



L'absentéisme une chance ?

Comment mettre en place une politique pro-active

—
13 MARS 2024

sdworx academy

François Lombard

Programme

L'absentéisme : une chance ?

- ✓ Les chiffres
- ✓ Pourquoi faire de l'absentéisme une priorité ?
- ✓ Quelle politique d'absentéisme ?

L'absentéisme : une chance ?



Symptômes d'autres problèmes latents

Conditions matérielles du travail

Relations managériales

Manque de reconnaissance

...



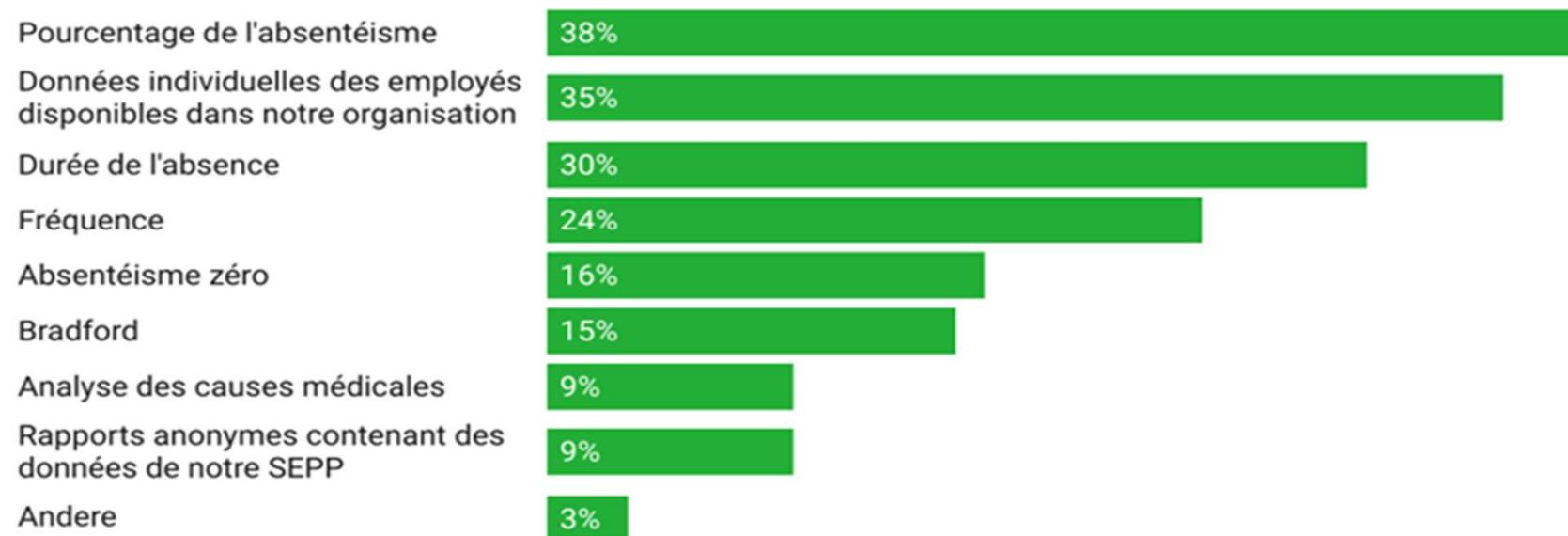
Le canari dans la mine



Etude Mensura avec le bureau d'enquêtes Indiville mars 2021

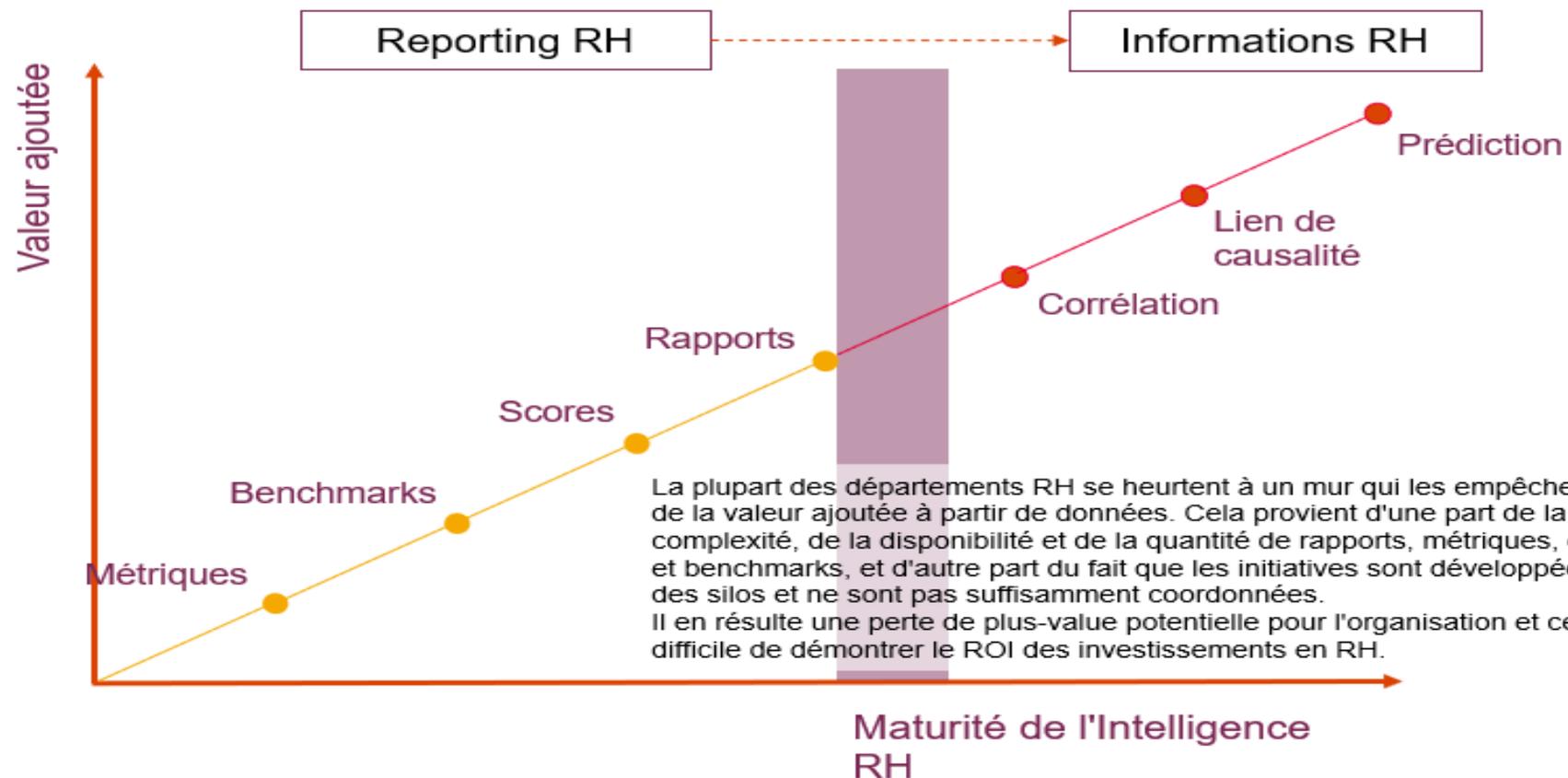
Mars 2021

Quelles données relatives à l'absentéisme les organisations belges suivent-elles?



L'absentéisme : une chance ?

