-0.062** (0.029)	-0.045*** (0.016)	0.016 (0.027)	-0.097*** (0.029)
Craindre pour son emploi dans l'année qui vient	0.100*** (0.035)	-0.304*** (0.065)	0.350*** (0.064)	0.163*** (0.036)	-0.356*** (0.066)	0.502*** (0.065)
Emploi non monotone	-0.025 (0.032)	0.501*** (0.053)	-0.300*** (0.057)	-0.046 (0.033)	0.572*** (0.055)	-0.377*** (0.058)
Apprendre des choses nouvelles dans son travail	-0.152*** (0.040)	0.002 (0.065)	-0.304*** (0.072)	-0.187*** (0.041)	0.025 (0.066)	-0.385*** (0.073)
Rythme de travail imposé par des contraintes machiniques	0.087* (0.046)	-0.112 (0.084)	0.229*** (0.084)	0.096** (0.047)	-0.117 (0.086)	0.249*** (0.085)
Rythme de travail imposé par des	0.015	-0.168***	0.114*	0.012	-0.168***	0.108*

demandes extérieures	(0.035)	(0.054)	(0.062)	(0.036)	(0.056)	(0.065)
Rythme de travail imposé par des normes ou délais de production	0.037 (0.033)	-0.211*** (0.057)	0.178*** (0.059)	0.033 (0.034)	-0.221*** (0.059)	0.176*** (0.060)
Rythme de travail imposé par des contrôles de la hiérarchie	0.131*** (0.034)	-0.057 (0.061)	0.289*** (0.060)	0.145*** (0.034)	-0.061 (0.063)	0.319*** (0.062)
Rythme de travail imposé par un contrôle ou suivi informatisé	-0.022 (0.034)	-0.080 (0.059)	-0.005 (0.060)	-0.012 (0.035)	-0.079 (0.063)	0.015 (0.061)
Rythme de travail imposé par la dépendance des collègues	0.022 (0.033)	-0.204*** (0.062)	0.146** (0.059)	0.038 (0.034)	-0.220*** (0.065)	0.186*** (0.061)
Vivre des situations de tension (de 1 à 4)	0.051*** (0.015)	-0.287*** (0.032)	0.245*** (0.026)	0.057*** (0.015)	-0.341*** (0.037)	0.283*** (0.026)
Risque d'agression (de 1 à 4)	0.091*** (0.021)	-0.441*** (0.054)	0.401*** (0.038)	0.116*** (0.021)	-0.512*** (0.061)	0.486*** (0.040)
Accès au mail prof. de l'extérieur	0.007 (0.051)	-0.136 (0.087)	0.081 (0.091)	0.007 (0.053)	-0.093 (0.091)	0.061 (0.094)
Utiliser Internet à des fins professionnelles (sauf messagerie)	-0.012 (0.043)	-0.204*** (0.074)	0.077 (0.076)	-0.008 (0.044)	-0.191** (0.078)	0.079 (0.077)
Accès au système info.de l'extérieur	0.082* (0.045)	0.026 (0.079)	0.151* (0.080)	0.075 (0.046)	0.021 (0.083)	0.139* (0.082)
Reçoit le respect et estime mérité : tout à fait d'accord	-0.146*** (0.055)	0.200** (0.085)	-0.392*** (0.098)	-0.209*** (0.055)	0.246*** (0.087)	-0.540*** (0.098)
Reçoit le respect et estime mérité : d'accord	-0.126*** (0.035)	0.078 (0.064)	-0.289*** (0.061)	-0.168*** (0.035)	0.091 (0.066)	-0.381*** (0.063)
A des perspectives de promotion satisfaisantes : tout à fait d'accord	-0.066 (0.073)	0.370*** (0.099)	-0.317** (0.129)	-0.099 (0.075)	0.402*** (0.102)	-0.397*** (0.132)
A des perspectives de promotion satisfaisantes : d'accord	-0.110*** (0.038)	0.287*** (0.061)	-0.362*** (0.066)	-0.127*** (0.039)	0.299*** (0.063)	-0.402*** (0.068)
Etre toujours ou souvent fier de travailler dans cette organisation	-0.059 (0.039)	0.300*** (0.058)	-0.267*** (0.069)	-0.077* (0.040)	0.340*** (0.060)	-0.323*** (0.070)
Avoir toujours ou souvent l'impression de faire qq chose utile aux autres	0.067* (0.036)	-0.075 (0.059)	0.170*** (0.065)	0.075** (0.037)	-0.074 (0.061)	0.186*** (0.067)
N			28,111			

Source : Enquête Conditions de Travail 2013, Dares, Drees, Insee.

