

Absentéisme et présentéisme S'absenter du travail ou y rester à n'importe quel prix?

L'« **absentéisme** », un terme utilisé pour décrire les absences évitables, habituelles ou imprévues, constitue une source d'irritation pour les employeurs et les collègues de travail. Ces absences perturbent le calendrier de travail et la production, et entraînent des coûts pour l'organisation et l'économie dans son ensemble. Bien que l'absentéisme soit généralement considéré comme un problème pour l'employeur, on s'entend qu'être malade, c'est moche! Personne ne décide, un bon matin, qu'aujourd'hui sera la bonne journée pour attraper une grippe ou encore se blesser au travail! L'absence attribuable et justifiable aux raisons personnelles varie d'une personne à l'autre.

Plusieurs facteurs jouent un rôle, principalement les conditions de travail (l'environnement physique, le niveau de stress de l'emploi, les relations employeur-employé, les dispositions en matière de convention collective et les horaires de travail); l'existence de structures communautaires adéquates et abordables telles que les garderies et le transport en commun; les circonstances familiales, particulièrement la présence d'enfants d'âge préscolaire et d'autres membres de famille à charge; et la santé physique du travailleur, un facteur étroitement lié à l'âge.

Selon la Chaire de la gestion et de la sécurité du travail de l'Université Laval, les gens aux prises avec une détresse psychologique élevée courent 3,5 fois plus de risques de s'absenter que ceux qui n'en souffrent pas. Si l'on veut réduire l'absentéisme, on ne doit donc pas seulement agir sur les absences, il faut pouvoir aussi assainir le milieu et améliorer les conditions de travail.

En analysant les tendances de l'absentéisme et les risques pour la santé des employés, les organisations seront davantage en mesure de s'attaquer aux causes profondes des absences et de réduire l'absentéisme.



Saviez-vous que?

- ❖ Le taux moyen d'absentéisme en 2011 était de 9,3 jours par employé à temps plein.
- ❖ Le coût direct estimé de l'absentéisme pour l'économie canadienne s'est élevé à 16,6 milliards de dollars en 2012.
- ❖ Malgré le coût énorme de l'absentéisme, moins de la moitié des organisations canadiennes font actuellement un suivi des absences des employés.
- ❖ Les études réalisées suggèrent que plus l'environnement de travail et la relation employé-employeur est positive, moins les employés ont tendance à s'absenter du travail.

Source : Statistiques Canada

Le « **présentéisme** » se définit comme la réduction de la performance d'un employé, présent au travail, en raison d'un problème de santé. Il se perçoit davantage depuis quelques décennies, depuis que l'on observe des fermetures d'entreprises, des fusions, des réorganisations, des scandales. En outre, il y a la sécurité d'emploi qui ne veut plus dire grand-chose de nos jours. La combinaison de ces deux facteurs a généré un malaise invisible qui prend de l'expansion au fil des ans. Avec pour résultat des hommes et des femmes se présentant au travail même s'ils ne se sentent pas bien sur les plans physique ou psychologique. Ils n'osent plus s'absenter de crainte d'attirer l'attention. Ils n'entendent prendre aucun risque, surtout pas celui d'être remplacés parce que leur absence pourrait leur faire perdre le fil de l'information.



Rater quelque chose, c'est perdre du terrain, risquer de ne pas être admissible à un nouveau poste ou de faire partie de ceux que l'on éjectera à la première occasion. Pour certaines personnes, s'obstiner à travailler même quand ça ne va pas, même quand un médecin recommande quelques jours de repos, c'est une stratégie défensive. On protège sa place, ses dossiers, sa réputation professionnelle et ses chances d'avancement.

Qui n'a pas un jour voulu s'absenter, car il ne « filait » pas bien, mais que par souci de professionnalisme, par peur de culpabilité envers vos collègues qui subiront une surcharge de travail en votre absence ou par sentiment de malaise de devoir mettre les bouchées doubles à votre retour, vous vous êtes finalement rendu au travail quand même?

Si la présence au travail d'un employé affaibli évite d'assumer les coûts d'une journée d'absence, l'économie s'arrête là. En fait, non seulement le présentéisme ne contribue pas au rendement de l'entreprise, mais il y nuit grandement. Un employé affaibli, psychologiquement et/ou physiquement, n'est pas apte à utiliser son plein potentiel et l'ensemble de ses habiletés. Son rendement est inévitablement inférieur qu'à l'habitude, on parle de 40% moins productif !

Mesurer le présentéisme

On peut mesurer l'ampleur et les effets du présentéisme en faisant appel aux indicateurs suivants :

- ❖ accroissement des erreurs;
- ❖ réduction de la qualité de la production;
- ❖ prime d'assurance médicaments;
- ❖ programme d'aide aux employés (PAE);
- ❖ expertises externes;
- ❖ frais juridiques;
- ❖ perte de productivité.

Source : *Les 7 pièces manquantes du management.*

Ressources

Tel-Aide Québec

418 686-2433

www.telaide.qc.ca

Ligne écoute ACSM

418 529-1899

*****Réseau d'entraide dans votre syndicat**

Isabelle Larouche

Personne-ressource en Entraide

Pour joindre la personne-ressource en Entraide, Isabelle Larouche, vous pouvez le faire les lundis et mardis.
Téléphone : 418 647-5885 Courriel : isabelle.larouche@csn.qc.ca

Le comité de soutien est formé de :

Sylvain Coulombe, Robert Grace, Marcelle Nadeau, Lynne Perreault ainsi que Julie Morissette, conseillère.

Document produit par le Réseau Entraide en milieu de travail du Conseil central Québec-Chaudière-Appalaches (CSN).