

Quel lien entre les conditions de travail et le présentéisme des salariés en cas de maladie ?

En 2016, les salariés signalent en moyenne onze jours de maladie qui ont donné lieu à huit jours d'absence au travail. Les trois jours restants, les salariés déclarent être allés travailler en étant malades. Ainsi, plus d'un jour de maladie sur quatre (27 %) s'est traduit par du présentéisme, une pratique qui consiste à aller travailler tout en étant malade.

La propension au présentéisme, c'est-à-dire la proportion de jours de maladie passés au travail, varie d'abord en fonction de l'état de santé des salariés : plus le nombre annuel de jours de maladie est élevé, plus la part des jours de présentéisme dans l'entreprise est faible.

La propension des salariés au présentéisme dépend également des conditions de travail dans l'entreprise : les salariés qui signalent de mauvaises relations avec leur hiérarchie, un travail intense ou un sentiment d'insécurité économique ont tendance à passer au travail une part plus importante de leurs jours de maladie.

Le présentéisme en cas de maladie est le fait pour un salarié d'aller travailler alors qu'il est malade. Selon différentes études, cette pratique a en moyenne pour effet d'aggraver les problèmes de santé des salariés et d'augmenter, à moyen et long terme, le nombre des absences pour raisons de santé. Le présentéisme est de ce fait coûteux pour la collectivité [1], [2].

Parmi les pays européens, la France est particulièrement touchée par ce phénomène. Selon la dernière enquête européenne sur les conditions de travail (2016), 62 % des salariés en France (1) ont fait au moins 1 jour de présentéisme au cours de l'année 2015, contre 42 % des salariés dans l'ensemble de l'Union européenne [3]. Ainsi, les salariés en France font partie des salariés de l'Union européenne ayant la plus forte propension au présentéisme [4].

Quelle est, en France, l'ampleur du présentéisme relativement au nombre total de jours de maladie ? Qui sont les salariés les plus enclins au présentéisme ? Quels aspects du travail peuvent favoriser ou, au contraire, limiter ce phénomène ? Pour répondre à ces questions, cette étude s'appuie sur l'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux de 2016 (CT-RPS 2016) qui apporte un éclairage inédit sur le présentéisme (2).

Du présentéisme au moins un jour de maladie sur quatre

Au cours des douze mois précédant l'enquête CT-RPS 2016 (encadré 1), les salariés signalent en moyenne onze jours de maladie (tableau 1) (3). Huit de ces jours ont donné lieu à des absences au travail (arrêts maladie) et trois à du présentéisme, défini dans le questionnaire par le fait « d'aller travailler tout en pensant que vous auriez dû rester à la maison parce que vous étiez malade » : les salariés se sont donc rendus à leur travail durant plus d'1 jour de maladie sur 4 (27 %).

Le nombre total de jours de maladie est un indicateur de l'état de santé des salariés (focus 1), lequel est plus dégradé pour les salariés âgés, les ouvriers et les salariés exposés à de mauvaises conditions de travail [5] (focus 2) (4).

(1) Propension moyenne ajustée par sexe, âge, type d'emploi, secteur d'activité, temps de travail et ancienneté.

(2) La présente étude porte sur les salariés, excepté les salariés en arrêt de plus d'un an et les salariés travaillant principalement à leur domicile.

(3) Voir l'encadré 1 pour la description des questions qui permettent de calculer le nombre total de jours de maladie.

(4) Le plus faible nombre de jours de maladie pour les salariés en CDD ou intérimaires provient en grande partie d'un effet de sélection (les employeurs et agences d'intérim tendant à éviter de recruter sur des contrats courts des salariés à la santé fragile [6]).

Tout comme le nombre total de jours de maladie et le nombre de jours d'absence au travail pour maladie, le nombre de jours de présentéisme est plus élevé pour les femmes, les personnes signalant une santé altérée, celles ayant plus de 50 ans, ainsi que les salariés exposés à de mauvaises conditions de travail, quelle que soit la dimension examinée (tableaux 1 et 2) (pour la définition des indicateurs de conditions de travail, voir l'encadré 3).

La propension au présentéisme – c'est-à-dire l'importance du présentéisme relativement au nombre total de jours de maladie (encadré 2) – dépend du profil du salarié et des conditions d'exercice de son métier : elle est plus faible pour les salariés en mauvaise santé mesurée à travers le nombre de jours de maladie, et ne s'accroît qu'en présence de certaines conditions de travail.

Une propension au présentéisme plus faible pour les salariés en mauvaise santé

La propension au présentéisme varie fortement en fonction du nombre annuel total de jours de maladie cumulés par les salariés (5) : elle est d'autant plus faible que le nombre total de jours de maladie est élevé, c'est-à-dire que la santé du salarié est mauvaise ou dégradée.

Lorsque les salariés ne signalent qu'un ou deux jours de maladie dans l'année, ils passent 83 % de ces jours au travail (graphique 1). Parmi les salariés cumulant trois à cinq jours de maladie, 63 % des jours ont donné lieu à du présentéisme. En revanche, cette propension au présentéisme n'est que de 47 % parmi les salariés ayant cumulé six à quinze jours de maladie dans l'année et tombe à 21 % pour ceux cumulant plus de quinze jours de maladie.

Une plus forte propension au présentéisme pour les cadres et les seniors

À état de santé et conditions de travail comparables (tableau 1 complémentaire disponible sur le site de la Dares), la propension au présentéisme est moins élevée pour les hommes (-3,4 points par rapport aux femmes), alors qu'elle est plus forte pour les cadres, surtout pour ceux qui n'encadrent pas d'autres salariés (+4,6 points relativement aux professions intermédiaires). La propension au présentéisme est plus importante pour les salariés âgés de plus de 60 ans (+10,2 points par rapport aux salariés de moins de 30 ans) et pour celles et ceux travaillant dans de petits établissements (+6,6 points dans les établissements de moins de 10 salariés relativement à ceux de 10 salariés ou plus).

Tableau 1
Nombre moyen de jour de maladie, d'absence et de présentéisme par an selon les catégories sociodémographiques et situations de travail

	Nombre moyen de jours de			% des jours de présence
	Maladie	Absence	Présence	
Sexe				
Hommes.....	9	7	2	26
Femmes.....	13	9	4	28
Âge				
Moins de 30 ans.....	8	5	2	28
30 à 39 ans.....	9	6	3	31
40 à 49 ans.....	12	8	3	28
50 à 59 ans.....	15	12	4	24
60 ans ou plus.....	11	8	3	23
Santé perçue				
Moyenne ou mauvaise.....	24	18	7	27
Très bonne ou bonne.....	7	5	2	27
Vie de couple				
Pas d'autre adulte.....	11	8	4	32
Un autre adulte.....	11	8	3	26
Présence d'enfants dans le ménage				
Moins de 3 ans.....	9	7	2	26
3 à 17 ans.....	12	8	3	29
Pas d'enfant.....	11	8	3	27
Diplôme supérieur				
Oui.....	8	6	3	32
Non.....	13	10	3	25
Catégorie socioprofessionnelle				
Cadres encadrants.....	7	5	2	30
Autres cadres.....	6	4	2	38
Professions Intermédiaires.....	10	7	3	31
Employés.....	14	11	4	25
Ouvriers.....	13	9	3	25
Secteur				
Agriculture.....	11	6	5	42
Industrie.....	12	9	3	26
Construction.....	11	8	2	22
Services.....	11	8	3	28
Fonction Publique				
Oui.....	12	9	3	28
Non.....	11	8	3	27
Type de contrat				
CDD ou intérim.....	5	3	2	35
Autres.....	12	9	3	27
Temps de travail				
Moins de 80 %.....	11	8	3	26
80 % à 120 %.....	12	9	3	26
Plus de 120 %.....	9	6	3	37
Taille d'établissement				
10 salariés ou moins.....	10	7	3	26
Plus de 10 salariés.....	11	8	3	27
Ensemble des salariés.....	11	8	3	27

