

LES CAHIERS DU CEPS/INSTEAD

Population & Emploi

L'absentéisme au travail : un phénomène multidimensionnel ?

Mireille ZANARDELLI - CEPS/INSTEAD

Anne-Sophie GENEVOIS - CEPS/INSTEAD

Thierry MAZOYER - IGSS



L'absentéisme au travail : un phénomène multidimensionnel ?

Dans le contexte de l'introduction du statut unique en 2009, le Gouvernement a affiché sa volonté de faire de la maîtrise de l'absentéisme une priorité et a invité les partenaires sociaux à réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour réduire ce phénomène. Il s'agit de "s'engager dans une démarche commune afin de prendre des mesures positives tendant à la responsabilisation de tous les acteurs pour agir sur les causes de l'absentéisme"¹.

Dans cette perspective, le groupe de haut niveau sur l'absentéisme, composé des ministres compétents et des partenaires sociaux, a chargé le CEPS/INSTEAD, en collaboration avec l'IGSS, de réaliser une étude permettant de mieux connaître les causes de l'absentéisme.

Les travaux menés entre 2009 et 2010 dans le cadre de ce projet ont permis de mettre en évidence de nombreux résultats qui vont faire l'objet de quatre publications.

La première publication, parue en mai 2011, avait pour objectif de fournir des données de cadrage sur l'absentéisme de manière à mieux appréhender le phénomène et à en préciser les contours.

La présente publication a pour objectif de montrer que l'absentéisme est un phénomène à multiples facettes, chacune d'elles pouvant être régie par des mécanismes comportementaux différents.

La troisième publication intitulée « L'absentéisme au travail : une analyse typologique des entreprises » proposera, sur la base d'indicateurs mesurant les différentes facettes de l'absentéisme, une typologie des entreprises permettant de prendre toute la mesure de la diversité des situations auxquelles peuvent avoir à faire face les entreprises.

La quatrième publication intitulée « Les causes de l'absentéisme au Luxembourg » permettra, d'une part, de faire le bilan théorique des causes potentielles de l'absentéisme, et d'autre part, de mesurer, autant que possible, le poids respectif de ces différentes causes sur l'absentéisme.

¹ *Projet de loi portant introduction d'un statut unique.*

INTRODUCTION

Tous les travaux traitant de l'absentéisme au travail font le choix d'un indicateur pour mesurer et analyser le phénomène. Le choix de cet indicateur est parfois contraint, compte tenu des données disponibles, mais il peut également être le résultat d'un choix délibéré pris au terme d'une réflexion qui conduit à privilégier tel ou tel aspect de l'absentéisme. Ainsi, certains travaux retiennent l'indicateur mesurant le nombre d'absences sur une période donnée (dans ce cas, c'est la récurrence des absences qui est au centre des analyses), tandis que d'autres choisissent d'analyser la durée des absences, supposant qu'elle constitue un élément clé du phénomène. Dans d'autres cas, enfin, c'est le taux d'absentéisme global qui est retenu, mesuré par le rapport entre le nombre total de jours d'absence et le nombre total de jours de travail (sur une période donnée). Le choix de ce dernier indicateur, qui constitue une mesure synthétique de l'absentéisme intégrant simultanément récurrence et durée des absences, signifie de façon implicite que c'est le phénomène dans sa globalité qui est ciblé et non pas l'un ou l'autre de ces différents aspects.

Toutefois, pour être valable, un indicateur synthétique doit, autant que possible, faire la synthèse de différentes composantes considérées comme homogènes. A contrario, si ces dernières relèvent de mécanismes comportementaux très différents, l'indicateur fera la synthèse d'éléments contradictoires et perdra de sa pertinence. Les travaux qui utilisent le taux d'absentéisme global ne proposent jamais d'analyse préliminaire permettant de tester la validité de ce dernier. Or, dans un phénomène aussi complexe que l'absentéisme au travail, il nous semble utile de mener une analyse dont l'objectif consiste à mieux comprendre le phénomène, en répondant notamment à la question suivante : l'absentéisme est-il un phénomène multidimensionnel ?

Pour répondre à cette question, il est nécessaire :

- i) d'identifier les différentes composantes potentielles du phénomène (comme la récurrence ou la durée des absences, et, comme nous le verrons, il y en a d'autres),
- ii) d'identifier les mécanismes comportementaux qui permettent d'expliquer chacune des composantes,

- iii) de les comparer les unes aux autres ; l'absentéisme sera un phénomène multidimensionnel si les différentes composantes définies ex-ante sont régies par des mécanismes différents (par exemple, l'augmentation de l'âge pourrait réduire les risques de récurrence, mais augmenter la durée des absences). En revanche, il sera considéré comme un phénomène unique si les différentes composantes sont régies par des mécanismes comportementaux identiques.

L'enjeu de cette question est de statuer sur la pertinence du taux d'absentéisme global : si le phénomène est multidimensionnel, l'usage d'un indicateur synthétique posera des problèmes ; il conviendra alors d'adopter des indicateurs plus pointus ciblant chacun l'une des composantes : dans le cas contraire, l'indicateur synthétique sera adapté et pourra être utilisé de manière satisfaisante.

Dans la première partie du document, nous proposerons les différentes composantes de l'absentéisme dont nous pensons devoir tester l'homogénéité.

Dans une deuxième partie, nous présenterons quelques données de cadrage permettant de mieux circonscrire les différentes composantes proposées.

Dans une troisième partie, nous analyserons, de façon comparative, les comportements associés à chaque composante de l'absentéisme de façon à valider ou à infirmer l'hypothèse d'un phénomène multidimensionnel. Ces développements nous conduiront ainsi à identifier les différentes composantes à retenir et à définir les indicateurs les plus pertinents pour les analyser.

Dans une quatrième partie, nous analyserons de façon détaillée les comportements individuels liés à chacune des composantes de l'absentéisme retenues in fine.

Encadré méthodologique

Données utilisées : elles proviennent de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale. Elles concernent l'année 2009, dernière année disponible au moment où les travaux relatifs à ce document ont démarré.

Champ étudié :

- sont retenues toutes les occupations hors intérimaires de tous les salariés du secteur privé, ayant eu au moins une occupation au cours de l'année.
- ne sont retenus que les salariés travaillant dans une entreprise de 10 salariés et plus. La suppression des salariés travaillant dans les petites entreprises s'explique par le fait que ces derniers semblent avoir des comportements différents des salariés travaillant dans des entreprises plus grandes. En effet, le taux d'absentéisme des entreprises de moins de 10 salariés est de 2,6% (3,6% pour les ex-ouvriers² et 1,8% pour les ex-employés) contre 3,4% pour les salariés des entreprises plus grandes (4,6% pour les ex-ouvriers et 2,6% pour les ex-employés). Cette différence importante s'explique notamment par le fait que les contraintes qui s'exercent dans les petites structures sont très fortes et réduisent les possibilités d'absence des salariés qui ont davantage conscience des effets de leur absence sur leurs collaborateurs. Notons qu'en supprimant les salariés des petites entreprises, on ne supprime que 20% de l'emploi.
- seul l'absentéisme pour cause de maladie est traité. Les absences liées à la maternité ou aux raisons familiales et celles consécutives à des accidents du travail (survenus sur le trajet ou sur le lieu de travail) ne sont pas prises en compte. Ce choix se justifie par le fait que la maternité ne relève pas de l'absentéisme tel qu'il est entendu dans ce document ; quant aux risques d'accidents du travail, il s'agit d'un risque spécifique qui nécessite un traitement différencié.

Définition d'un épisode de maladie : période constituée de jours civils de maladie consécutifs. Une rechute précédée d'une reprise du travail est considérée comme un nouvel épisode.

² Il s'agit ici du statut d'ouvrier avant le statut unique.

I. LES DIFFÉRENTES COMPOSANTES POTENTIELLES DE L'ABSENTÉISME

Les différentes composantes que nous proposons de comparer résultent de la prise en compte simultanée de deux critères.

Le premier critère consiste à distinguer l'absentéisme de longue durée de l'absentéisme de courte durée³, en supposant que les déterminants qui interviennent dans les deux cas puissent être différents. En effet, comme nous le montrerons plus loin, les maladies qui expliquent les absences de longue durée sont très différentes de celles qui sont liées aux absences de courte durée ; de ce fait, on peut supposer que les déterminants qui expliquent les comportements sous-jacents respectifs soient également différents⁴.

Le second critère, qui se superpose au premier, consiste à considérer trois facettes du comportement d'absentéisme, à savoir, l'occurrence, la récurrence et le nombre de jours d'absence au sein des épisodes de maladie :

- i) l'occurrence mesure, sur une période donnée, le risque de connaître au moins une absence. Dans nos analyses, il s'agit d'une période d'un an (2009) ;
- ii) la récurrence mesure, pour ceux qui ont été absents au moins une fois, le nombre d'absences au cours de la période d'observation. La récurrence est un phénomène qui peut avoir plusieurs explications : soit l'existence de maladies chroniques qui génèrent des incapacités à travailler à répétition, soit un comportement d'absentéisme abusif, soit l'existence d'un stress au travail dont certains travaux ont montré qu'il se manifestait souvent par des absences d'abord peu fréquentes, qui, au fil de la dégradation de la situation, deviennent de plus en plus rapprochées ;

iii) le nombre de jours d'absences correspond à celui observé au sein de chaque épisode de maladie et non pas au nombre de jours d'absence cumulé sur l'ensemble de l'année⁵.

Si l'on croise les deux critères décrits ci-dessus, six composantes de l'absentéisme se dessinent (cf. *Tableau 1*). Toutefois, toutes ne doivent pas être retenues. En effet, la récurrence d'épisodes de longue durée est un phénomène très rare qui ne permet aucune analyse statistique (à peine 1,1% des salariés ont connu au moins deux absences supérieures à 21 jours au cours de l'année 2009). Par ailleurs, le nombre de jours exact des absences longues nous semble également peu intéressant à analyser. En effet, il est probable que la nature de la pathologie soit l'élément le plus déterminant pour distinguer les absences de 30 jours ou de 50 jours.