Valeur ajoutée et maturité vont de pair

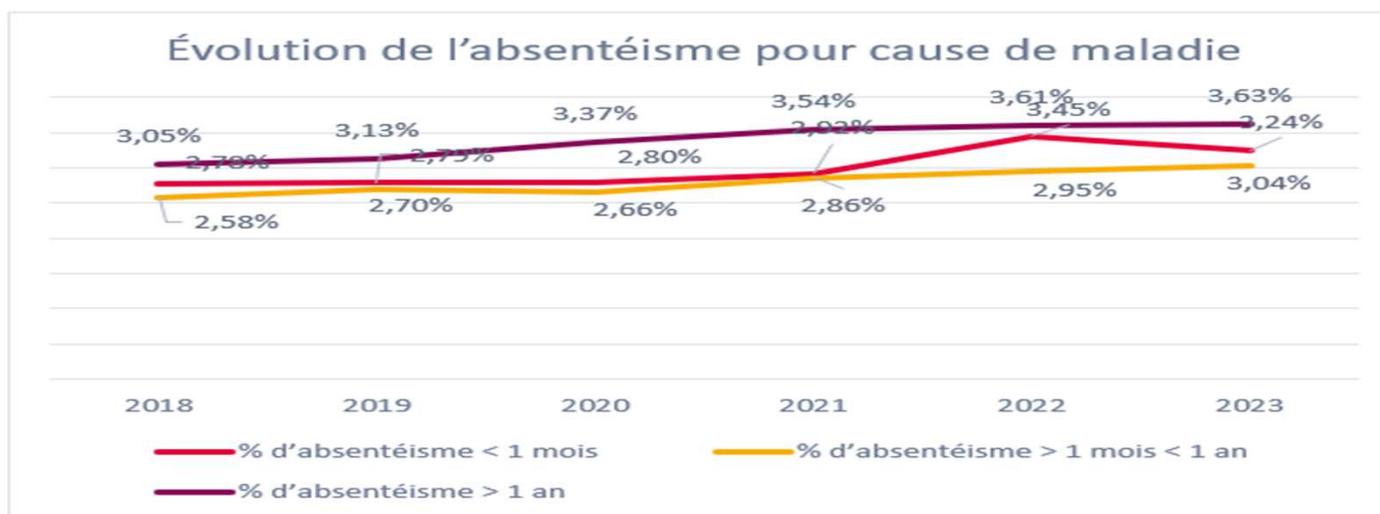


La plupart des départements RH se heurtent à un mur qui les empêche de créer de la valeur ajoutée à partir de données. Cela provient d'une part de la complexité, de la disponibilité et de la quantité de rapports, métriques, enquêtes et benchmarks, et d'autre part du fait que les initiatives sont développées dans des silos et ne sont pas suffisamment coordonnées. Il en résulte une perte de plus-value potentielle pour l'organisation et cela rend difficile de démontrer le ROI des investissements en RH.

L'absentéisme : une chance ?

1. Les chiffres

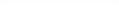
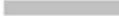
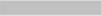
Absentéisme maladie évolution Belgique



L'absentéisme : une chance ?

Les chiffres

Absentéisme maladie < 1 mois & > 1 mois à < 1 an Belgique

Evolution	L'absentéisme de courte durée		L'absentéisme de longue durée		Total d'Absentéisme pour cause de Maladie	
Année						
2008	2,42 %		1,71 %		4,13 %	
2009	2,45 %		1,85 %		4,30 %	
2010	2,40 %		2,14 %		4,54 %	
2011	2,44 %		2,29 %		4,73 %	
2012	2,44 %		2,33 %		4,77 %	
2013	2,51 %		2,30 %		4,81 %	
2014	2,50 %		2,62 %		5,12 %	
2015	2,60 %		2,81 %		5,41 %	
2016	2,64 %		2,88 %		5,52 %	
2017	2,63 %		2,91 %		5,54 %	
2018	2,78 %		3,03 %		5,81 %	
2019	2,79 %		3,09 %		5,88 %	
2020	2,84 %		3,35 %		6,19 %	
2021	2,95 %		3,37 %		6,32 %	
2022	3,46 %		3,40 %		6,86 %	
2023	3,26 %		3,48 %		6,73 %	

L'absentéisme : une chance ?

Les chiffres

Absentéisme maladie < 1 mois & > 1 mois à < 1 an CP330 par année

Evolution	L'absentéisme de courte durée		L'absentéisme de longue durée		Total d'Absentéisme pour cause de Maladie	
Année						
2008	2,74 %		2,43 %		5,17 %	
2009	2,83 %		2,52 %		5,34 %	
2010	2,79 %		2,74 %		5,52 %	
2011	2,85 %		2,93 %		5,77 %	
2012	2,86 %		2,96 %		5,82 %	
2013	2,95 %		3,08 %		6,03 %	
2014	2,90 %		3,53 %		6,43 %	
2015	3,01 %		3,77 %		6,78 %	
2016	3,06 %		3,98 %		7,04 %	
2017	3,03 %		3,92 %		6,95 %	
2018	3,19 %		4,16 %		7,35 %	
2019	3,16 %		4,29 %		7,45 %	
2020	3,68 %		4,43 %		8,11 %	
2021	3,48 %		4,46 %		7,93 %	
2022	4,13 %		4,40 %		8,52 %	
2023	3,82 %		4,43 %		8,25 %	

L'absentéisme : une chance ?

