

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT-ELLES LES SEULES RAISONS DES ABSENCES AU TRAVAIL ?

François-Charles Wolff, Université de Nantes

Les absences au travail sont assurément très coûteuses. Pour les employeurs, ces absences donnent lieu à des coûts directs relatifs à la baisse de la production induite par les heures non assurées et aux surcoûts salariaux lorsque ces heures sont remplacées, et également à des coûts indirects induits par la gestion des absences, les changements organisationnels pour y remédier ou bien encore la baisse de qualité et de rendement dans le cas de remplacements. Pour la collectivité, la Caisse nationale d'Assurance Maladie avait par exemple versé aux assurés une somme de l'ordre de 5,7 milliards d'euros pour indemniser plus de 250 millions de journées d'arrêts maladie au cours de l'année 2004. Toutefois, depuis cette date, les prestations versées au titre des indemnités journalières tendent à diminuer de manière significative en France (Lê et Raynaud, 2007). Au regard des sommes en jeu, le manque d'attention porté par les économistes à ces absences au travail demeure pour le moins curieux.

Quelles sont les personnes concernées ? Ces absences tendent-elles à se répéter dans le temps, au détriment de populations plus exposées ou bien plus fragiles ? Les absences au travail sont-elles, comme l'on pourrait naturellement s'y attendre, le seul fait de l'activité professionnelle ? C'est à certaines de ces questions que la contribution fort intéressante de Sabine Chaupain-Guillot et Olivier Guillot cherche à apporter des éléments de réponse. Sur la base des données françaises du *Panel européen des ménages* couvrant la période 1994-2001, les auteurs s'intéressent à deux types d'absence, celles pour raisons de santé ou autres raisons personnelles et celles pour cause de maladie. Il s'agit là d'une contribution novatrice, puisque c'est la première étude économétrique en France portant sur les déterminants de telles absences pour l'ensemble de la population. Cette approche privilégiée par les auteurs, qui consiste à inclure l'ensemble des professions et des âges, de 17 à 59 ans, donne lieu à de nouveaux résultats au regard des conclusions de l'étude empirique d'Afsa et Givord (2008) sur le rôle des conditions de travail dans les absences pour maladie, menée auprès d'ouvriers de sexe masculin âgés de 18 à 59 ans et employés dans le seul secteur privé.

Si les proportions de salariés absents de leur travail apparaissent relativement stables au cours de la période considérée, autour de 10 %, les hommes sont un peu moins nombreux que les femmes à être absents, quel qu'en soit le motif. Ces différences se retrouvent au niveau des facteurs explicatifs de ces absences mis en évidence par les auteurs. D'un côté, à la fois pour les hommes et les femmes, l'étude souligne le poids de l'état de santé et du degré de satisfaction dans l'emploi. Être en mauvaise santé vient logiquement accroître la probabilité d'avoir été absent au travail et il en est de même lorsque l'enquêté ne se déclare pas satisfait de sa situation au travail. De l'autre, les absences des femmes sont davantage liées à la situation familiale, le fait d'avoir de jeunes enfants augmentant de façon significative la probabilité d'être absent. Si les effets de la santé et de la satisfaction au travail ne semblent guère surprenants, ce dernier résultat qui met en avant les contraintes de conciliation entre les vies familiale et professionnelle est fort stimulant.

### La difficulté de mesurer les absences au travail

L'étude des absences au travail soulève de multiples questions de mesure, en particulier lorsque se pose la question du rôle de l'activité professionnelle sur ces absences. Les hommes exerçant des fonctions de cadre sont moins souvent absents. Dans la mesure où les conditions de travail sont fort différentes suivant les professions, est-il possible de considérer de manière agrégée l'ensemble de la population pour examiner les déterminants des absences au travail ? Rien n'est moins sûr, les absences aux âges jeunes ou bien en fin de carrière n'ayant sans doute que peu de caractéristiques communes. Il est très vraisemblable que la pénibilité au travail soit beaucoup plus supportable pour (et supportée par) les plus jeunes employés que pour des travailleurs proches de la retraite.

