

L'absentéisme au travail

Introduction :

Il n'y a pas un, mais plusieurs types d'absentéisme.

L'absentéisme induit des coûts importants pour les entreprises et produit des effets négatifs sur l'organisation du travail. Le phénomène de l'absentéisme semble être un phénomène de contagions.

En effet, les salariés assidus finissent par se décourager devant les absences de leurs collègues : la production est désorganisée, la charge de travail augmente ... Par ailleurs si le management n'agit pas face à l'augmentation des absences, celle-ci vont poursuivre leur progression : les absents seront absents plus fréquemment et pour des durées plus longues. L'absentéisme a donc tendance à s'auto-entretenir.

Par conséquent, on pourrait s'attendre à ce que les directeurs des ressources humaines (DRH) prennent le problème à bras le corps en mettant en place des actions visant à réduire l'absentéisme dans leur entreprise. On pourrait s'attendre, en effet, notamment en période de crise économique, à ce que les dirigeants fassent de la lutte contre l'absentéisme une priorité, afin de réduire leur masse salariale.

Problématique : Qu'est ce que l'absentéisme ? Comment la mesure t'ont ? Quels sont les facteurs à l'origine de l'absentéisme.

I- Qu'est ce que l'absentéisme

1.1 - Définition

L'absentéisme se caractérise par des absences régulières sur le lieu de travail. On le définit par la répétition et la durée des absences sur une période donnée.

Au sens strict, c'est chaque moment où le collaborateur s'arrête de travailler. Selon la définition, cela comprend beaucoup de choses : les vacances, des pauses trop longues, le congé maternité etc. Quand on parle d'absentéisme dans un contexte d'entreprise, c'est principalement pour des raisons de maladie . Mais il existe également d'autres types d'arrêts au sujet de l'absentéisme : grèves, les congés autorisés, les événements familiaux et les absences non justifiées.

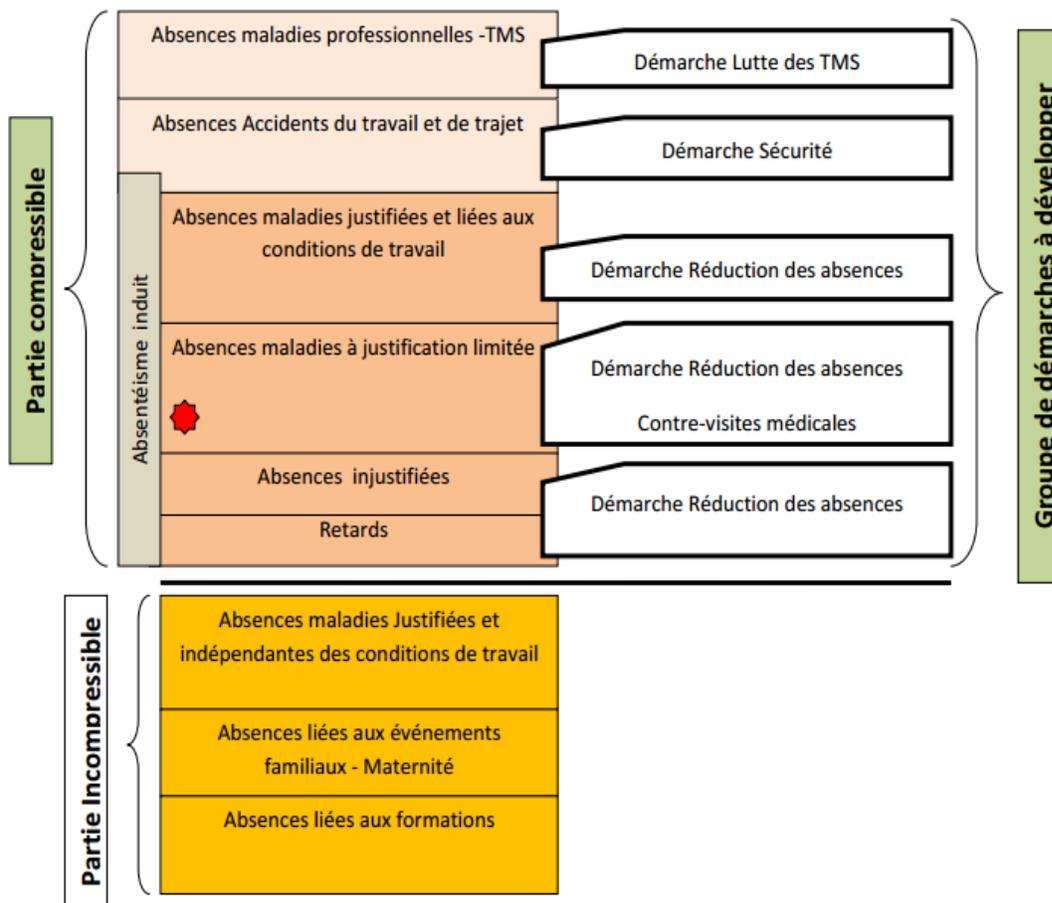
On peut donc les classer en deux catégories d'absentéisme :