En revanche, les quatre autres composantes constituent le cadre dans lequel s'inscrivent l'ensemble des analyses qui suivent. Notre objectif est de les analyser et de les comparer de manière à identifier si elles sont différentes ou identiques, du point de vue des comportements sous-jacents (cf. *Schéma 1*).

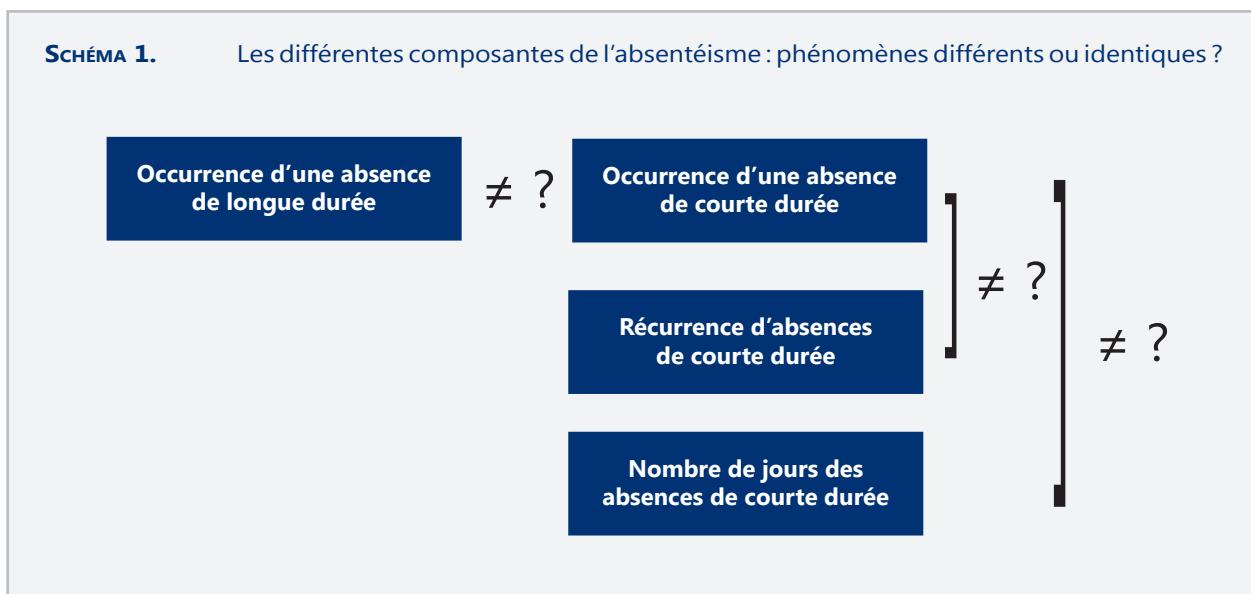
³ L'opérationnalisation de ce clivage nécessite au préalable de définir la limite entre courte et longue durée. Le seuil que nous avons retenu est de 21 jours : les absences de 21 jours et moins seront ainsi qualifiées de courte durée et celles supérieures à 21 jours, de longue durée. Nous reviendrons sur ce point dans la deuxième partie du document pour justifier notre choix.

⁴ Sans que cela ne puisse justifier la nécessité de séparer absences de longue et de courte durée, on peut noter que distinguer l'absentéisme de courte et de longue durée et en analyser les mécanismes comportementaux respectifs comporte un intérêt certain pour les entreprises et leur gestion de l'absentéisme. En effet, les absences de longue durée ont des conséquences très différentes, en termes de désorganisation du travail et de perte de productivité, de celles qu'occasionnent les absences courtes. En effet, quand les absences longues peuvent être anticipées (car liées par exemple à des interventions médicales lourdes qui génèrent une incapacité à travailler de plusieurs semaines), les solutions pour remplacer le salarié absent peuvent être anticipées, alors que souvent les absences de courte durée ne font pas l'objet d'un remplacement ; les solutions adoptées relèvent en effet davantage d'aménagements internes supportés par les salariés présents.

⁵ En effet, cette seconde option reviendrait in fine à travailler sur le taux d'absentéisme global.

TABEAU 1. Les différentes composantes de l'absentéisme

	Occurrence	Récurrence	Nombre de jours
Episodes d'absence de longue durée	①	②	③
Episodes d'absence de courte durée	④	⑤	⑥

SCHÉMA 1. Les différentes composantes de l'absentéisme : phénomènes différents ou identiques ?

II. DONNÉES DE CADRAGE SUR LES DIFFÉRENTES COMPOSANTES POTENTIELLES DE L'ABSENTÉISME

Pour chacune des quatre composantes retenues, quelques éléments descriptifs vont être présentés.

1. Le poids de l'absentéisme de longue durée et de courte durée

Il est très difficile de déterminer le seuil à retenir pour distinguer les absences de longue durée et de courte durée. En effet, la littérature ne fournit aucun critère, ni empirique ni théorique, sur lequel s'appuyer. Les rares distinctions qui sont proposées opposent par exemple les très courtes durées (de quelques jours) aux autres ; l'idée étant de distinguer l'absentéisme abusif de l'absentéisme involontaire. Nous n'avons pas souhaité adopter ce choix parce qu'il nous semble plus que contestable d'assimiler absence de courte durée et absence abusive. En effet, une grande partie des absences de quelques jours peuvent être liées par exemple à la survenance de maladies saisonnières. Dans d'autres cas, le seuil proposé est très élevé, sans en proposer de justification (par exemple 45 jours dans les études de la CNAM, Caisse Nationale d'Assurance Maladie en France). Ce seuil nous semble trop élevé pour garantir un certain niveau d'homogénéité dans le groupe des courtes durées. Or notre objectif consiste à trouver une limite qui marque une différence nette dans la gravité de la maladie, de manière à potentiellement mettre en évidence des différences dans les comportements des salariés. C'est pourquoi nous avons retenu la limite de trois semaines qui nous semble offrir cette garantie : seront ainsi qualifiées de courte durée les absences de 21 jours et moins et de longue durée celles supérieures à 21 jours⁶.

Les absences de longue durée constituent un phénomène rare, en termes de survenance, mais massif en termes de part dans l'ensemble des jours de maladie. En effet, les absences de longue durée ne représentent que 6,8% de l'ensemble des épisodes de maladie, alors qu'elles absorbent 52,3% de l'ensemble des jours de maladie et 50,5% du coût⁷ de l'absentéisme pour maladie (cf. *Tableau 2*).

Pour illustrer l'impact de l'absentéisme de longue durée, nous avons calculé le taux d'absentéisme global pour maladie que l'on observerait au Luxembourg s'il n'y avait pas d'absences de longue durée : le taux chuterait à 1,6% (contre 3,4% si on inclut les absences de longue durée). Ainsi, plus de la moitié du taux d'absentéisme-maladie est due à l'absentéisme de longue durée.

Par ailleurs, si on ne retient que les entreprises qui ont les taux d'absentéisme les plus élevés, on constate que c'est l'absentéisme de longue durée qui explique la hauteur de leur taux.

Ainsi, non seulement l'absentéisme de longue durée représente la moitié des dépenses de maladie, mais en outre, il explique les taux d'absentéisme les plus élevés au niveau des entreprises.

En termes de politiques publiques et de politiques managériales des entreprises, ce constat a des conséquences importantes : il indique que l'un des leviers sur lequel il faut probablement chercher à agir est celui de l'absentéisme de longue durée. En effet, il est toujours plus facile d'agir sur un phénomène très circonscrit mais massif en termes budgétaires, puisque les mesures prises peuvent très vite avoir des conséquences visibles. La réflexion qui devrait être menée sur ce point devrait selon nous prendre deux directions :

i) il serait en premier lieu intéressant de mieux connaître les raisons (les diagnostics) des absences de longue durée de manière à identifier dans quelle mesure elles doivent être considérées comme un problème de santé publique (parce que les pathologies qui y sont associées relèvent de problèmes médicaux indépendants de l'emploi et des conditions de travail) et dans quelle mesure elles sont imputables à l'entreprise (par exemple parce qu'elles sont fréquemment liées à des dépressions ayant pour cause le stress au travail). Selon la conclusion, les mesures à prendre ne seront pas les mêmes : dans le premier cas, il s'agira davantage de mesures envisagées au niveau des pouvoirs publics et

⁶ Des tests ont été réalisés de manière à mesurer la sensibilité des résultats au seuil. Ces tests montrent qu'entre deux semaines et quatre semaines, la part d'absence de longue durée ne varie pas de façon très importante. C'est également le cas pour les résultats de l'analyse économétrique que nous présenterons plus loin : les déterminants de l'absence de longue durée ne varient pas sensiblement selon que l'on fixe le seuil à 2, 3 ou 4 semaines.

⁷ Le coût de l'absentéisme correspond aux indemnités pécuniaires qui sont versées aux salariés absents.

relevant de la politique de santé tandis que, dans le second cas, il s'agira davantage de mesures à adopter au niveau des entreprises, impliquant notamment une remise en cause des politiques managériales en termes de conditions de travail et de ressources humaines ;

- ii) en second lieu, il faudrait analyser l'adéquation entre les pathologies liées aux absences longues et la durée de maladie prescrite par les médecins. Une étude française⁸, basée sur un grand nombre de contrôles médicaux, a mis en évidence les éléments suivants : « sur les 285 000 contrôles réalisés en 2008, l'assurance maladie aurait estimé que dans environ 13% des absences de courte durée, l'arrêt était injustifié ou trop long ». Pour les arrêts de travail de plus de 45 jours [qui nous intéressent ici, même si la limite retenue est supérieure à la nôtre], les près de 1,2 million de contrôles réalisés auraient révélé un taux de 11% d'arrêts « inadaptés ou injustifiés ». Des initiatives destinées à développer la concertation et la coordination entre praticiens devraient peut-être être prises, non pas dans une approche coercitive qui stigmatise les parties prenantes à la question de l'absentéisme, mais dans une approche constructive qui tente de concilier le

bien-être des salariés malades et les contraintes budgétaires des systèmes de protection sociale.

