



**absentéisme au travail :**  
comment remédier à ce problème crucial.

# l'impact croissant de l'absentéisme.

Le succès de votre entreprise dépend de la combinaison de nombreux facteurs. L'un des principaux d'entre eux est de disposer d'une main-d'œuvre en bonne santé, fiable et productive. Si vous avez besoin d'employés possédant les bonnes connaissances, l'expérience requise et les traits de caractères adéquats pour accomplir convenablement leur travail, vous devez également pouvoir compter sur eux pour des considérations de base telles que le maintien d'un taux de présence satisfaisant.

On considère trop facilement l'absentéisme comme étant un écueil inévitable de la gestion d'une entreprise, mais ne pas contrôler ni tenter de résoudre ce problème peut avoir de graves conséquences financières et autres pour votre organisation. Selon une étude réalisée par Sunlife, le coût direct de l'absentéisme au Canada est de 16,6 milliards de CAD. Et ce chiffre ne prend même pas en compte les effets secondaires non-monétaires tels qu'une baisse du moral ou de la mobilisation des employés. Malgré cet impact massif de l'absentéisme, seuls 46% des employeurs canadiens le suivent avec attention.

Dans notre guide, nous tâcherons d'explorer l'impact de l'absentéisme sur votre lieu de travail, vous expliquerons pourquoi vous devez le prendre au sérieux, et réfléchirons à comment vous pouvez l'empêcher de devenir un problème majeur.



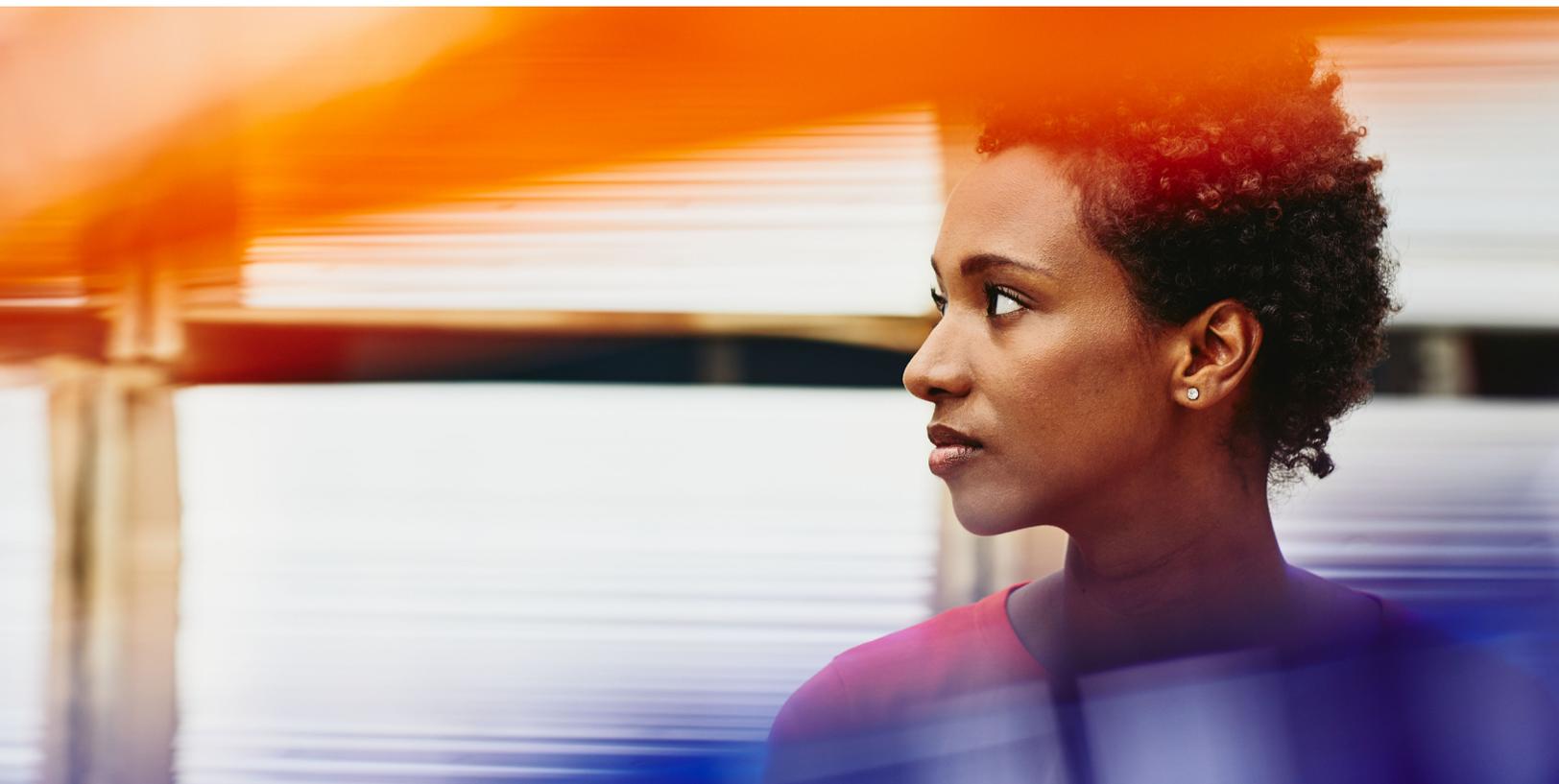
# qu'est-ce que l'absentéisme au travail ?