La solution adoptée par Chaupain-Guillot et Guillot consiste à prendre en compte le rôle de la profession, du secteur d'activité ou bien encore du type de contrat dans les différentes régressions mises en œuvre pour expliquer les

---

absences pour raisons de santé. Il serait intéressant de savoir si les différentes variables explicatives retenues, par exemple l'âge, l'indice de masse corporelle ou encore le nombre d'enfants à charge, ont les mêmes effets pour les différents groupes professionnels. Ceci n'est guère évident, il est probable que l'incidence négative attendue pour les âges élevés sur les absences soit significativement plus marquée pour les professions davantage soumises à des contraintes physiques. Il est néanmoins clair que la taille de l'échantillon composant le panel français n'autorise pas de telles analyses à un niveau plus désagrégé. À défaut d'éclairer les spécificités de chaque groupe professionnel, inclure l'ensemble des salariés dans l'étude comme le font les auteurs a l'avantage de permettre des comparaisons entre les absences des hommes et des femmes.

L'hétérogénéité des absences au sein de la population soulève une difficulté liée à la nature même des variables d'intérêt retenues. Pour l'ensemble des absences, la variable dépendante reste auto-déclarée, ce qui n'est pas sans donner lieu à des biais potentiels, tandis que les périodes de maladies enregistrées sont assimilées à des arrêts de travail. Les problèmes posés par de telles variables sont connus. Il est ainsi difficile de penser que tous les enquêtés vont répondre de la même manière à ces questions, les arrêts pour raisons de santé ou autres raisons personnelles n'ayant pas nécessairement la même signification pour tous. Surtout, les personnes qui sont insatisfaites du type d'activité qu'elles exercent ou bien de leurs conditions de travail peuvent être incitées à déclarer plus fréquemment que les autres des absences au travail, ce phénomène conduisant à des estimations biaisées de l'impact du travail sur la santé (Bound, 1991). Cette hypothèse de justification soulève de nombreuses difficultés pour étudier avec précision le lien plus général entre la santé (au travers de ses différentes dimensions) et le travail qui dépasse très largement le cadre de la présente contribution.

### Quelle dynamique ?

Comme le soulignent Afssa et Givord (2008) avec pertinence, les données idéales pour étudier avec précision le lien entre les conditions de travail, incluant la satisfaction dans l'emploi et les absences pour maladie, n'existent pas à ce jour. À ce titre, le recours à des données longitudinales représente un atout indéniable

pour l'étude. Au-delà de la variabilité accrue des facteurs explicatifs, le panel va permettre de contrôler l'hétérogénéité inobservée au niveau individuel, par des modèles à effets aléatoires et à effets fixes. La spécification conditionnelle à la Andersen-Chamberlain permet ainsi de dissocier les effets des facteurs en un élément permanent lié à l'effet individuel et un effet dynamique, puisqu'il s'agit d'expliquer les variations observées dans les absences au cours du temps. Les résultats de Chaupain-Guillot et Guillot indiquent que les estimateurs obtenus sous l'hypothèse de corrélation des effets individuels avec les variables explicatives (modèle à effets fixes) diffèrent peu de ceux obtenus par le modèle à effets aléatoires.

L'étude empirique utilise assez peu la dimension longitudinale des données retenues. Il est légitime de penser qu'il existe une dépendance d'état dans les comportements d'absence au travail, telles que celles-ci tendent pour certains enquêtés à se répéter au cours du temps, en particulier pour les personnes qui sont affectées par des maladies chroniques ou un handicap. Dans la mesure où le panel couvre la période allant de 1994 à 2001, il serait intéressant d'estimer des modèles de choix discret dynamiques suivant la méthode suggérée par Heckman (1981). En clair, les absences d'aujourd'hui deviendraient affectées par l'existence d'absences survenues au cours des années antérieures. Ces considérations dynamiques ont ainsi révélé l'importance de l'inertie dans l'état de santé subjectif déclaré par les enquêtés (Contoyannis et al., 2004). L'existence de huit vagues suffit pour estimer de tels modèles dynamiques, les données 1994-1997 pouvant être ajoutées à l'étude sans difficulté en excluant les femmes interrogées en  $t$  et ayant un enfant supplémentaire en  $t+1$  (dans la mesure où ces cas sont des situations de congés de maternité selon toute vraisemblance).

Les données longitudinales peuvent aussi permettre d'identifier des relations causales entre les variables. En particulier, l'incidence des conditions de travail sur la santé ne se manifeste sans doute pas immédiatement. C'est plus certainement le fait de répéter certaines tâches difficiles au cours des années qui peut conduire les actifs à souffrir de certains symptômes. L'insatisfaction au travail cumulée peut aussi à terme plonger les enquêtés dans la dépression et générer des absences à moyen terme. En ce sens, le recours à des facteurs explicatifs contemporains (les variables dépendantes et explicatives

---

retenues portent toujours sur la même vague) ne permet guère de comprendre ces mécanismes, à supposer qu'ils existent. Il convient d'ailleurs de noter que l'impact des conditions de travail n'est pas circonscrit au travail occupé actuellement, il peut aussi favoriser la mobilité professionnelle ou tout simplement l'arrêt de l'activité occupée.