Champ : France, salariés hors apprentis et stagiaires, de 18 à 65 ans, jours de présentéisme inférieurs ou égaux à 50

Note : * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$. Les écarts-types sont représentés entre parenthèses.

Lecture : Les salariées ont une durée annuelle de présentéisme plus longue de 0,629 jours que leurs homologues masculins, indépendamment de leur état de santé.

Bibliographie

- Algava E. (2015), « Insécurité de l'emploi et exercice des droits dans le travail », *Dares Analyses*, n°92, Décembre.
- Anger, S. (2011), "The cyclical nature of effective wages within employer–employee matches in a rigid labor market", *Labour Economics*, 18(6), p. 786-797.
- Arai, M., & Thoursie, P. S. (2005), "Incentives and selection in cyclical absenteeism", *Labour Economics*, 12(2), p. 269-280.
- Arnold D. (2016), "Determinants of the Annual Duration of Sickness Presenteeism: Empirical Evidence from European Data", *Labour*, 30, p. 198-212.
- Aronsson, G. & Gustafsson K. (2005), "Sickness presenteeism: Prevalence, attendance pressure factors, and an outline of a model for research", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, p. 958-966.
- Barmby T. & Larguem M. (2009), "Coughs and sneezes spread diseases: An empirical study of absenteeism and infectious disease", *Journal of Health Economics*, 28, p. 1012-1017.
- Bell, D. N. & Hart, R. A. (1999), "Unpaid Work", *Economica*, 1999, 66 (262), p. 271-290.
- Ben Halima, M. A., Koubi, M., & Regaert, C. (2018), "The Effects of the Complementary Compensation on Sickness Absence: an Approach Based on Collective Bargaining Agreements in France", *Labour*, 32(3), p. 353-394.
- Bergstrom G., Bodin L., Hagberg J., Lindh T., Aronsson G. & M. Josephson (2009), "Does sickness presenteeism have an impact on future general health?", *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, p. 1179-1190.
- Bierla I., Huver B. & S. Richard (2013), "New evidence on absenteeism and presenteeism", *The International Journal of Human Resource Management*, 24, p.1536-1550.
- Biron, C., Brun, J. P., Ivers, H., & Cooper, C. (2006), "At work but ill: psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity", *Journal of Public Mental Health*, 5(4), p. 26-37.
- Bockerman P. & Laukkanen E. (2010), "What makes you work while you are sick? Evidence from a survey of workers", *European Journal of Public Health*, Volume 20, p. 43–46.
- Bué, J., Coutrot, T., & Guignon, N. (2008), « L'évolution des conditions de travail », *L'emploi, nouveaux enjeux*.
- Cameron, A. C., & Trivedi, P. K. (2013), "*Regression analysis of count data*", Vol. 5, Cambridge university press.
- Caverley, N., Cunningham, J. B. & MacGregor, J. N. (2007), "Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization", *Journal of Management Studies*, 44, p. 304-319.
- Claes, R. (2011), "Employee correlates of sickness presence : a study across four European countries", *Work and Stress*, 25(3), p. 224-242.
- Davoine, L., & Méda, D. (2009), « Quelle place le travail occupe-t-il dans la vie des Français par rapport aux Européens ? », *Informations sociales*, (3), p. 48-55.
- Frick, B., & Malo, M. Á. (2008), "Labor market institutions and individual absenteeism in the European Union: the relative importance of sickness benefit systems and employment protection legislation", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 47(4), p. 505-529.

