

## L'absentéisme en entreprise

C'est pour permettre à chaque entreprise d'évaluer ses données sur l'absentéisme par rapport à un secteur d'activité ou une zone géographique qu'un cabinet de conseil vient de lancer la première édition du Baromètre de l'absentéisme en France. Ce baromètre apporte une évaluation de l'absentéisme en France, basée sur la comparaison de taux homogènes, entreprise par entreprise, dans les différents secteurs d'activité et ce au niveau national et régional.

L'enquête réalisée en juillet 2008, permet de dégager que le secteur des services, les PME et l'Est de la France affichent les taux d'absentéisme les plus forts.

Le secteur des services connaît une croissance record avec un taux s'élevant à 4,40% en 2007, qui le place devant des secteurs traditionnellement concernés comme la santé (3,71 %) ou l'industrie (4 %).

La région du grand Est détient désormais la palme de l'absentéisme avec un taux de 5,05 % et les PME de moins de 250 salariés se classent à la première place des types d'entreprises, avec un taux de 4,52%, devant les grandes PME (3,42 %) et les groupes (3,68 %).

Cette dernière statistique est cependant à nuancer, la taille de l'équipe étant davantage déterminante que celle de l'entreprise. En effet, la structuration des équipes, la communication interne de proximité et les qualités managériales des responsables d'équipe sont autant de facteurs qui limitent l'absentéisme des collaborateurs.

Si le taux d'absentéisme global est stable, le baromètre révèle une augmentation des absences liées aux accidents de travail et maladies professionnelles, une observation à mettre en parallèle avec un plus grand nombre de maladies professionnelles répertoriées et une meilleure connaissance de la législation de la part des collaborateurs.

Depuis la loi sur les 35 heures, l'absentéisme s'est fortement développé. Les maladies psychologiques se sont aussi ajoutées aux problèmes physiques.

Selon les DRH interrogés, le contexte économique et le climat social sont également des facteurs favorisant les arrêts maladie (impactant sur l'absentéisme), directement en lien avec la souffrance au travail. Les organisations dont la situation économique s'est dégradée au cours des 5 dernières années ont des taux d'absentéisme élevés.

L'absentéisme a un coût. Il semblerait que 1% de taux d'absentéisme coûte 1% de la masse salariale, le coût pour la collectivité dépassant les 25 milliards d'euros. Comment faire face à l'absentéisme, ou du moins composer avec cette réalité ?

D'abord, il faut analyser cet absentéisme. En effet, il en existe de plusieurs types. Le ponctuel, occasionnel, qui peut être dû à une maladie bénigne, mais qui est gérable, malgré son caractère imprévisible. Celui de plus longue durée, qui peut être dû à une maladie ou à un stress trop important, est un cas plus difficile à contrôler et à gérer.

De nombreux organismes privés, auxquels peuvent faire appel les employeurs, sous certaines conditions, afin de savoir si l'absentéisme de leurs salariés est justifié ou non, proposent des solutions pour lutter contre l'absentéisme abusif. Ces derniers vérifieront la pertinence de l'arrêt de travail. Si celui-ci s'avère non indispensable, l'employeur pourra suspendre le versement du complément de salaire qu'il doit à son salarié lorsqu'il est absent.

Mais cette stratégie n'est pas forcément la meilleure : avoir recours systématiquement à ce genre de méthode peut entraîner un climat de suspicion dans l'entreprise. En outre, dans le cas où le salarié est vraiment malade, cela ne risque-t-il pas de faire naître un sentiment de culpabilité, qui pourrait aggraver sa maladie ?

Avant de se lancer dans ces pratiques radicales, on peut déjà mettre en place des entretiens d'absentéisme. Le principe est simple : systématiser une rencontre avec le DRH ou le supérieur hiérarchique pour toute personne revenant d'un arrêt de travail. Une façon de débanaliser la chose tout en marquant le coup.

Face à la recrudescence des maladies psychologiques (stress, dépression, anxiété...) qui engendrent un taux d'absentéisme élevé, les entrepreneurs ont dû revoir leurs pratiques et surtout, réaliser une étude approfondie de leur entreprise. À l'instar d'une imprimerie, qui investit pour améliorer les conditions de travail de ses salariés. "Outre le vaccin contre la grippe, nous fournissons des chaussures de sécurité, des bouchons d'oreilles. Par ailleurs, nous sommes sur l'annualisation du temps de travail. Si une personne veut prendre une journée pour telle ou telle raison, elle peut le faire", confie le PDG de l'imprimerie.

Pour régler l'absentéisme le plus important, cet entrepreneur, tout comme l'un de ses confrères, a mis en place des formations en interne qui permettent à certains salariés de travailler sur plusieurs machines. "Quand on n'est pas sur Paris ou en région parisienne, on ne peut pas compter sur les agences d'intérim. Il faut donc trouver d'autres moyens pour remplacer les personnes absentes. On a donc décidé de jouer sur la pluridisciplinarité", explique le codirigeant de cette entreprise familiale.

Pour les imprimeurs franciliens, qui disposent de nombreuses agences d'intérim spécialisées, l'absentéisme, quel qu'il soit, peut être plus facilement géré. Pour les autres, trouver des solutions rime trop souvent avec heures supplémentaires.

Ainsi, bien que l'absentéisme soit un problème de gestion délicat à résoudre, il est essentiel de s'y attaquer en établissant un plan de travail résultant d'une analyse globale de l'entreprise. Au final, on constate qu'il n'existe pas de recette miracle, mais qu'une approche globale devra être appliquée, touchant notamment à la culture de l'entreprise.

### Quelques articles choisis

**Ouest France** 12/03/08 – Christel Marteel

**Courrier Cadres** 17/11/08 - Pascale Colisson « Mesurer l'absentéisme pour savoir comment se porte l'entreprise »