Les chiffres

L'absentéisme et les données socio-démographiques

Moins d'absentéisme	Plus d'absentéisme
Hommes 4,10%	Femmes 5,71%
Employés 3,91%	Ouvriers 6,74%
Jeunes < 25 ans 4,22%	Agés > 60 ans 17,18%
Horaire normal 5,44%	Travail en pause 6,37%
Temps plein 4,11%	Temps partiel 6,53%
PME (< 20 Tr) 3,56%	Grandes entreprises (>1000 Tr) 5,46%

L'absentéisme : une chance ?

Formule mathématique pour mesurer l'absentéisme

Facteur de perturbation



Exemple 1

Tr absent 1 X 20 jours

$$20 \text{ jours (d'absence)} \times 1^2 (\text{fréquence}) = 20$$



Exemple 2

Tr absent 10 X 2 jours

$$20 \text{ jours (d'absence)} \times 10^2 (\text{fréquence}) = 2000$$

→ Facteur de perturbation 2021 pour la Belgique = 120

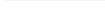
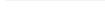
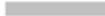
L'absentéisme : une chance ?

Les chiffres

Absentéisme maladie Bradford Belgique 12 derniers mois

Rapport Bradford

Evolution

	Jours de maladie	Fréquence de maladie	Bradford
Année			
2008	9,28 	1,21 	92,37 
2009	9,71 	1,25 	97,06 
2010	10,20 	1,21 	96,29 
2011	10,54 	1,23 	97,52 
2012	10,62 	1,25 	97,84 
2013	10,75 	1,31 	102,62 
2014	11,41 	1,26 	101,70 
2015	11,89 	1,30 	107,28 
2016	12,17 	1,33 	110,98 
2017	12,12 	1,30 	107,12 
2018	12,63 	1,37 	118,08 
2019	12,88 	1,38 	123,90 
2020	12,93 	1,16 	99,84 
2021	13,54 	1,28 	120,07 
2022	14,86 	1,64 	168,46 
2023	14,60 	1,66 	183,28 

L'absentéisme : une chance ?

Les chiffres

Absentéisme maladie Bradford par année CP 330

Rapport Bradford

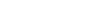
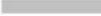
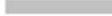
Evolution