- Gosselin, E. & Lauzier, M. (2011), « Le présentéisme : lorsque la présence n'est pas garante de la performance », *Revue Française de Gestion*, 37, p. 15-27.
- Green F. (2007), *“Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy”*, Princeton University Press.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980), *“Work redesign”*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008), “Going ill to work—What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism?”, *Social science & medicine*, 67(6), p. 956-964.
- Hemp, P. (2004), “Presenteeism: At work but out of it”, *Harvard Business Review*, October, p. 49-58.
- Hirsch B., Lechmann D. & Schnabel C. (2017), “Coming to Work While Sick: An Economic Theory of Presenteeism with an Application to German Data”, *Oxford Economic Papers*, 69(4), p. 1010–1031.
- Johns G., (2010), Presenteeism in the workplace: A review and research agenda., *Journal of Organizational Behavior*, 31, p. 519-542.
- Karasek R. & Theorell T. (1990), *“Healthy Work – Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life”*, Basic Books, New York.
- Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley, M. J., Vahtera, J., & Marmot, M. G. (2005), “Working while ill as a risk factor for serious coronary events: the Whitehall II study”, *American journal of public health*, 95, p.98-102.
- Leineweber C., Westerlund H., Hagberg J., Svedberg P., Luukkala M., & Alexanderson K. (2011), “Sickness presenteeism among Swedish police officers”, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, p. 17-22.
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019), “Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*”, 29(1), p. 43-58.
- Miraglia, M., & Johns, G. (2016), “Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), p. 261-283.
- Nowack K. & Deal J. (2017), “Tired of being fatigued? Introduction to the Special Issue”, *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, 69(2), p.63-65.
- Pauly M., Nicholson S., Polsky D., Sharda C. & Berger M.L. (2008), “Valuing reductions in on-the-job illness: ‘Presenteeism’ from managerial and economic perspectives”, *Health Economics*, 17, p. 469-485.
- Schultz A. & Edington D.W. (2007), “Employee health and presenteeism: A systematic review”, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17, p.547-579.
- Skagen K. & Collins A. (2016), “The Consequences of Sickness Presenteeism on Health and Wellbeing over Time: A Systematic Review” , *Social Science and Medicine*, 161, p. 169-177.
- Valeyre A. (2007), « Les conditions de travail des salariés dans l'Union européenne à quinze selon les formes d'organisation », *Travail et Emploi*, 112, p. 35-47.
- Volkoff S. & Gaudart C. (2015), « Conditions de travail et "soutenabilité" : des connaissances à l'action », *Rapport de recherche du Centre d'Etudes de l'Emploi*, n°91.

Annexes Statistiques

Tableau A1 : Définition et statistiques descriptives des variables explicatives

Variables	Définition (indicatrice sauf mention contraire)	Moyenne ou fréquence
Femme	Le travailleur est de sexe féminin	0,559
En couple	Le travailleur est en couple	0,741
Au moins un enfant à charge	Le travailleur a au moins un enfant à charge	0,583
Âge	Age du travailleur en années (variable continue)	42,69
Niveau d'éducation primaire		0,110
Niveau d'éducation secondaire		0,495
Cadre		0,164
Profession intermédiaire		0,298
Ouvrier		0,195
Mauvais ou très mauvais état de santé perçu		0,049
Assez bon état de santé perçu		0,205
Très bon état de santé perçu		0,239
Fonction Publique d'Etat		0,168
Fonction Publique Territoriale		0,136
Fonction Publique Hospitalière		0,092
Autre établissement du secteur ...	Autre Etablissements du secteur public social et médico-social	0,014
Contrat précaire	Contrat de travail à durée déterminée	0,078
Nouvel emploi	Ancienneté inférieure à un an	0,084
Ancienneté en année	Ancienneté en année (variable continue)	13,92
Nombre d'heures de travail	Heures de travail hebdomadaires (variable continue)	36,09
Horaires atypiques	Indice d'horaires atypiques (travail habituel ou occasionnel : du soir, de nuit, le samedi, le dimanche) ; varie entre 1 et 4.	1,262
Occuper 2 emplois		0,045
Peut faire changer les délais ou ne subit pas de délais		0,637
Avoir le choix de ses méthodes ...	Choisit la façon d'arriver à l'objectif indiqué du travail	0,802
Ne pas avoir de consignes pour faire	Ne reçoit pas de consigne	0,195
Avoir des tâches de supervision	Supervise le travail d'autres salariés	0,405
Manquer de temps pour faire son travail		0,261
Recevoir de l'aide	Indice d'aide (reçoit de l'aide de son superviseur, de ses collègues, d'autres personnes de l'établissement) varie entre 1 et 3	1,944
Craindre pour son emploi dans l'année qui vient	Craintes pour son emploi l'année suivante	0,217
Emploi non monotone	L'emploi n'est jamais monotone	0,459
Apprendre des choses		0,787

