CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°3 JUIN 2025

BETTERWORK

BIEN-ÊTRE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

N° 30 ACTUALITÉS DU
QUALITY OF WORK INDEX

Quality of work INDEX LUXEMBOURG

uni.lu UNIVERSITÉ DU LUXEMBOURG

PRÉSENCE AU TRAVAIL EN CAS DE MALADIE : QUI ET DANS QUELLES CONDITIONS ?

Auteur : P. SISCHKA

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu

YOU'LL NEVER WORK ALONE.

Cette newsletter explore le phénomène du présentéisme, c'est-à-dire le fait de venir travailler en étant malade. Au cours des 12 derniers mois, environ 70% des salariés ont été travailler au moins un jour alors qu'ils se sentaient malades. Le présentéisme concerne davantage les femmes que les hommes, et elles ont également un nombre de journées de présentéisme plus élevé. En observant les différents groupes d'âge, on note que ce sont les jeunes qui sont les plus présentéistes, tandis que parmi les différentes catégories professionnelles, le présentéisme est principalement répandu parmi les salariés des professions élémentaires, intellectuelles, scientifiques et les employés administratifs. Cependant, le nombre de journées de présentéisme le plus élevé se retrouve chez les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs et les professions élémentaires.

La probabilité de venir travailler en étant malade est associée à de hauts niveaux de conflits travail-vie personnelle, de charge émotionnelle, et de participation, mais aussi à des difficultés moindres pour changer d'emploi. Le nombre de journées de présentéisme augmente également lorsque les valeurs de charge physique, de risque d'accident, de charge émotionnelle, de harcèlement moral, de conflits travail-vie personnelle et de difficulté à changer d'emploi sont élevées, mais aussi lorsque la participation, la coopération et la satisfaction avec le revenu sont plus faibles. À l'inverse, des valeurs élevées en termes de satisfaction au travail, de motivation au travail et de bien-être en général, et des valeurs plus faibles de burnout, de problème de santé, de dépression liée au travail et de charge mentale, diminuent la probabilité du présentéisme et son importance. Le présentéisme pouvant avoir des conséquences négatives à long terme, des mesures doivent être prises par les entreprises pour promouvoir une culture d'entreprise respectueuse de la santé de ses salariés, en ne stigmatisant pas une absence pour maladie et en encourageant les salariés à faire attention à leur santé.

1. Présentéisme : présence au travail en étant malade

Le présentéisme est décrit comme le fait de venir au travail même lorsque l'on est ou que l'on se sent malade. À la différence de l'absentéisme classique (soit le fait de ne pas venir travailler en cas de maladie), la personne est certes présente physiquement sur son lieu de travail, mais ses capacités sont limitées. Le présentéisme est un problème grandissant qui affecte la santé des individus, la productivité des organisations et les coûts en résultant pour le système de santé publique. Des études montrent que le présentéisme peut être associé à des conséquences négatives à long terme, comme une aggravation des problèmes de santé, des journées d'absence plus nombreuses, et des pertes de productivité (Johns, 2010 ; Lohaus & Habermann, 2019). Les causes du présentéisme sont variées : pression au travail, peur de perdre son emploi, sentiment d'obligation, attentes de l'entreprise sont autant d'aspects susceptibles d'influencer la décision de venir travailler en étant malade (p. ex. Demerouti et al., 2009 ; Miraglia & Johns, 2016 ; Ruhle & Süß, 2020). Depuis quelque temps, le présentéisme est considéré comme un indicateur valide dans la gestion de la santé par les entreprises (Johns, 2010 ; Lohaus & Habermann, 2019). Celles qui ignorent le présentéisme prennent le risque de voir leur productivité baisser, mais aussi de voir leurs frais de santé augmenter à long terme (Karanika-Murray & Biron, 2020).

