

Absentéisme

Mal à combattre ou révélateur de dysfonctionnement ?

Au Luxembourg les modifications engendrées par l'entrée en vigueur de la législation sur le statut unique amènent une majorité des organisations à se pencher sur la problématique de l'absentéisme.

A ce jour encore peu de sociétés identifient précisément les coûts et les conséquences de cet absentéisme. En effet, des études démontrent qu'aux coûts directement y imputables s'ajoutent les coûts indirects (recrutement, formation, manque de qualité...) dont le montant est plus de 2 fois supérieur aux coûts directs.

L'analyse des causes

Elle est fondamentale, outre les maladies conduisant à une incapacité de travail, une part de l'absentéisme trouve son fondement dans la démobilitation des salariés.

Les actions ne visant à agir que sur les effets ne conduisent finalement qu'au déplacement du problème. Au-delà des actions correctives, il ne faut pas négliger le fait que l'absentéisme traduit généralement un malaise profond dont il convient d'identifier les causes.

La réussite d'une action de gestion de l'absentéisme ne peut se faire sans l'impulsion et le soutien de la direction de l'organisation ni sans l'implication du management et des collaborateurs. La démarche doit être intégrée dans la gestion globale de l'organisation, elle ne peut relever de la seule responsabilité des Ressources humaines.

Les indicateurs de l'absentéisme

La mesure de l'absentéisme re-

quiert de disposer de données pertinentes :

- les types d'absence à prendre en compte ;
- la durée et la fréquence des absences : la durée va souvent dépendre du jour de début de l'absence (elle prend fin généralement en fin de semaine), identification des jours privilégiés (vendredi et lundi...);
- le choix des valeurs de référence : un *benchmark* permet aux entreprises de se positionner or, les sources d'informations disponibles à ce jour sont peu nombreuses et les statistiques incomplètes.

1. Analyse quantitative

Sur base des critères sociodémographiques influents : sexe, âge, fonction, ancienneté, salaire, situation familiale..., un outil de mesure des données de l'absentéisme permet de disposer d'un tableau de bord pertinent.

2. Analyse qualitative

La recherche des causes touche à la perception des salariés. Des interviews et *workshops* permettent de définir les axes de progrès, de fédérer les acteurs autour d'un plan d'action, de construire une boîte à outils et un accompagnement visant à soutenir une politique de gestion du présentéisme.

3. Elaboration d'un Plan d'action

Mise en œuvre des actions préventives et correctives : réunion d'équipe, aménagement des espaces et/ou du temps de travail, formation aux entretiens d'accompagnement et de réaccueil des absents, coaching, mise en place et communication de procédures et règles claires.

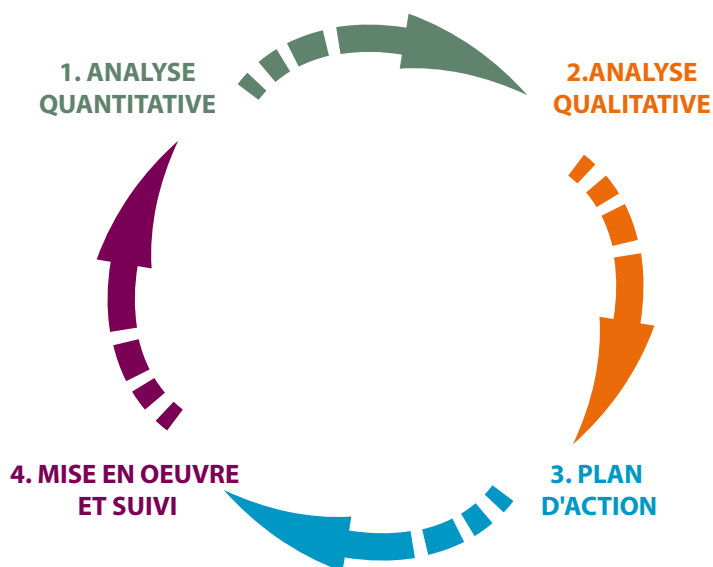
4. Mise en œuvre et suivi

Apport des outils de gestion de l'absentéisme tant préventifs que curatifs (formations aux réaccueil des salariés absents...), *toolkit*, suivi des indicateurs...

Conclusion

La prise en compte de l'absentéisme dans la gestion du capital humain d'une société a des répercussions non négligeables et certainement aussi importantes sur les personnes « présentes » dans l'entreprise (qui risquent d'être affectées par la démobilitation de leurs collègues) que sur les personnes absentes. C'est une façon pour l'employeur de démontrer à ses salariés qu'il prend soin d'eux, qu'ils sont valorisés au travers de cette action positive. ☑

Approche méthodique



Carol Finck
Executive Manager
Securex Luxembourg ⁽¹⁾

(1) Securex, partenaire en Ressources humaines est présent en Belgique, France et au Luxembourg. Leader de la gestion de l'absentéisme en France et en Belgique, Securex a développé des solutions tant dans l'analyse de la problématique de l'absentéisme que dans la mise en œuvre d'actions préventives et correctives.