nouvelles dans son travail		
Rythme de travail imposé par des contraintes mécaniques	Rythme de travail imposé par le déplacement d'une pièce, par la cadence d'une machine ou le travail à la chaîne	0,123
Rythme de travail imposé par des demandes extérieures	Rythme de travail imposé par une demande extérieure nécessitant une réponse immédiate ou non	0,663
Rythme de travail imposé par des normes ou délais de production	Rythme de travail imposé par des normes de production ou des délais à respecter en une heure ou une journée au plus	0,427
Rythme de travail imposé par des contrôles de la hiérarchie	Rythme de travail imposé par les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie	0,307
Rythme de travail imposé par un contrôle ou suivi informatisé	Rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	0,356
Rythme de travail imposé par la dépendance des collègues	Rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	0,296
Vivre des situations de tension	Indice de tension (vit des tensions dans ses rapports avec le public, les supérieurs hiérarchiques, les collègues, les personnes encadrées), varie de 1 à 4.	0,957
Risque d'agression (de 1 à 4)	Indice d'agression (victime d'une agression verbale, physique, de la part du public, de la part de collègues ou de supérieurs) ; varie de 1 à 4.	0,378
Accès au mail prof. de l'extérieur	Hors du lieu de travail, peut accéder à sa boîte à lettres électronique professionnelle	0,304
Utiliser Internet à des fins professionnelles (sauf messagerie)	Utilise Internet à des fins professionnelles en dehors de la messagerie professionnelle	0,521
Accès au système info.de l'extérieur	Hors du lieu de travail, peut accéder au système informatique de l'établissement ou organisation	0,175
Reçoit le respect et estime mérité : tout à fait d'accord	Vu tous les efforts, ...	0,181
Reçoit le respect et estime mérité : d'accord	Vu tous les efforts, ...	0,474
A des perspectives de promotion satisfaisantes : tout à fait d'accord	Vu tous les efforts, ...	0,087
A des perspectives de promotion satisfaisantes : d'accord	Vu tous les efforts, ...	0,392
Etre toujours ou souvent fier de travailler dans cette organisation		0,304
Avoir toujours ou souvent l'impression de faire qq chose utile aux autres		0,270

Source : Enquête Conditions de Travail 2013, Dares, Drees, Insee.