En ce qui concerne la question des diagnostics, les données dont nous disposons ne permettent pas de savoir si la maladie à l'origine de l'absence peut être imputée au milieu professionnel ou non⁹. Cependant, une analyse des diagnostics permet de confirmer que les pathologies associées aux absences courtes sont très différentes de celles liées aux absences longues (cf. Graphiques 1 et 2). Les maladies infectieuses et parasitaires (qui incluent les pathologies saisonnières) représentent 45% des absences de courte durée contre 1% des absences de longue durée. Pour les absences de longue durée, on notera la part importante qu'occupent les convalescences après des actes chirurgicaux (26% contre 3% pour les absences de courte durée) et les troubles mentaux et du comportement, qui incluent tous les problèmes de stress et de dépression (15% contre 4%). Concernant ce dernier point, il serait fort utile, du point de vue des politiques publiques, de mieux diagnostiquer ces troubles, de manière à identifier leur origine (professionnelle ou non) et à mieux orienter les mesures qui peuvent être imaginées pour en réduire la survenance.

TABLEAU 2. Répartition des épisodes selon la durée

Durée de l'épisode	Structure selon le nombre d'épisodes	Structure selon le nombre de jours de maladie	Structure selon le coût
[1-21 jours]	93,2%	47,7%	49,5%
[22-30 jours]	2,2%	7,7%	7,5%
[31-45 jours]	1,8%	8,8%	8,4%
[46-60 jours]	1,0%	7,0%	6,7%
[61-90 jours]	0,8%	8,5%	8,3%
[91-120 jours]	0,4%	5,9%	5,6%
[121-180 jours]	0,4%	6,9%	6,6%
[180-365 jours]	0,2%	7,5%	7,4%
Total	100%	100%	100%

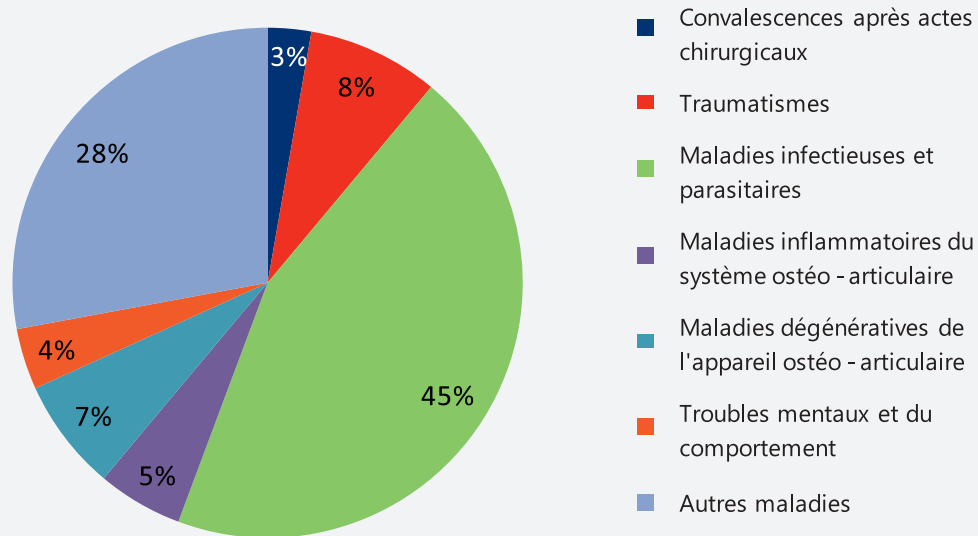
Source : IGSS 2009 / calculs : CEPS/INSTEAD

Champ : ensemble des épisodes de maladie des entreprises de plus de 10 salariés, hors intérimaires

⁸ <http://www.annuaire-secu.com/html/splioPro355.html>

⁹ Sauf dans le cas des maladies reconnues comme professionnelles qui constituent un phénomène très rare et qui ne sont pas incluses dans les chiffres analysés ici.

GRAPHIQUE 1. Diagnostics des absences de courte durée

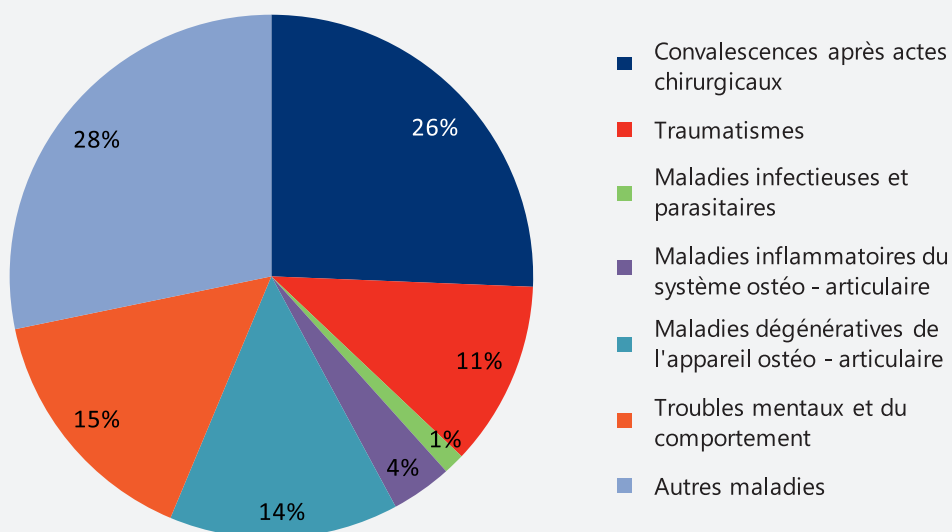


Source : IGSS 2009 / calculs : CEPS/INSTEAD

Champ : ensemble des épisodes de maladie, hors intérimaires. Les raisons médicales des absences présentées ici ne concernent que les résidents. En effet, pour les frontaliers, l'information est très rarement indiquée.

Note de lecture : La catégorie "autres" ne contient que des maladies ne représentant, chacune, pas plus de 5% des absences.

GRAPHIQUE 2. Diagnostics des absences de longue durée



Source : IGSS 2009 / calculs : CEPS/INSTEAD

Champ : ensemble des épisodes de maladie, hors intérimaires

2. L'absentéisme de courte durée : occurrence, récurrence et longueur des absences

Sur l'ensemble des occupations¹⁰ des entreprises de plus de 10 salariés observées en 2009, 47% ne sont associés à aucune absence de courte durée, c'est-à-dire inférieure ou égale à 21 jours¹¹ (cf. Tableau 3).

Parmi les 53% d'occupations dans lesquelles au moins un épisode de maladie de courte durée est enregistré, le nombre d'absences varie sensiblement : on observe une seule absence dans 22% des cas, deux absences dans 13% des cas et trois et plus dans 18% des cas. Parmi les occupations avec au moins une maladie de courte durée, on enregistre en moyenne 2,5 épisodes de maladie courte par occupation.

Concernant le nombre de jours exact des épisodes de maladie de courte durée, l'essentiel des absences sont très courtes : 51% durent 1 ou 2 jours et 73% sont inférieures à 5 jours. La durée moyenne des absences de courte durée est de 4 jours.

TABLEAU 3. Occurrence, récurrence et durée des absences courtes

Occurrence (Absents/pas absents)	Récurrence (Nombre d'épisodes de maladie)	Durée de l'épisode maladie	
Pas absents : 47%			
Absents : 53%	1 maladie 22%	1 jour	33%
	2 maladies 13%	2 jours	18%
	3 maladies 7%	3 jours	14%
	4 maladies 11%	4 jours	8%
		5 jours	10%
		6 jours	2%
		7 à 21 jours	15%

Source : IGSS 2009 / calculs : CEPS/INSTEAD

Champ : ensemble des occupations des entreprises de plus de 10 salariés, hors intérimaires
Guide de lecture : Pour 47% des occupations, on n'observe pas de maladie de courte durée au cours de l'année 2009.

Parmi les 53% pour lesquels on observe une maladie de courte durée, 22% ont une seule période de maladie, 13% deux.

33% des épisodes de maladie durent 1 jour, 18% deux jours.

¹⁰ Une occupation est une activité associée à un contrat de travail.

Une personne peut être associée à plusieurs occupations. Par exemple, si l'entreprise signe un premier CDD avec un salarié, puis un second, pour continuer à effectuer le même travail, alors deux occupations seront enregistrées.

¹¹ Ce chiffre global tient compte de toutes les occupations, y compris celles ne durant que quelques semaines ou quelques mois. Or la probabilité de tomber malade au cours d'une occupation n'est pas la même selon que cette dernière dure 3 mois ou 12 mois. Ainsi, si on ne retient que les occupations de 12 mois pour que le temps d'exposition au risque de maladie soit le même pour tous, la part de celles où il n'y a aucune absence est de 39%.