- interne : moments où on ne travaille pas "dans les heures" : pauses café, arrivée en retard, etc ...
- externe : tous les jours où le collaborateur ne travaille pas : vacances, absences pour maladies etc ...

Sur le développement suivant, nous nous intéresseront à l'absentéisme interne.

1.2 / Les principales composantes de l'absentéisme

- Les accidents de travail
- Les accidents de trajet
- Les maladies professionnelles
- Les arrêts maladies
- Les congés maternités
- Les congés autorisés ou les événements familiaux : congés paternité, congés de naissance, mariage, deuil, déménagement, congés pour enfants malades ...
- Les grèves
- Les retards et les absences non justifiées



Chaque cas est particulier , il faut établir sa propre composition sur l'absentéisme (partie compressible , partie incompressible).

1.3 – Les formes de l'absentéisme

- L'absence autorisée :

ex : un manager autorise un collaborateur à se rendre à un rendez-vous médical pendant ses heures de travail est considéré comme absence et rendre pas dans le cadre de l'absentéisme.

- L'absence subi : absence du salarié contre son gré ou pour des motifs extérieurs à l'entreprise.

ex : congés maternités , accidents de travail ...

- L'absentéisme normal : taux supportable c'est à dire situé dans la moyenne acceptable pour l'entreprise.
- absentéisme irréductible : il y a une part incompressible de l'absentéisme liés à des dispositions légales : les repos compensateurs, les congés pour exercice de mandats. Il y a aussi une part quasi incompressible suivant les conditions de travail offertes par les secteurs d'activités: l'absentéisme sera plus élevé dans les BTP que les SSII.
- absentéisme utile : Formation ,
- absentéisme moral : Salariés présents physiquement à leur poste de travail , mais absents mentalement.

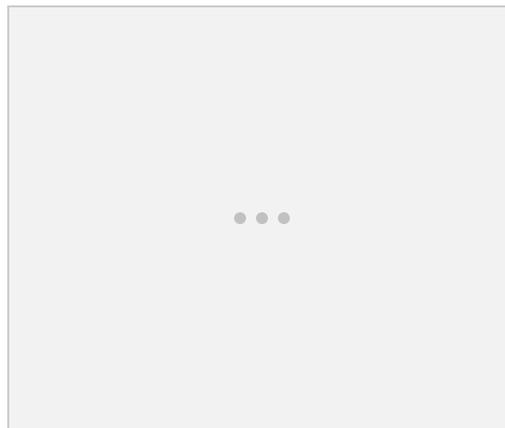
ex : réservation de billet d'avion via le lieu de travail

1.4 - Les différentes théories

1. La « théorie des besoins » de MASLOW

MASLOW, psychologue américain, indique quant à lui dans sa désormais célèbre pyramide, que les individus souhaitent satisfaire cinq catégories de besoins :

- les besoins physiologiques : se nourrir, se loger...
- les besoins de sécurité : sécurité physique, sécurité de l'emploi...
- les besoins d'appartenance à un groupe : être reconnu
- les besoins d'estime de soi : recherche d'autonomie et de respect
- les besoins d'accomplissement personnel, qui n'apparaissent toutefois que si les niveaux précédents de besoins sont satisfaits.



