

Diminuer l'absentéisme en entreprise

RESSOURCES HUMAINES ► Le programme de la HES-SO et du Groupe Mutuel de gestion des absences donne des résultats. Il débouche sur une «formation certifiante».

PASCAL CLAIVAZ

Démarré il y a trois ans, le programme de lutte contre les absences au travail de la HES-SO et du Groupe Mutuel débouche sur une formation complète assortie d'un diplôme. Ce programme de formation, une première dans son genre en Suisse, a été présenté à la presse, hier à Lausanne. Il se compose de deux parties. La première est faite de séminaires ponctuels, la deuxième d'une «formation certifiante».

Pour 6000 francs. Ce programme concerne en principe les responsables des ressources humaines et les chefs d'entreprises. Une attestation de participation sera délivrée pour chaque séminaire suivi, une autre de formation continue pour la participation à trois séminaires rattachés à un même thème. La formation certifiante, elle, prévoit 13 séminaires obligatoires et de 3 à 6 séminaires optionnels, combinés dans un programme de formation individualisé. Le travail de certification consiste dans la mise en place d'une démarche concrète de gestion des absences en entreprise, sous la supervision d'un responsable de formation. Coût d'une telle certification: 6000 francs. Selon Jean-Charles Rey, le tarif est adapté aux petites PME. Quelques-uns des thèmes proposés: gestion des absences de longue durée, mesures organisationnelles pour favoriser le retour au travail, collabora-

tion avec les assureurs privés et publics, collaboration avec les médecins et les organismes socio-sanitaires spécialisés.

20 milliards pour cause d'absentéisme. Jean-Charles Rey, professeur à la HES-SO Valais, estimait que 4% de la masse salariale des entreprises en Suisse sert à payer des employés absents. En 2004, l'absentéisme a coûté 4,2 milliards de francs en coûts directs (salaires) et une vingtaine de milliards (assurances, AI) en coûts indirects.

La collaboration HES-SO et Groupe Mutuel a déjà une liste de référence. Sur celle-ci figure le Groupe horloger Richemont (250 personnes). Celui-ci économise l'équivalent de 10 postes de travail par an, trois ans après le début du programme. Une grande surface genevoise (nom pas donné) a réduit son absentéisme de 7% à 4% en un peu plus d'un an. L'entreprise d'Aigle Zwahlen & Mayr S.A. (262 personnes) a vu baisser l'absentéisme de courte durée.

Explosion des maladies psychiques. Frédéric Abbet, responsable CorporateCare chez Groupe Mutuel, souligne qu'il ne s'agit pas de stigmatiser les absents, mais bien au contraire de les valoriser par la préoccupation de l'entreprise à leur sujet. Actuellement une cinquantaine de cadres de Suisse romande ont été formés à la gestion active

des absences. La Haute Ecole de la Suisse occidentale d'Argovie a mis sur pied un programme semblable. En cette période de révision de l'AI et de détection précoce des causes de maladies longues, l'initiative Groupe Mutuel-HES-SO Valais arrive à point nommé. Car les statistiques d'entrées dans l'AI sont parlantes: le nombre de cas de maladies psychiques a bondi de 23% à 42%, entre 1990 et 2007, alors que les cas de maladies psychiques régressaient de 58% à 45%, les accidents de 13% à 8% et les infirmités congénitales de 6% à 5%. Or les maladies psychiques sont celles qui se prêtent le mieux à la détection précoce.



Jean-Charles Rey.

