

## Relations industrielles Industrial Relations



*Le Surprésentéisme. Travailler malgré la maladie*, Par Denis Monneuse, Bruxelles : Éditions de Boeck, 2013, 120 pages. ISBN : 978-2-8041-8060-7

Eric Gosselin, Ph.D.

Volume 69, numéro 2, printemps 2014

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1025041ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1025041ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Gosselin, E. (2014). Compte rendu de [*Le Surprésentéisme. Travailler malgré la maladie*, Par Denis Monneuse, Bruxelles : Éditions de Boeck, 2013, 120 pages. ISBN : 978-2-8041-8060-7]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 69(2), 464-466. <https://doi.org/10.7202/1025041ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2014

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

## Recensions

### **Le Surprésentéisme. Travailler malgré la maladie.**

Par Denis Monneuse, Bruxelles :  
Éditions de Boeck, 2013, 120 pages.  
ISBN : 978-2-8041-8060-7.

Le présentéisme au travail est indéniablement une problématique qui mérite une attention particulière. Bien que ce terme possède déjà une longue histoire, sa première utilisation remontant aux années 1950, son sens moderne est récent et soulève maintes inquiétudes, et surtout maintes interrogations. Dans les faits, l'association entre la notion de présentéisme et une présence au travail malgré un état de santé altéré a moins de vingt ans, et présente un corpus scientifique éparé; riche de plusieurs axes d'intérêts qui, pour l'instant, demeurent largement désordonnés.

Dans ce contexte, on ne peut que saluer l'audace de Denis Monneuse de proposer un ouvrage ayant comme principal objectif de dresser un état de la situation concernant le présentéisme au travail. Exception faite de quelques brèves synthèses publiées ici et là sur le sujet, il est l'un des rares à risquer l'aventure de dépeindre un portrait des savoirs bornant cette thématique. Somme toute, et comme le mentionne pertinemment Jean-Pierre Brun en préface de l'ouvrage, « ce livre suggère une réflexion d'une grande actualité ». Cela est vrai dans une perspective de gestion, mais l'est tout autant quant à celle de la recherche ou dans l'optique du simple travailleur. Bon gré, mal gré, il faut chercher à domestiquer le phénomène pluriel qu'est le présentéisme.

Cet ouvrage propose une structure traditionnelle allant de la définition du phénomène jusqu'aux balises connues de la prévention du présentéisme au travail. Chacun des cinq chapitres composant ce livre s'enchaîne aisément dans une logique visant à permettre au lecteur de comprendre les diverses ramifications du présentéisme

au travail. Il faut, d'entrée de jeu, souligner la qualité rédactionnelle, l'exhaustivité de la recension de la documentation ainsi que la pertinence de l'analyse quant aux enjeux que posent les multiples dimensions visitées du présentéisme.

#### **CHAPITRE 1**

##### QU'EST-CE QUE LE SURPRÉSENTÉISME

Ce premier chapitre permet de bien circonscrire l'historique associé au terme présentéisme. Cependant, malgré l'exactitude des éléments présentés, il appert que l'argumentaire proposé afin de justifier l'utilisation du terme « surprésentéisme », dans le titre de l'ouvrage et dans le traitement général du thème, demeure inusité. Simplement présenté, après avoir fait état des divers visages du présentéisme formulés dans la documentation (cf. contemplatif, actif, stratégique), l'auteur propose l'utilisation du néologisme surprésentéisme pour « éviter tout amalgame » et « rappeler qu'il s'agit d'un écart à la norme ». Il y a lieu de douter de l'à-propos de ce choix. Tout d'abord, le terme surprésentéisme est actuellement absent de la littérature sur le sujet; l'appellation présentéisme (malgré certaines déclinaisons) étant celle généralement préconisée par les auteurs. Ensuite, bien que le terme surprésentéisme puisse pertinemment désigner un comportement « déviant », encore faut-il qu'on puisse baliser ce qui est normal de ce qui ne l'est pas. À l'heure actuelle, l'état des connaissances sur le présentéisme ne permet pas de cerner ou de distinguer ce qu'est un présentéisme sain comparativement à un présentéisme potentiellement toxique. Cela viendra sûrement, mais les balises quantitatives ou qualitatives du présentéisme restent à établir.