Cette newsletter vise à analyser quelles sont les catégories professionnelles les plus touchées par le présentéisme au Luxembourg. Elle explore également plusieurs dimensions de la qualité du travail et de l'emploi étant associées au présentéisme. Pour ce faire, un modèle de régression binomial négatif avec excès de zéros a été utilisé (Atkins & Gallop, 2007 ; Boulton & Williford, 2018 ; Green, 2021). Il s'agit d'un procédé spécifique selon lequel est d'abord évalué si un évènement s'est produit (p. ex. présentéisme), puis la fréquence à laquelle il se produit (p. ex. nombre de jours de présentéisme). Ce modèle est particulièrement recommandé lorsque de nombreuses personnes ne sont pas concernées par l'évènement (c.-à-d. qu'elles ne sont jamais venues malades au travail au cours des douze derniers mois), ce qui peut aboutir à une distribution des données très étalée (Bierla et al., 2013). Le modèle part du principe que le niveau de présentéisme est influencé par deux processus différents : en premier lieu, par les

Dans cette newsletter, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte. Il vise toute identité de genre et couvre ainsi aussi bien les personnes de sexe féminin que masculin, les personnes transgenres, ainsi que les personnes qui ne se sentent appartenir à aucun des deux sexes ou encore celles qui se sentent appartenir aux deux sexes.

facteurs susceptibles d'entraîner du présentéisme, p. ex. le sentiment d'obligation ou la pression au travail ; en deuxième lieu, par les facteurs influençant le nombre de jours de travail effectués en étant malade, p. ex. des contraintes physiques ou l'absence d'autre solution.

Cette newsletter s'appuie ici sur les données de l'enquête *Quality of Work* (QoW ; enquête de 2024 ; Sischka, 2025a), une enquête représentative réalisée chaque année auprès des salariés du Luxembourg (pour plus de détails, voir encadré : Méthode).

2. Prévalence et niveau de présentéisme selon la catégorie professionnelle

La **figure 1** représente la prévalence et la fréquence du présentéisme. Environ 70% des personnes interrogées déclarent être venues au moins une fois au travail en étant malade au cours des 12 derniers mois, la médiane s'élevant pour ces personnes à 7 jours de présentéisme. Les taux de présentéisme sont bien plus élevés chez les femmes que chez les hommes, et celles-ci ont également généralement plus de journées de présentéisme que les hommes. Des différences apparaissent selon l'âge : certes, les jeunes sont les plus nombreux à faire du présentéisme, mais le nombre de journées de présentéisme le plus important se retrouve chez les salariés présentéistes les plus âgés. Et si l'on observe les différentes catégories professionnelles, on constate que ce sont notamment les personnes exerçant une profession intellectuelle, scientifique, élémentaire, et les employés administratifs qui ont des taux élevés de présentéisme. En revanche, les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, et les personnes des professions élémentaires ont le nombre de jours de présentéisme le plus important.