### Une évaluation délicate

Dans tous les cas, la relation étudiée entre l'absence pour raison de santé et la gêne dans les activités quotidiennes ainsi que la satisfaction au travail demeure complexe. Se posent en effet plusieurs questions relativement standard dès lors que l'économètre cherche à mettre en évidence des relations causales.

Une première difficulté tient à la possibilité de causalités inverses. Comment être certain par exemple que l'insatisfaction au travail n'ait qu'un effet sur les absences, tandis que la réciproque ne serait pas vraie ? Être souvent absent peut traduire de mauvaises conditions de travail ou bien une pénibilité forte des tâches exécutées, qui en retour donnera lieu à une appréciation subjective négative de leur situation de la part des enquêtés. Ceci est d'autant plus probable que le degré de satisfaction au travail est celui donné à la date de l'entretien, tandis que les absences au travail sont celles des quatre dernières semaines. Si elle ne permet pas de prendre en compte une totale simultanéité entre les différentes variables d'intérêt, la spécification récursive retenue par Chaupain-Guillot et Guillot présuppose que les gênes dans les activités quotidiennes et l'insatisfaction au travail vont influencer les absences au travail.

Cela renvoie à la seconde difficulté dans ce genre d'exercice d'évaluation, à savoir l'existence d'instruments appropriés. Dans l'idéal, l'économètre aimerait disposer de variables qui influencent seulement les gênes ou bien l'insatisfaction au travail, sans avoir d'influence directe sur les absences au travail. De telles variables existent-elles ? Dans l'estimation des modèles trivariés, le type de commune semble jouer un tel rôle, puisque ce facteur est exclu de l'équation d'absence. Toutefois, il se peut que l'offre médicale, par exemple la densité de médecins dans une aire géographique donnée, ait une incidence sur les absences tout en étant très corrélée avec la taille de la commune. La tâche est ardue, et avait conduit Afsa et Givord (2008) à passer par une

méthode alternative d'appariement fondée sur le score de propension. Avec cette technique, la sélection entre les personnes ayant par exemple de bonnes conditions de travail (ou bien étant satisfaites) et celles en ayant de mauvaises s'effectue seulement sur la base de variables observables dans l'enquête. La question centrale demeure de savoir si les facteurs retenus sont suffisants pour rendre compte avec pertinence du phénomène étudié. Malheureusement, il est fort probable qu'il existe des variables non prises en compte qui influencent à la fois le traitement (l'insatisfaction au travail ici) et le résultat (les absences au travail).

En ce sens, le recours à une méthode de sélection sur inobservables apparaît plus appropriée, comme cela est fait par Chaupain-Guillot et Guillot sur la base de modèles discrets multivariés, les deux méthodes ayant en tout cas fourni des résultats similaires pour le rôle des conditions de travail dans les absences pour maladie (Afsa et Givord, 2008). La non linéarité de la régression de type *Probit* multivariée permet de s'affranchir d'instruments au profit d'une identification faible, mais avec l'hypothèse sous-jacente que la loi des résidus est bien spécifiée. Quoi qu'il en soit, le recours à cette spécification trivariée soulève d'autres difficultés. Comment prendre en compte l'hétérogénéité inobservée dans ce cadre ? Sur le plan technique, il n'est guère possible de tenir compte des facteurs permanents dans le temps dans les régressions, alors qu'ils ne sont pas sans incidence sur les estimateurs. Cette étude ouvre par ailleurs de nouvelles pistes, ignorées à ce jour. Ainsi, l'analyse des conditions de travail mériterait d'être placée dans le cadre de données appariées employeurs-employés. Par le biais de modèles à effets fixes, il serait possible de prendre en compte les caractéristiques observées et inobservées relatives aux firmes.