De prime abord, on peut penser qu'il est facile de répondre à cette question, mais votre définition de l'absentéisme doit aller au-delà d'une notion simpliste telle que "fait que des employés prennent des congés non prévus au préalable". Il est important que votre politique des absences soit claire et détaillée, et qu'elle définisse les principes suivants :

- motifs d'absence acceptables
- façon dont les absences doivent être signalées et suivies
- la ou les personnes que l'employé doit contacter et quand afin de faire part d'une absence
- les cas dans lesquels un employé doit impérativement présenter un certificat médical
- la façon dont vous suivez les absences et le moment auquel vous commencez un contrôle des présences
- si les employés absents continuent ou non d'être payés, et si oui, pour combien de temps

Vous devriez aussi réfléchir soigneusement à ce que vous considérez comme étant un taux d'absences acceptable à l'échelle de votre main-d'œuvre globale. L'absentéisme devient un problème lorsque l'incapacité des employés à venir travailler dépasse le cadre de ce que vous considérez comme normal ou acceptable.

Un absentéisme excessif ou habituel, c'est-à-dire lorsque vos employés sont volontairement absents de façon régulière et intentionnelle et sans motif valable, peuvent constituer une menace sérieuse pour votre entreprise.



# causes communes d'absentéisme.

L'une des mesures les plus bénéfiques que vous puissiez prendre pour comprendre l'absentéisme de vos employés et élaborer une stratégie pour le gérer est d'analyser les raisons principales pour lesquelles ils s'absentent. Votre département des RH devrait collecter des données relatives aux raisons les plus fréquemment évoquées par votre personnel pour justifier leurs absences et suivre les tendances des absences pour en tirer des enseignements pertinents pour votre entreprise. Il est fort probable que vous établissiez qu'il existe toute une gamme de raisons différentes pour lesquelles les employés s'absentent du travail.

## la maladie

Pour de nombreuses organisations, les raisons les plus fréquemment évoquées par les employés pour justifier leur absence sont la maladie, une blessure ou des obligations connexes telles que les rendez-vous médicaux.

## des problèmes de santé mentale

Des problèmes tels que le stress, la dépression et l'anxiété peuvent constituer une menace tout aussi importante pour le bien-être de l'employé qu'une maladie physique, et doivent être reconnus à leur juste valeur et correctement gérés par les employeurs.

## du harcèlement ou des brimades sur le lieu de travail

Les collaborateurs qui sont harcelés ou maltraités au travail sont susceptibles de s'absenter pour éviter cette situation pesante.

## des personnes à charge

Les employés ayant des enfants ou des parents âgés à charge sont parfois contraints de s'absenter du travail lorsque leurs arrangements de garde et de soins sont perturbés.

## la recherche d'un emploi

Un employé qui cherche un emploi ailleurs peut être prêt à se faire porter pâle afin de passer un entretien ou un test d'évaluation.



# comment l'absentéisme affecte-t-il votre entreprise ?

## des coûts imprévus

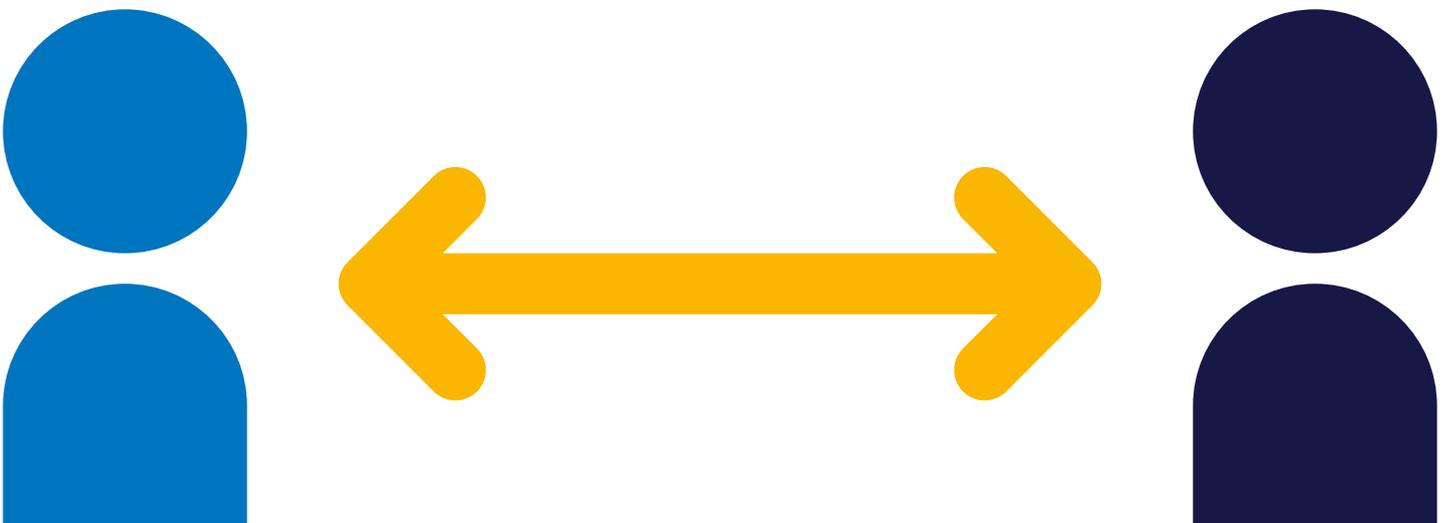
D'un point de vue financier, il existe de nombreux coûts liés à l'absence d'un employé que vous devrez prendre en compte. Parmi eux, citons les frais associés au remplacement du collaborateur en question ou encore les heures supplémentaires à payer aux employés qui assument sa charge de travail en son absence.