Lecture : les salariés ont cumulé en moyenne onze jours de maladie ; huit de ces jours ont donné lieu à des absences au travail et trois à du présentéisme. Les jours de présentéisme représentent ainsi 27 % de l'ensemble des jours de maladie.

Champ : ensemble des salariés, hors salariés en arrêt de plus d'un an ou travaillant principalement à leur domicile.

Source : Dares-DGAFP-Drees, enquête Conditions de travail et risques psychosociaux de 2016.

(5) La propension moyenne à l'absentéisme (53 % ; graphique 2) correspond à la moyenne des propensions individuelles. Elle est très supérieure à la part des jours de présence parmi l'ensemble des jours de maladie (27 %) : en effet, les salariés ayant des absences de longue durée comptent pour une forte proportion des jours d'absence mais une relative faible proportion des jours de présentéisme.

Une propension au présentéisme plus élevée quand le travail est intense...

La propension au présentéisme dépend également fortement des conditions de travail (6). Les salariés exposés à de mauvaises conditions de travail cumulent plus de jours de maladie (Focus 2) mais, indépendamment de ce lien entre les conditions de travail et la santé, enregistrent également des niveaux élevés de propension au présentéisme. À principales caractéristiques identifiables équivalentes, y compris l'état de santé décrit par le nombre de jours de maladie cumulés dans l'année, des mauvaises conditions de travail vont le plus souvent de pair avec une propension au présentéisme plus importante (graphique 2). Ces résultats concordent avec ceux de plusieurs études européennes qui soulignent le rôle important des conditions de travail sur le présentéisme (encadré 4).

C'est d'abord le cas de l'intensité du travail : les salariés cumulant plusieurs contraintes de rythme de travail (travail normé : réponse à la demande, suivi informatisé, procédures qualité, etc.) ont une plus forte propension au présentéisme (+6,9 points relativement à ceux dont le travail est peu intense), ainsi que ceux qui vivent une forte pression temporelle (être obligé de se dépêcher, devoir penser à trop de choses à la fois, etc.) (+6,1 points). De même, avoir un temps de travail long et envahissant (+4,8 points relativement à ceux qui ont des horaires standards) et juger qu'on manque de moyens pour faire correctement son travail (+4,4 points) sont aussi associés à une forte propension au présentéisme.

Lorsqu'il fait face à une demande de travail importante (en intensité, en quantité ou en temps de travail), ou lorsqu'il manque de moyens pour faire correctement son travail (« qualité empêchée »), le salarié pourrait être découragé de s'absenter par la perspective d'une quantité de travail encore plus importante à son retour de maladie, ou par la pression des collègues sur qui retomberaient les tâches non réalisées [7] [8] [9]. C'est pour les femmes que le sentiment de « qualité empêchée » favorise le présentéisme (+7,4 points de plus lorsqu'elles sont exposées, comparées aux femmes non exposées) ; pour les hommes, on n'observe pas de différence significative entre exposés et non exposés.

L'intensité émotionnelle joue aussi sur le présentéisme : le fait d'être en contact avec un public difficile – empathique : « devoir calmer des gens » ou « être en contact avec des personnes en situation de détresse » – est associé à une propension au présentéisme plus élevée (+5 points). Le présentéisme peut s'interpréter dans ce cas comme une manifestation de solidarité, du fait d'une empathie envers les usagers, notamment ceux en difficulté [10], mais aussi envers les collègues avec qui on partage des situations de travail difficiles [11]. Quant à l'obligation d'impassibilité au travail (« devoir cacher ses émotions », « éviter de donner son avis »), elle est associée à un plus fort présentéisme pour les hommes (+9,6 points de plus en cas

Tableau 2
Nombre moyen de jour de maladie, d'absence et de présentéisme par an selon le type d'exposition aux risques professionnels

	Nombre moyen de jours de			% des jours de présence
	Maladie	Absence	Présence	
Intensité du travail				
Travail normé.....	14	9	5	33%
Pression temporelle	12	8	4	33%
Non exposé.....	9	7	2	18%
Temps de travail				
Long et envahissant	11	7	4	33%
Décalé et atypique	12	9	3	22%
Non exposé.....	11	8	3	26%
Exigences émotionnelles				
Empathique	15	10	5	33%
Impassible	23	16	7	30%
Travail au téléphone	7	5	2	27%
Non exposé.....	10	8	2	23%
Autonomie				
Monotone.....	13	10	3	22%
Subordonné.....	17	11	6	34%
Non exposé.....	9	7	2	25%
Rapports sociaux - hiérarchie				
Conflictuel	21	14	7	34%
Indifférence.....	12	8	3	29%
Non exposé.....	7	6	1	19%
Rapports sociaux - collègues				
Isolé.....	21	15	6	28%
Désaccordé	13	9	4	31%
Non exposé.....	9	7	2	26%
Violences				
Physiques ou sexuelles.....	25	18	7	29%
Comportements hostiles.....	16	11	5	32%
Non exposé.....	9	7	2	23%
Conflits de valeurs				
Conflits éthiques	24	17	7	31%
Qualité empêchée.....	12	8	4	32%
Non exposé.....	9	7	2	22%
Insécurité de la situation de travail				
Insécurité de l'emploi	21	14	7	35%
Changements organisationnels.....	11	8	3	27%
Non exposé.....	9	7	2	24%
Contraintes physiques				
Exposé.....	15	11	4	27%
Non exposé.....	8	6	2	28%
Ensemble	11	8	3	27%

Lecture : les salariés soumis à un travail normé ont cumulé en moyenne quatorze jours de maladie. Neuf de ces jours ont donné lieu à des absences au travail et cinq à du présentéisme. Les jours de présentéisme représentent 33 % de l'ensemble des jours de maladie.

Champ : ensemble des salariés, hors salariés en arrêt de plus d'un an ou travaillant principalement à leur domicile.

Source : Dares-DGAFF-Drees, enquête Conditions de travail et risques psychosociaux de 2016.

d'exposition), mais pas pour les femmes ni pour les salariés dans leur ensemble. De même, manquer d'autonomie va de pair avec un niveau de présentéisme plus élevé exclusivement pour les hommes (+5,2 points de plus).