Remarque : Maslow considère que lorsqu'un besoin inférieur est gravement atteint, il cause une entorse à la hiérarchie, c'est à dire qu'il prend la place de tous les autres besoins.

2. La théorie « X et Y » de MAC GREGOR

La théorie "X" est le modèle de management le plus courant. Elle est basée sur la production et le contrôle selon le modèle Taylorien d'organisation scientifique du travail. Le management est exclusivement centré sur la production.

La théorie "Y" est un modèle de management considéré pour certain comme utopique. Elle est basée sur le développement simultané de l'homme et de l'organisation.

Selon Mc Gregor, le travail n'est donc pas forcément désagréable pour l'Homme, ainsi les entreprises doivent considérer que l'Homme est capable de prendre des initiatives, de se fixer des objectifs et de prendre des responsabilités.

II – Mesure de l'absentéisme

2.2.1- La fiabilité des taux d'absentéisme

Après trois ans de baisse, L'absentéisme a augmenté, on passe de 3,84% en 2011 à 4,53% en 2012 contre 4,59% en 2013 . le taux national d'absentéisme représente une moyenne de 16,6 jours d'absence par salarié.

Les entreprises les plus touchées sont les entreprises de service avec 20 jours d'absences selon le baromètre Alma Consulting Group. Cependant beaucoup des employés n'ont jamais eu d'absence, d'après une étude de Alma Consulting Group, 52% des employés ont toujours été présents. Les raisons de la hausse de l'absentéisme dans les entreprises se défini par l'augmentation du mauvais état de santé des salariés (maladies, psychologique) mais également par les conditions de travail (ambiance de travail, ergonomie du poste...). L'absentéisme en entreprise est un phénomène croissant.

2.2.3- Le calcul du taux d'absentéisme

2.1- Qu'est ce que le bon taux d'absentéisme?

Il n'y a pas de taux normal d'absentéisme : c'est à chaque entreprise d'estimer les seuils critiques, c'est-à-dire le moment où la situation devient problématique, tant en fonction des coûts que des atteintes au bon fonctionnement de l'entreprise.

Cependant, dans la réalité, en dessous de 4 et 5 %, les spécialistes avancent que le taux est bon. Par contre dès qu'il atteint 8 à 10%, il nécessite une analyse approfondie. Dans un premier

temps, il s'agira d'établir le calcul de la durée moyenne des absences et de leur fréquence. Il faudra également étudier les motifs et les causes d'absence. Des actions spécifiques devront ensuite être mises en place.

La formule de base est toujours la même. Cependant, les modalités de calcul peuvent varier d'une entreprise à une autre.

Taux d'absentéisme = Nombre de jours d'absence (ou d'heures) pendant une période X de référence (ex: mois, trimestre, semestre, année) / Nombre de jours (ou d'heures) qui auraient dû être travaillés pendant la même période de référence.

Il existe différentes mesures pour l'absentéisme

- % d'absentéisme

- fréquence zero

fréquence sur une population totale :

fréquence sur les absentéistes :

- durée d'absence moyenne :

- absentéistes 0 :

Pour pouvoir analyser correctement le taux d'absentéisme, il faut réunir ces 4 indicateurs.

Ils permettent de voir la santé de l'entreprise.

III – L'absentéisme en France

3.1 – Les disparités suivant les secteurs d'activités et les zones géographiques.