#### **CHAPITRE 2**

##### LES CAUSES DU SURPRÉSENTÉISME

Le second chapitre représente sans contester la pièce de résistance de ce livre. La simple idée de formuler une synthèse

des diverses causes potentielles du présentéisme au travail est à même de décourager le plus méticuleux des auteurs; Denis Monneuse relève savamment ce défi. Ce chapitre est l'exposé le plus complet que nous possédons actuellement en langue française sur les multiples ramifications du comportement de présentéisme. De façon parcimonieuse, et appuyé par une revue complète de la documentation, ce chapitre permet de visiter les diverses variables pouvant infléchir la décision de se présenter ou de s'absenter lors d'un épisode de maladie. Particulièrement, les facteurs individuels, organisationnels et contextuels font les frais d'une présentation détaillée menant à l'identification de près d'une centaine de relations potentielles. Malgré un effort louable pour structurer efficacement la présentation des causes du présentéisme, force est de reconnaître que l'utilisation d'un cadre conceptuel aurait été cependant souhaitable afin de faciliter la compréhension du lecteur. Diverses schématisations permettent d'identifier l'apport de groupes de variables quant à la propension au présentéisme; l'utilisation de l'une d'entre elles aurait simplifié l'organisation de ce chapitre.

### CHAPITRE 3

#### L'AMPLEUR DU SURPRÉSENTÉISME

Le 3<sup>ème</sup> chapitre aborde directement le talon d'Achille du présentéisme au travail, car derrière l'évaluation de l'ampleur du phénomène réside l'épineux problème de sa mesure. Comme l'affirme l'auteur dès les premières lignes de ce chapitre, « la quantification de ce phénomène fait l'objet de débat »; et cela est bien peu dire. Dans les faits, force est de l'avouer, la mesure du présentéisme au travail pose problème. Ce sont les aspects subjectifs, mnémoniques et méthodologiques qui minent la validité des mesures et qui cantonnent les chercheurs dans de simples estimations de cette réalité. Rien à voir avec l'absentéisme qui bénéficie de mesures institutionnalisées d'un comportement aisément observable;

le présentéisme quant à lui demeure un comportement fantomatique. Dans ce contexte, toute description de l'ampleur du phénomène ne peut que se limiter à l'identification de séries de statistiques hétéroclites de par leur nature. La présentation des données disponibles dans divers pays (cf. Canada, Allemagne, France) permet, bien sûr, de jauger comparativement la pénétration du présentéisme, mais il permet davantage de simplement estimer l'intérêt national porté à cette problématique.

### CHAPITRE 4

#### LE DANGER DU SURPRÉSENTÉISME

Ce chapitre s'aventure dans les coulisses des effets délétères pouvant être associés au présentéisme au travail. Par-delà la présentation de la traditionnelle, et peut-être surexposée, conséquence sur les coûts organisationnels, ce chapitre brosse un large portrait des incidences du présentéisme, poussant l'audace jusqu'à souligner certains bénéfiques potentiels. Par la présentation des risques personnels (ex. : aggravation des symptômes), relationnels (ex. : contagion) et organisationnels (ex. : baisse de productivité) liés au présentéisme, ce chapitre permet de cerner toute l'amplitude de la simple présence au travail lors d'un épisode de maladie. Sans être alarmiste, ce chapitre expose clairement les risques qu'alimentent les « Stakhanov modernes ».

### CHAPITRE 5

#### PRÉVENIR LE SURPRÉSENTÉISME

De tous les chapitres de ce livre, celui qui interpelle le plus est définitivement celui-ci. Non pas parce qu'il est le dernier, mais plutôt par le fait qu'il annonce l'énumération de « pistes que les entreprises peuvent privilégier pour limiter l'ampleur et les effets nocifs du surprésentéisme ». Bien que la documentation scientifique sur le sujet fasse grand bruit de l'importance de prévenir le présentéisme, elle demeure relativement muette sur les moyens concrets pour s'acquitter de cette responsabilité.