III. L'ABSENTÉISME : PHÉNOMÈNE MULTIDIMENSIONNEL ?

La démarche que nous allons suivre est la suivante :

- i) dans une première étape, nous allons comparer l'impact des différentes caractéristiques socio-économiques sur le risque d'occurrence d'une absence longue et sur le risque d'occurrence d'une absence courte ; cette comparaison nous permettra de savoir si ces deux éléments constituent deux composantes différentes de l'absentéisme ou au contraire s'ils sont régis par des mécanismes identiques ;
- ii) ensuite, nous comparerons l'impact des différentes caractéristiques socio-économiques sur le risque d'occurrence d'une absence courte et sur le nombre d'absences courtes ; cette comparaison nous permettra de savoir si l'occurrence et la récurrence d'absences de courte durée sont deux composantes différentes ;
- iii) enfin, nous comparerons l'impact des différentes caractéristiques socio-économiques sur le risque d'occurrence d'une absence courte et sur le nombre de jours exact des absences courtes ; cette comparaison nous permettra de savoir si ces deux éléments constituent deux composantes différentes de l'absentéisme.

1. Absences de courte durée et de longue durée : un même phénomène ou deux phénomènes ?

L'objectif ici n'est pas de détailler les effets de chaque élément pris en compte pour expliquer les différentes composantes de l'absentéisme mais de pointer ceux qui agissent différemment sur les deux composantes. Rappelons que deux phénomènes sont considérés comme hétérogènes quand tout ou partie des variables explicatives n'ont pas le même effet sur les deux indicateurs étudiés.

Les déterminants ayant un effet différent sur les risques de connaître une maladie longue et courte sont les suivants (cf. *Annexe 1*).

Age : quand l'âge augmente, la probabilité d'avoir une absence de longue durée augmente, alors que celle d'avoir une maladie de courte durée baisse. Cette différence se justifie par le risque de maladie qui évolue : quand l'âge augmente, les maladies qui surviennent s'accompagnent d'incapacité de travail de plus en plus longue.

Nationalité / résidence : les frontaliers belges et français sont plus souvent concernés que les résidents de nationalité luxembourgeoise par les maladies de longue durée, alors qu'ils le sont moins par les maladies de courte durée. Sur ces questions liées aux nationalités, aucune hypothèse satisfaisante n'a pu être formulée.

Interruption de l'emploi au cours de l'année : le fait que l'emploi s'achève au cours de l'année (de manière programmée - fin de CDD ou démission - ou imprévisible - licenciement) augmente la probabilité d'avoir une absence de longue durée et diminue celle de connaître une absence de courte durée. Ce résultat peut s'interpréter en termes de démotivation ou de dégradation très importante du climat de travail, qui peuvent conduire sans doute les salariés à être absents pendant une période beaucoup plus longue que s'ils avaient encore des perspectives professionnelles dans l'entreprise.

Secteur d'activité : lorsque l'emploi est exercé dans les secteurs de l'information communication, des activités financières ou des activités spécialisées scientifiques et techniques, la probabilité d'avoir une maladie de longue durée diminue, alors que celle de courte durée augmente. Pour les emplois du secteur des transports et de l'entreposage, c'est le résultat inverse que l'on observe. Ces effets différents selon le secteur sont probablement à mettre sur le compte de conditions de travail spécifiques qui augmentent ou diminuent l'exposition à des risques de maladies générant des incapacités de travail de longue durée.

En plus de ces quatre déterminants qui ont un effet opposé sur le risque d'absence de courte et de longue durée, d'autres éléments certes agissent dans le même sens, mais selon une ampleur très différente. C'est le cas par exemple du statut professionnel : le fait d'être un ex-ouvrier multiplie par 1,8 la probabilité d'avoir une maladie de longue durée, contre 1,3 pour les maladies de courte durée. Il est d'ailleurs important de noter que les maladies de longue durée sont fortement concentrées sur les travailleurs âgés et/ou les salariés occupant un emploi de travailleur manuel (68% des longues maladies concernent des salariés de 50 ans et plus et/ou des ouvriers, alors que ce groupe ne représente que 49% des occupations).

Ce dernier élément nous semble fondamental parce qu'il indique que l'absentéisme de longue durée est un phénomène probablement très différent de l'absentéisme de courte durée, ciblé sur une population très circonscrite.

Ainsi, certaines caractéristiques ont un effet sur les absences de longue durée qui est, soit opposé, soit d'une ampleur différente que celui que l'on observe sur les absences de courte durée. En conséquence, l'occurrence des absences de longue durée et de courte durée sont des phénomènes régis par des mécanismes différents, qui devront de ce fait être analysés séparément.

2. L'absentéisme de courte durée : occurrence, récurrence et longueur des absences

Dans un premier temps, nous avons comparé pour l'absentéisme de courte durée¹² les déterminants de son occurrence et ceux de sa récurrence. Après examen des résultats (cf. *Annexe 2*), il apparaît que l'occurrence et la récurrence ne semblent pas être des dimensions différentes de l'absentéisme de courte durée. En effet, les caractéristiques qui expliquent le passage de « pas absent » à « absent » sont les mêmes que celles qui agissent pour expliquer le passage d'« une maladie » à « deux maladies », de « deux maladies » à « trois maladies », etc.

Dans un second temps, nous avons comparé les déterminants de l'occurrence de l'absence de courte durée et ceux de sa longueur exacte.

Les déterminants ayant un impact différent sur les risques de connaître une absence courte et sur la longueur de cette absence sont les suivants (cf. *Annexe 2*).

Sexe : les hommes sont moins souvent concernés que les femmes par les absences de courte durée mais, quand ils le sont, la durée de l'absence est plus grande.

Age : quand l'âge augmente, la probabilité d'avoir une absence de courte durée diminue alors que la longueur de l'absence, le cas échéant, augmente.

Interruption de l'emploi au cours de l'année : le fait de quitter son emploi au cours de l'année diminue la probabilité d'avoir une absence de courte durée. En revanche, lorsqu'une maladie de courte durée existe, la durée est plus longue.

Nationalité / résidence : les étrangers résidents portugais et yougoslaves ont une probabilité plus faible que les résidents de nationalité luxembourgeoise d'avoir une absence courte ; en cas de maladie, la longueur de l'absence est plus grande. De même, les frontaliers belges et français sont moins souvent concernés que les résidents de nationalité luxembourgeoise par le risque d'absence, mais le cas échéant, les durées de maladie sont plus grandes.

Secteur d'activité : les personnes travaillant dans les secteurs des transports et de l'entrepôt, de l'hôtellerie restauration ou de la construction ont une plus faible probabilité d'avoir une maladie de courte durée. En revanche, le cas échéant, la longueur de cette maladie est plus grande. A l'inverse, les personnes ayant un emploi dans les secteurs de l'information-communication, des activités financières-assurances, des activités spécialisées scientifiques et techniques ou encore de la santé et action sociale sont plus souvent concernées par les maladies de courte durée, mais la longueur de ces dernières est plus faible.

En dehors de ces déterminants, tous les autres éléments introduits dans les deux modèles explicatifs, agissent dans le même sens¹³. Ainsi, les mécanismes qui sont à l'œuvre pour expliquer la survenance d'une absence de courte durée ne sont pas tout à fait identiques à ceux qui agissent pour en déterminer la longueur (cf. *Schéma 2*).

En conclusion, les analyses proposées indiquent :

- i) que l'occurrence de l'absentéisme de long terme est un phénomène différent de l'occurrence de l'absentéisme de court terme,
- ii) que l'occurrence et la récurrence d'absences courtes sont deux phénomènes identiques,
- iii) que l'occurrence et la longueur des absences courtes se distinguent pour partie.

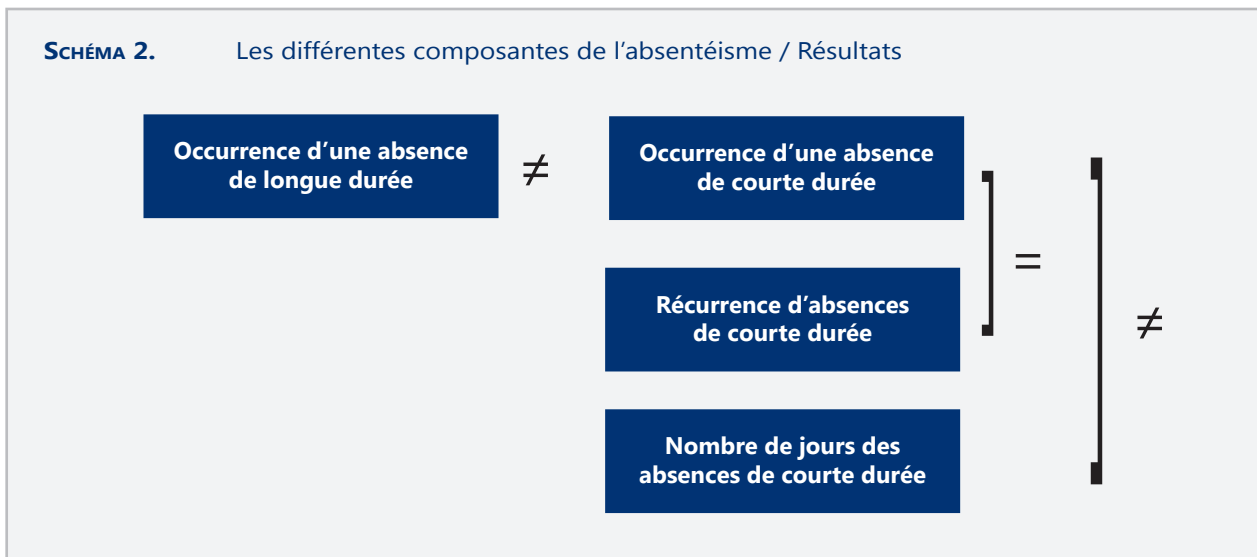
¹² Concrètement, pour analyser l'absentéisme de courte durée, nous supprimons de notre échantillon toutes les occupations au cours desquelles on observe au moins une absence de longue durée. C'est sur la base de cette sélection que nous analysons le risque d'occurrence et de récurrence des maladies de courte durée.