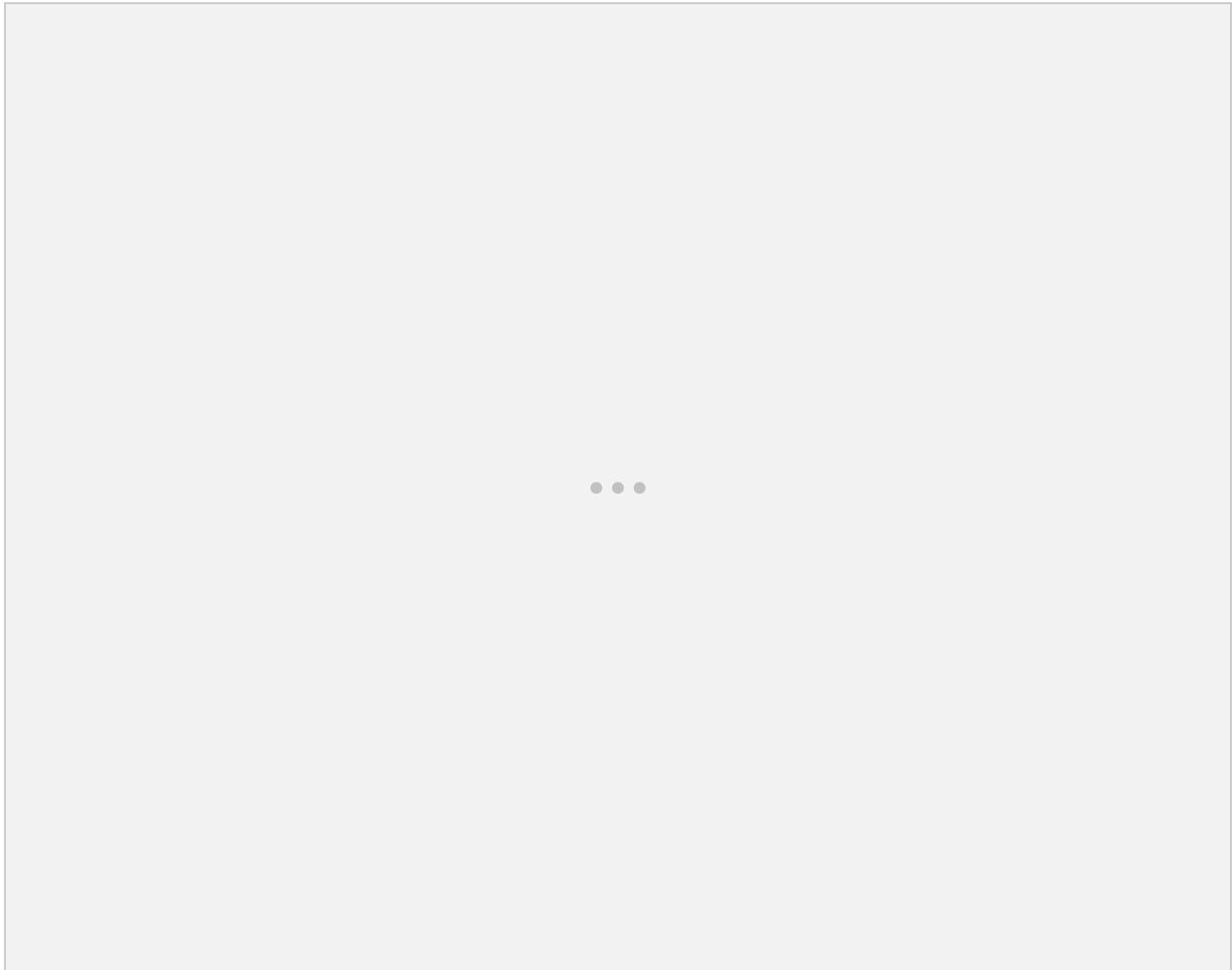
Il faut distinguer le secteur public du secteur privé en France. Le taux d'absentéisme santé dans la fonction publique est environ deux fois plus élevé que dans le privé. Le nombre de jours d'absence des salariés du privé s'est maintenu à un niveau élevé en 2013 à 15,6 jours en moyenne par salarié. Avec 4,26% d'absentéisme (15,6 jours), le phénomène reste élevé dans les entreprises françaises, même si un léger tassement s'observe puisqu'en 2012, l'étude avait comptabilisé 16,6 jours par salarié. La grande différence entre 2013 et 2012 est l'augmentation de la facture de l'absentéisme : les entreprises ont recouru plus souvent que l'année précédente au remplacement des absents, ce qui a alourdi leurs charges de 1,7%. Rapporté à la masse salariale nationale du secteur privé, ce coût serait ainsi passé de 6,98 milliards d'euros en 2012 à 8,8 en 2013. Le taux d'absentéisme dans le secteur public tourne autour des 10% tandis que le secteur privé autour des 5.8%.