... et en cas de tensions avec la hiérarchie et d'insécurité socio-économique

Les salariés tendent davantage au présentéisme en cas de maladie quand ils vivent des difficultés relationnelles avec leurs supérieurs. En effet, ces tensions sont associées à un plus grand nombre de jours de maladie (graphique 3), mais également

(6) 10 dimensions d'expositions professionnelles, réparties en 30 situations (dont 10 de non-exposition), ont été retenues dans la présente étude (encadré 3).

à une forte propension au présentéisme : celle-ci est plus élevée lorsque le salarié signale des rapports conflictuels avec la hiérarchie (+7,6 points) ou quand il se sent ignoré par ses supérieurs hiérarchiques (+6,6 points). De même, subir des comportements hostiles dans le cadre de son travail (7) est associé à une plus forte propension au présentéisme.

L'insécurité socio-économique va dans le même sens, lorsque le salarié déclare avoir vécu d'importants changements organisationnels (+5,6 points). La crainte pour son emploi pourrait expliquer la forte propension au présentéisme lorsque l'on est exposé à l'insécurité et aux changements organisationnels [12] ; des relations tendues avec la hiérarchie pourraient favoriser le présentéisme, en partie, pour la même raison.

Une propension plus faible au présentéisme dans les collectifs de travail divisés

En revanche, travailler hors d'un collectif de travail (travailler seul ou en marge du collectif) ou dans un collectif de travail divisé (en raison de désaccords sur la façon de bien faire le travail ou de changements fréquents de collègues) est associé à une propension au présentéisme plus faible (respectivement -6,3 et -4,1 points). Celle-ci est encore plus faible en cas de violences physiques subies au cours des douze derniers mois (-8 points).

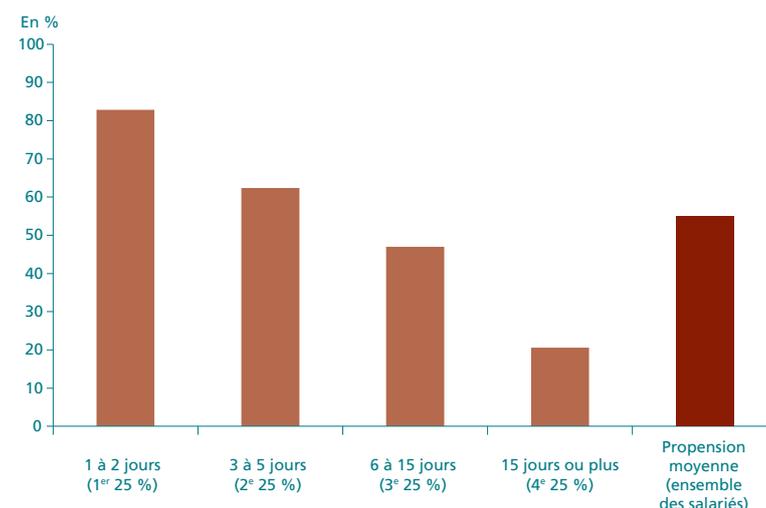
Certaines études mettent en évidence l'existence de normes collectives et d'un contrôle des pairs sur le recours aux absences maladie [11]. *A contrario*, l'absence de collectif susciterait moins de présentéisme. Autre interprétation complémentaire : lorsque le collectif de travail est désuni, et particulièrement quand il y a de la violence, le salarié serait moins enclin à aller travailler malgré sa maladie : le présentéisme refléterait alors la perte de solidarité du collectif.

Une propension au présentéisme plus élevée quand les risques se cumulent

Cinq groupes homogènes d'expositions, qui rassemblent des salariés présentant des risques phy-

Graphique 1

Propension au présentéisme selon le nombre de jours de maladie cumulés dans l'année



Lecture : les salariés ayant cumulé 1 à 2 jours de maladie passent en moyenne 83 % de ces jours au travail.

Champ : salariés ayant signalé au moins un jour de maladie au cours des 12 derniers mois.

Source : Dares-DGAFP-Drees, enquête Conditions de travail et risques psychosociaux de 2016.

siques et psychosociaux similaires (encadré 3), peuvent être distingués (8) :

- Le premier groupe (33 % des salariés) concerne ceux « peu ou pas exposés » à de mauvaises conditions de travail ; ils ne cumulent en moyenne que 2 expositions sur les 20 identifiées ;
- Le deuxième groupe (19 % des salariés) se caractérise par des « risques physiques » : ses membres cumulent en moyenne 4 expositions, dont les principales sont les contraintes physiques, un travail intense et un temps de travail décalé et atypique ;
- Le troisième groupe (16 % des salariés) réunit celles et ceux déclarant travailler « sous pression » : ils cumulent aussi en moyenne 4 expositions (pression temporelle, temps de travail long et envahissant, manque de moyens pour bien travailler, indifférence de la part des supérieurs hiérarchiques).
- Le quatrième groupe (19 % des salariés) rassemble les « insécurisés » qui cumulent en moyenne 6 expositions, plus particulièrement l'insécurité de l'emploi et les changements organisationnels, ainsi qu'un collectif de travail divisé.

Tableau 3

Le nombre annuel de jours de maladie et la propension au présentéisme (MCO) selon les groupes homogènes d'exposition

Groupe d'exposition	Lien avec le nombre annuel de jours de maladie	Lien avec la propension au présentéisme (avec contrôle par l'État de santé)	Effet sur la propension au présentéisme (avec contrôle par l'État de santé)	% des salariés
« Peu ou pas exposés »	Réf.	Réf.	Réf.	33
« Risques physiques »	+5,0	+5,6	+10,0	19
« Sous-pression »	+1,8	+10,7	+12,1	16
« Insécurisés »	+4,0	+4,9	+8,0	19
« Salariés très exposés »	+16,7	+8,1	+18,9	13

Réf. : référence.

Lecture : Comparés aux salariés du groupe « peu ou pas exposé » (33 % de l'ensemble), ceux du groupe « plus exposés » (13 % des salariés) signalent 16,7 jours de maladie de plus par an et une propension au présentéisme supérieure de 18,9 points de pourcentage. Du fait du lien fort qui existe entre les conditions de travail et la santé, l'effet des conditions de travail sur la propension au présentéisme a été mesuré avec et sans contrôle des jours de maladie.

Champ : ensemble des salariés hors salariés en arrêt de plus d'un an ou travaillant principalement à leur domicile.

Source : Dares-DGAFP-Drees, enquête Conditions de travail et risques psychosociaux de 2016.

(7) Les comportements hostiles ici considérés sont les comportements méprisants (« on m'ignore, on fait comme si je n'étais pas là ») ou des dénis de reconnaissance du travail (« on critique injustement mon travail »), voir [18].

(8) Par le biais d'une analyse des correspondances multiples suivie d'une classification hiérarchique (encadré 3).

