

L'absentéisme, grand oublié des directions générales

LE MONDE | 14.11.2014 à 16h36 • Mis à jour le 17.11.2014 à 11h26 |

Par Elodie Chermann

Absentéisme et conditions de travail, l'énigme de la présence

Absentéisme et conditions de travail, l'énigme de la présence de Thierry Rousseau (éd. Anact, 2012). |

C'est un constat mi-figue, mi-raisin. D'après le 6^e baromètre de l'institut Alma Consulting Group réalisé avec l'appui de l'Institut CSA et publié en septembre 2014, l'absentéisme dans les entreprises françaises a légèrement reculé en 2013, passant, en un an, de 4,53% à 4,26%.

En revanche, les absences pour maladie, accident de travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ont coûté beaucoup cher plus au secteur privé : 8,83 milliards d'euros contre un peu moins de 7 milliards en 2012. L'explication est simple: les patrons ont plus souvent remplacé les salariés manquant à l'appel, ce qui a alourdi leurs charges de 1,7 %.

Selon toute logique, le nombre d'absences et le taux de remplacement est beaucoup plus élevé chez les ouvriers que chez les cadres. Tous les secteurs d'activité ne sont cependant pas logés à la même enseigne. Avec 24,7 jours off en moyenne par personnel, les transports font figure de bonnets d'âne, tandis que le bâtiment et l'industrie sont relativement épargnés, avec respectivement 2,95% et 3,43% d'absences. De même, les zones proches de l'arc méditerranéen sont bien plus épargnées que le Sud-Ouest.

Des indicateurs qui mériteraient néanmoins d'être affinés, selon Bénédicte Haubold, fondatrice du cabinet Artélie Conseil, qui aide les organisations à maîtriser les risques humains. « *L'absentéisme est devenue une notion-valise dans laquelle on englobe des données aussi variées et disparates que les arrêts maladie longue durée, les accidents du travail, les maladies professionnelles ou les congés maternité* », regrette-t-elle. Le travail de prévention n'en est que plus

compliqué.

D'où l'importance que les entreprises se penchent sérieusement sur les raisons structurelles du phénomène : l'organisation du travail, la répartition des tâches... Une patate chaude que beaucoup de directions générales ont plutôt tendance aujourd'hui à refile à leur DRH.

Elodie Chermann
