
Les coûts des absences pour l'entreprise

Les absences représentent pour chaque entreprise des coûts importants et souvent largement sous-estimés. Ces coûts directs, indirects et en partie cachés peuvent affecter grandement la rentabilité de l'entreprise.

Les coûts indirects sont au moins aussi élevés que les coûts directs et peuvent même atteindre un montant 3 à 4 fois plus important. L'introduction d'un système de gestion des absences permet d'obtenir, selon les cas, une baisse du taux d'absence de l'ordre de 10 à 40%.

1. Les coûts directs

Par **coûts directs** on entend les coûts mesurables, qui sont directement liés aux absences et qui peuvent leur être attribués entièrement. Pour évaluer ces coûts il faut distinguer deux situations différentes :

- Les heures d'absences ne sont pas remplacées :

En cas d'absences de courte durée il peut arriver que les heures d'absences ne soient pas remplacées et n'entraînent ainsi pas de coûts directs supplémentaires. Dans ce cas, les heures d'absence seront en général compensées par une augmentation de la productivité des collègues présents. Les heures qui ne peuvent pas être remplacées entraîneront quant à elles une baisse de la production.

L'augmentation de productivité des collaborateurs présents correspond à une augmentation de la charge de travail qui à terme peut avoir des conséquences sur les coûts indirects. La baisse de productivité se répercutera quant à elle sur le chiffre d'affaires et réduira la marge bénéficiaire

- Les heures d'absence sont remplacées :

Dans ce cas, les absences entraînent des coûts supplémentaires directement liés. Il s'agit des coûts salariaux occasionnés par les remplaçants, ainsi que des éventuelles variations de primes des assurances de rente et indemnités journalières.

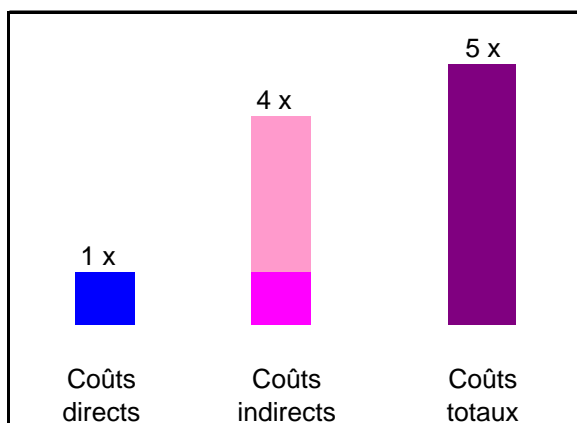
Il faut bien entendu aussi tenir compte du coût des éventuelles heures supplémentaires effectuées par les collègues.

2. Les coûts indirects

Les **coûts indirects** comprennent :

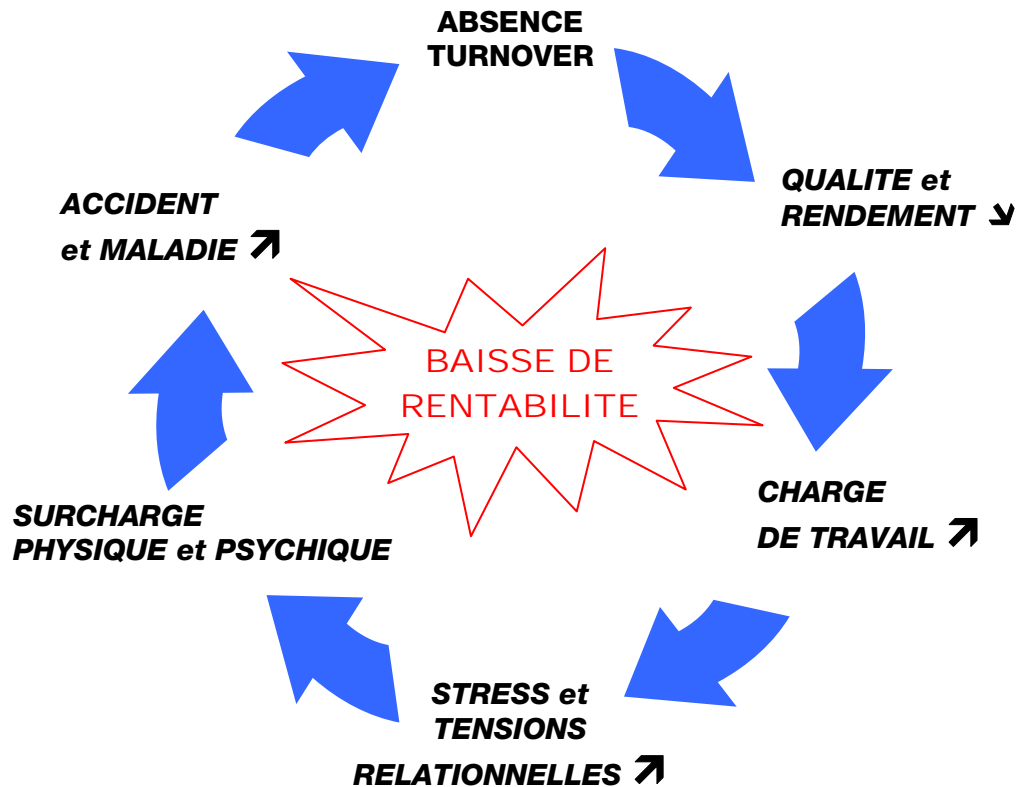
- d'une part les **autres frais liés à l'absence**, soit les frais liés au remplacement, tel qu'engagement et formation des remplaçants, ainsi que les frais liés à la gestion des absences
- d'autre part **des frais cachés** et plus difficiles à mesurer tel que :
 - les coûts engendrés par différents **problèmes organisationnels** liés aux absences, comme par exemple la nécessité de modifier la planification du travail avec d'éventuels retards à la clé
 - le coût des **baisse de qualité et de rendement** dus au manque d'expérience des remplaçants. Le service à la clientèle peut aussi être affecté, lorsque le client perd une personne de contact habituelle
 - les conséquences financières de **problèmes liés à la gestion des ressources humaines**. En cas d'absence, tout ou partie de la charge de travail est reportée sur les collègues . Ceci peut entraîner une augmentation du stress, une nouvelle baisse de la qualité, une détérioration de l'ambiance de travail, de l'esprit d'équipe, de la motivation ainsi qu'une augmentation des accidents. Finalement le turnover, synonyme de perte de compétences, peut augmenter, avec tous les coûts et les risque liés à ce phénomène.

En fonction du niveau de qualification des collaborateurs et de l'importance des problèmes causés par l'absentéisme, **les coûts totaux peuvent atteindre 5 fois le montant des coûts directs**. Souvent, les coûts indirects notamment cachés augmentent plus que proportionnellement en fonction du taux d'absence.



3. Cercle vicieux et cercle vertueux

A terme, lorsque les absences provoquent une surcharge importante des collègues le risque d'entrer dans le **cercle vicieux** ou l'on peut dire que **les absences deviennent « contagieuses »** augmente. Ceci se produit lorsque la surcharge de travail entraîne de nouvelles absences pour maladie ainsi qu'une augmentation des accidents.



Face à ce constat, de plus en plus d'entreprises introduisent une **gestion des absences** dans le but de sauvegarder leur rentabilité.

Un système complet de gestion des absences permet non seulement de diminuer durablement les absences et les coûts qui en résultent, mais aussi d'augmenter la satisfaction au travail et la motivation des collaborateurs et d'entrer ainsi dans un **cercle vertueux à même d'assurer la compétitivité de l'entreprise**.