Figure 1 : Présentéisme selon les catégories professionnelles

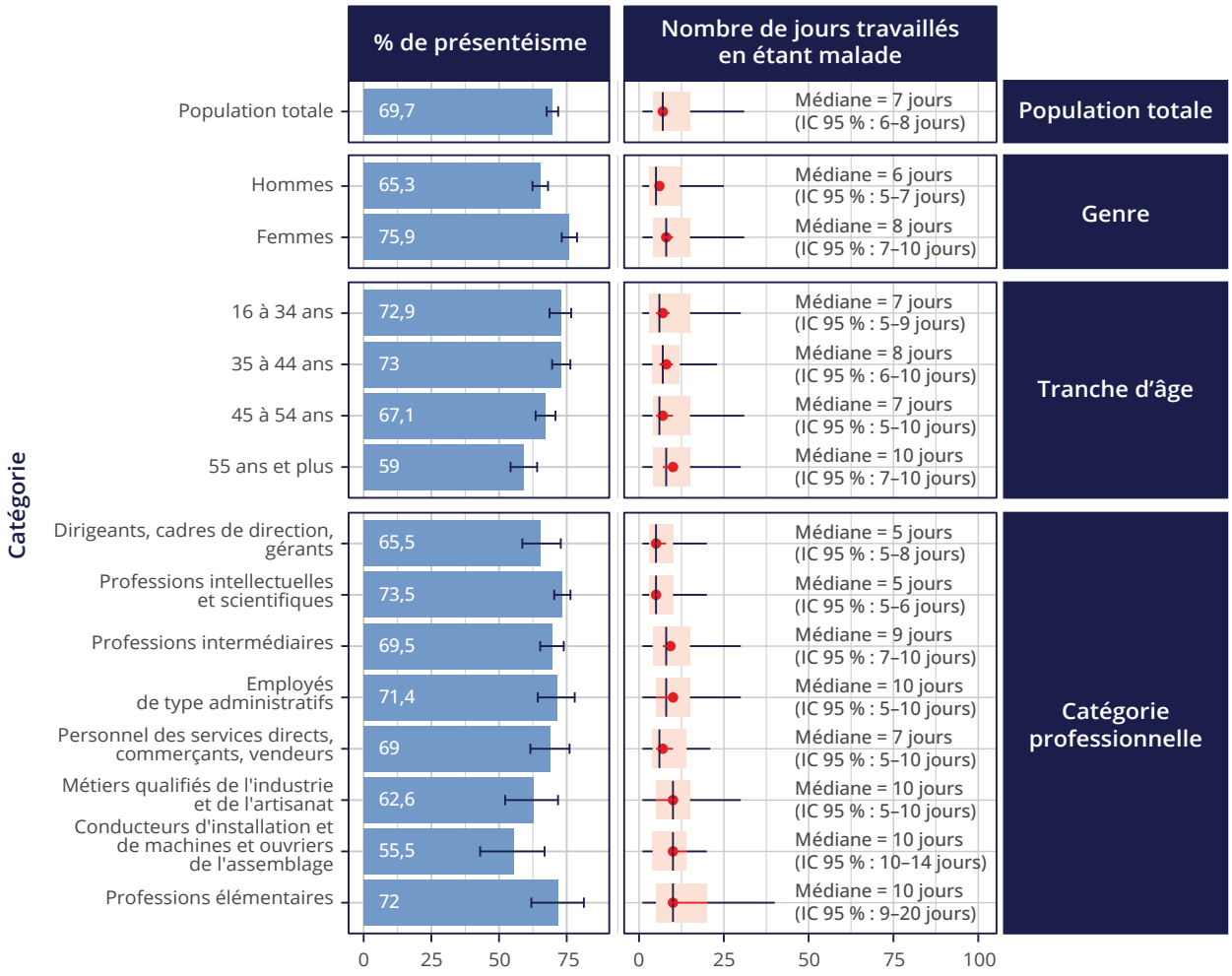
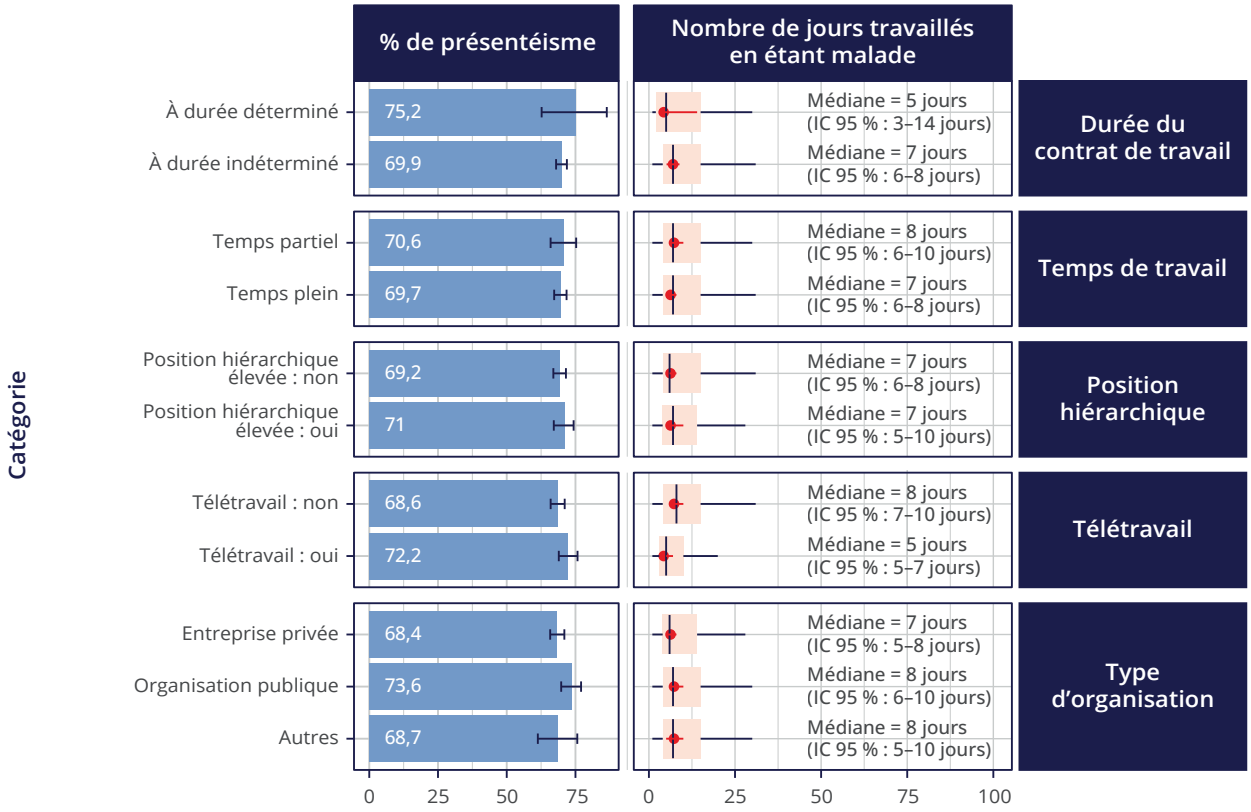