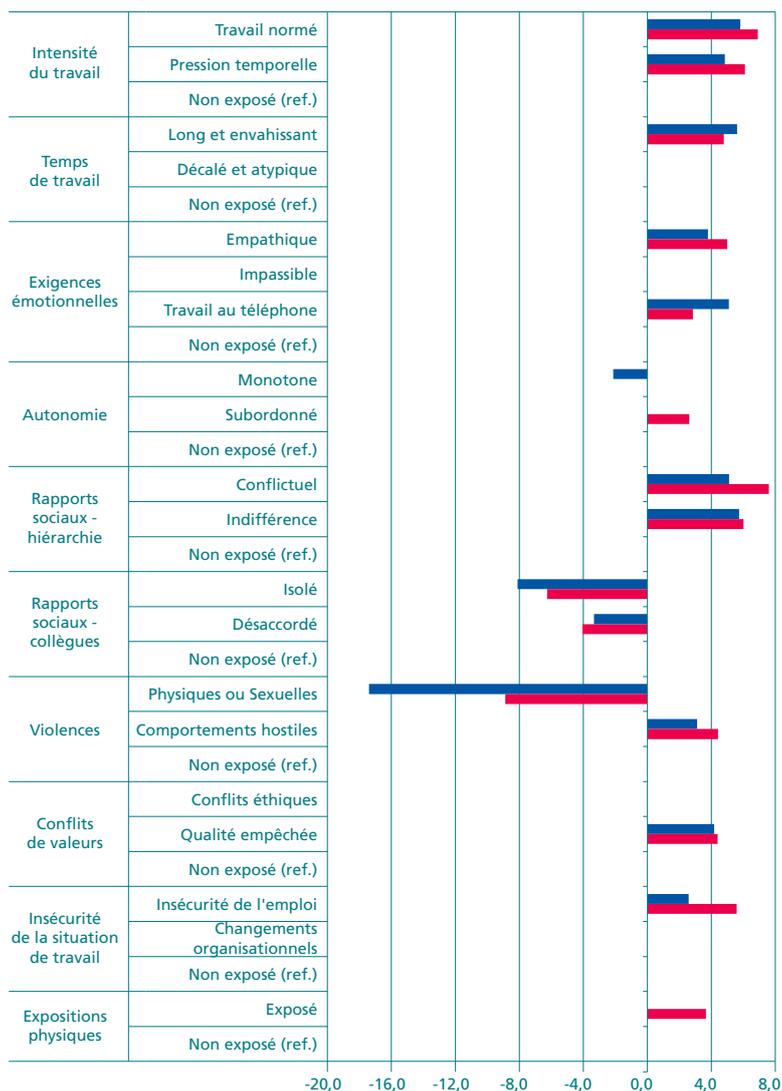
- Enfin, le cinquième groupe (13 % des salariés) réunit les « plus exposés » à des mauvaises conditions de travail, ceux qui cumulent en moyenne 8 expositions, et plus particulièrement un travail normé, un manque d'autonomie, des rapports conflictuels avec la hiérarchie, des violences morales, des conflits éthiques et des contraintes physiques.

À principales caractéristiques identifiables équivalentes, le groupe des « plus exposés » aux mauvaises conditions de travail signale 16,7 jours de maladie de plus par an que le groupe « peu ou pas exposé ». Par ailleurs, toujours à état de santé et autres caractéristiques comparables, sa propension au présentisme est supérieure de 18,9 points à celle du groupe « peu ou pas exposé » (tableau 3).

Ces corrélations ne préjugent pas nécessairement du sens des causalités : les salariés enclins au présentisme ont-ils une perception plus pessimiste de leurs conditions de travail, ou bien certaines caractéristiques défavorables à leurs conditions de travail les poussent-ils à aller travailler malgré la maladie ?

Une analyse économétrique plus poussée (9) suggère un effet causal positif des risques psychosociaux sur la propension au présentisme des salariés. Ainsi, certains types de risques, surtout quand ils se cumulent, pousseraient les salariés à choisir plus souvent le présentisme.

Graphique 2
Expositions professionnelles et propension au présentisme
(résultats d'un modèle économétrique)



Note : régression linéaire de la propension au présentisme. Les variables de contrôle sont, en plus des variables de conditions de travail et risques psychosociaux, le sexe, l'âge, le type de ménage, la présence d'enfant au ménage, le diplôme, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité, le statut de l'employeur (public/privé), le type de contrat et la taille de l'établissement. Du fait du lien fort qui existe entre les conditions de travail et la santé, l'effet des conditions de travail sur la propension au présentisme a été mesuré avec (série rouge) et sans (série bleue) contrôle des jours de maladie.

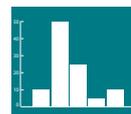
Lecture : comparés aux salariés non exposés, les salariés soumis à une pression temporelle enregistrent, à principales caractéristiques identifiables équivalentes, une propension au présentisme supérieure de 6,1 points.

Champ : salariés avec jour(s) de maladie

Source : Dares-DGAFP-Drees, enquête Conditions de travail et risques psychosociaux de 2016.

Ceren INAN (Dares).

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES ANALYSES

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

@ Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr

(9) Cette analyse économétrique sera notamment développée dans un Document d'études de la Dares à venir.

FOCUS Nombre de jours de maladie et état de santé des salariés

1

Les salariés qui cumulent le plus de jours de maladie présentent une santé physique et mentale dégradée selon d'autres indicateurs issus de l'enquête CT-RPS ou des données administratives (1) (santé perçue, score WHO5 [21], consommations de soins enregistrées par Sniiram).

Parmi les salariés cumulant 16 jours de maladie ou plus dans l'année, 16 % jugent leur état de santé mauvais ou très mauvais, contre 2 % parmi les salariés cumulant 1 à 2 jours de maladie et 1 % des salariés sans jour de maladie (tableau A). De même, les salariés cumulant 16 jours de maladie ou plus ont une santé mentale plus dégradée : 39 % d'entre eux enregistrent un score de WHO5 inférieur ou égale à 12, contre 20 % des salariés cumulant 1 à 2 jours de maladie et 12 % des salariés sans jour de maladie.

Les salariés cumulant le plus de jours de maladie souffrent d'affections plus graves : ils sont plus nombreux à déclarer une maladie chronique, de fortes limitations, un handicap ou un accident de travail avec arrêt. Ils sont plus nombreux aussi à souffrir de douleurs et de troubles de sommeil.

Enfin, l'association entre le nombre annuel de jours de maladie déclaré à l'enquête et la mauvaise santé se vérifie à travers les données administratives sur les consommations de soins (SNIIRAM). Les salariés cumulant 16 jours de maladie ou plus consomment plus de soins que l'ensemble des salariés (plus d'une vingtaine de soins, contre 11 parmi l'ensemble de salariés), dont des soins psychologiques (2,3 soins contre 0,8) et des soins contre les troubles musculo-squelettiques (1,9 soins contre 1). Par ailleurs, ces soins sont consommés pendant plus longtemps : les salariés cumulant 16 jours de maladie ou plus ont une durée supérieure de 51 % comparée à l'ensemble des salariés (Réf.).

