

Datum: 14.10.2011

LE TEMPS

Carrières Formation



DT01

Le Temps
1211 Genève 2
022/ 888 58 58
www.letemps.ch

Medienart: Print
Medientyp: Tages- und Wochenpresse
Auflage: 44'450
Erscheinungsweise: wöchentlich

Themen-Nr.: 32.10
Abo-Nr.: 1078475
Seite: 1
Fläche: 12'953 mm²

706.020

Pour réduire l'absentéisme

> Une meilleure gestion d'équipe permet de limiter le nombre d'arrêts

«La vraie question, c'est pourquoi vos employés vont chercher des certificats de complaisance!» souligne Christophe Barman, directeur général d'Unirisc Group, société active en gestion des risques et conseil en assurance. Il était l'un des orateurs du Salon RH, la semaine passée à Genève.

Le Temps: Vous estimez qu'il est inutile de juger les causes d'absences...

Christophe Barman: On part du principe qu'un salarié a envie de travailler. A priori, il ne cherche pas à faire du tort à son em-

ployeur. Mais dans certaines entreprises, ils sont beaucoup plus nombreux à présenter des arrêts maladie que dans d'autres sociétés de même taille et de même activité. En fait, 80% des taux d'absentéisme anormaux sont liés à l'entreprise et son environnement. Par ailleurs, quand tous vos collègues se portent malades, vous aurez moins de scrupules à rester chez vous. C'est un cercle vicieux! Au-delà de 4 à 6% d'absentéisme, le taux augmente encore davantage.

– Que doit faire l'entreprise concrètement?

– Le climat social est évidemment crucial pour prévenir les absences de courte durée. Mais le suivi du chef pendant et après un arrêt de travail également. Le but n'est pas de juger l'absence, mais d'apporter du soutien.

Le cadre doit maintenir un lien avec le collaborateur absent, en lui demandant de le contacter une fois par semaine par exemple. Puis, quand il revient, il faut prévoir systématiquement un entretien de retour informel, pour lui témoigner de l'intérêt et éviter qu'il se retrouve à son bureau sans que personne ne le remarque.

Quand l'employé tombe malade chroniquement (plus de quatre fois au cours des douze derniers mois), alors un entretien «bilan» de profondeur doit être organisé, avec son supérieur et éventuellement les services RH. Ainsi, sans faire de chasse aux sorcières, mais en travaillant sur le management – tous les chefs d'équipe devraient être formés à ces mesures –, il est possible de réduire les absences de 40%. **Propos recueillis par S. H.**