Figure 1 : Présentéisme selon les catégories professionnelles (suite)



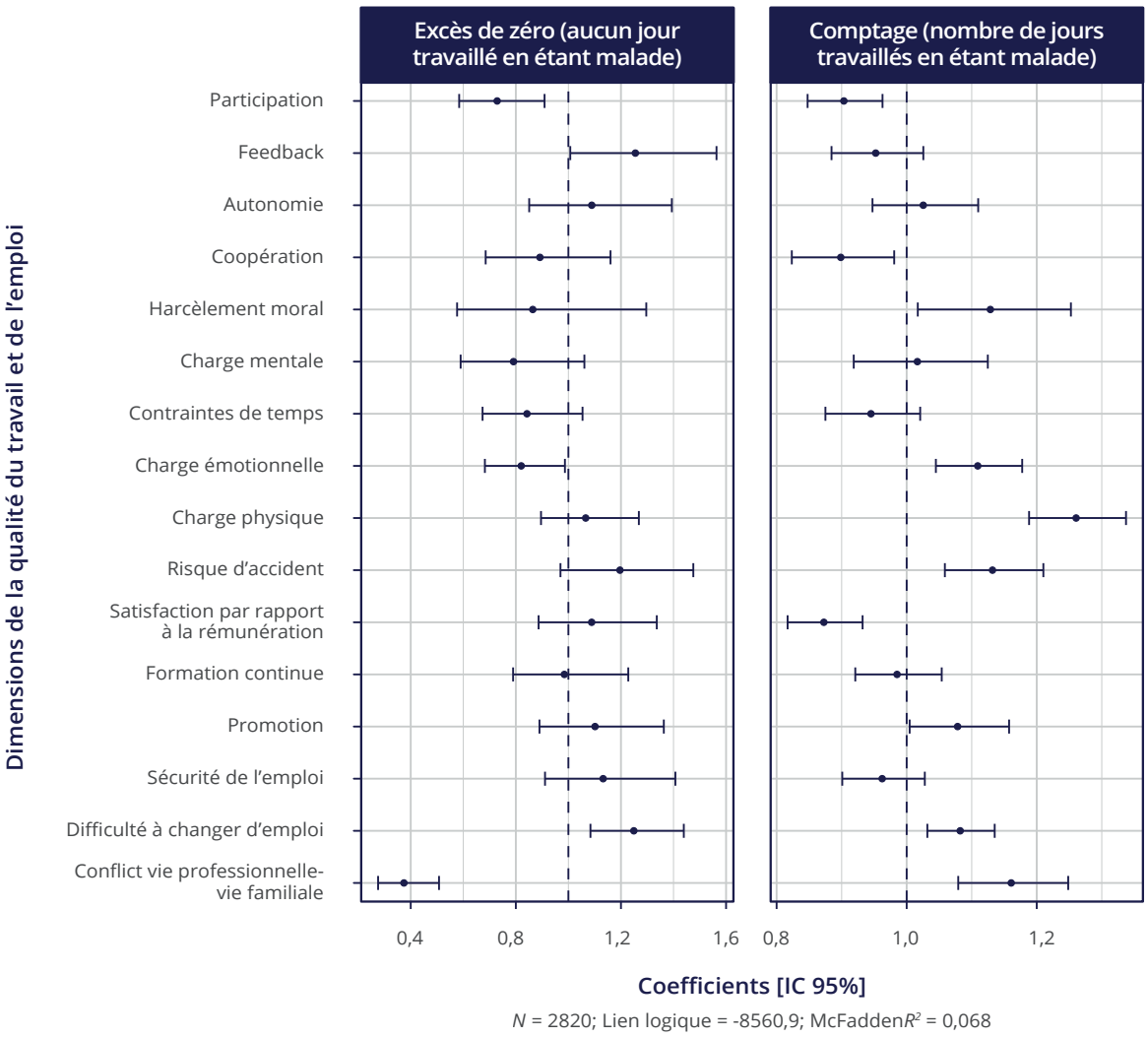
Remarque : données issues de l'enquête QoW 2024. La partie gauche de la figure représente les pourcentages de salariés présentéistes (avec un intervalle de confiance de 95%). La partie droite de la figure indique, pour les personnes ayant déclaré avoir fait au moins 1 jour de présentéisme, le nombre de jours où elles sont effectivement venues travailler en étant malades (pour des raisons de représentation, l'axe des X est limité à 100 jours sur la droite ; les chiffres plus élevés ont été coupés). Le point et la ligne rouge représentent la médiane (avec un intervalle de confiance de 95%). Les intervalles de confiance ont été calculés à partir du bootstrap (n = 1000 ; méthode des pourcentiles).

3. Lien entre qualité de l'emploi/du travail et présentéisme

La **figure 2** représente les résultats du modèle de régression binomial négatif avec excès de zéros. L'excès de zéros décrit la probabilité selon laquelle la personne n'est jamais venue travailler en étant malade. Une valeur positive signifie que si la dimension concernée (p. ex. le feedback) a une valeur élevée, alors la probabilité de ne pas être présentéiste sera également plus élevée. À l'inverse, une valeur négative signifie que la variable augmente la probabilité de présentéisme. D'après les résultats de ce modèle, on note qu'une participation plus élevée au travail se traduit par une probabilité plus élevée de présentéisme. De plus, la charge émotionnelle et les conflits travail-vie personnelle augmentent la probabilité d'aller au travail tout en étant malade. Fait intéressant, lorsque la dimension « difficulté à changer d'emploi » présente une valeur élevée, la probabilité de présentéisme est plus faible.

