

Absentéisme et présentéisme: entre la maladie, la paresse ouvrière et la responsabilité professionnelle

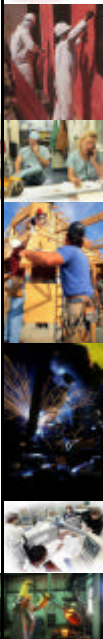
Jean-Pierre Brun et Caroline Biron

CHAIRE EN GESTION DE LA SANTÉ
ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

WEB: <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>



INTRODUCTION



- Entre 1987 et 1998 les incapacités dues à des problèmes de santé psychologique ont presque doublé: 7 à 13%;
- Pour la même période les journées perdues ont triplées: 7,4 à 24,6 jours par 100 personnes (Vézina & Bourbonnais, 2001);
- Les impacts du stress se mesurent surtout en terme d'absentéisme, ce qui est que la pointe de l'iceberg (Hemp, 2004)
- Le présentéisme a aussi des impacts importants: un phénomène qui fait que malgré que les gens sont malades ou souffrent ils viennent au travail tout de même.

WEB: <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>

MÉTHODOLOGIE

- Sondage dans une société para-publique (2005)
- 4600 répondants, gestionnaires et employés (taux de réponse 51%)
- Trois questions sur l'absentéisme et le présentéisme:
 1. Au cours des 12 derniers mois, combien de jours de maladie avez-vous pris?
 2. Au cours des 12 derniers mois, combien de jours avez-vous travaillé malgré le fait que vous étiez malade ou blessé?
 3. Veuillez indiquer les raisons pour lesquelles, malgré votre état de santé, vous êtes tout de même entré au travail.
- Trois variables indépendantes:
 - Intention de quitter l'emploi (O'Driscoll & Beehr, 2000)
 - Détresse psychologique (Illfeld, 1978)
 - Harcèlement psychologique au travail (Brun, 2006).

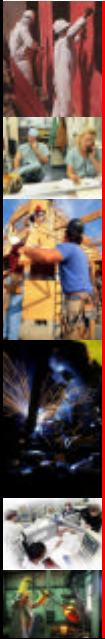
WEB: <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>

ANALYSE DES DONNÉES

- Quatre catégories de jours déclarés en absentéisme ou en présentéisme: aucun jour, 1 à 5 jours, 6 à 10 jours et 11 jours et plus
- Tableau de contingence comparant aucun jour avec 11 jours et plus
- Ratios de cotes avec un intervalle de confiance à 95 %
 - Calcul du risque d'absentéisme et de présentéisme en fonction de:
 - Détresse psychologique
 - Harcèlement psychologique au travail
 - Intention de quitter l'emploi
- Analyse des verbatim sur le présentéisme

WEB: <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>

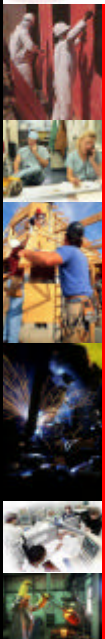
RÉSULTATS GÉNÉRAUX



- Les répondants au questionnaire ont déclarés avoir été en maladie 7,5 jours/année vs 7,1 jours (données administratives).
- En matière de présentéisme, les données montrent qu'en moyenne, les répondants sont venus travaillés même si ils étaient malades, 9,9 jours par année. Ils ont donc généralement plutôt tendance à se présenter au travail malade que de s'absenter.

WEB: <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>

LES IMPACTS DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

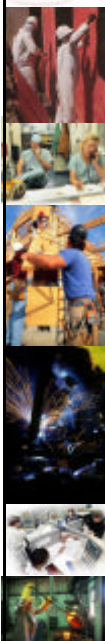


- **La détresse psychologique augmente de 3.5 fois le risque d'absentéisme**
- **La détresse psychologique augmente de 4.1 fois le risque de présentéisme**

	11 jours et + d'absence	11 jours et + de présentéisme
Détresse élevée	63%	68%
Détresse faible	32%	34%

WEB: <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>

LES IMPACTS DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

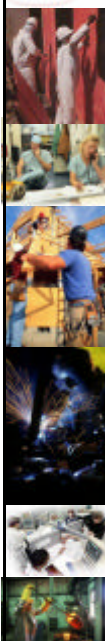


- Vivre une situation de harcèlement psychologique augmente de 2,9 fois le risque de s'absenter pour plus de 11 jours.
- Vivre du harcèlement psychologique augmente aussi de 3,9 fois le risque de présentéisme.