Jours de maladie

Fréquence de maladie

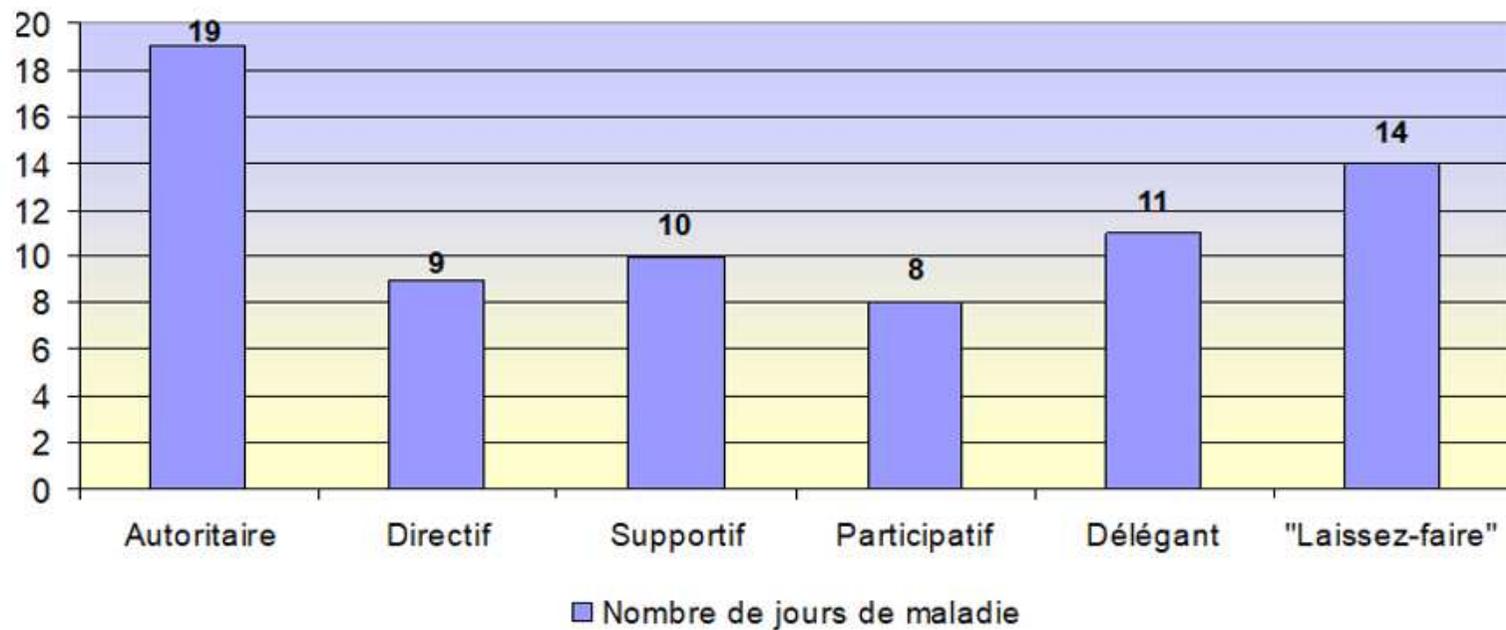
Bradford

Année

2008	11,40		1,24		97,01	
2009	11,70		1,22		96,46	
2010	12,13		1,21		96,96	
2011	12,64		1,20		92,83	
2012	12,72		1,23		100,70	
2013	13,33		1,32		108,23	
2014	14,10		1,28		103,58	
2015	14,66		1,33		108,94	
2016	15,26		1,35		110,56	
2017	14,99		1,32		110,62	
2018	15,78		1,39		121,67	
2019	16,12		1,40		125,30	
2020	17,53		1,40		135,54	
2021	17,04		1,43		136,88	
2022	18,29		1,82		188,28	
2023	17,71		1,79		193,01	

L'absentéisme une chance ?

□ absentéisme, indicateur de la qualité du management ?



L'absentéisme: une chance ?

2. Pourquoi l'absentéisme doit être une priorité



Le bien-être

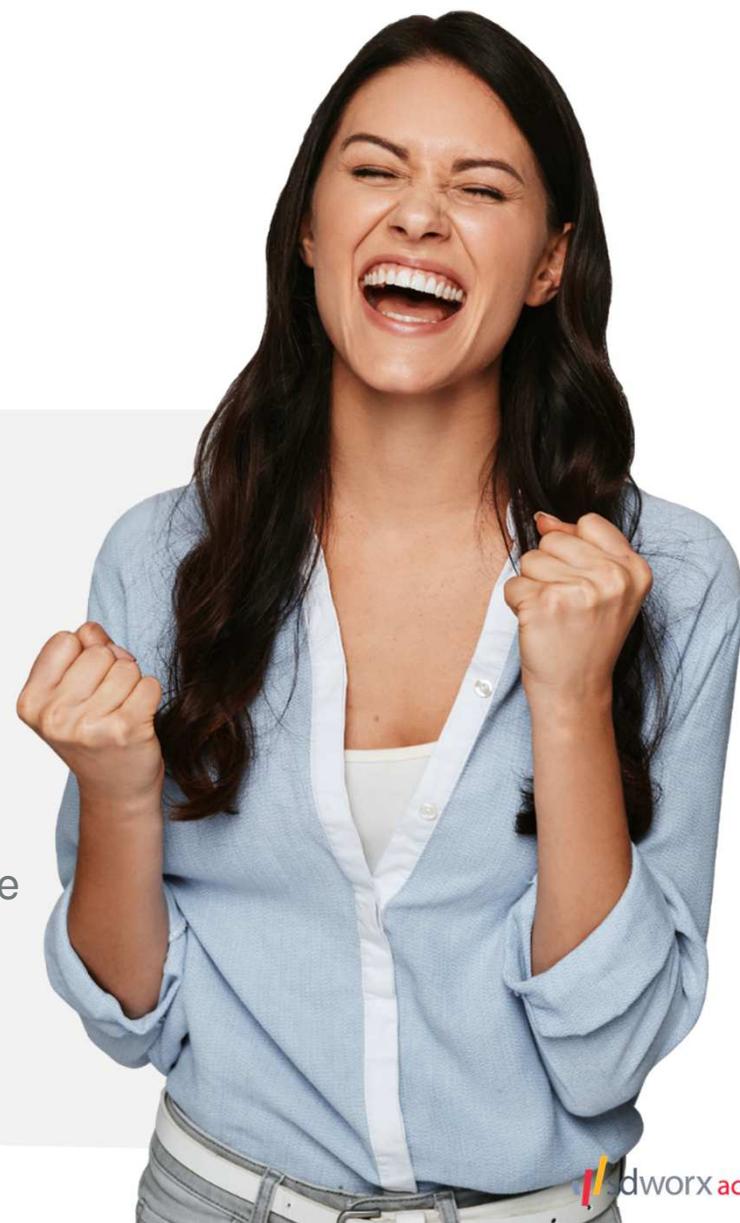
Priorité RH pour les années à venir



Coût
de l'absentéisme



Le travail
peut en être la cause



L'absentéisme : une chance ?