L'absentéisme diffère aussi en fonction des régions :

Méditerranée : 6.44%

- Rhône-Alpes : 5,21%
- Sud-Ouest : 3,73%
- Nord : 3,68%
- Ile-de-France : 3,57%
- Grand-Ouest : 4,85%

les salariés manquent plus le travail en Méditerranée et en Rhône-Alpes que dans le Nord
Le taux d'absentéisme moyen est de 23,6 jours en Méditerranée, de 14,3 jours dans le Sud-Ouest, de 19,1 jours en Rhône-Alpes, 14,9 jours dans le Grand Ouest, 17,4 jours en Ile-de-France et 17,4 jours dans le Nord. Enfin, en raison de conditions de travail souvent plus pénibles, les ouvriers sont souvent plus absents (4,4%) que les cadres (2,14%) et sont aussi beaucoup plus remplacés



3.2 – La comparaison des taux d’absentéisme

Comparer son taux d’absentéisme avec celui d’autres entreprises semblent important pour les dirigeants, cela va permettre de se situer et de se rassurer ou au contraire de s’inquiéter.

Réaliser un benchmark pour comparer le taux d’absentéisme de différentes entreprises semble facile, mais au niveau de la pratique ce n’est pas le cas.

3 obstacles :

- Recueillir les données des entreprises auxquels on veut se mesurer.
- Retraiter les données récoltées suivant les éléments inclus dans le taux d’absentéisme
- Retraiter les chiffres suivant le mode de calcul propre à chaque entreprise. Certains calculent l’absentéisme en jours, d’autres en heures, d’autres encore en pourcentage.

Certaines prennent en compte l’effectif moyen sur l’année, d’autres l’effectif à la fin de l’exercice...

Plusieurs calculs sont effectués, il y a le taux calculé par le DRH, celui du responsable du contrôle de gestion social, celui du responsable des conditions de travail et celui des médecins du travail.

Absentéisme selon le secteur d'activité en France sur l'année 2013

En France, (2013).

Certaines catégories de population sont plus concernées par l’absentéisme : les ouvriers (41% des arrêts mala/*die pour 27% de la population active), les employés (35% des arrêts maladie pour 30% de la population active) et les plus de 55 ans (plus de 17% des arrêts de travail pour 10% de la population active).

Santé humaine et action sociale	4,6%
Eau et assainissement, déchets	4,0%
Construction	4,0%
Services administratifs et soutien	4,0%
Hébergement et restauration	3,9%
Industrie manufacturière	3,8%
Administration publique	3,7%

Transport et entreposage	3,6%
Commerce et réparation	3,5%
Autres activités de services	3,4%
Immobilier	3,3%
Enseignement	3,2%
Agriculture	3,0%
Electricité et gaz	2,8%
Arts et spectacles	2,8%
Finance et assurance	2,7%
Information et communication	2,3%
Industrie extractives	2,1%
Scientifiques et techniques	2,1%

Absentéisme selon le contrat de travail

Titulaire de la fonction publique	3,90%
CDI depuis plus d'un an	3,70%
CDD, CDI de moins d'un an, intérim, saisonnier	2,60%

Absentéisme selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP)

Ouvriers	4,50%
Employés	4,20%
Professions intermédiaires	2,90%
Cadres et professions intermédiaires supérieures	1,60%

Absentéisme selon l'âge

Les arrêts de travail de longue durée sont particulièrement fréquents à partir de 55 ans. Chez les plus de 60ans, il est seulement de 4.7%. Aujourd'hui les 25 -35 ans sont les plus absents, les 35-45 ans les moins absents et au-delà de 45 ans l'absentéisme repart à la hausse. Les femmes ont un taux plus élevées que les hommes, en particulier la tranche d'âge 25-34ans.

