



Absence au travail

Synthèse

Introduction

Cette étude aborde les modèles de l'absentéisme dans les 27 États membres de l'UE et en Norvège, les coûts que cela engendre, les stratégies de gestion de l'absentéisme et les développements généraux en matière de promotion de la santé et du bien-être. Le taux d'absentéisme moyen en Europe se situe entre 3% et 6% du temps de travail et le coût est estimé à environ 2,5% du PIB. Alors que certains pays tentent de contrôler les coûts, d'autres mettent l'accent sur la promotion de la santé et du bien-être. L'objectif de cette étude est de mettre en exergue l'étendue générale de l'absentéisme au travail et les stratégies qui ont été élaborées pour gérer celui-ci.

Contexte politique

L'absentéisme peut être défini par la non-présence au travail lorsque la présence est planifiée ou attendue. La majorité des absences est généralement attribuée à la maladie ou à l'incapacité mais elles peuvent être dues à d'autres raisons. Il est important de tenir compte des pressions qui entraînent l'absence ou la présence pour découvrir quel niveau de maladie justifie l'absence pour un employé, si l'employeur partage cette vision et comment les employeurs encouragent la présence, notamment en période de récession. La promotion de la santé et de la présence au lieu de pénaliser l'absence est devenue un sujet politique de plus en plus important. De récents travaux de l'OCDE estiment que le coût du handicap et de la maladie est 2,5 fois plus important que celui du chômage et que ce coût augmente.

Principales observations

Les recherches ont abouti à deux observations fondamentales. La première, c'est le niveau limité de connaissances sur l'étendue, les causes et les coûts de l'absentéisme. La deuxième observation est un changement dans les politiques relatives à la gestion et au contrôle de l'absentéisme. Les données sur l'absentéisme sont rares dans certains pays et sont incomplètes dans d'autres. En outre, les différentes définitions et les différents moyens de mesure rendent difficiles les comparaisons entre pays. Peu de modèles clairs se dégagent des données et il n'existe pas de tendance générale dans le taux d'absentéisme, bien que la récente récession ait pu avoir un effet négatif.

Il est possible que les différences nationales dans les taux d'absentéisme reflètent des différences dans la structure de la population active, p.ex. une faible proportion de femmes dans la population active, comme à Malte, ou une population active vieillissante, comme en France. Les tendances varient également en fonction des pays. Les pays qui signalent une baisse du taux d'absentéisme sont légèrement plus nombreux que ceux qui indiquent une hausse mais il n'existe pas de modèle commun. On avance généralement que le taux d'absence des femmes est supérieur à celui des hommes et, dans l'ensemble, les données actuelles confirment ce modèle. En ce qui concerne l'âge, le modèle général indique que les travailleurs plus âgés sont plus souvent absents que les plus jeunes. Les taux d'absentéisme ne sont pas clairement déterminés par le type d'emploi impliqué et il n'existe pas de modèle clair en fonction des secteurs.

Les causes les plus courantes d'absentéisme sont les problèmes de santé, bien que des problèmes plus vastes tels que la monotonie et le stress lié au travail soient également mentionnés dans certains pays. Les problèmes musculo-squelettiques et respiratoires sont généralement les deux principales causes avancées, ainsi que les douleurs lombaires et les syndromes tels que les microtraumatismes répétés. Toutefois, le simple fait de connaître les causes de l'absentéisme ne permet pas de bien connaître le contexte social qui entraîne les travailleurs à considérer ces problèmes comme des raisons suffisantes pour s'absenter du travail. L'engagement d'un employé envers un employeur, les coûts financiers de l'absentéisme, la pression de la présence, les accords de salaires en cas de maladie et les systèmes de promotion de la santé influencent tous de telles décisions.

Le présentéisme est un concept que l'on rencontre depuis une dizaine d'années – un employé est présent au travail même s'il se sent trop malade pour être en mesure de travailler efficacement. Parmi les raisons du présentéisme, il y a le sens du devoir envers les clients ou les collègues, alors que données allemandes suggèrent que le présentéisme est davantage présent dans les petites sociétés. La peur et les pressions pour la présence ne ressortent pas clairement, sauf dans un sondage tchèque. Des études britanniques suggèrent que les coûts du

présentisme sont peut-être plus importants que ceux de l'absentéisme. Les études sur les effets du présentisme semblent rares.

Plusieurs méthodes sont utilisées pour calculer le coût de l'absentéisme dans les différents pays et plusieurs pays ne sont pas en mesure d'identifier une méthode de calcul : les chiffres avancés doivent donc être pris en compte avec précaution. Les données suggèrent qu'il existe des coûts considérables pour plusieurs parties prenantes et ce constat est évident au sein de certaines nations, comme le Royaume-Uni, qui a fait l'objet d'un certain nombre d'études sur les coûts de l'absentéisme pour les deniers publics.