Tableau A
Indicateurs de santé selon les quantiles de nombre de jours de maladie

En %

		Aucun jour	1 à 2 jours (1 ^{er} 25%)	3 à 5 jours (2 ^e 25%)	6 à 15 jours (3 ^e 25%)	16 jours ou plus (4 ^e 25%)	Ensemble
Santé perçue	Mauvaise/Très Mauvaise	1	2	3	7	16	4
	Assez bonne	13	16	23	29	36	20
	Bonne	51	55	52	46	39	49
	Très bonne	35	28	23	18	9	26
Score WHO5	Inférieur ou égale à 12	12	20	27	30	39	22
	Supérieure à 12	88	80	73	70	61	78
Maladies Chroniques	Oui	20	22	27	35	50	27
	Non	80	78	73	65	50	73
Limitations	Fortement limité	1	1	3	5	14	4
	Limité, mais pas fortement	5	8	9	15	25	10
	Pas de limitation	93	91	88	80	61	86
Reconnaissance administrative d'un handicap	Oui	3	3	3	6	10	4
	En cours	1	1	2	1	5	2
	Non	96	97	95	92	85	94
Accidents du travail	Avec Arrêt	3	2	4	7	16	5
	Sans Arrêt	3	4	6	7	4	5
	Aucun	94	93	90	86	80	90
Douleurs	Non	53	37	32	27	16	39
	Oui	47	63	68	73	84	61
Troubles du sommeil	Non	84	73	73	69	59	75
	Oui	16	27	27	31	41	25
Consommation de soins et quantiles de consommation	Pas de consommation	38	29	26	25	21	31
	1 à 4 (1 ^{er} 25 %)	17	22	18	13	6	16
	5 à 9 (2 ^e 25 %)	16	17	18	19	12	16
	10 à 21 (3 ^e 25 %)	18	19	22	21	23	20
	22 ou plus (4 ^e 25 %)	11	13	16	22	38	17
Nombre moyen de consommation		8,1	9,2	10,9	14,2	21,5	11,4
<i>dont : soins psychologiques</i>		0,4	0,5	0,7	1	2,3	0,8
<i>soins des troubles musculo squelettiques</i>		0,7	0,8	1	1,4	1,9	1
Indicateur de nombre de mois avec consommation de soins		-18	-10	0	14	51	ref.
<i>dont : soins psychologiques</i>		-44	-30	-9	26	143	ref.
<i>soins des troubles musculo squelettiques</i>		-29	-19	-3	32	78	ref.

Champ : ensemble des salariés hors salariés en arrêt de plus d'un an ou travaillant principalement à leur domicile.

Source : Dares-DGAFP-Drees, enquête Conditions de travail et risques psychosociaux de 2016.

(1) Système national d'information interrégimes de l'Assurance Maladie (Sniiram)

FOCUS De mauvaises conditions de travail sont associées à davantage de jours de maladie

2

Les salariés exposés à de mauvaises conditions de travail cumulent plus de jours de maladie, d'absence et de présence (tableau 2). Un modèle statistique permet de proposer une estimation de la corrélation entre le nombre annuel de jours de maladie et chaque exposition professionnelle, en contrôlant le rôle des variables sociodémographiques et des autres expositions (1). À principales caractéristiques identifiables équivalentes, 11 des 20 expositions vont de pair avec un nombre annuel de jours de maladie significativement plus élevé (graphique 1, tableau 2).

Être exposé aux contraintes physiques (contraintes posturales et visuelles, charges lourdes, fumées, poussières, produits dangereux, bruit) est associé à un plus grand nombre annuel de jours de maladie (+4,8 jours).

En revanche, le fait d'avoir des horaires de travail longs et envahissants ou des horaires atypiques est négativement corrélé avec le nombre de jours de maladie cumulés dans l'année (de -1 à -1,7 jour). Cet « effet du travailleur sain » est classique dans la littérature épidémiologique : les salariés qui sont soumis à ces contraintes horaires sont plutôt sélectionnés (ou s'auto-sélectionnent) parmi des salariés en bonne santé [16].

Devoir faire preuve d'impassibilité (devoir cacher ses sentiments, faire semblant d'être de bonne humeur, etc.) et être en contact avec un public difficile ou en difficulté sont des contraintes qui vont de pair avec un nombre de jours de maladie plus important (respectivement, +3,8 jours et +1,5 jour).

Manquer d'autonomie est associé à un nombre de jours de maladie plus important, de même que ne pas pouvoir apprendre des choses nouvelles dans son travail et ne pas pouvoir prendre d'initiatives (+1,5 jour).

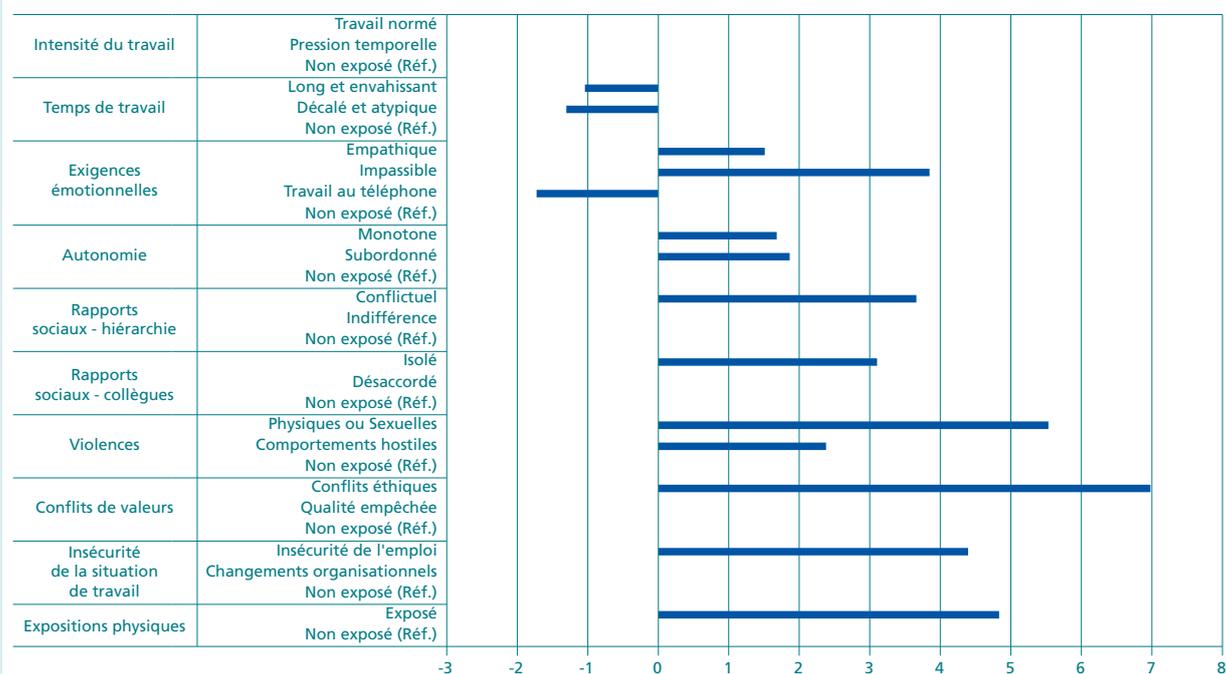
Avoir des rapports conflictuels avec la hiérarchie, ainsi que l'absence de collectif de travail, sont des situations positivement corrélées avec un nombre de jours de maladie plus élevé (respectivement +3,7 et +3,1 jours). Il est possible qu'être en conflit avec la hiérarchie ou le fait d'être isolé du collectif de travail altère la santé des salariés et augmente le nombre annuel de jours de maladie. En sens inverse, le fait d'avoir des problèmes de santé peut dégrader les relations avec la hiérarchie et/ou avec le collectif du travail.