20-24 ans	2,90%
25-29 ans	3,10%
30-34 ans	3,20%
35-39 ans	3,20%
40-44 ans	3,20%
45-49 ans	3,60%
50-54 ans	4,30%
55-59 ans	5,40%
60-64 ans	4,70%

II- les causes liées à l'absentéisme

[Les coûts de l'absentéisme ne sont pas négligeables. En effet, 1% d'un taux d'absentéisme coûte 1% de la masse salariale. La cause principale de l'absentéisme en France est la condition de travail. Différentes composantes de l'absentéisme.

- *Les arrêts maladie qui représentent la cause de 89% des absences ;*
- *Les accidents du travail, 10% des absences ;*
- *Les maladies professionnelles, 1% des absences.*

Les causes de l'Absentéisme sont nombreuses. Il faut examiner le rôle des conditions de travail (ambiance, espace, horaire,ect.) mais aussi prendre en compte la façon dont les nouvelles exigences du travail (qualité, fiabilité, ect.) vient le bouleverser et générer des pressions parfois mal vécues par les salariés.

Le rapport au travail doit aussi être analysé: l'engagement au travail dépend de conditions qui peuvent ne pas être garanties. De plus, ce sont des personnes avec des particularités qui s'absentent: l'Age, le genre, le degré d'Usure des salariés...

Enfin, les questions de conciliation des temps, entre vie professionnelle et la vie hors du travail peuvent jouer un rôle déterminant dans l'absentéisme.

1. Les conditions de travail qui peuvent affecter la santé des salariés.

Des locaux déficients, des efforts physique ou psychique intenses, le bruit, la chaleur, la précarité et le lien salarial (contrat de travail) sont autant de cas dans lesquels l'atteinte à la santé peut prendre la forme de maladies professionnelles mais aussi d'arrêts courts et répétés.

2. La dématérialisation du travail.

Dans de nombreux secteurs, les exigences de travail ont évolué pour laisser la place à des nouvelles, comme la nécessité d'assurer une relation client en étant sous pression temporelle. La configuration socio-productive que l'on rencontre de plus en plus souvent est généralement mal négociée et les dysfonctionnements qui apparaissent peuvent se traduire par des formes de retrait des salariés.

3. Le rapport au travail

L'absence de trajectoires professionnelles, l'impossibilité de pouvoir se projeter dans l'avenir explique de nombreuses situations de désengagement professionnel.

4. Le rapport difficile entre vie professionnelle et vie hors-travail

C'est le cas pour des salariés combinant des horaires atypiques (très tôt ou très tard, 3x8) avec des difficultés de déplacements. (Manque de transport en commun, éloignement ...) il n'est donc pas toujours possible d'être présent.

Les situations évoquées ci-dessus révèlent que la compréhension de l'absentéisme dépend de l'expérience des communautés de travail et des obstacles auxquelles celles-ci s'exposent (et leurs capacités de les résoudre).

En prévention, il n'existe aucune fatalité: tout dépend de la capacité de part et d'autre de se mobiliser pour trouver des solutions acceptables pour tous et toutes.

III - les conséquences de l'absentéisme

L'absentéisme est synonyme d'un manque à gagner pour l'entreprise et engendre des coûts supplémentaires importants. D'un peu moins de 7 milliards d'euros en 2012, ils sont passés à près de 9 milliards en 2013. Selon le sixième baromètre de l'institut Alma Consulting Group publié en septembre 2014, les salariés s'absentent en moyenne 15,6 jours par an pour cause de maladie

ou accident. Les absences pour maladie, accident de travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ont ainsi représenté une charge de 8,83 milliards d'euros (1,7% de la masse salariale) pour les entreprises du secteur privé, contre 6,98 mds l'année d'avant. ce montant ne tient pas compte des dépenses de l'État (assurance maladie) estimés à 8,77 milliards d'euros d'indemnités journalières versées. La facture totale de l'absentéisme pour le secteur privé s'est donc élevée à près de 16 milliards d'euros en 2013.