¹³ Contrairement à l'analyse précédente, on ne peut pas comparer, pour un déterminant donné, l'ampleur de son effet sur chacune des deux composantes, puisque ces dernières sont mesurées par des indicateurs différents ; dans le premier modèle, il s'agit d'une probabilité (bornée entre 0 et 1) et dans le second, il s'agit d'une durée exprimée en jour.

Sur la base de ces résultats, une réflexion a été menée dont l'objectif est de permettre in fine de définir les composantes à distinguer et les indicateurs qui permettent de les mesurer. Ainsi, autant il nous semble fondamental de distinguer absentéisme de courte et de longue durée pour les raisons citées supra, autant il nous semble plus envisageable de ne retenir, pour les absences de courte durée, qu'un seul indicateur, synthétique, correspondant au taux d'absentéisme global¹⁴ de courte durée et qui tiendrait compte à la fois de l'occurrence, de la récurrence et de la longueur des absences de courte durée. En effet, même si certains déterminants ont des effets opposés sur l'occurrence et la longueur des absences courtes, l'homogénéité entre les trois composantes nous semble suffisante pour garantir la validité de l'indicateur synthétique. Le second avantage de cet indicateur synthétique est qu'il peut être utilisé

également pour l'absentéisme de longue durée¹⁵, ce qui permet d'appréhender les deux phénomènes avec des outils identiques et donc comparables.

En conclusion, deux dimensions de l'absentéisme doivent être analysées séparément, l'absentéisme de longue durée et de courte durée, mesurés tous deux par le taux d'absentéisme. Dans la partie suivante, les déterminants des taux d'absentéisme de longue et de courte durée vont être présentés en détail.



¹⁴ Ce taux est calculé par le rapport entre le nombre de jours d'absence appartenant à des épisodes de maladie de 21 jours ou moins et le nombre de jours de travail.

¹⁵ Dans ce cas, le taux est calculé par le rapport entre le nombre de jours d'absence appartenant à des épisodes de maladie de plus de 21 jours et le nombre de jours de travail.

IV. LES DÉTERMINANTS DU TAUX D'ABSENTÉISME DE LONGUE DURÉE ET DE COURTE DURÉE

L'objectif de cette partie est de mettre en évidence les déterminants des taux d'absentéisme de longue et de courte durée. Les caractéristiques prises en compte sont relativement peu nombreuses compte tenu du faible nombre d'informations présentes dans les données administratives luxembourgeoises relatives à l'absentéisme. Les caractéristiques dont l'impact sur les taux d'absentéisme a été analysé sont regroupées en trois parties : celles relatives au salarié (1), à l'emploi (2) et à l'entreprise (3)¹⁶.

1. L'impact des caractéristiques du salarié

Effet du genre : toutes choses égales par ailleurs, les hommes ont un taux d'absentéisme plus faible que celui des femmes. Cette différence est observée pour les absences de longue et de courte durée, et elle est de même ampleur. Ainsi, le taux d'absentéisme (de longue et de courte durée) des hommes est inférieur de 27% à celui des femmes¹⁷.

Cette différence selon le genre est souvent expliquée, du moins pour partie, par l'implication plus forte des femmes dans la sphère privée et notamment dans la garde d'enfants. Il est en effet probable que les femmes assurent plus fréquemment que les hommes les problèmes de garde liés aux enfants malades. Toutefois, il semble que la différence entre hommes et femmes ne s'explique pas intégralement par cet élément. En effet, il semble que la littérature notamment médicale trouve dans certaines spécificités physiologiques des femmes une partie des causes de leur absentéisme plus important.

Effet de l'âge : conformément à ce qui a déjà été dit, l'âge a, toutes choses égales par ailleurs, un effet opposé sur le taux d'absentéisme de longue durée et de courte durée. Par rapport aux plus jeunes, une augmentation de l'âge diminue le taux d'absentéisme lié aux maladies courtes et augmente celui lié aux maladies longues. Ce second effet reflète selon nous les conséquences

du vieillissement sur la dégradation de l'état de santé, tandis que le premier peut être le reflet des éléments suivants :

- i) à mesure que l'âge augmente, le salarié augmente son expérience professionnelle totale et il connaît des promotions qui améliorent ses conditions de travail et réduisent son absentéisme de courte durée ;
- ii) à mesure que l'âge du salarié augmente, ce dernier devient peut-être plus assidu au travail et réduit son absentéisme de courte durée.

Effet de la nationalité et de la résidence : toutes choses égales par ailleurs et notamment compte tenu du statut professionnel (ex-ouvrier / ex-employé) et du secteur d'activité, il existe certaines différences selon la nationalité et la résidence. Globalement, les résidents actifs de nationalité étrangère ont tous un taux d'absentéisme de courte durée inférieur de 10 à 15% par rapport aux résidents actifs luxembourgeois. Par rapport aux frontaliers, la situation est plus hétérogène : toutes choses égales par ailleurs, les frontaliers français ont un taux identique aux Luxembourgeois, les frontaliers belges, un taux un peu inférieur et les frontaliers allemands, un peu supérieur. Hormis, quelques rares différences, les écarts sont sensiblement identiques pour le taux d'absentéisme de longue durée. Dans la mesure où les écarts présentés ci-dessus ne peuvent pas s'expliquer par des différences de structure selon le statut professionnel (ex-ouvrier / ex-employé) ou selon le secteur d'activité¹⁸, d'autres hypothèses doivent être formulées pour tenter de les comprendre. Ces différences pourraient s'expliquer :

- i) soit par des critères économiques qui conduiraient certaines nationalités à être globalement dans des situations plus précaires que d'autres, ce qui pourrait expliquer qu'elles aient un absentéisme différent dans la mesure où elles sont exposées à des contraintes plus fortes ;
- ii) soit, de façon moins probable, par des différences culturelles entre nationalités.

¹⁶ L'annexe 3 présente l'ensemble des résultats économétriques.

¹⁷ Le modèle spécifié ici mesure en réalité l'effet des caractéristiques sur le nombre de jours d'absence en tenant compte du nombre de jours de travail. Ainsi, quand le modèle montre que le nombre de jours d'absence des hommes est, toutes choses égales par ailleurs, 27% plus faible que celui des femmes, cela signifie que le taux d'absentéisme des hommes est également inférieur de 27% à celui des femmes.

¹⁸ Puisque ces critères sont neutralisés par la procédure statistique utilisée.

2. L'effet des caractéristiques de l'emploi

Statut professionnel : toutes choses égales par ailleurs, les ex-ouvriers ont un taux d'absentéisme supérieur aux ex-employés. Dans le cas des absences de courte durée, le taux des premiers est 52% supérieur à celui des seconds ; pour les absences de longue durée, ce chiffre s'élève à 78%. Cet effet, souvent relevé dans la littérature, illustre l'impact des conditions de travail et de la pénibilité du travail manuel par rapport au travail plus intellectuel.

Temps de travail : toutes choses égales par ailleurs, le fait de travailler à temps plein augmente le taux d'absentéisme d'environ 23% par rapport à un travail à temps partiel, quel que soit le type d'absence. Il est probable que cet effet relève davantage d'un effet mécanique que d'un véritable effet de comportement : les personnes en temps partiel ont une probabilité plus faible de tomber malade pendant leurs jours de travail (pour ceux qui concentrent leur travail sur quelques jours). D'ailleurs, si nous avions dû formuler une hypothèse sur l'effet du temps de travail sur l'absentéisme, elle aurait été inverse à l'effet observé : en effet, on aurait supposé que le temps partiel, parce qu'il est souvent synonyme de métiers à moindres responsabilités, conduit les salariés à moins d'engagement et donc à un absentéisme plus élevé. Le résultat obtenu montre que les effets de cette hypothèse sont plus que compensés par l'effet mécanique décrit ci-dessus.

Fin du contrat : toutes choses égales par ailleurs, le fait de quitter l'emploi au cours de l'année augmente le taux d'absentéisme de courte durée d'environ 50%. Pour la longue durée, le taux est multiplié par 1,5. Cet effet peut sans doute s'interpréter comme un désengagement du salarié dès lors qu'il sait qu'il va quitter son entreprise, désengagement qui se répercute davantage sur les absences de longue durée que sur celles de courte durée.

Ancienneté dans l'entreprise : globalement, l'ancienneté dans l'emploi réduit le taux d'absentéisme de courte durée : toutes choses égales par ailleurs, par rapport aux salariés ayant plus de 5 ans d'expérience dans l'entreprise, le

taux d'absentéisme de courte durée est supérieur de 19% pour ceux ayant moins de 6 mois d'ancienneté, de 15% pour les expériences de 6 à 12 mois et de 30% pour les expériences entre un an et deux ans. Pour l'absentéisme de longue durée, l'effet de l'ancienneté est différent. Ceux qui ont une ancienneté très faible (moins de 6 mois) ont un taux d'absence de longue durée beaucoup plus faible (-46%). Cet effet est lié, pour partie, à un effet mécanique et, pour partie, au fait que les salariés s'efforcent probablement d'être présents dans les premiers mois de leur contrat. Au-delà de 6 mois d'ancienneté, on retrouve le même effet que celui identifié pour l'absence de courte durée : globalement, le taux d'absentéisme est plus élevé quand l'ancienneté est faible.