Principaux défis RH pour les prochaines années en Belgique

1 | Attirer et recruter (guerre des talents)

2 | Bien-être et résilience

3 | Développement des talents et mobilité interne

4 | Télétravail et travail hybride

5 | Avoir sous contrôle les frais de personnel

L'absentéisme : une chance ?

Le coût de l'absentéisme



Coût direct

Perte de productivité 1528€ /an/Tr

Le coût salarial des heures non prestées
= le salaire mensuel garanti, les heures supplémentaires,...



Coût indirect

+ 25%

Le remplacement interne du Tr absent,
Le remplacement externe du Tr absent



Coûts non mesurables

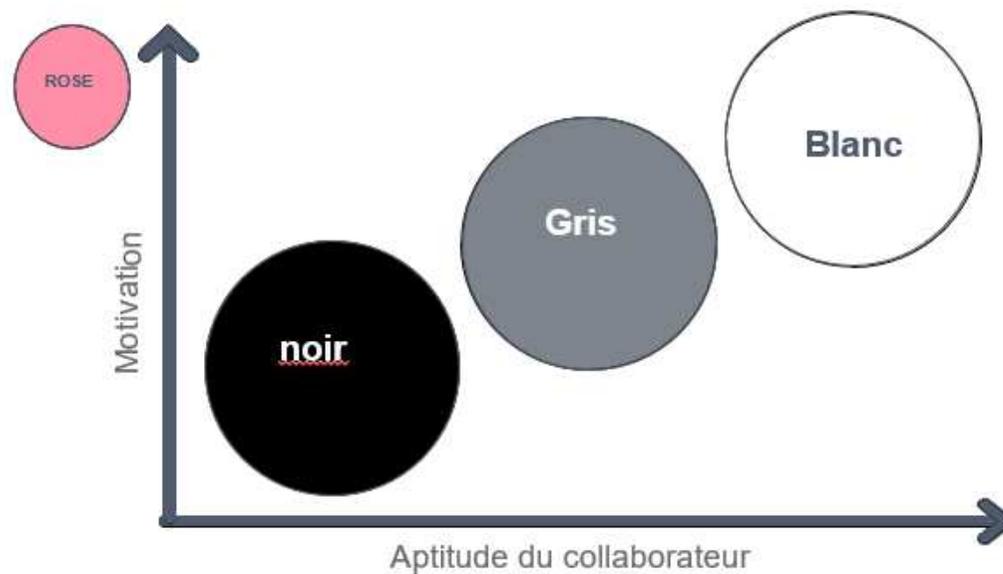
Perte de qualité et de productivité

Des effets négatifs sur les relations avec les collègues
(perte de motivation et augmentation de la charge de travail)

L'absentéisme : une chance ?