D'ailleurs, la brièveté de ce chapitre fait écho au silence de la littérature quant à la prévention du présentéisme. Cependant, ce chapitre recense bien les recommandations génériques de la documentation. Néanmoins, comme le précise l'auteur, « repérer le surprésentéisme, l'analyser ou encore sensibiliser les salariés ne suffisent pas ». Soulignons que l'effort de l'auteur, particulièrement dans la section sur les alternatives au surprésentéisme, pour dénouer l'impasse est louable, mais relève davantage du souhait que de la solution précise.

On pourrait bien sûr épiloguer sur l'importance de contrer le présentéisme afin d'optimiser la contribution des divers acteurs organisationnels. Cependant, le propos de ce livre nous fait comprendre l'ampleur de la tâche, cette quête se voulant aristéenne. Ainsi, le présentéisme se transfigure selon l'angle d'observation; il est tantôt volontaire, tantôt involontaire; tantôt épisodique, tantôt chronique; tantôt toxique, tantôt bénéfique. Bien difficile, dans ce contexte, d'en saisir les vecteurs de prévention.

Somme toute, cet ouvrage possède de grandes qualités. Mais le principal mérite de ce livre réside dans un effort considérable afin de structurer un flot de connaissances qui étaient, pour l'instant, largement désorganisées. En ce sens, ce livre représente indéniablement une synthèse de grande valeur pour celui qui cherche à mieux saisir les enjeux sous-jacents au comportement de présentéisme. Ceci étant dit, on pourrait certainement lui reprocher d'être un peu hâtif, car à l'instar de la documentation sur le sujet, ce livre soulève bien plus de questions qu'il ne formule de réponses. En ce sens, espérons une seconde édition dans quelques années, alors que la documentation sur le sujet nous offrira plus de certitudes.

**Eric Gosselin, Ph.D.**

Professeur titulaire en psychologie du travail  
Département de relations industrielles  
Université du Québec en Outaouais

**Les Salariés de l'incertitude.  
Solidarité, reconnaissance  
et équilibre de vie au travail**

Uhalde, Marc (dir.), Toulouse : Octarès, 2013,  
206 pages. ISBN : 978-2-36630-011-6.

Le travail s'exerce de plus en plus dans un contexte « d'incertitudes gestionnaires » qui développe un sentiment d'insécurité dans l'expérience individuelle et collective, et qui pourrait avoir pour conséquence une posture de retrait de la part des salariés. Mais qu'en est-il de leurs comportements réels ? Cet ouvrage collectif brosse le tableau des conditions de travail et de vie professionnelle dans les organisations contemporaines, en portant le regard sur les formes de « résistances ordinaires » dans des contextes gestionnaires empreints d'instabilité, échappant aux formes classiques de mobilisation et de luttes. Les auteurs se sont, en effet, intéressés à la manière dont les salariés tiennent le coup face à ces tensions, en maintenant ou en réinventant leurs repères. La problématique transversale de l'ouvrage est donc de saisir les fondements du lien social sur lequel les salariés confrontés à des incertitudes gestionnaires s'appuient pour tenir. Dit autrement, quels sont les facteurs de stabilité face à ces formes d'instabilité contemporaine au travail ? Les différents chapitres s'attachent ainsi à en identifier les ressorts, en saisissant la nature et les composantes ainsi qu'à en comprendre les conditions matérielles et institutionnelles. La solidarité et la coopération sont apparues comme les deux voies de la résistance des individus face aux incertitudes du travail.

Fort d'un corpus de près de 700 entretiens issus de treize enquêtes de terrain effectuées entre 2002 et 2008, cet ouvrage résulte d'un travail d'analyse comparative réalisé par un groupe de chercheurs du Laboratoire interdisciplinaire des sociologies économiques (LISE et CNAM-CNRS). Sa singularité et sa richesse résident dans le fait qu'il est le fruit d'un voyage à travers des mondes professionnels diversifiés offrant