Concernant le nombre de jours travaillés en étant malade (données de comptage), la figure montre que des valeurs plus faibles en termes de participation, de coopération et de satisfaction avec le revenu sont corrélées à un nombre plus important de jours de présentéisme, ce qui est également associé à des valeurs plus élevées en matière de harcèlement moral, de charge émotionnelle, de charge physique, de risque d'accident, de promotion, de difficulté à changer d'emploi et de conflits travail-vie personnelle.

Figure 2 : Modèle de régression avec excès de zéros avec le présentéisme comme variable de résultat



Remarque : données issues de l'enquête QoW 2024. Dans la partie de gauche (« excès de zéros »), les effets sont représentés sous forme de Odds Ratios (OR) et portent sur la probabilité de n'être jamais venu travailler en étant malade. Dans la partie de droite (« comptage »), les effets se basent sur un modèle binomial négatif avec lien logique. Cela permet de représenter le changement multiplicatif du nombre attendu de jours travaillés en étant malade lorsqu'un prédicteur spécifique est modifié (p. ex. OR < 1 = moins de jours, OR > 1 = plus de jours). Coefficients avec intervalle de confiance de 95%. Les intervalles de confiance ont été calculés à partir du bootstrap (n = 1000 ; méthode des pourcentiles).

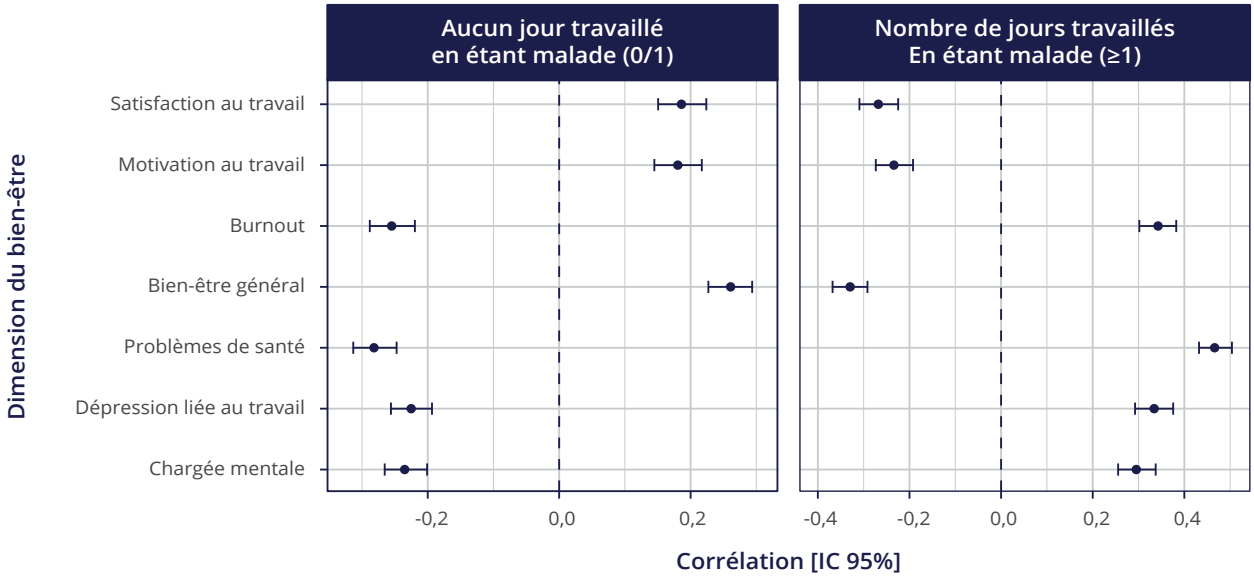
4. Bien-être et présentéisme

La **figure 3** représente les liens entre différents aspects du bien-être, le présentéisme, et le nombre de jours venus travailler en étant malade.