Le travail peut en être la cause

Différents types d'absentéisme

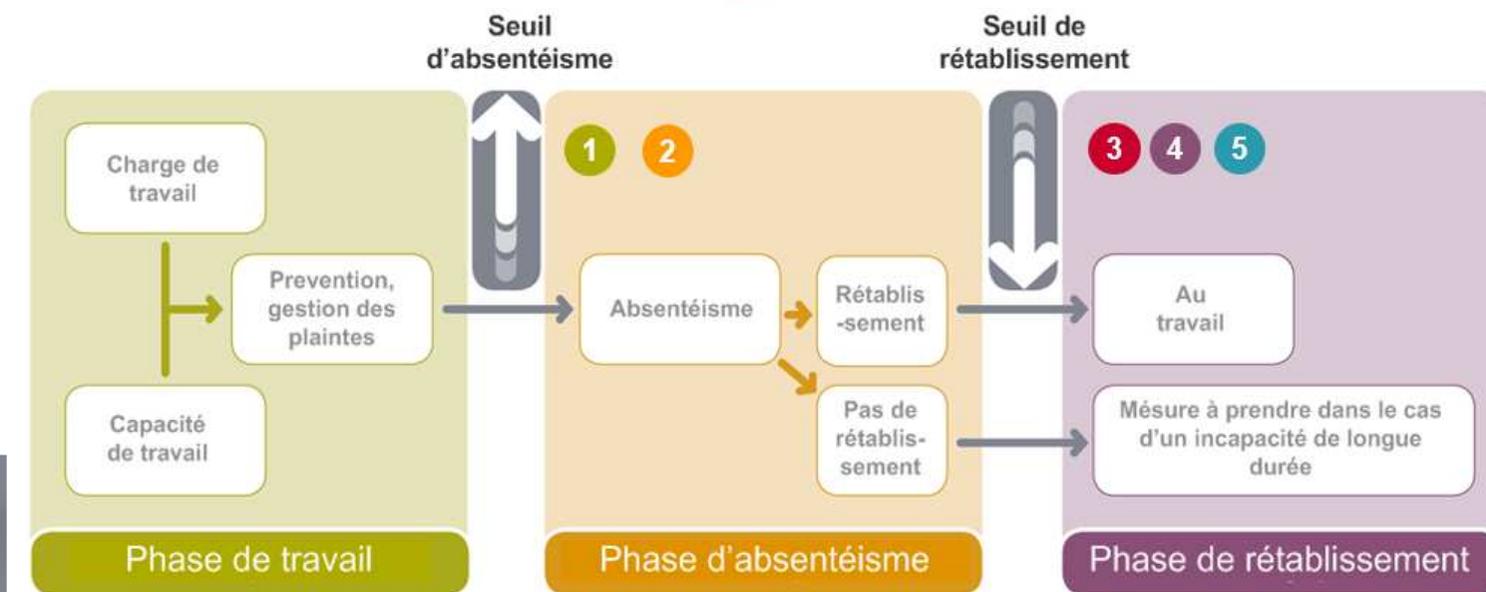


L'absentéisme: une chance ?

3. Comment mettre en place une politique d'absentéisme pro-active ?

Entretiens

- 1 Entretien d'annonce
- 2 Entretien de contact
- 3 Entretien de rétablissement
- 4 Entretien de réintégration
- 5 Entretien d'absentéisme



3 clés du succès



Soyez ambitieux dans votre politique, mais donnez à votre organisation le temps de développer



Objectiver l'impact de votre politique et de vos actions



Ayez une approche **positive et constructive** comme base de votre politique

The image shows three young women sitting at a table, engaged in a study session. They are looking at a laptop screen. The woman on the left has her hand to her face, the woman in the middle is smiling, and the woman on the right is looking at the screen. The entire scene is overlaid with a semi-transparent red filter. Three thick red diagonal lines are scattered across the image: one pointing down from the top right, one pointing up from the bottom center, and one pointing down from the top center.

Soyez ambitieux

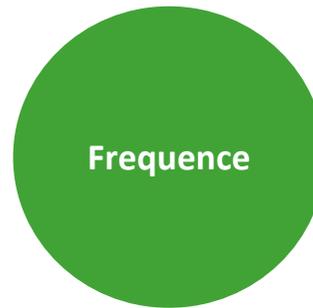


Objectiver l'impact

Les chiffres classiques de l'absentéisme



Total nombre jours d'absences divisé
par le total du nombre de jours de
prestation x 100



Nombre de nouveaux départs en
maladie



% des collaborateurs jamais absents

D'autres informations sont importantes!

Chiffres absentéisme

- ▮ Suivi des chiffres classiques
- ▮ Suivi des procédures de re-intégration
- ▮ Suivi des procédures absentéisme

Enregistrement des entretiens

- ▮ Suivi et enregistrement des entretiens
- ▮ Analyse des causes sous-jacentes de l'absentéisme



Approche positive

— 4 travailleurs sur 10 ne peuvent pas aborder le stress et la charge de travail avec leur employeur

Studie in opdracht van Mensura en Certimed uitgevoerd door onderzoeksbureau Indiville
Maart 2021 – N: 389 werkgevers en HR professionals

L'absentéisme: une chance ?