3. L'effet des caractéristiques de l'entreprise¹⁹

Taille de l'entreprise : globalement, plus la taille de l'entreprise augmente, plus le taux d'absentéisme s'élève. Cette relation peut s'expliquer par le fait que, dans les petites entreprises, les possibilités de remplacement sont moins nombreuses compte tenu du nombre de salariés plus faible sur lesquels se répartit la tâche ; de ce fait, les salariés ont plus conscience des conséquences de leur absentéisme sur leurs collègues, ce qui les incite ou parfois les oblige à être présents, parfois même en cas de maladie. Notons que la taille de l'entreprise a des effets beaucoup plus massifs sur l'absentéisme de longue durée. Cet effet semble confirmer notre hypothèse en suggérant que s'il est difficile de s'absenter à court terme, ça l'est encore davantage à long terme. Toutefois, nous aurions pu formuler l'hypothèse inverse consistant à supposer que la taille de l'entreprise peut désinciter les absences de courte durée, alors qu'elle ne peut sans doute pas empêcher les absences de longue durée, souvent liées à des problèmes de santé inévitables. De ce fait, on peut sans doute supposer que le taux d'absentéisme de longue durée plus élevé dans les entreprises de grande taille tient aux politiques managériales de ces dernières moins orientées vers le bien-être au travail et qui, de ce fait, peut générer des problèmes de stress au travail débouchant plus fréquemment sur des maladies de longue durée.

¹⁹ Nous ne commenterons pas dans ce document l'effet du secteur d'activité sur le taux d'absentéisme de courte et de longue durée. En effet, nous ne détaillerons pas ici les différences qui apparaissent car elles sont complexes et ne sont pas toujours interprétables. Nous renvoyons le lecteur intéressé, d'une part, à l'annexe 3 et, d'autre part, au document publié par le CEPS/INSTEAD intitulé «L'absentéisme pour maladie dans les entreprises privées implantées au Luxembourg» dans lequel une analyse sectorielle détaillée est proposée.

Taux de recrutement : toutes choses égales par ailleurs, les entreprises dynamiques qui recrutent beaucoup²⁰ ont un taux d'absentéisme de courte durée plus faible que celles qui recrutent moins. On peut de ce fait supposer que la croissance de l'entreprise constitue un moteur qui motive les salariés, augmente leur engagement professionnel et les amène à réduire leur absentéisme. Cet effet est presque inexistant pour l'absentéisme de longue durée.

Taux d'absentéisme de l'entreprise : plus le taux d'absentéisme de l'entreprise est élevé, plus l'absentéisme du salarié le sera également. Certes cet effet est en partie endogène. Toutefois, compte tenu du fait que nous n'analysons que les entreprises de plus de 10 salariés, l'effet de l'absentéisme individuel ne contribue que faiblement au taux global de l'entreprise, ce qui limite la portée de l'endogénéité. De ce fait, il nous semble vraisemblable de penser qu'une entreprise dans laquelle l'absentéisme est fréquent incite à être absent. On peut en effet supposer qu'il existe des entreprises plus permissives que d'autres, qui pratiquent assez peu de contrôles sur l'absentéisme ; dans ce cas, les salariés, constatant le peu de sanctions qu'ils encourent en cas d'absentéisme abusif, ne seront pas désincités à s'absenter.

²⁰ Il s'agit du taux de recrutement et non du turn over.

CONCLUSION

Les principaux enseignements de ce document sont les suivants :

1. L'absentéisme est un phénomène multidimensionnel dont l'analyse nécessite de distinguer l'absentéisme de longue durée et de courte durée.
2. Les absences de longue durée constituent un phénomène rare, en termes de survenance, mais massif en termes de part dans l'ensemble des jours de maladie. En effet, les absences de longue durée ne représentent que 6,8% de l'ensemble des épisodes de maladie alors qu'elles absorbent 52,3% de l'ensemble des jours de maladie. En termes de politiques publiques et de politiques managériales des entreprises, ce constat nous semble indiquer que l'un des leviers sur lequel il faut probablement chercher à agir, pour tenter de réduire le phénomène, est celui de l'absentéisme de longue durée.
3. Un certain nombre de caractéristiques relatives à l'individu, à l'emploi et à l'entreprise ont un effet sur l'absentéisme. Nous avons ainsi montré que le genre, l'âge et la nationalité avaient un effet sur l'absentéisme. Il en est de même du type de profession (manuelle ou intellectuelle), du temps de travail, du fait de quitter l'entreprise et de l'ancienneté dans l'entreprise. D'autres caractéristiques décrivant l'entreprise agissent également sur l'absentéisme des salariés : il s'agit de la taille de l'entreprise, du taux de recrutement et du taux d'absentéisme de l'entreprise.

Les différents effets qui ont été mis en évidence dans ce document illustrent toute la diversité des situations individuelles : certains individus, parce qu'ils sont âgés et exercent une activité manuelle auront un taux d'absentéisme très élevé, tandis que d'autres plus jeunes, occupant un emploi intellectuel auront un absentéisme beaucoup plus faible. Au-delà de cette diversité individuelle, nous avons souhaité prolonger nos travaux en soulevant la question des différences entre entreprises et de leur origine. C'est l'objectif que nous poursuivrons dans une prochaine publication qui analysera l'absentéisme au niveau des entreprises.

ANNEXES

ANNEXE 1. Absences de longue durée versus absences de courte durée : résultats économétriques

	Absences de courte durée		Absences de longue durée	
	Coefficient estimé (écart type)	Rapport de chances	Coefficient estimé (écart type)	Rapport de chances
Sexe				
Homme	-0.44*** (0.01)	0.65	-0.31*** (0.06)	0.73
Statut				
Ex-ouvrier	0.27*** (0.01)	1.31	0.59*** (0.02)	1.80
Temps de travail				
Temps plein	0.42*** (0.01)	1.52	0.16*** (0.02)	1.18
Résidence-nationalité				
Résident luxembourgeois	Réf	Réf	Réf	Réf
Résident portugais	-0.21*** (0.02)	0.81	-0.10*** (0.03)	0.91
Résident français belge allemand	-0.19*** (0.02)	0.83	-0.16*** (0.04)	0.86
Résident yougoslave	-0.36*** (0.03)	0.70	0.02 (0.06)	Ns
Résident italien	-0.04 (0.03)	Ns	-0.07 (0.06)	Ns
Résident autre	-0.37*** (0.02)	0.69	-0.34*** (0.05)	0.71
Frontalier français	-0.15*** (0.01)	0.86	0.14*** (0.02)	1.14
Frontalier belge	-0.14*** (0.02)	0.87	0.22*** (0.03)	1.25
Frontalier allemand	0.08*** (0.02)	1.08	0.04 (0.03)	Ns
Age				
Moins de 25 ans	Réf	Réf	Réf	Réf
25-29 ans	-0.07*** (0.02)	0.94	0.21*** (0.04)	1.23
30-34 ans	-0.10*** (0.02)	0.90	0.35*** (0.04)	1.41
35-39 ans	-0.19*** (0.02)	0.83	0.52*** (0.04)	1.67
40-44 ans	-0.35*** (0.02)	0.70	0.59*** (0.04)	1.80
45-49 ans	-0.45*** (0.02)	0.64	0.80*** (0.04)	2.23
50-54 ans	-0.45*** (0.02)	0.64	1.00*** (0.04)	2.71
55-59 ans	-0.46*** (0.02)	0.63	1.29*** (0.04)	3.63
60 ans et plus	-0.89*** (0.04)	0.41	1.17*** (0.06)	3.22
Présence d'une maternité courant 2009				
Maternité	-0.35*** (0.03)	0.71	0.79*** (0.04)	2.21
Situation matrimoniale				
Marié	-0.01 (0.01)	Ns	0.02 (0.02)	Ns
Quitte l'emploi courant 2009				
Départ	-0.27*** (0.02)	0.76	0.42*** (0.02)	1.52
Ancienneté dans l'entreprise				
Moins de 6 mois	-1.29*** (0.02)	0.28	-1.57*** (0.05)	0.21
[6-12 mois[-0.28*** (0.02)	0.75	-0.10** (0.04)	0.91
[1-2 ans[0.02 (0.02)	1.02	0.26*** (0.04)	1.30
[2-5 ans[-0.05** (0.02)	0.95	0.19*** (0.04)	1.20
5 ans et plus	Réf	Réf	Réf	Réf

Secteur d'activité dans lequel la profession est exercée				
Agriculture-pêche	0.04 (0.09)	Ns	-0.02 (0.14)	Ns
Industries extractives	-0.07 (0.12)	Ns	-0.07 (0.21)	Ns
Industries manufacturières	-0.10*** (0.02)	0.91	0.01 (0.03)	Ns
Production et distribution d'électricité	0.24*** (0.06)	1.27	-0.49*** (0.14)	0.61
Production et distribution d'eau	-0.03 (0.07)	Ns	0.17 (0.10)	Ns
Construction	-0.07*** (0.02)	0.93	0.04 (0.03)	Ns
Commerce, réparation auto et motocycles	Réf	Réf	Réf	Réf
Transports et entreposage	-0.30*** (0.02)	0.74	0.16*** (0.04)	1.17
Hôtellerie, restauration	-0.16*** (0.02)	0.86	-0.07* (0.04)	0.93
Information et communication	0.19*** (0.02)	1.20	-0.58*** (0.05)	0.56
Activités financières et assurance	0.57*** (0.02)	1.76	-0.45*** (0.04)	0.64
Activités immobilières	-0.15 (0.09)	Ns	-0.80*** (0.24)	0.45
Activités spécialisées scientifiques et techniques	0.31*** (0.02)	1.36	-0.43*** (0.04)	0.65
Activités de services administratifs et de soutien	0.15*** (0.02)	1.16	0.03 (0.04)	Ns
Education	-0.13*** (0.04)	0.88	-0.41*** (0.10)	0.66
Santé humaine et action sociale	0.49*** (0.02)	1.63	0.22*** (0.03)	1.25
Arts, spectacles et activités récréatives	-0.11* (0.06)	0.89	-0.45*** (0.15)	0.64
Autres activités de services	0.12*** (0.04)	1.13	-0.23*** (0.08)	0.79
Taille de l'entreprise dans laquelle la profession est exercée				
10-19 salariés	-0.10*** (0.02)	0.90	-0.01 (0.03)	Ns
20-49 salariés	-0.03** (0.01)	0.97	-0.01 (0.03)	Ns
50-99 salariés	-0.05*** (0.02)	0.96	-0.07** (0.03)	0.94
100-249 salariés	-0.04*** (0.01)	0.96	-0.02 (0.02)	Ns
250-499 salariés	-0.11 (0.01)	Ns	-0.10*** (0.03)	0.90
Plus de 499 salariés	Réf	Réf	Réf	Réf
Turnover de l'entreprise dans laquelle la profession est exercée				
Inférieur ou égal à 0	Réf	Réf	Réf	Réf
]0-7%]	0.22*** (0.01)	1.24	0.20*** (0.03)	1.22
]7%-13%]	0.05*** (0.02)	1.05	0.12*** (0.03)	1.13
]13%-26%]	0.03 (0.02)	Ns	0.10** (0.03)	1.10
Supérieur à 26%	-0.004 (0.02)	Ns	0.10** (0.04)	1.10
Taux de recrutement de l'entreprise dans laquelle la profession est exercée				
Inférieur à 0	Réf	Réf	Réf	Réf
]0-7%]	-0.08*** (0.02)	0.93	0.04 (0.03)	Ns
]7%-17%]	-0.02 (0.02)	Ns	0.08*** (0.03)	1.09
]17%-31%]	-0.07*** (0.02)	0.93	0.04 (0.03)	Ns
Supérieur à 31%	-0.32*** (0.02)	0.73	0.02 (0.04)	Ns
Taux d'absentéisme de l'entreprise dans laquelle la profession est exercée				
Egal à celui du secteur	Réf	Réf	Réf	Réf
Inférieur de 10% à celui du secteur	-0.22*** (0.01)	0.80	-0.45*** (0.02)	0.64
Supérieur de 10% à celui du secteur	0.23*** (0.01)	1.25	0.34*** (0.02)	1.40