Subir des violences physiques (+5,5 jours) et subir des comportements hostiles (+2,4 jours) vont de pair avec un nombre annuel de jours de maladie élevé. Les conflits éthiques (faire des choses qu'on désapprouve, devoir mentir, prendre des risques pour la santé de soi-même ou d'autrui, etc.) sont associés à un différentiel de 7 jours de maladie par an.

Enfin, l'insécurité de l'emploi (y compris du fait des changements organisationnels) est associée à un nombre annuel de jours de maladie plus élevé (+4,4 jours).

Graphique A

Lien entre conditions de travail et nombre annuel de jours de maladie (MCO)



Note : régression linéaire du nombre de jours de maladie. Les variables de contrôles sont, en plus des variables de conditions de travail et de risques psychosociaux, le sexe, l'âge, le type de ménage, la présence d'enfant au ménage, le diplôme, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité, le statut de l'employeur (public/privé), le type de contrat et la taille de l'établissement.

Lecture : Comparés aux salariés non exposés, les salariés devant faire preuve d'impassibilité, à principales caractéristiques identifiables équivalentes, cumulent +3,8 jours de maladie.

Champ : ensemble des salariés hors salariés en arrêt de plus d'un an ou travaillant principalement à leur domicile

Source : Dares-DGAFP-Drees, enquête Conditions de travail et risques psychosociaux de 2016.

(1) Par le biais d'une analyse des correspondances multiples suivie d'une classification hiérarchique (encadré 3).

Encadré 1 – Absentéisme et présentéisme dans l'enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016

Réalisée par la Dares, la DGAFP et la Drees, l'enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux (CT-RPS 2016) s'intègre dans le dispositif d'enquêtes CT-RPS : tous les trois ans, en alternance, ont lieu une enquête plus centrée sur les risques physiques (CT) et une autre plus axée sur les risques psychosociaux (RPS). L'interrogation se fait en panel : chaque individu de l'échantillon est interrogé au maximum trois fois de suite, sur une durée de neuf ans. L'enquête CT 2013 a constitué le premier point de ce panel.

La présente étude mobilise le volet « Individus » de l'enquête CT-RPS 2016 qui a été conduite d'octobre 2015 à juin 2016, auprès de 27 000 individus âgés de 15 ans ou plus (dont 19 200 retenus pour la présente étude). Le champ géographique de l'enquête comprend la métropole et 5 départements d'outre-mer : Martinique, Guadeloupe, Réunion, Guyane et Mayotte. Les indépendants, les inactifs et les salariés en arrêt maladie depuis un an ou plus et les salariés travaillant majoritairement à leur domicile ont été exclus du champ de la présente étude.

Deux ensembles de questions posées dans le cadre de l'enquête CT-RPS 2016 permettent de calculer le nombre de jours d'absence, de présentéisme et, par extension, le nombre de jours de maladie.

Pour les absences maladie :

« Au cours des douze derniers mois, combien avez-vous eu d'arrêts maladie (hors maternité) ?

À combien de jours d'absence correspondent ces arrêts maladie ? »

Pour le présentéisme :

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

Combien de fois est-ce arrivé au cours des douze derniers mois ? (Une fois = une journée) »

La question mesurant le présentéisme a une variante pour les salariés travaillant principalement à domicile : « Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé de travailler alors que vous étiez malade ? »

Le nombre de jours de maladie est défini comme la somme du nombre de jours d'absence maladie et du nombre de jours de présentéisme.

Encadré 2 – Mesurer la propension au présentéisme

La propension au présentéisme, mesurée à partir du ratio « nombre total de jours de présentéisme » / « nombre total de jours de maladie », permet d'appréhender l'ampleur relative du présentéisme par rapport au nombre annuel de jours de maladie : selon [13], le nombre de jours de présentéisme reflète avant tout la vulnérabilité du salarié en matière de santé et augmente donc avec le nombre total de jours de maladie. Mais la propension au présentéisme, elle, est plus faible parmi les salariés les plus vulnérables.

C'est aussi le cas parmi les salariés en France : le nombre de jours de présentéisme augmente avec le nombre de jours de maladie (graphique A). Les salariés cumulant le plus de jours de maladie ont une santé très dégradée : ils souffrent d'affections plus graves et consomment un nombre de soins plus élevé et pour plus longtemps (Focus 4). En revanche, la propension au présentéisme baisse au fur et à mesure que le nombre de jours de maladie augmente.

Graphique A
Propension au présentéisme et nombre de jours de présentéisme selon le quartile de jours de maladie cumulés dans l'année



Champ : salariés avec jour(s) de maladie.

Source : Dares-DGAFP-Drees, enquête Conditions de travail et risques psychosociaux de 2016.

Encadré 3 – Indicateurs synthétiques de conditions de travail et risques psychosociaux

Le questionnaire de l'enquête Conditions de travail et risques sociaux de 2016 comportant de très nombreuses questions sur les différentes dimensions des conditions de travail, il est utile de résumer l'information grâce à des indicateurs synthétiques pour chaque dimension. À cet effet, des analyses des correspondances multiples (ACM) suivies de classifications hiérarchiques ont été réalisées sur les variables de l'enquête CT-RPS regroupées selon chacune des dimensions définies par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux [14], ainsi que les contraintes physiques et horaires. Selon les cas, en fonction de l'examen des deux premiers axes de l'ACM, l'information sur chaque dimension a été résumée en deux états possibles (« non exposé » ou « exposé » pour les contraintes physiques) ou en trois états (par exemple « non exposé », « pression temporelle » ou « travail normé » pour l'intensité du travail).

