

A comme ... Absentéisme

Dans une organisation, l'absentéisme est ce qui caractérise le nombre de personnes absentes de leur poste. On parle ainsi de « taux d'absentéisme » pour le ratio qui donne le nombre de personnes absentes sur le nombre total de personnes.

Mais l'absentéisme peut également contenir des indications sur la durée moyenne de ces absences ou encore sur leur répartition dans le temps.

C'est donc un indicateur qui doit figurer dans un tableau de bord relatif à la gestion des ressources humaines.

L'Absentéisme pour l'entreprise qu'est ce que c'est ?

Pour l'entreprise, qui est une organisation particulière, l'absentéisme a la même définition. Toutefois, ce taux et son évolution dans le temps doivent être regardés de près car ils sont souvent le signe visible de l'ambiance générale dans l'entreprise.

Ainsi, si ce taux augmente régulièrement, cela signifie que l'ambiance se dégrade. A l'inverse, si ce taux est faible et reste stable, cela signifie que l'ambiance est plutôt bonne.

Cas pratique

Le premier paramètre à regarder de près est le taux d'absentéisme. En effet, on comprend que parmi tous les salariés d'une entreprise, certains puissent tomber malade. Il est donc parfaitement normal qu'une entreprise affiche un taux d'absentéisme non nul.

En revanche, ce qui est intéressant, et c'est ce qui fait le lien avec l'ambiance générale de l'entreprise, c'est que généralement, une personne qui a un rhume et qui se sent bien dans son travail, va quand même être présente à son poste, quitte à se moucher toutes les deux minutes. En revanche, une personne qui vivra mal une situation dans l'entreprise risquera plutôt de profiter de l'occasion pour se faire arrêter.

ABECEDAIRE PRATIQUE DE L'ENTREPRENEUR

Cependant, il est très difficile à ce stade de mesurer la raison « réelle » pour laquelle le salarié est absent, son arrêt de travail étant la cause officielle.

C'est ici qu'il faut donc suivre l'évolution dans le temps des arrêts de travail posés par les salariés. S'ils sont fréquents, cela signifie qu'il y a un problème plus général dans l'entreprise car il n'y a aucune raison qu'un groupe de personnes soit plus malade que la moyenne nationale (en considérant bien entendu que les conditions physiques de travail soient « normales »).

Ainsi, une fréquence élevée des arrêts de travail doit être le signe pour le dirigeant que quelque chose se dégrade au sein de son entreprise.

L'autre paramètre est la répartition de ces arrêts de travail. S'ils sont répartis aléatoirement dans l'année, il est difficile d'en tirer une conclusion. En revanche s'ils sont surtout présents les veilles ou les retours de congés ou de week-ends, cela peut être le signe d'une forte démotivation des personnes concernées.

Enfin, il faut regarder qui est en arrêt : s'il s'agit de plusieurs personnes, cela peut être sans lien avec le fonctionnement interne de l'entreprise. En revanche si ce sont toujours les mêmes personnes qui sont absentes, cela montre qu'il existe un problème entre elles et l'entreprise. Il faudra donc mettre les choses à plat avec ces salariés car manifestement ils ont un problème et celui-ci doit être traité rapidement pour éviter qu'il ne dégénère.

Alors, comment limiter l'Absentéisme

Comme souvent, la première chose à faire est de mettre en place un indicateur qui permet de mesurer ce taux et son évolution dans le temps.

Ensuite, si cela permet d'identifier une dérive, qu'elle soit générale, ou le fait de quelques salariés, il faut rapidement agir pour éviter une propagation du phénomène et une dégradation générale.

Enfin, il faut continuer à mesurer le taux après la mise en place d'actions pour s'assurer de leur efficacité.