*** coefficient statistiquement significatif au seuil de 1%, ** au seuil de 5%, * au seuil de 10%
Ns : non significatif Réf : variable de référence

Source : IGSS 2009 / calculs : CEPS/INSTEAD
Champ : ensemble des occupations des entreprises de plus de 10 salariés, hors intérimaires

ANNEXE 2. Occurrence, récurrence et longueur des absences courte durée : résultats économétriques

	Occurrence		Récurrence		Durée	
	Coefficient estimé (écart type)	Rapport de chances	Coefficient estimé (écart type)	Rapport des taux d'incidence	Coefficient estimé (écart type)	Rapport de temps
Sexe Homme	-0.43*** (0.01)	0.65	-0.32*** (0.01)	0.73	<0.01** (0.003)	1.00
Statut Ex-ouvrier	0.25*** (0.01)	1.28	0.17*** (0.01)	1.19	0.25*** (0.004)	1.29
Temps de travail Temps plein	0.43*** (0.01)	1.54	0.25*** (0.01)	1.28	0.01** (0.005)	1.01
Résidence-nationalité Résident luxembourgeois	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf.
Résident portugais	-0.21*** (0.02)	0.81	-0.17*** (0.01)	0.84	0.04*** (0.005)	1.05
Résident français belge allemand	-0.18*** (0.02)	0.83	-0.15*** (0.01)	0.86	0.005 (0.006)	Ns
Résident yougoslave	-0.35*** (0.03)	0.71	-0.23*** (0.02)	0.80	0.10*** (0.01)	1.10
Résident italien	-0.04 (0.03)	Ns	-0.08*** (0.02)	0.93	0.003 (0.01)	Ns
Résident autre	-0.36*** (0.02)	0.70	-0.20*** (0.01)	0.82	-0.035*** (0.01)	0.97
Frontalier français	-0.16*** (0.01)	0.86	-0.14*** (0.01)	0.87	0.13*** (0.004)	1.13
Frontalier belge	-0.13*** (0.02)	0.88	-0.15*** (0.01)	0.86	0.06*** (0.005)	1.07
Frontalier allemand	0.09*** (0.02)	1.10	<-0.01 (0.01)	Ns	0.12*** (0.004)	1.13
Age Moins de 25 ans	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
25-29 ans	-0.07*** (0.02)	0.93	-0.15*** (0.01)	0.86	0.05*** (0.006)	1.05
30-34 ans	-0.11*** (0.02)	0.90	-0.19*** (0.01)	0.83	0.08*** (0.005)	1.08
35-39 ans	-0.21*** (0.02)	0.81	-0.27*** (0.01)	0.77	0.11*** (0.006)	1.12
40-44 ans	-0.37*** (0.02)	0.69	-0.38*** (0.01)	0.68	0.13*** (0.006)	1.14
45-49 ans	-0.49*** (0.02)	0.61	-0.46*** (0.01)	0.63	0.17*** (0.01)	1.18
50-54 ans	-0.50*** (0.02)	0.61	-0.45*** (0.01)	0.64	0.22*** (0.01)	1.25
55-59 ans	-0.54*** (0.02)	0.58	-0.41*** (0.02)	0.66	0.29*** (0.01)	1.33
60 ans et plus	-0.98*** (0.04)	0.38	-0.69*** (0.03)	0.50	0.33*** (0.02)	1.39
Présence d'une maternité courant 2009 Maternité	-0.46*** (0.03)	0.63	-0.22*** (0.02)	0.80	0.24*** (0.01)	1.27
Situation matrimoniale Marié	-0.002 (0.01)	Ns	-0.06*** (0.02)	0.94	0.03*** (0.003)	1.03
Quitte l'emploi courant 2009 Départ	-0.24*** (0.02)	0.79	0.18*** (0.01)	1.20	0.06*** (0.01)	1.06
Ancienneté dans l'emploi Moins de 6 mois	-1.29*** (0.02)	0.28	0.21*** (0.02)	1.24	0.06*** (0.01)	1.06
[6-12 mois[-0.31*** (0.02)	0.73	0.11*** (0.02)	1.12	0.03*** (0.01)	1.03
[1-2 ans[0.01 (0.02)	Ns	0.21*** (0.01)	1.24	0.04*** (0.01)	1.04
[2-5 ans[-0.08** (0.02)	0.92	0.12*** (0.01)	1.13	0.04*** (0.01)	1.04
5 ans et plus	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf

Secteur d'activité dans lequel la profession est exercée						
Agriculture-pêche	<0.01 (0.09)	Ns	0.19*** (0.06)	1.21	-0.13*** (0.02)	0.88
Industries extractives	-0.09 (0.12)	Ns	-0.09 (0.08)	Ns	<0.001 (0.04)	Ns
Industries manufacturières	-0.10*** (0.02)	0.91	-0.07*** (0.01)	0.93	<0.001 (0.01)	Ns
Production et distribution d'électricité	0.23*** (0.06)	1.26	0.24*** (0.04)	1.27	-0.18*** (0.02)	0.83
Production et distribution d'eau	-0.02 (0.07)	Ns	<0.01 (0.05)	Ns	0.001 (0.02)	Ns
Construction	-0.07*** (0.02)	0.93	-0.08*** (0.01)	0.92	0.02*** (0.01)	1.02
Commerce, réparation auto et motocycles	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
Transports et entreposage	-0.30*** (0.02)	0.74	-0.12*** (0.01)	0.88	0.01* (0.01)	1.01
Hôtellerie, restauration	-0.14*** (0.02)	0.87	-0.18*** (0.02)	0.83	0.06*** (0.01)	1.06
Information et communication	0.20*** (0.02)	1.22	0.16*** (0.02)	1.17	-0.22*** (0.01)	0.80
Activités financières et assurance	0.59*** (0.02)	1.80	0.42*** (0.01)	1.52	-0.30*** (0.01)	0.74
Activités immobilières	-0.12 (0.09)	Ns	-0.15** (0.06)	0.86	-0.05 (0.04)	Ns
Activités spécialisées scientifiques et techniques	0.33*** (0.02)	1.39	0.30*** (0.01)	1.35	-0.29*** (0.01)	0.75
Activités de services administratifs et de soutien	0.14*** (0.02)	1.15	0.10*** (0.02)	1.11	0.10*** (0.01)	1.11
Education	-0.13*** (0.04)	0.88	-0.12*** (0.03)	0.89	-0.22*** (0.02)	0.80
Santé humaine et action sociale	0.48*** (0.02)	1.62	0.36*** (0.01)	1.44	-0.10*** (0.01)	0.90
Arts, spectacles et activités récréatives	-0.10* (0.06)	0.91	-0.07** (0.05)	0.93	-0.03 (0.02)	Ns
Autres activités de services	0.14*** (0.04)	1.15	0.15*** (0.03)	1.17	-0.12*** (0.01)	0.89
Taille de l'entreprise dans laquelle la profession est exercée						
10-19 salariés	-0.10*** (0.02)	0.91	-0.11*** (0.01)	0.89	0.05*** (0.01)	1.05
20-49 salariés	-0.02 (0.01)	0.98	-0.03*** (0.01)	0.97	0.02*** (0.004)	1.02
50-99 salariés	-0.04*** (0.02)	0.96	-0.04*** (0.01)	0.96	0.01** (0.004)	1.01
100-249 salariés	-0.04*** (0.01)	0.96	-0.05*** (0.01)	0.95	0.04*** (0.004)	1.04
250-499 salariés	-0.12 (0.02)	Ns	-0.10*** (0.01)	0.91	0.04*** (0.005)	1.04
Plus de 499 salariés	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
Turnover de l'entreprise dans laquelle la profession est exercée						
Inférieur ou égal à 0	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
]0-7%]	0.22*** (0.01)	1.25	0.07*** (0.01)	1.07	-0.001 (0.005)	Ns
]7%-13%]	0.05** (0.02)	1.05	-0.03** (0.01)	0.97	0.03*** (0.01)	1.03
]13%-26%]	0.03 (0.02)	Ns	-0.03* (0.01)	0.97	0.03*** (0.01)	1.03
Supérieur à 26%	-0.02 (0.02)	Ns	-0.08*** (0.02)	0.92	0.05*** (0.01)	1.05
Taux de recrutement de l'entreprise dans laquelle la profession est exercée						
Inférieur à 0	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
]0-7%]	-0.08*** (0.02)	0.92	-0.11*** (0.01)	0.90	0.01* (0.005)	1.01
]7%-17%]	-0.02 (0.02)	Ns	-0.07*** (0.01)	0.94	0.02*** (0.005)	1.02
]17%-31%]	-0.07*** (0.02)	0.93	-0.07*** (0.01)	0.93	-0.01 (0.01)	Ns
Supérieur à 31%	-0.32*** (0.02)	0.73	-0.15*** (0.02)	0.86	0.03*** (0.01)	1.03
Taux d'absentéisme de l'entreprise dans laquelle la profession est exercée						
Egal à celui du secteur	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
Inférieur de 10% à celui du secteur	-0.21*** (0.01)	0.81	-0.19*** (0.01)	0.82	-0.04*** (0.004)	0.96
Supérieur de 10% à celui du secteur	0.21*** (0.01)	1.23	0.17*** (0.01)	1.19	0.02*** (0.004)	1.02