Cet impact financier peut être divisé en deux conséquences: les coûts directs qui sont la rémunération du salarié absent et les coûts indirects qui sont la perte de productivité et le recours à des salariés intérimaires. Les absences, planifiées et non planifiées, constituent une perte nette de productivité de 21% par jour. Cette perte de productivité s'explique par plusieurs facteurs: Le salarié absent ne peut pas effectuer son travail. Celui-ci est donc inachevé. L'intérimaire engagé peut être moins efficace car il ne connaît pas aussi bien l'organisation de l'entreprise et n'a pas nécessairement les mêmes compétences.

Le retard engendré par le salarié absent peut se répercuter sur le travail des autres employés. La désorganisation de l'entreprise implique également des coûts sociaux pour l'entreprise. L'absentéisme répété ou prolongé peut détériorer le climat social de l'entreprise (relations avec les collègues ou les supérieurs) : l'absentéisme au travail répétées des uns a des conséquences et pénalisent matériellement et psychologiquement les autres. La charge de travail est réorganisée et parfois redistribuée parmi les salariés présents, entraînant une surcharge de tâches et une démotivation.

La pression sur les managers est plus grande : l'encadrement doit gérer les conséquences du poste inoccupé, gérer les effectifs, et pallier aux retards éventuels des délais de production, etc. Les acteurs des ressources humaines ont un rôle de management très important : ils doivent considérer avec attention l'indicateur de l'absentéisme et mettre en place des actions visant à réduire les conséquences de l'absentéisme au travail

IV- Partie juridique :

L'absentéisme fréquent cause problème au sein de l'entreprise. L'absentéisme répété peut être considéré comme une faute disciplinaire. La jurisprudence affirme que l'absentéisme excessif et prolongé peut faire objet d'un licenciement. C'est à l'employeur de décider le degré de gravité de ces absences et de voir si son activité est influencée par l'absentéisme de l'employé en question.

L'employeur peut de ce fait prendre de fortes mesures. En ce qui concerne la loi, l'article L. 121-6 du Code de Travail instaure le principe selon lequel le salarié est protégé contre le licenciement s'il se trouve en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie et qu'il informe son employeur le premier jour de son absence et lui soumet un certificat médical au plus tard le

troisième jour de son absence. De ce fait, l'employé est totalement protégé dans le cas où sa maladie est effet existante et si la procédure est respectée.

Mis à part ce cas, les entreprises font face aujourd'hui en France à un taux d'absentéisme extrêmement élevé.

L'article 124-5 du Code de Travail stipule que l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service doivent être réels et sérieux. Cela permet à l'employé en question de savoir pourquoi il a été licencié et d'obtenir des indemnités dans le cas de licenciement abusif. La lettre permet aussi de preuve au juge, afin qu'il puisse décider et voir si les paroles des deux parties sont en adéquation ou non avec celle-ci. L'employeur doit donc indiquer précisément dans sa lettre les différentes dates d'absences et le motif, mais aussi les conséquences de ces différentes absences sur l'activité de l'entreprise. Il serait judicieux d'y annexer des chiffres et des statistiques.

Même s'il paraît logique que l'absentéisme influe sur le fonctionnement de l'entreprise, la Cour d'appel admet dans un arrêt du 24 février 2005 qu' « il va de soi que l'absence d'un salarié dont l'engagement auprès d'un employeur s'explique par la nécessité de sa présence au poste de travail et de l'exécution des tâches lui incombant constitue une cause de perturbation du fonctionnement du service. Le tribunal d'un jugement du 27 février 2007 indique également qu' « il est généralement admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise est présumée si la fréquence des absences du salarié est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace. Par la suite, les juridictions ont même admis qu'un taux d'absentéisme élevé pour cause de maladie cause à lui seul un disfonctionnement de l'entreprise car l'employeur ne peut plus compter sur son employé de manière régulière. Il y a cependant une exception si l'absentéisme est lié à l'activité professionnelle de l'employé. Pour pouvoir considérer que l'absentéisme perturbe le fonctionnement de l'entreprise, il faut qu'il soit élevé, et que l'employeur et l'employé aient une relation professionnelle régulière. Il existe des cas où l'employeur refuse l'absence d'un salarié et ne leur donne pas d'autorisation. Dans ce cas là, l'absentéisme est considéré comme un refus volontaire de travail et peut engendrer un licenciement caractérisé par la faute grave, sans chercher si l'absence en question a influé sur l'activité de l'entreprise. Il y aussi le cas où les employés s'absentent sans pour autant prévenir leurs employeurs. Dans cas, on distingue deux cas :