## une baisse de la productivité

Il convient également de considérer les coûts indirects tels qu'une baisse de la productivité des employés en poste qui non seulement se trouvent en sous-effectifs mais sont amenés à accomplir des tâches qui ne leur sont pas familières. De leur côté, les cadres doivent passer du temps à gérer des questions administratives liées à ces absences et à remédier aux carences de la main-d'œuvre.

## une faible mobilisation des employés

Si l'on considère des questions plus larges telles que le bien-être et la mobilisation des employés, on peut remarquer qu'un taux d'absentéisme élevé affecte négativement le moral des employés, en particulier de ceux qui doivent gérer un volume de travail plus important ou complexe lorsque leurs collègues sont absents.



# gérer l'absentéisme sur votre lieu de travail.

Ce problème étant susceptible d'avoir un impact considérable sur votre entreprise, que pourriez-vous et surtout que devriez-vous faire pour le gérer ? Voici quelques mesures à envisager :

## mettre en place des règles et procédures claires

Mettez en place une politique de gestion des absences claire et détaillée qui définisse votre position sur ce sujet et permette aux employés d'accéder facilement aux informations pertinentes en la matière. Actualiser les règles des absences régulièrement et rendez les facilement accessibles à tout le personnel. Cela a pour but de garantir que tous vos employés sachent pertinemment ce que vous considérez comme un motif raisonnable d'absence et ce qu'ils doivent faire lorsqu'ils sont absents.

## mettre l'accent sur le bien-être de vos employés

Encouragez activement vos collaborateurs à adopter un style de vie plus sain. Cela peut par exemple impliquer de proposer des collations fraîches et saines sur votre lieu de travail ou de mettre en place un programme d'incitation à se rendre au travail à pied ou en vélo. Introduisez des dispositions qui aideront vos employés à rester en forme et en bonne santé, telles que l'utilisation d'équipements de bureau ergonomiques qui contribueront à les préserver de problèmes musculo-squelettiques.

## fournir les outils et ressources nécessaires

Guidez vos employés vers les ressources et services externes qui pourraient les aider à traiter les problèmes de santé mentale. Vous pouvez également créer des canaux ou des forums dédiés permettant aux employés de se confier à leurs supérieurs afin de discuter de sujets sensibles qui peuvent potentiellement impacter leur assiduité, tels que le harcèlement au travail ou le stress.

## dialoguer fréquemment avec les employés

Communiquez avec vos collaborateurs pour récolter leurs opinions quant aux possibilités de développement de carrière que vous offrez, car elles influent sur les taux de rétention, de satisfaction et d'absentéisme. Des employés heureux sont moins susceptibles de s'absenter de façon imprévue.



# collaborer avec randstad pour gérer l'absentéisme.

Si vous craignez que l'absentéisme ne devienne un problème pour votre organisation, il est essentiel que vous réfléchissiez à la façon dont vos pratiques et votre stratégie globale de gestion des RH peuvent être adaptées pour traiter ce problème.

Que vous deviez optimiser vos pratiques d'embauche temporaire afin de combler les carences en personnel aussi rapidement et efficacement que possible, ou repenser vos méthodes de recrutement permanent afin de garantir que vous embauchez des personnes fiables et investies dans votre entreprise, faire équipe avec un spécialiste des RH peut vous aider.

prenez contact avec notre équipe pour que nous évoquions ensemble la façon dont nous pouvons répondre à vos besoins en matière de RH.

[contactez-nous dès maintenant](#)



## à propos de randstad

Randstad est le leader mondial dans l'industrie des services RH. Nous aidons les gens et les organisations à réaliser leur plein potentiel en combinant la puissance de la technologie d'aujourd'hui et notre passion pour les gens. C'est notre promesse L'humain en tête.