Des valeurs plus élevées en termes de satisfaction au travail, de motivation au travail et de bien-être en général, sont associées à une probabilité plus faible de présentéisme. Ces aspects influencent également à la baisse le nombre de journées de présentéisme.

À l'inverse, le burnout, les problèmes de santé, une dépression liée au travail et la charge mentale ont un effet négatif sur le présentéisme, c'est-à-dire que les personnes dont ces aspects présentent des valeurs élevées, ont une probabilité accrue de venir malade au travail et d'avoir un nombre de jours de présentéisme plus important.

Figure 3 : Lien entre certaines dimensions du bien-être et le présentéisme



Remarque : données issues de l'enquête QoW 2024. La partie de gauche représente des corrélations bisériales de point, tandis que la partie de droite représente des coefficients rho de Spearman avec des intervalles de confiance de 95%. Les intervalles de confiance ont été calculés à partir du bootstrap (n = 1000 ; méthode des pourcentiles).

5. Résumé et conclusions

Le présentéisme est répandu de manière très différente à travers les catégories professionnelles. Il est particulièrement important chez les femmes, les jeunes, les salariés des professions élémentaires, intellectuelles et scientifiques, et les employés administratifs.

De plus, le présentéisme influence plusieurs dimensions de la qualité du travail et de l'emploi. Ainsi, des niveaux élevés en termes de participation, de charge émotionnelle, de conflits travail-vie personnelle, et de difficulté à changer d'emploi augmentent la probabilité d'être présentéiste. Le nombre de journées de présentéisme est corrélé de façon négative à la participation, la coopération et la satisfaction avec le revenu, mais de façon positive au harcèlement moral, à la charge physique et émotionnelle, au risque d'accident, aux opportunités de promotion, à la difficulté de changer d'emploi, ainsi qu'aux conflits travail-vie personnelle.

Certaines dimensions du bien-être sont également clairement associées au présentéisme : des valeurs plus élevées en termes de satisfaction au travail, de motivation au travail et de bien-être en général sont associées à une probabilité plus faible de présentéisme et à un nombre réduit de journées de présentéisme. À l'inverse, les personnes présentant dont les niveaux de burnout, des problèmes de santé, de dépression liée au travail et de charge mentale sont importants, ont

une probabilité plus élevée de venir malade au travail et ce davantage de jours que les autres.

Il est possible de réduire le présentéisme à l'aide de mesures organisationnelles. Il est notamment essentiel que la culture de l'entreprise soutienne les salariés, ne les stigmatise pas en cas d'arrêt maladie, et communique clairement au travail sur l'importance de la santé (Johns, 2010 ; Ruhle et al., 2020). Les managers et les cadres dirigeants jouent ici un rôle central, car un management respectueux garantissant une sécurité psychologique peut réellement contribuer à réduire le niveau de présentéisme (Karanika-Murray & Biron, 2020). La prévention peut également passer par des conditions de travail flexibles et un environnement de travail promouvant la santé (Lohaus & Habermann, 2019). Enfin, autre élément susceptible de diminuer le présentéisme : expliquer aux salariés les éventuelles conséquences du présentéisme, p. ex. dans le cadre d'un programme de santé au sein de l'entreprise.

6. Références

Atkins, D. C., & Gallop, R. J. (2007). *Rethinking how family researchers model infrequent outcomes: A tutorial on count regression and zero-inflated models.* Journal of Family Psychology, 21(4), 726–735. https://doi.org/10.1037/0893-3200.21.4.726

Bierla, I., Huver, B., & Richard, S. (2013). *New evidence on absenteeism and presenteeism.* The International Journal of Human Resource Management, 24(7), 1536-1550. http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2012.72212