- Dans le cas où l'absence sans autorisation sollicitée est provoquée par un accident ou incident familiale ou autre raison du même type. Si la durée de l'absence est en adéquation avec l'incident ou accident, et que l'employeur est mis au courant le plus rapidement possible, alors l'absence n'est pas considérée comme étant une faute.

- Dans le cas où l'absence sans autorisation sollicitée est provoquée par des circonstances prévisibles et sans cause légitime. Cela justifie un licenciement.

En cas d'absentéisme systématique ou pour des absences sans autorisations multipliées, l'employeur peut considérer que cela vaut un licenciement sans préavis. Les retards et absences non autorisées et non justifiés par des motifs légitimes constituent des raisons que l'employeur peut sanctionner vis-à-vis de son pouvoir et peut aller même jusqu'au licenciement.

Le sujet de licenciement est délicat et varie d'une entreprise à une autre. L'absentéisme dans une entreprise de petite taille peut être justifié assez facilement par la perturbation au fonctionnement de l'entreprise. En effet, compte tenu de la petite taille de l'entreprise, l'absence répétée d'un salarié est vite remarqué et s'illustre rapidement dans le chiffre d'affaires de l'entreprise. A l'inverse, une grande entreprise, dont l'effectif est important aura davantage de mal à justifier le licenciement d'un salarié puisque son rôle n'aura pas d'influence directe sur l'activité de l'entreprise. La nature de l'emploi peut aussi avoir un impact sur la légitimité du licenciement du salarié. Un salarié qui occupe un poste à fortes responsabilités ou un poste exigeant une qualification précise sera difficilement remplaçable même si son taux d'absentéisme reste relativement fort. Dans le cas contraire, un salarié peu qualifié dont le poste occupé est un poste à faibles responsabilités peut être facilement remplacé. Il peut même voir ses tâches se répartir entre les autres salariés.

Conclusion :

L'absentéisme est un révélateur de dysfonctionnement mais aussi de l'état de santé des salariés. L'absentéisme comporte de multiples aspects qui s'entrecroisent économique , administratifs , sociaux et sanitaires. Il n'y a pas de causes unique à l'absentéisme. Dans tous les cas il est indispensable de mettre en place un programme d'action efficace entre direction , encadrement et personnel.

Webographie:

<http://www.logiciels-gestion-tpe-pme.fr/labsenteisme-au-travail-une-perte-financiere-pour-lentreprise/>

<http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2014/09/03/20002-20140903ARTFIG00007-l-absenteisme-a-coute-88milliards-d-euros-aux-entreprises-en-2013.php>

http://www.liberation.fr/economie/2014/09/02/l-absenteisme-dans-les-entreprises-reste-eleve_1092499

<http://presse.almacg.com/communiqu/7114/6eme-barometre-Alma-Consulting-Group-sur-l-absenteisme-en-2013-15-6-jours-d-absence-par-salarie-alourdissement-de-cout-a-plus-de-8-8-Mds>

<http://fram.com/WordPress3/?p=151>

<http://graspe.eu/document/absenteisme.pdf>

http://www.almacg.fr/fileadmin/webmaster-media/actualites/2014/barometre-absenteisme/almacg-6e-_barometre-_absenteisme-CP.pdf

http://lexpansion.lexpress.fr/entreprises/comprendre-la-hausse-de-l-absenteisme-au-travail-chiffres-cles-et-idees-recues_1396792.html#01mfwcUv9YITL2Y8.99

<http://www.latribune.fr/actualites/economie/france/20130905trib000783390/16-milliards-d-euros-le-cout-de-l-absenteisme-au-travail.html>

<http://www.journaldunet.com/management/vie-personnelle/absence-au-travails.html>

L'absentéisme au travail : de l'analyse à l'action, Denis Monneuse