Tableau A
Indicateurs synthétiques de conditions de travail et risques psychosociaux

Axe	Types d'exposition	Caractéristiques
Intensité du travail	Travail normé	Contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un/des collègues, normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus, contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, contrôle ou un suivi informatisé ; objectifs chiffrés précis ; procédures de qualité strictes (certification ISO, ...).
	Pression temporelle	Obligé de se dépêcher ; interruption des tâches perçue négativement ; penser à trop de choses à la fois ; faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin ; quantité de travail excessive ; penser au travail en dehors du travail.
	Non exposé	
Temps de travail	Long et envahissant	Temps de travail long (travail plus de 40 heures, dépassements horaires) et déstructuré, incertitude sur les horaires, travail qui déborde sur la vie privée (emporte du travail à la maison, est contacté par les clients en dehors des horaires de travail).
	Décalé et atypique	Temps de travail décalé: travail le WE, travail soir tard, nuit ou petit matin, pas de repos hebdo de 48 heures
	Non exposé	
Exigences émotionnelles	Empathique	En contact avec des personnes en situation de détresse ; doit calmer des gens, gérer des conflits.
	Impassible	Devoir cacher ses émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur ; éviter de donner son avis/ opinion ; avoir peur pendant son travail, pour sa sécurité ou celle des autres.
	Travail au téléphone	En contact direct avec le public par téléphone ou par mail.
	Non exposé	
Autonomie	Monotone	Epreuve de l'ennui dans son travail ; pas l'occasion de développer ses compétences professionnelles ; travail ne permet pas d'apprendre des choses nouvelles ; situation professionnelle actuelle ne correspond pas bien à sa formation ; n'a pas la possibilité de faire des choses qui lui plaisent
	Subordonné	Supérieur hiérarchique disent comment il faut faire le travail ; doit appliquer strictement les consignes, ne prend pas d'initiatives, etc.
	Non exposé	
Rapports sociaux - hiérarchie	Conflictuel	Désaccord avec les supérieurs sans possibilité d'en discuter ; le supérieur ne prête pas attention à ce qu'on dit, le supérieur n'aide pas à mener les tâches à bien ; pas traité de façon équitable au travail ; ne reçoit pas le respect et l'estime que mérite son travail ...
	Indifférence	Pas d'aide du supérieur ; en cas de tensions ou problèmes, la direction décide seule des solutions en cas de tension ; le supérieur n'accorde pas une grande importance à la santé et au bien-être des salariés ; perspectives de promotion peu satisfaisantes
	Non exposé	
Rapports sociaux - collègues	Isolé	Travailler seul, avoir des collègues qui n'aident pas à mener les tâches à bien et/ou ne sont pas amicaux, etc.
	Désaccordé	Désaccord avec les collègues sur la façon de bien faire le travail, mais peut en discuter ; parmi les collègues, certains ont changé ; changement organisationnel sans information ni consultation; a participé dans l'année à une discussion sur le travail avec des représentants du personnel.
	Non exposé	

...suite de l'encadré 3

Tableau A (suite)

Indicateurs synthétiques de conditions de travail et risques psychosociaux

Axe	Types d'exposition	Caractéristiques
Violence	Agression physique ou sexuelle	Avoir subi une agression (physique ou et sexuelle) au cours des 12 derniers mois ; déclarer subir un comportement dégradant (« on vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante » ou « on vous dit des choses obscènes ou dégradantes »).
	Comportement hostile	Comportement méprisant ; déni de reconnaissance du travail
	Non exposé	
Conflits de valeurs	Conflits éthiques	Faire des choses qu'on désapprouve ; mentir ou prendre des risques pour la santé physique et mentale de soi ou des autres ; traiter injustement, exercer une contrainte sur des personnes
	Qualité empêchée	Manquer de moyens pour faire correctement son travail ; avoir l'impression de faire un travail inutile ; ne pas avoir la satisfaction du travail bien fait
	Non exposé	
Insécurité de la situation de travail	Insécurité de l'emploi	Craindre pour son emploi dans l'année à venir ; connaître un plan de licenciement dans l'établissement ; perception négative des changements sur les conditions de travail
	Changements organisationnels	Environnement de travail fortement modifié par un changement (technique, organisationnel, restructuration ou un déménagement, etc.), avec perception positive ou neutre de ces changements.
	Non exposé	
Expositions physiques	Exposé	Contraintes posturales, charges lourdes, fumées, poussières, produits dangereux, bruits, risque routier...
	Non exposé	

Une seconde analyse des correspondances multiples, suivie d'une classification hiérarchique des individus, permet de distinguer 5 groupes de salariés selon le type d'expositions professionnelles :

- Les **salariés peu ou pas exposés** : ils sont très peu ou pas exposés à l'ensemble des risques professionnels ;
- Les **salariés caractérisés par des risques physiques** : la très grande majorité sont exposés aux contraintes physiques (93 %). Par ailleurs, ils sont plus nombreux à subir un travail intense (41 %), résultant des formes d'organisation de travail très normées (juste à temps, suivi informatisé, procédures de qualité strict, etc.) et à avoir des horaires décalés et atypiques (40 %) ;
- Les **salariés sous pression** : ils ne sont quasiment pas exposés au manque d'autonomie (91 % non exposés), mais cela va de pair avec une indifférence de la part des supérieurs (52 %) et un sentiment de manque de moyens pour faire correctement son travail et/ou une impression de faire un travail inutile, mal fait ou trop vite fait (59 %). Ils sont plus nombreux à subir une pression temporelle (47 %) et des horaires longs et envahissants (35 %). Ils sont plus nombreux à être en contact direct avec le public par téléphone ou internet (41 %) ;
- Les **salariés insécurisés** : en grande majorité, ils subissent des changements organisationnels (69 %) ou de l'insécurité de l'emploi (24 %) et sont dans un collectif de travail divisé (80 %) ;
- Les **salariés les plus exposés** : ils sont très exposés et cumulent plusieurs contraintes (8 en moyenne).

...suite et fin de l'encadré 3

Tableau B

Typologie des salariés selon leur profils d'exposition aux conditions de travail et risques psychosociaux

		1	2	3	4	5	6
		« Peu ou pas exposés »	« Risques physiques »	« Sous-pression »	« Insécurisés »	« Salariés très exposés »	Ensemble
Intensité du travail	Travail normé	13,5	41,2	25,2	34,6	59,6	30,7
	Pression temporelle	11,6	14,0	46,9	31,7	30,3	23,9
	Non exposé	74,9	44,8	27,9	33,7	10,1	45,4
Temps de travail	Long et envahissant	12,8	28,2	35,3	21,4	36,0	24,0
	Décalé et atypique	8,8	39,7	6,7	16,5	21,9	17,7
	Non exposé	78,4	32,2	58,0	62,1	42,1	58,4
Exigences émotionnelles	Empathique	9,6	18,2	31,2	28,0	40,5	22,1
	Impassible	0,6	5,6	2,1	2,3	26,1	5,4
	Travail au téléphone	29,5	14,4	41,1	29,1	9,4	25,8
	Non exposé	60,4	61,9	25,6	40,6	24,0	46,8
Autonomie	Monotone	18,7	19,0	3,9	11,3	14,8	14,5
	Subordonné	9,9	17,5	5,4	21,9	51,3	18,2
	Non exposé	71,4	63,6	90,7	66,8	33,8	67,3
Rapports sociaux - hiérarchie	Conflictuel	2,2	8,4	10,1	20,2	71,8	16,9
	Indifférence	15,1	45,2	52,0	44,7	24,4	33,7
	Non exposé	82,7	46,5	37,9	35,1	3,8	49,3
Rapports sociaux - collègues	Isolé	1,3	4,5	2,9	13,3	32,4	8,4
	Désaccordé	1,5	2,4	3,3	80,2	35,3	21,5
	Non exposé	97,2	93,1	93,7	6,4	32,3	70,0
Violence	Physiques et Sexuelles	0,2	0,1	0,2	0,2	2,5	0,5
	Moral et autres	8,0	23,9	30,5	35,2	82,7	29,4
	Non exposé	91,8	76,0	69,3	64,6	14,8	70,2
Conflits de valeurs	Conflits éthiques	1,0	5,1	5,2	6,6	53,1	10,2
	Qualité empêchée	5,6	28,1	59,4	44,7	29,9	29,2
	Non exposé	93,4	66,8	35,3	48,7	17,0	60,7
Insécurité de la situation de travail	Insécurité de l'emploi	1,5	3,3	3,6	24,2	43,7	11,9
	Changements organisationnels	14,2	17,4	17,4	68,5	21,7	26,8
	Non exposé	84,3	79,3	79,0	7,3	34,6	61,2
Expositions physiques	Exposé	15,6	92,5	15,6	27,3	77,3	40,8
	Non exposé	84,4	7,5	84,4	72,7	22,7	59,2
Ensemble		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Encadré 4 – Le présentéisme, un objet d'étude relativement récent