Champ : France, salariés hors apprentis et stagiaires, de 18 à 65 ans

Tableau A2 : Déterminants des jours de présentéisme. Modèle Binomial Négatif

variables	(1)	(2)	(3)	(4)
	Coeff	Effets marginaux	Coeff	Effets marginaux
Femme	0.350*** (0.034)	0.707*** (0.070)	0.383*** (0.034)	0.791*** (0.073)
En couple	-0.003 (0.035)	-0.007 (0.071)	0.010 (0.034)	0.020 (0.071)
Au moins un enfant à charge	-0.035 (0.034)	-0.071 (0.069)	-0.014 (0.034)	-0.030 (0.070)
Âge	-0.020 (0.012)	-0.036*** (0.004)	-0.023* (0.012)	-0.027*** (0.004)
c.age#c.age	0.00002 (0.00015)		0.00012 (0.00011)	
Niveau d'éducation primaire	-0.105 (0.067)	-0.213 (0.135)	0.007 (0.066)	0.014 (0.137)
Niveau d'éducation secondaire	0.001 (0.041)	0.003 (0.082)	0.054 (0.041)	0.111 (0.84)
Cadre	-0.152*** (0.054)	-0.307*** (0.110)	-0.066 (0.057)	-0.136 (0.119)
Profession intermédiaire	-0.017 (0.043)	-0.035 (0.087)	-0.003 (0.044)	-0.006 (0.092)
Ouvrier	0.048 (0.050)	0.096 (0.101)	0.042 (0.050)	0.087 (0.103)
Mauvais ou très mauvais état de santé perçu	1.172*** (0.053)	2.367*** (0.118)	1.013*** (0.054)	2.093*** (0.122)
Assez bon état de santé perçu	0.575*** (0.034)	1.161*** (0.073)	0.490*** (0.035)	1.012*** (0.075)
Très bon état de santé perçu	-0.406*** (0.041)	-0.820*** (0.083)	-0.330*** (0.040)	-0.683*** (0.082)
Fonction Publique d'Etat	0.091* (0.048)	0.185* (0.097)	0.077 (0.051)	0.159 (0.105)
Fonction Publique Territoriale	-0.014 (0.053)	-0.029 (0.108)	-0.009 (0.053)	-0.018 (0.110)
Fonction Publique Hospitalière	-0.042 (0.060)	-0.084 (0.121)	-0.093 (0.061)	-0.192 (0.126)
Autre établissement du secteur public social ou médico-social	-0.125 (0.170)	-0.253 (0.343)	-0.085 (0.173)	-0.175 (0.359)
Contrat précaire	-0.220*** (0.069)	-0.443*** (0.139)	-0.146** (0.067)	-0.301** (0.139)
Nouvel emploi	-0.442*** (0.069)	-0.892*** (0.141)	-0.328*** (0.070)	-0.679*** (0.145)
Ancienneté en année	0.005*** (0.002)	0.010*** (0.004)	0.004** (0.002)	0.009*** (0.004)
Nombre d'heures de travail hebdomadaires	0.009 (0.007)	0.017*** (0.004)	0.0003 (0.008)	0.015*** (0.004)
c.hh#hh	-0.00000 (0.00008)		0.00009 (0.00007)	
Occuper 2 emplois	0.043*** (0.011)	0.088*** (0.021)	0.014 (0.011)	0.029 (0.022)
Avoir des horaires atypiques	0.114* (0.063)	0.231* (0.127)	0.113* (0.064)	0.234* (0.132)
Pouvoir changer les délais pour faire son travail (ou ne pas en avoir)	-0.108*** (0.029)	-0.219*** (0.060)	-0.048 (0.030)	-0.099 (0.062)
Avoir le choix de ses méthodes de travail	-0.026 (0.038)	-0.053 (0.077)	0.007 (0.038)	0.015 (0.079)
Ne pas avoir de consignes pour faire	-0.191***	-0.387***	-0.080**	-0.166**