### Le contexte institutionnel est-il en jeu ?

Les données individuelles du panel français ne permettent pas de saisir pleinement le rôle potentiel de l'environnement de travail, dont le degré de satisfaction peut être une résultante. À défaut d'effets firmes, le panel permet de contrôler les effets individuels. Un des résultats forts de l'étude Chaupain-Guillot et Guillot est que les absences au travail sont affectées par les contraintes liées à la conciliation des vies familiale et professionnelle. Il est à cet égard significatif de constater qu'avoir un enfant jeune, âgé

---

de moins de cinq ans, accroît sensiblement la probabilité d'être absente pour cause de maladie pour les femmes. Il se peut que celles-ci soient amenées à s'absenter de leur lieu de travail lorsque leurs jeunes enfants sont malades par exemple. Ce résultat des auteurs est en vérité tout autant troublant que stimulant, car il suggère que l'absence pour maladie n'est sans doute pas seulement liée à la seule maladie de l'enquêté.

Cette imbrication entre ces deux sphères, famille et travail, indique qu'il ne faut pas négliger les interdépendances entre les décisions prises au sein du couple. L'approche collective des comportements des ménages a montré que les décisions des femmes et des hommes pouvaient s'inscrire dans des logiques répondant à des critères d'efficacité (au sens parétien du terme). Il est intéressant de noter que le panel français fournit des informations sur plusieurs membres du même ménage, dont les choix au quotidien sont *a priori* très liés. Considérer l'homme et la femme comme des observations indépendantes dans le traitement économétrique revient à négliger ces interactions potentielles, ce qui peut biaiser les effets des variables familiales sur les absences maladies, et une prise en compte à la fois des effets « famille » et « individu » dans les régressions serait appropriée.

L'organisation intrafamiliale n'est pas la seule à avoir *a priori* une influence sur les arrêts pour maladie. Un facteur d'importance concerne les incitations financières, au travers de la prise en charge monétaire de ces absences. À travers le cas des indemnités reçues suite à des accidents de travail, Meyer *et al.* (1995) ont montré aux

États-Unis que les travailleurs avaient eu en moyenne des arrêts sensiblement plus longs suite à une augmentation de l'indemnisation de ces accidents. Il serait fort judicieux de savoir effectivement si en France, les modalités de la prise en charge financière de ces arrêts maladie n'est pas sans effet sur leur nombre, les résultats de l'étude mettant en évidence le rôle négatif de la rémunération sur les arrêts maladie (tout du moins pour les hommes). À ce titre, l'étude de Chaupain-Guillot et Guillot mériterait d'être élargie à l'ensemble des pays qui composent le *Panel européen des ménages*, dont les données françaises ici exploitées font partie. Certes, il peut exister des différences fortes en Europe dans les conditions de travail ou bien dans les systèmes de santé qui expliqueraient d'éventuelles variations observées dans les arrêts maladie, mais les comparaisons entre pays sont bien souvent l'occasion de mettre en évidence l'incidence des différences institutionnelles telles celles portant sur le régime d'indemnisation.

Dans tous les cas, les économistes gagneraient à se saisir davantage de ce thème. Il est ainsi fondamental de savoir si les arrêts maladie dépendent d'éléments tout à fait extérieurs au travail, ce que suggèrent certains résultats de l'étude menée par Chaupain-Guillot et Guillot. Au-delà de sa présente contribution, ce travail ouvre de nouvelles pistes de recherche et il serait ainsi souhaitable d'explorer plus en détail l'éventuelle incidence du lieu de travail ou des interactions entre les conjoints sur les absences au travail. L'enjeu est indéniablement de taille au regard des sommes consenties au titre des indemnités journalières en France.

---

## BIBLIOGRAPHIE

**Afsa C. et Givord P. (2008)**, « Le rôle des conditions de travail dans les absences pour maladie », *Économie et Prévision*, à paraître.

**Bound J. (1991)**, « Self-Reported Versus Objective Measures of Health in Retirement Models », *Journal of Human Resources*, vol. 26, pp. 106-138.

**Contoyannis P., Jones A.M. et Rice N. (2004)**, « The Dynamics of Health in the British Household Panel Survey », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 19, pp. 473-503.

**Heckman J.J. (1981)**, « The Incidental Parameters Problem and the Problem of Initial Conditions in Estimating a Discrete Time - Discrete Data Stochastic Process », in C.F. Manski, D. McFadden, (éds.), *Structural Analysis of Discrete Data with Econometric Applications*, Cambridge, MIT Press.

**Lê F. et Raynaud D. (2007)**, « Les indemnités journalières », *Études et Résultats*, n° 592, Drees.

**Meyer B., Viscusi K. et Durbin D. (1995)**, « Workers' Compensation and Injury Duration: Evidence from a Natural Experiment », *American Economic Review*, vol. 85, pp. 322-340.