

Health Day

Regain employee productivity by investing in health & wellbeing



Enquête : quel est le coût réel de l'absentéisme ?

L'absentéisme est un problème d'actualité dans de nombreuses organisations. Mais quel est le coût de l'absentéisme de longue durée ? Le Prof. dr. Frederik Anseel et Cédric Velghe de the VIGOR Unit, une spin-off de l'Université de Gand, ont présenté l'analyse de leurs recherches lors du Health Day 2020. Vous voulez savoir ce que vous avez raté ou vous voulez simplement vous remémorer cette présentation ? En voici un résumé !

Qu'est-ce qui influence l'absentéisme ?

Plusieurs facteurs ont un impact sur l'absentéisme [absence de plus d'un mois]. Commençons par l'**aspect démographique** : les femmes, les célibataires et les personnes de plus de 50 ans présentent un risque accru d'absentéisme à long terme. Le risque d'absentéisme est également plus élevé chez les personnes ayant un **niveau d'éducation** faible.



Cédric Velghe
The VIGOR Unit



Prof. dr. Frederik Anseel
The VIGOR Unit

Le **bien-être** joue en outre un rôle fondamental. Les travailleurs dont l'état de santé est généralement moins bon sont plus susceptibles d'être absents pour une longue durée. Par ailleurs, il ne faut pas oublier les limitations fonctionnelles, le sous-poids ou le surpoids, ainsi que les perceptions négatives de sa propre santé. Ensuite, le bien-être inclut aussi le mental. Il est évident que les travailleurs présentant des symptômes de burn-out ou d'autres troubles psychologiques sont plus susceptibles d'être victimes d'une absence de longue durée. Un des constats les plus frappants de cette enquête ? **1 travailleur sur 4 déclare qu'il y a une forte probabilité qu'il soit inapte au travail pendant plus d'un mois au cours des 3 prochaines années** en raison du stress. De plus, 77 % d'entre eux pensent que l'employeur est le principal responsable de la prévention du stress.

C'est pourquoi il est important de mettre sur pied une politique en matière de bien-être. De plus, cela peut avoir un impact sur le **mode de vie sain**, qui a également une corrélation avec l'absentéisme. En raison de l'arrêt des trajets domicile-travail ces derniers mois, beaucoup de personnes ont fait moins d'exercice.

Saviez-vous que le **contexte de travail** a aussi un impact sur l'absentéisme ? Par exemple, les bureaux paysagers (open space) sont plus néfastes que les bureaux individuels. Et les restructurations ont souvent un résultat négatif.

Un autre point capital : les **relations sociales au travail**. Comme vous pouvez vous en douter, une mauvaise relation avec le manager et les collègues n'est pas vraiment une bonne chose pour la santé.

Le coût pour votre organisation

Il n'est **pas évident** d'estimer le coût de l'absentéisme, plus particulièrement dans le cadre du travail de bureau, d'équipe ou relationnel. En tant que manager, vous devez évaluer **la quantité, la qualité et le chiffre d'affaires**. Souvent, l'absence en unités de temps est multipliée par le coût salarial par unité de temps. Dans la pratique, on constate cependant qu'il peut y avoir des surestimations ou des sous-estimations dans ces calculs.

En ce qui concerne la surestimation, les employeurs ne doivent pas oublier que certaines tâches peuvent être reportées. Par ailleurs, un remplaçant potentiel pourrait être plus productif que sa ou son prédécesseur. À l'inverse, ils peuvent sous-estimer la gravité de la situation. L'absence en question peut perturber la collaboration, les délais ne sont pas respectés, des conflits entre collègues surviennent et le climat de travail peut en pâtir.

L'astuce n'est pas tant de chercher la bonne formule, mais de trouver un consensus interne sur le calcul à utiliser. Ainsi, toute analyse, décision ou recommandation est basée sur une compréhension commune. Posez-vous les questions suivantes dans votre entreprise :

- Quelles indemnités et prestations sont ou ne sont pas comptabilisées comme des coûts salariaux ?
- Quels sont les délais maximaux appliqués, par exemple, pour le revenu garanti ?
- Pour quelles fonctions ou profils critiques un facteur de pondération plus élevé est-il appliqué ?

Enfin, lors de l'identification des absences potentiellement problématiques, les absences fréquentes de courte durée sont souvent comptées plus lourdement que les périodes d'absence plus longues. Cette méthode de mesure bien connue est appelée l'**indice de Bradford**. Elle est utilisée, sous une forme ou une autre, par de nombreux services RH. Mais des recherches ont montré que cet indice serait **trop rigide**. Les causes et les schémas d'absence sont beaucoup plus importants.

Un travail de longue haleine

En tout cas, la lutte contre l'absentéisme reste un travail de longue haleine. Selon Frederik Anseel et Cédric Velghe, **il faut à la fois des mesures préventives et curatives**. Dans cette première catégorie, les programmes prévoyant une **plus grande activité physique et une meilleure alimentation** sont de bons exemples. Des initiatives telles que les vaccinations contre la grippe et les interventions psychologiques sont utiles pour le bien-être physique et mental.

Les **interventions return to work** méritent également d'être envisagées : plusieurs études scientifiques montrent qu'elles ont un impact positif sur l'absentéisme annuel au sein des organisations. Mieux encore, elles peuvent réduire l'absentéisme d'un travailleur en incapacité de longue durée de 36 jours en moyenne sur une base annuelle.

En tout état de cause, les suggestions précitées clarifient l'**importance d'une politique de bien-être globale** dans chaque organisation. Il est donc temps de se concentrer sur ce point.

Conclusion ?

1. La lutte contre l'absentéisme est un travail de longue haleine, qui nécessite à la fois des mesures préventives et curatives.
2. Dans cette première catégorie, les initiatives visant à encourager l'exercice physique et une meilleure nutrition sont importantes, en plus des programmes pour le bien-être mental (interventions psychologiques) et physique (vaccination contre la grippe).
3. Sur un plan curatif, les interventions return-to-work méritent d'être envisagées : plusieurs études scientifiques montrent qu'elles ont un impact positif sur l'absentéisme annuel au sein des organisations.