Boulton, A. J., & Williford, A. (2018). *Analyzing Skewed Continuous Outcomes With Many Zeros: A Tutorial for Social Work and Youth Prevention Science Researchers.* Journal of the Society for Social Work and Research, 9(4), 721–740. https://doi.org/10.1086/701235

Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). *Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout.* Career Development International, 14(1), 50–68. https://doi.org/10.1108/13620430910933574

Green, J. A. (2021). *Too many zeros and/or highly skewed? A tutorial on modelling health behaviour as count data with Poisson and negative binomial regression.* Health Psychology and Behavioral Medicine, 9(1), 436–455. https://doi.org/10.1080/21642850.2021.1920416

Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: *A review and research agenda.* Journal of Organizational Behavior, 31(4), 519–542. https://doi.org/10.1002/job.630

Karanika-Murray, M., & Biron, C. (2020). *The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour.* Human Relations, 73(2), 242-261. https://doi.org/10.1177/0018726719827081

Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). *Presenteeism: A review and research directions.* Human Resource Management Review, 29(1), 43–58. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010

Miraglia, M., & Johns, G. (2016). *Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model.* Journal of Occupational Health Psychology, 21(3), 261–283. https://doi.org/10.1037/ocp0000015

Ruhle, S. A., & Süß, S. (2020). *Presenteeism and Absenteeism at Work – an Analysis of Archetypes of Sickness Attendance Cultures.* Journal of Business and Psychology, 35(2), 241–255. https://doi.org/10.1007/s10869-019-09615-0

Sischka, P. (2025a). *Quality of Work. Research report 2024.* Rapport de recherche. Université du Luxembourg.

Sischka, P. (2025b). *"Quality of Work – Index" Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmer*innengruppen in Luxemburg. Rapport intermédiaire sur l'enquête de 2024.* Rapport de recherche. Université du Luxembourg.

Méthode

Pour l'étude *« Quality of Work Index »* sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, entre 1 500 et 3 000 salariés ont été interrogés depuis 2013 (CATI ; CAWI) par l'institut Infas (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés Luxembourg et de l'Université du Luxembourg (Tableau 1). Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent à l'enquête réalisée en 2024 (Sischka, 2025a).

Tableau 1 : Méthodologie de l'enquête QoW

Objectif de l'enquête	Analyse de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg
Conception, réalisation, analyse	Université de Luxembourg : Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés du Luxembourg, depuis 2014 Institut infas, avant TNS-ILRES
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) ou enquête en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais, ou en anglais.
Taille de l'échantillon	2024: 2 939
Présentéisme	Au cours des 12 derniers mois, combien de jours avez-vous travaillé alors que vous vous sentiez malade ?

Échelles relatives à la qualité du travail

Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
Participation	2	0,80	Charge mentale	4	0,75
Feedback	2	0,79	Contraintes de temps	2	0,79
Autonomie	4	0,79	Exigences émotionnelles	2	0,85
Coopération	4	0,84	Charge physique	2	0,75
Harcèlement moral	5	0,79	Risque d'accident	2	0,79

Échelles relatives à la qualité de l'emploi

Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
Satisfaction vis-à-vis de la rémunération	2	0,88	Sécurité de l'emploi	2	0,71
Formation continue	2	0,81	Difficulté à changer d'emploi	2	0,83
Promotion	2	0,89	Conflits vie professionnelle-vie familiale	3	0,81

Échelles relatives à la qualité de l'emploi

Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
Satisfaction au travail	3	0,83	Problèmes de santé	7	0,78
Motivation au travail	3	0,76	Dépression liée au travail	9	0,92
Burnout	6	0,89	Charge mentale	5	0,89
Bien-être général (WHO-5)	5	0,91			

Université du Luxembourg
Department of Behavioural and Cognitive Sciences
Philipp.Sischka@uni.lu
T +352 46 66 44 9782

Chambre des salariés
David.Buechel@csl.lu
T +352 27 494 306
Sylvain.Hoffmann@csl.lu
T +352 27 494 200