	11 jours et + d'absence	11 jours et + de présentéisme
Harcèlement psychologique	21%	22%
PAS de harcèlement psychologique	8%	7%

WEB: <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>

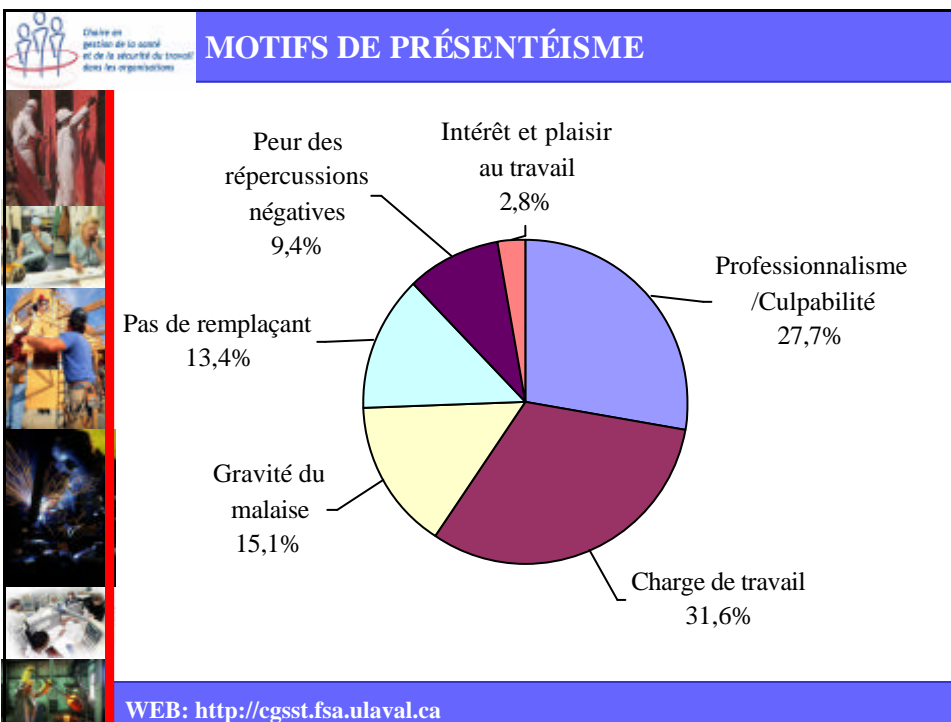
LES IMPACTS D'UNE INTENTION DE QUITTER L'EMPLOI




- Les personnes qui ont l'intention de quitter leur emploi ont 2.3 fois plus de risque de s'absenter pour plus de 11 jours
- Les personnes qui ont l'intention de quitter leur emploi ont 3 fois plus de risque de se présenter au travail même si elles sont malades (11 jours et plus par an)

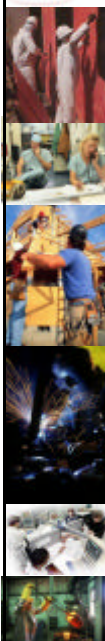
	11 jours et + d'absence	11 jours et + de présentéisme
Forte intention de quitter l'emploi	68%	65%
Faible intention de quitter l'emploi	32%	35%

WEB: <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>



-  **CONCLUSION**
- La détresse psychologique élevée, le harcèlement psychologique au travail, l'intention de quitter son emploi ont tous des effets à la hausse sur l'absentéisme et le présentéisme.
 - Le stress au travail, la présence de situation de harcèlement psychologique et l'intention de quitter son emploi ont un effet négatif significatif sur l'état de santé de l'individu.
 - En moyenne, les répondants ont plus tendance à travailler malades qu'à s'absenter du travail pour maladie (9,9 jours VS 7,1 jours).
 - 60% des jours où un individu est malade il entre tout de même au travail.
- WEB: <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>

CONCLUSION (suite)



- En ce qui concerne les motifs du présentéisme, nous constatons que les employés ont un grand sens des responsabilités professionnelles. Ce degré élevé de conscience professionnelle est étroitement relié à un sentiment de culpabilité d'être absent.
- Ces résultats préliminaires méritent un développement plus approfondi. En effet, ces résultats contredisent les préjugés souvent présents dans les organisations quant à la paresse ouvrière.
- La seule mesure de l'absentéisme ne reflète pas l'entière réalité de l'état de santé des travailleurs.
- La combinaison des indicateurs d'absentéisme et de présentéisme donne un portrait plus juste de l'état de santé des employés

WEB: <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>