***coefficient statistiquement significatif au seuil de 1%, ** au seuil de 5%, * au seuil de 10%
Ns : non significatif Réf : variable de référence

Source : IGSS 2009 / calculs : CEPS/INSTEAD

Champs : i) pour les modèles occurrence/réurrence : ensemble des occupations des entreprises de plus de 10 salariés (hors intérimaires) n'ayant aucune maladie de longue durée.
ii) pour le modèle de durée : ensemble des épisodes de maladie de courte durée dans les entreprises de plus de 10 salariés, hors intérimaires.

Le modèle retenu pour estimer le risque d'occurrence des absences de courte durée est un logit alors que celui concernant la récurrence est un modèle de poisson. Quant à la durée, nous appliquons un modèle de durée à temps de sortie accéléré avec une fonction de risque log-normal.

ANNEXE 3. Taux d'absentéisme de longue et courte durée

	Nombre de jours de maladie de courte durée		Nombre de jours de maladie de longue durée	
	Coefficient estimé (écart type)	Rapport des taux d'incidence	Coefficient estimé (écart type)	Rapport des taux d'incidence
Sexe Homme	-0.31*** (0.01)	0.73	-0.32*** (0.04)	0.73
Statut Ex-ouvrier	0.42*** (0.01)	1.52	0.58*** (0.04)	1.78
Temps de travail Temps plein	0.25*** (0.01)	1.28	0.21*** (0.05)	1.23
Résidence-nationalité Résident luxembourgeois	Réf	Réf	Réf	Réf
Résident portugais	-0.12*** (0.01)	0.89	-0.13** (0.06)	0.88
Résident français belge allemand	-0.15*** (0.02)	0.86	-0.29*** (0.07)	0.75
Résident yougoslave	-0.17*** (0.03)	0.84	0.11 (0.13)	Ns
Résident italien	-0.08*** (0.03)	0.92	-0.21* (0.11)	0.81
Résident autre	-0.30*** (0.02)	0.74	-0.38*** (0.08)	0.68
Frontalier français	-0.02 (0.01)	Ns	0.03 (0.05)	Ns
Frontalier belge	-0.10*** (0.01)	0.91	0.16*** (0.06)	1.18
Frontalier allemand	0.12*** (0.01)	1.12	-0.08 (0.06)	Ns
Age Moins de 25 ans	Réf	Réf	Réf	Réf
25-29 ans	-0.07*** (0.02)	0.93	0.30*** (0.07)	1.35
30-34 ans	-0.07*** (0.02)	0.93	0.46*** (0.07)	1.58
35-39 ans	-0.09*** (0.02)	0.92	0.63*** (0.07)	1.88
40-44 ans	-0.17*** (0.02)	0.84	0.74*** (0.07)	2.09
45-49 ans	-0.18*** (0.02)	0.84	0.98*** (0.07)	2.67
50-54 ans	-0.09*** (0.02)	0.92	1.27*** (0.08)	3.57
55-59 ans	0.05** (0.02)	1.05	1.49*** (0.09)	4.44
60 ans et plus	-0.24*** (0.03)	0.78	1.46*** (0.15)	4.32
Présence d'une maternité courant 2009 Maternité	0.07*** (0.02)	1.07	0.82*** (0.10)	2.26
Situation matrimoniale Marié	-0.03*** (0.01)	0.97	-0.02 (0.04)	Ns
Quitte l'emploi courant 2009 Départ	0.38*** (0.01)	1.46	0.92*** (0.05)	2.51
Ancienneté dans l'emploi Moins de 6 mois	0.17*** (0.02)	1.19	-0.62*** (0.07)	0.54
[6-12 mois[0.14*** (0.02)	1.15	0.25*** (0.09)	1.29
[1-2 ans[0.27*** (0.02)	1.30	0.55*** (0.08)	1.73
[2-5 ans[0.14*** (0.02)	1.15	0.44*** (0.08)	1.56
5 ans et plus	Réf	Réf	Réf	Réf

Secteur d'activité dans lequel la profession est exercée				
Agriculture-pêche	0.10 (0.08)	Ns	0.11 (0.33)	Ns
Industries extractives	-0.08 (0.11)	Ns	0.03 (0.47)	Ns
Industries manufacturières	-0.08*** (0.02)	0.93	-0.05 (0.07)	Ns
Production et distribution d'électricité	0.02 (0.05)	Ns	-0.98*** (0.23)	0.38
Production et distribution d'eau	0.01 (0.06)	Ns	0.17 (0.26)	Ns
Construction	-0.03 (0.02)	Ns	0.05 (0.07)	Ns
Commerce, réparation auto et motocycles	Réf	Réf	Réf	Réf
Transports et entreposage	-0.11 (0.02)	Ns	0.22*** (0.08)	1.25
Hôtellerie, restauration	-0.08*** (0.02)	0.93	-0.07 (0.09)	Ns
Information et communication	-0.10*** (0.02)	0.90	-0.77*** (0.09)	0.46
Activités financières et assurance	0.07*** (0.02)	1.07	-0.54*** (0.07)	0.58
Activités immobilières	-0.21*** (0.08)	0.81	-0.74** (0.34)	0.48
Activités spécialisées scientifiques et techniques	-0.03* (0.02)	0.97	-0.60*** (0.07)	0.55
Activités de services administratifs et de soutien	0.16*** (0.02)	1.17	-0.04 (0.08)	Ns
Education	-0.37*** (0.04)	0.69	-0.69*** (0.16)	0.50
Santé humaine et action sociale	0.27*** (0.02)	1.31	0.18** (0.07)	1.19
Arts, spectacles et activités récréatives	-0.23*** (0.06)	0.80	-0.70*** (0.24)	0.49
Autres activités de services	0.001 (0.04)	Ns	-0.40*** (0.15)	0.67
Taille de l'entreprise dans laquelle la profession est exercée				
10-19 salariés	-0.09*** (0.02)	0.91	-0.25*** (0.06)	0.78
20-49 salariés	-0.03** (0.01)	0.97	-0.18*** (0.05)	0.83
50-99 salariés	-0.05*** (0.01)	0.95	-0.16*** (0.06)	0.85
100-249 salariés	-0.03*** (0.01)	0.97	-0.08 (0.05)	Ns
250-499 salariés	-0.07 (0.01)	Ns	-0.08 (0.06)	Ns
Plus de 499 salariés	Réf	Réf	Réf	Réf
Turnover de l'entreprise dans laquelle la profession est exercée				
Inférieur ou égal à 0	Réf	Réf	Réf	Réf
]0-7%]	0.08*** (0.01)	1.08	0.13** (0.06)	1.13
]7%-13%]	0.01 (0.01)	Ns	0.08 (0.07)	Ns
]13%-26%]	-0.02 (0.02)	Ns	0.09 (0.08)	Ns
Supérieur à 26%	-0.04 (0.02)	Ns	0.06 (0.09)	Ns
Taux de recrutement de l'entreprise dans laquelle la profession est exercée				
Inférieur à 0	Réf	Réf	Réf	Réf
]0-7%]	-0.09*** (0.01)	0.91	0.03 (0.06)	Ns
]7%-17%]	-0.04** (0.01)	0.97	0.12** (0.06)	1.13
]17%-31%]	-0.05*** (0.02)	0.95	0.11 (0.07)	Ns
Supérieur à 31%	-0.13*** (0.02)	0.88	-0.01 (0.08)	Ns
Taux d'absentéisme de l'entreprise dans laquelle la profession est exercée				
Egal à celui du secteur	Réf	Réf	Réf	Réf
Inférieur de 10% à celui du secteur	-0.25*** (0.01)	0.78	-0.55*** (0.04)	0.57
Supérieur de 10% à celui du secteur	0.21*** (0.03)	1.23	0.48*** (0.04)	1.61

***coefficient statistiquement significatif au seuil de 1%, ** au seuil de 5%, * au seuil de 10%
Ns : non significatif Réf : variable de référence

Source : IGSS 2009 / calculs : CEPS/INSTEAD
Champ : ensemble des occupations des entreprises de plus de 10 salariés, hors intérimaires



Sources Mixtes
Groupe de produits issus de forêts
bien gérées, de sources contrôlées
et de bois ou fibres recyclés
www.fsc.org Cert no. CU-COC-812363
© 1996 Forest Stewardship Council

ISSN: 2077-3048

CEPS
I N S T E A D

3, avenue de la Fonte
L-4364 Esch-sur-Alzette
Tél.: +352 58.58.55-801
www.ceps.lu