Les différents entretiens



Types

↳ annonce de la maladie

Entretien de contact

Entretien de retour

Entretien de réintégration

Entretien de suivi d'absence

Entretien de retour

Process

PRÉPARER

Quel message ?
Prévoir bonnes conditions
Assez de temps
Avoir les chiffres de
l'absentéisme
Insister sur le fait que la
problématique est suivie

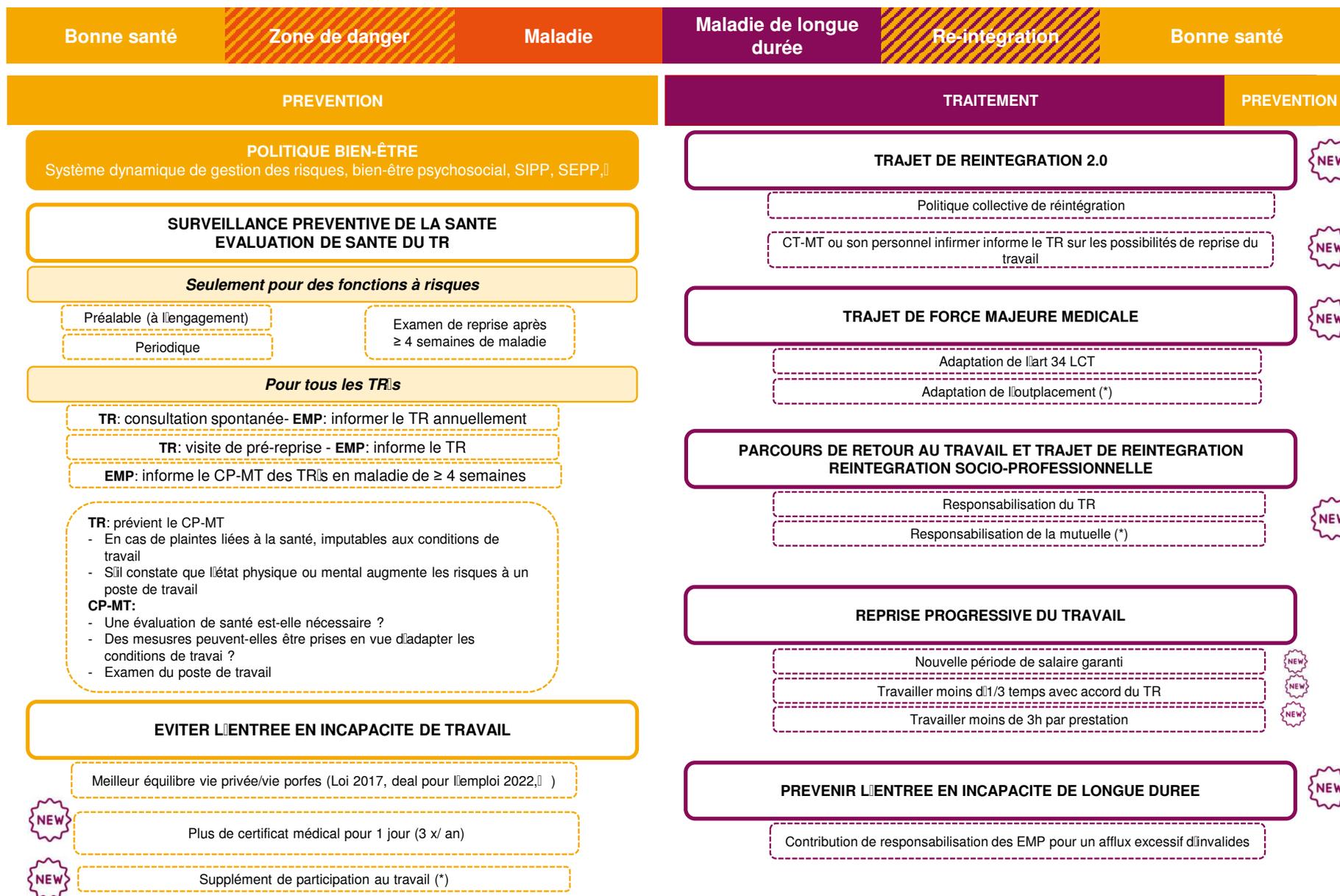
DÉROULEMENT

Sentiment de confiance
Direct to the point
Le constats sur ses absences
Faire preuve d'empathie en
posant des questions
Tenter de connaître les
raisons de ses absences

SOLUTION ET CONCLUSIONS

Quelle solution proposes-tu ?
Merci de ta collaboration

Etablir un rapport



* Pas encore applicable

Contact

NOM François Lombard

E-MAIL francois.lombard@sdworx.com

SITE WEB www.sdworx.com