Depuis deux décennies, de nombreuses études sur le présentéisme ont marqué des avancées importantes dans la compréhension du phénomène (1). Selon cette littérature, le présentéisme est plus répandu parmi les salariés que les absences pour raisons de santé, lorsqu'on exclut les maladies de longue durée. L'état de santé et les mauvaises conditions de travail sont positivement corrélés au niveau de présentéisme.

En revanche, l'effet des expositions aux mauvaises conditions de travail sur la propension au présentéisme des salariés est un thème plutôt récent dans la littérature scientifique, et il existe peu d'études sur le sujet. C'est en 2016, dans le cadre d'une étude portant sur des salariés autrichiens, qu'a été introduite la notion de « propension au présentéisme », défini comme le pourcentage de jours de présentéisme parmi l'ensemble des jours de maladie [15].

Selon cette étude, une plus grande latitude décisionnelle, la possibilité d'être remplacé(e) par un(e) collègue, une attention organisationnelle à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la reconnaissance du travail (y compris financière), le fait d'être conscient(e) du risque que représente le présentéisme (pour soi et pour les collègues) sont autant de facteurs qui diminuent la propension au présentéisme. Au contraire, considérer le présentéisme comme un marqueur de motivation et d'engagement, être une femme ou pratiquer un métier de soin aux personnes augmentent la propension au présentéisme.

(1) Pour une revue de littérature complète et récente, [2].

...suite et fin de l'encadré 4

Des études plus anciennes permettent de mieux comprendre pourquoi les salariés exposés aux mauvaises conditions de travail choisissent plus souvent d'aller au travail en étant malades.

La peur de perdre son emploi expliquerait le niveau de présentéisme plus élevé des salariés exposés à l'insécurité de l'emploi et aux changements organisationnels [12]. Les salariés soumis à des demandes psychologiques élevées (au sens de Karasek, 1979) et ceux qui fournissent des efforts importants (au sens de Siegrist, 1996) semblent utiliser le présentéisme comme une stratégie à court terme pour pallier la baisse de productivité [7]. Les salariés ayant un travail intense peuvent être classés dans cette catégorie [8]. Le recours au présentéisme comme une stratégie pour pallier la baisse de productivité pourrait déboucher sur un épuisement professionnel [9].

L'effet du contrôle des pairs, qui s'exprime à travers le collectif de travail, peut agir à travers des normes d'absence et de présentéisme intériorisées par les salariés [15] [16] [17]. Cela pourrait expliquer la moindre propension au présentéisme des salariés lorsque le collectif de travail est divisé. De même, un travail émotionnellement exigeant (contact avec un public en difficulté, impassibilité, etc.) semble créer des normes en faveur du présentéisme, comme le montrent les études qualitatives portant sur les cultures présentistes des salariés [17].

Pour en savoir plus

- [1] Lohaus D., & Habermann, W. (2019), "Presenteeism: A Review and Research Directions", *Human Resource Management Review*, 29(1), 43-58.
- [2] Bergström G., et al. (2009), "Does sickness presenteeism have an impact on future general health ?", *International archives of occupational and environmental health*, 82(10), 1179-1190.
- [3] Eurofound, Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, 2016.
- [4] Reuter M., et al. (2019), "Do Temporary Workers More Often Decide to Work While Sick ? Evidence for the Link between Employment Contract and Presenteeism in Europe", *International journal of environmental research and public health*, 16(10), 1868.
- [5] Hillion M., Mette C., Pisarik J., « L'effet des conditions de travail sur le recours aux soins et la santé », *Document d'études*, Dares et Drees, à paraître.
- [6] Thébaud-Mony A., Volkoff S. (2000), « Santé au travail : l'inégalité des parcours », in Leclerc A., Fassin D., Grandjean H., Kaminski M., *Les inégalités sociales de santé*, Inserm-La Découverte.
- [7] Janssens H., et al. (2016), "Association between Psychosocial Characteristics of Work and Presenteeism: A Cross-sectional Study", *International journal of occupational medicine and environmental health*, 29(2), 331-344.
- [8] 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(9), 958-966.
- [9] Demerouti E., et al. (2009), "Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout", *Career Development International*, 14(1), 50-68.
- [10] Lanfranchi J., & Narcy M. (2006), *Wages and effort in the French for-profit and nonprofit sectors: Labor donation theory revisited*, Document de travail ERMES, 06-20.
- [11] Dew K., et al. (2005), "'Choosing 'to Work when sick: Workplace Presenteeism", *Social science & medicine*, 60(10), 2273-2282.
- [12] Caverley N., et al. (2007), "Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization", *Journal of Management Studies*, 44(2), 304-319.
- [13] Gerich J. (2016), "Determinants of presenteeism prevalence and propensity: Two sides of the same coin ?", *Archives of environmental & occupational health*, 71(4), 189-198.
- [14] Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport final.
- [15] Cooper C., & Lu L. (2016), "Presenteeism as a global phenomenon: Unraveling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory", *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2), 216-231.
- [16] Lu L., Cooper C., & Yen Lin H. (2013), "A cross-cultural examination of presenteeism and supervisory support", *Career Development International*, 18(5), 440-456.
- [17] Biron M., & Bamberger P. (2012), "Aversive workplace conditions and absenteeism: Taking referent group norms and supervisor support into account", *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 901.
- [18] Rivalin R., Sandret N. (2014), « Subir un comportement hostile dans le cadre du travail. Plus de 20 % des salariés s'estiment concernés », *Dares Analyses* n° 44, juin.
- [19] Biron C., et al. (2006), "At work but ill: psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity", *Journal of Public Mental Health*, 5(4), 26-37.
- [20] Coutrot T. & Wolff L. (2005), « L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique », *Rapport de recherche*, Centre d'études de l'emploi.
- [21] Coutrot T. (2017), « Insécurité du travail, changements organisationnels et participation des salariés : quel impact sur le risque dépressif ? », *Document d'études* n° 214, Dares.