

L'organisation d'un système de gestion des absences

En principe, la gestion des absences doit être assurée par le chef direct. D'autres formes d'organisation sont toutefois envisageables en fonction des particularités de chaque entreprise. Certaines tâches peuvent être déléguées au sein de l'entreprise, voire même être externalisées.

Indépendamment de l'organisation choisie, le succès de la gestion des absences repose sur la responsabilisation de l'entreprise à travers ses responsables hiérarchiques.

Lors du choix du modèle d'organisation il faut tenir compte de critères propres à chaque entreprise et tenir compte de la taille, de l'organisation, de la culture d'entreprise ainsi que des moyens et des compétences à disposition.

1. Possibilités de délégation et d'externalisation :

Tâche	Délégation	Externalisation
Annonce des absences	Instance spécialisée au sein de l'entreprise (p. ex. : collaborateur des RH, infirmière d'entreprise)	<i>Une externalisation n'apporte en général pas d'avantages significatifs, puisque l'entreprise doit finalement être informée.</i>
Suivi des absences	Instance spécialisée au sein de l'entreprise (p. ex. : collaborateur des RH, infirmière d'entreprise)	Assureur perte de gain : un visiteur des malades de l'assurance peut être mandaté par l'entreprise Service spécialisé (p. ex. : service d'infirmières conseil)
Entretien de retour d'absence	<i>En général, une délégation n'est pas indiquée</i>	<i>Une externalisation n'est en principe pas réalisable</i>
Entretien de bilan	Instance spécialisée en collaboration avec le chef direct (p. ex. : collaborateur des RH, infirmière d'entreprise, service social de l'entreprise, responsable santé)	Soutien du chef direct par un service spécialisé (p. ex. : service d'infirmières conseil, service social inter-entreprise, Hotline santé, médiateur, etc.)

2. Avantages et inconvénients des différents modes d'organisation :

	Par le chef direct	Délégation	Externalisation
Avantages	Contact du collaborateur directement avec son principal référent dans l'entreprise Responsabilisation du chef direct Information immédiate du chef direct	Egalité de traitement Professionnalisme Maîtrise plus facile du processus	Egalité de traitement Professionnalisme Neutralité
Inconvénients	Difficulté d'avoir la disponibilité temporelle et émotionnelle nécessaire Compétences relationnelles pour les entretiens de bilan variables Contrôle plus difficile du processus réparti sur tous les responsables hiérarchiques	Information indirecte du supérieur Possibilité plus grande de manipulation par le collaborateur	Transmission d'information plus difficile Contrôle limité sur les intervenants