

## RESSOURCES HUMAINES

- › Bien-être au travail
- › Efficacité - Productivité personnelle
- › Télé Travail
- › Harcèlement au travail
- › Dialogue Social - CE
- › Gestion de carrière
- › Recrutement

ACCUEIL

BUSINESS

DRH

RESSOURCES HUMAINES

**HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**
**LesEchos.fr**

# L'absentéisme s'élève en raison de la mauvaise organisation du travail

MARIE-SOPHIE RAMSPACHER | LE 10/06/2016 À 10:08



La trop grande charge de travail, le harcèlement managérial et les tensions liées à la vie en entreprise sont cités par les salariés comme les principaux motifs d'arrêt. - Shutterstock

**Tendance** | Selon une étude Réhalto-OpinionWay publiée ce matin, les arrêts de travail s'inscrivent en forte croissance pour 2015. 37% des salariés déclarent avoir été arrêtés en raison des tensions éprouvées au bureau.

Pour sa deuxième édition, l'étude OpionWay-Réhalto sur les arrêts de travail en France confirme la progression de l'absentéisme. L'enquête, qui a interrogé 305 DRH et plus de 1.500 salariés, évalue cette année **le taux d'arrêt à 3,3 % (contre 2,8 % en 2014) soit un bond de 17 % en un an, un chiffre en ligne avec l'autre thermomètre ad hoc, le baromètre Alma Consulting Group**. Dans le détail, **l'absentéisme est plus élevé dans les grandes entreprises (17,5 jours en moyenne) que dans les petites (8,7 jours)**, plus fort chez les ouvriers (6,5%) que chez les cadres qui n'osent pas se porter pâle. Dans la réalité, ces chiffres pourraient toutefois s'avérer plus élevés car selon l'enquête la moitié des salariés préfèrent poser un congés de quelques jours ou se rendre au travail, malade ou diminué, plutôt que de poser un arrêt.

Sans conteste, c'est la trop grande charge de travail, le harcèlement managérial et les tensions liées à la vie en entreprise qui sont cités par les salariés comme les principaux motifs d'arrêt, même si c'est bien la maladie qui, dans 80 % des cas déclenche l'arrêt au travail aux yeux du médecin. **Du côté des**

**DRH, la perception est bien différente : seuls 4 % reconnaissent que l'organisation du travail puisse constituer un motif d'absentéisme.** « Or c'est précisément là que le bât blesse. **Faute de s'approprier le sujet, les actions de prévention et d'accompagnement restent sous dimensionnées et inefficaces à corriger les statistiques** », souligne Christian Mainguy, directeur général de Réhalto, filiale de SCOR, spécialiste de la prévention de ce type de risques en entreprise.

**Les DRH, pourtant, disent consacrer du temps à la gestion de ces arrêts, dont la durée s'allonge** : si les congés courts (entre 1 et 3 jours) sont majoritaires, les congés de longue durée, supérieurs à trois mois, représentent désormais 12 %. Parmi les priorités des DRH, le remplacement du personnel, la réorganisation des services, le coût et l'impact sur la performance de l'entreprise \_entre 1 et 2 % de la masse salariale\_, la gestion administrative, et éventuellement **le contrôle qu'ils jugent pourtant « inefficace »**. De l'avis des salariés, ils négligent en revanche les dispositifs d'accompagnement et de réintégration du salarié. « **Plus l'absence est longue, plus le retour est difficile car l'entreprise change. A cela s'ajoute la crainte du collaborateur d'être sous-performant** », constate Christian Mainguy. Conséquence directe, l'absence de gestion du retour se traduit souvent par une « mise au placard ».

Si les entreprises sont obligées de programmer un entretien professionnel lors du retour de congés maladie, elles sont peu nombreuses selon Réhalto \_dont c'est la spécialité\_ à travailler sur des dispositifs de réintégration progressive \_comprenant notamment l'adaptation du poste ou des horaires\_. **Peu de managers sont d'ailleurs formés à suivre le retour en activité. Or, durant l'absence et au retour certaines questions ne doivent pas être abordées** comme par exemple la nature de la pathologie ou du traitement. En revanche consacrer du temps à parler du travail, de l'entreprise, de sa nouvelle organisation, voire envisager une formation de remise à niveau, est fondamental.

Les actions de prévention de l'absentéisme restent elles aussi nettement insuffisantes : selon l'étude OpionWay-Réhalto **moins d'une entreprise sur deux déploie des actions de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)** \_source de 30% des arrêts\_ ou des formations aux risques psychosociaux alors même que leur efficacité sur la santé ne fait plus débat.