Le bien-être a fait son apparition dans les débats politiques ces dernières années, et ce pour plusieurs raisons : le vieillissement de la population active et les inquiétudes qui en découlent relatives à la capacité des gens à travailler au-delà de l'âge de la retraite conventionnel; des inquiétudes permanentes relatives à la productivité; et l'objectif de la politique européenne d'amélioration de la qualité du travail. Cette étude tente de classer les initiatives associées au bien-être au niveau national et des partenaires sociaux. Dans l'ensemble, des éléments montrent qu'une attention importante et croissante est portée à la problématique du bien-être, ainsi qu'aux objectifs et aux programmes visant à le promouvoir. On constate également que des approches de promotion du bien-être peuvent avoir un certain impact. Toutefois, il existe peu d'informations sur leur fonctionnement dans la pratique.

Deux tendances principales se dégagent de cette analyse en ce qui concerne la stratégie globale de gestion des présences. La première est l'accent qui est mis sur la promotion de la santé et du bien-être au travail. L'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande et la Norvège ont fait des efforts systématiques au niveau national et au niveau des sociétés pour améliorer la santé des employés et ont élaboré des législations et des politiques spécifiques pour gérer cette problématique. La seconde tendance, qui est davantage présente en Europe de l'Est, met l'accent sur le contrôle des coûts. Cela se reflète dans des préoccupations croissantes relatives aux coûts de l'absentéisme, ainsi qu'aux stratégies de contrôle de ces coûts (principalement les coûts des systèmes d'assurance santé), notamment par le biais de réductions de la couverture maladie et des niveaux de paiement. Les autres pays se situent entre ces deux modèles ou montrent un tableau contrasté.

Indications politiques

- Les données nationales sur l'absentéisme utilisent de nombreuses définitions différentes, ce qui rend l'étendue de l'absentéisme difficile à évaluer. Les sondages sur la population active réalisés auprès des employés sont une façon d'obtenir des données comparables et de les traiter par après.
- Pour analyser les modèles, les recherches ont utilisé la pratique standard qui consiste à étudier les taux moyens d'absentéisme. Mais les moyennes comportent de nombreuses variations : au sein de chaque pays, de nombreux modèles d'absentéisme sont possibles. La répartition de l'absentéisme, notamment la proportion du nombre total de jours d'absence pris en compte par période de

durées différentes, mérite une attention particulière.

- Une proportion significative de pays ne semble pas s'intéresser au calcul du coût de l'absentéisme. La difficulté d'obtenir des informations fiables de la part des employeurs et d'élaborer des critères d'intégration des coûts peut rendre la tâche très compliquée. Ensuite, il est possible que l'absentéisme ne soit pas considéré comme une préoccupation majeure. Étrangement, il est possible que ce domaine ne fasse pas partie des priorités tant que les coûts ne seront pas clairs. En général, les coûts de l'absentéisme sont élevés, le calcul de ces coûts reste très variable et la comparaison directe entre les pays est risquée.
- Le manque de clarté en ce qui concerne la façon dont les statistiques des coûts sont compilées a certaines implications. Premièrement, cela peut impliquer une absence de données disponibles sur les coûts pour les employeurs et les gouvernements. Deuxièmement, si les méthodes de calcul des coûts ne sont pas données, il est extrêmement difficile de comparer les coûts signalés. Sans définitions claires de ce que les coûts comprennent et excluent, les écarts en termes de proportion du produit intérieur brut (PIB) sont difficiles à comparer. L'absentéisme est sans conteste coûteux mais les implications financières exactes dans chaque pays sont difficiles à établir.
- La promotion de la santé et de la présence au lieu de pénaliser l'absence est devenue une priorité politique de plus en plus importante. Le fait que le bien-être ait été institutionnalisé dans certains pays, avec des objectifs et des programmes pour améliorer celui-ci, suggère que ce concept est efficace. Neuf pays ont élaboré des stratégies officielles pour la gestion de la santé des employés qui incluent les gouvernements et les partenaires sociaux. Cependant, le bien-être est entièrement absent de l'agenda de neuf autres pays.
- Une approche qui se concentre sur le bien-être met l'accent sur la santé des employés plutôt que sur les effets particuliers de la maladie en termes d'absence au travail. Plusieurs exemples existent dans de nombreux pays. Ces exemples sont cohérents avec la promotion de la qualité du travail mais ils impliquent également qu'une attention particulière soit portée à l'organisation du travail, à la conception des postes de travail et à la création d'une population active en meilleure santé. Il n'est pas certain que ces exemples aillent plus loin que les quelques organisations réellement engagées dans ce domaine et l'équilibre entre les coûts et les bénéfices restent incertains. Les bénéfices potentiels sont énormes.

Informations complémentaires

Le rapport sur l'*Absence au travail* est disponible sur <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0911039s/index.htm>

Jorge Cabrita, Chercheur
jca@eurofound.europa.eu