son travail	(0.038)	(0.077)	(0.038)	(0.078)
Avoir des tâches de supervision	0.100*** (0.032)	0.194*** (0.064)	0.041 (0.032)	0.085 (0.067)
Manquer de temps pour faire son travail	0.465*** (0.031)	0.939*** (0.066)	0.286*** (0.032)	0.590*** (0.068)
Recevoir de l'aide	-0.066*** (0.015)	-0.134*** (0.031)	-0.017 (0.015)	-0.035 (0.032)
Craindre pour son emploi dans l'année qui vient	0.340*** (0.036)	0.687*** (0.074)	0.195*** (0.035)	0.402*** (0.072)
Emploi non monotone			-0.223*** (0.030)	-0.460*** (0.063)
Apprendre des choses nouvelles dans son travail			-0.154*** (0.039)	-0.319*** (0.081)
Rythme de travail imposé par des contraintes machiniques			0.140*** (0.045)	0.290*** (0.094)
Rythme de travail imposé par des demandes extérieures			0.087*** (0.034)	0.179*** (0.070)
Rythme de travail imposé par des normes ou délais de production			0.101*** (0.031)	0.209*** (0.065)
Rythme de travail imposé par des contrôles de la hiérarchie			0.145*** (0.033)	0.299*** (0.070)
Rythme de travail imposé par un contrôle ou suivi informatisé			0.010 (0.033)	0.020 (0.068)
Rythme de travail imposé par la dépendances des collègues			0.083** (0.033)	0.171*** (0.068)
Vivre des situations de tension (de 1 à 4)			0.140*** (0.014)	0.289*** (0.030)
Risque d'agression (de 1 à 4)			0.187*** (0.021)	0.387*** (0.043)
Accès au mail prof. de l'extérieur			0.072* (0.042)	0.149** (0.087)
Utiliser Internet à des fins professionnelles (sauf messagerie)			0.049 (0.039)	0.102 (0.081)
Accès au système info.de l'extérieur			0.095** (0.045)	0.196** (0.087)
Reçoit le respect et estime méritée : tout à fait d'accord			-0.202*** (0.052)	-0.418** (0.093)
Reçoit le respect et estime méritée : d'accord			-0.125*** (0.033)	-0.259*** (0.068)
A des perspectives de promotion satisfaisantes : tout à fait d'accord			-0.247*** (0.066)	-0.512*** (0.136)
A des perspectives de promotion satisfaisantes : d'accord			-0.209*** (0.035)	-0.432*** (0.074)
Etre toujours ou souvent fier de travailler dans cette organisation			-0.202*** (0.036)	-0.418*** (0.076)
Avoir toujours ou souvent l'impression de faire qqchose utile aux autres			0.112*** (0.035)	0.230*** (0.073)
N	28,111	28,111	28,111	28,111

Source : Enquête Conditions de Travail 2013, Dares, Drees, Insee.

Champ : France, salariés hors apprentis et stagiaires, de 18 à 65 ans, jours de présentéisme inférieurs ou égaux à 50

Note : * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$. Les écarts-types sont représentés entre parenthèses.

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, les salariées ont une durée annuelle de présentéisme plus longue de 0,791 jours que leurs homologues masculins.

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://ceet.cnam.fr/>

- N° 198** *L'analyse des données de concours au regard des discriminations à l'entrée dans la Fonction Publique d'État*
NATHALIE GREENAN, JOSEPH LANFRANCHI, YANNICK L'HORTY, MATHIEU NARCY, GUILLAUME PIERNE
juin 2019
- N° 197** *Effet d'une réduction de la durée d'indemnisation du congé parental sur l'activité des mères : une évaluation de la réforme de 2015.*
MATHIEU NARCY, FLORENT SARI
décembre 2018
- N° 196** *De l'emploi stable au travail insoutenable. Trajectoires d'ouvrières agricoles en groupement d'employeurs.*
NICOLAS ROUX
avril 2018
- N° 195** *Work Organisation and Workforce Vulnerability to Non-Employment: Evidence from OECD's Survey on Adult Skills (PIAAC) / Organisation du travail et vulnérabilité au non-emploi : une étude empirique à partir de l'évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (PIAAC)*
NATHALIE GREENAN, EKATERINA KALUGINA, MOUHAMADOU MOUSTAPHA NIANG
décembre 2017
- N° 194** *Enjeux et usages de la formation professionnelle dans la sécurisation des trajectoires d'emploi : des initiatives territoriales aux réformes nationales*
CAROLE TUCHSZIRER
septembre 2017
- N° 193** *Measuring Vulnerability to Adverse Working Conditions: Evidence from European Countries / Mesurer la vulnérabilité à la dégradation des conditions de travail dans les pays européens*
NATHALIE GREENAN, MAJDA SEGHIR
septembre 2017
- N°192** *Comparative Analysis of Apprenticeship Training in France and Germany / Une analyse comparative de l'efficacité de l'apprentissage en France et en Allemagne*
CLÉMENT BRÉBION
mai 2017
- N° 191** *The Effects of Firm Size on Job Quality: A Comparative Study for Britain and France / La qualité de l'emploi en France et en Grande-Bretagne : quels effets de la taille de l'entreprise ?*
ALEX BRYSON, CHRISTINE ERHEL, ZINAÏDA SALIBEKYAN
avril 2017
- N° 190** *L'évaluation randomisée dans la réforme du service public de l'emploi*
CLAIRE VIVÉS
avril 2017