

## 7.3. Montée persistante de l'absentéisme de courte durée

### Record historique en 2009

L'absentéisme de courte durée en Belgique a atteint un niveau record en 2009. Une donnée à ne pas négliger pour les employeurs, quand on sait que l'absentéisme pour maladie de courte durée est la forme qui a le plus d'impact négatif sur l'organisation du travail.

Avec un taux moyen de 2,45%, l'absentéisme pour cause de maladie de courte durée (maladie de moins d'un mois) a atteint un nouveau record en 2009 en Belgique. C'est ce que révèle la dernière étude de SD Worx, prestataire de services RH, sur l'absentéisme pour cause de maladie, réalisée auprès de 484.232 collaborateurs de 14.592 organisations différentes.

Selon SD Worx, ce record historique serait en partie dû aux absences plus fréquentes pour cause de grippe ou autres refroidissements saisonniers. Mais aussi à la grippe mexicaine. Le principe de précaution ayant ici peut-être joué un rôle: les employeurs ayant préféré demander à certains de ne pas se présenter au travail. Enfin, on ne peut pas non plus exclure le stress dû à la crise comme facteur déclenchant.

Il est intéressant de constater qu'à l'exception de 2004, où on a connu une baisse, l'absentéisme grimpe depuis huit années d'affilée. Il est désormais de 10% supérieur à celui de 2002. Comment expliquer cette hausse constante des chiffres? "Ce phénomène n'est souvent pas lié à la pénibilité du travail, mais plutôt au management et au leadership. Les managers directs ne sont souvent pas suffisamment prêts et formés pour encadrer cette problématique ", estime François Lombard, expert absentéisme chez SD Worx. "Or, l'absentéisme est avant tout une question de motivation et de comportement des travailleurs. Le manque de reconnaissance peut ici jouer un rôle important".

### **Et le coût indirect?**

Malgré cette augmentation des chiffres, SD Worx constate une prise de conscience de plus en plus importante de la problématique dans le chef des employeurs. "Tout d'abord parce que l'absentéisme leur coûte cher", poursuit François Lombard. En moyenne, on estime son coût direct à 785 euros par travailleur. "Ce coût direct équivaut au salaire garanti. A ceci s'ajoute encore le coût indirect (le coût des travailleurs intérimaires à qui on fait appel pour palier l'absence) et surtout, le coût non mesurable de la perte de qualité dans une organisation suite à la répétition des absences. "

Beaucoup d'entreprises mettent en place une politique intégrée pour tenter de l'endiguer. Selon François Lombard, le succès d'une telle politique dépendra surtout de son suivi, et de la manière dont elle s'articulera autour de quatre axes :

- la prévention par la prise de mesures telles que la vaccination contre la grippe, la gestion de la performance, le coaching et le suivi des collaborateurs, l'attention au bien-être et à l'ergonomie.
- l'annonce de l'absence. Dans certains cas, cela peut entraîner la modification du règlement de travail de l'organisation pour y spécifier que l'annonce doit se faire en personne par téléphone au manager direct. "Ce qui responsabilise le travailleur."
- la gestion de la période d'absence. "Il faut garder le contact, mais aussi selon nous privilégier les contrôles médicaux ciblés. Ceux-ci peuvent se baser sur le facteur de Bradford, un critère de désorganisation économique reconnu par la plupart des cours et tribunaux belges, et qui permet d'identifier les personnes dont l'absentéisme perturbe le plus l'organisation du travail."
- prévoir des entretiens de retour avec le collaborateur selon la nature et la fréquence de son absence.

FORWARD – Mars 2010