

L'absentéisme? Ne le laissez pas grandir sans le traiter...

D Véritable cauchemar des patrons, l'absentéisme du personnel est en croissance. Quand on est patron ou responsable des ressources humaines, comment faire en sorte que l'absentéisme du personnel ne mette pas à mal la vie et le fonctionnement de la PME? Un véritable challenge qu'il faut parfois relever avec l'aide de professionnels.

"L'absentéisme est un *"symptôme"* à traiter en véritable opportunité", explique Sylvie Kuypers, cofondatrice d'I.D.E.E. MANAGEMENT et consultante en développement RH et People Management. "Un symptôme est révélateur d'un état de malaise qui nécessite une mobilisation d'énergie pour le comprendre, puis pour le combattre de manière adaptée et efficace", ajoute-t-elle.

Concrètement, l'absentéisme est une réalité pour bon nombre de patrons. "C'est un problème en croissance. Les analyses chiffrées nous révèlent une augmentation de 30 % depuis 2001", ajoute Anne Burniaux, fondatrice de la société SENSINK, spécialisée dans l'accompagnement des chefs de PME et des directeurs des ressources humaines. "Ce phénomène s'expli-

que d'abord par l'apparition, dans le milieu du travail, de la génération Y, avec des attentes nouvelles, non encore prises en considération par les managers. Ensuite, par la crise, qui intensifie la pression et le sentiment d'insécurité dans nos entreprises. Ces deux causes ont un impact sur la santé mentale et physique du personnel". Avec des conséquences parfois désastreuses pour l'entreprise: "L'absentéisme a des conséquences dramatiques sur la rentabilité de l'entreprise et donc, à terme, sur sa survie. De plus, non ou mal traité, il devient épidémique", précise Anne Burniaux.

AIDER CHACUN À S'ÉPANOUIR

Pour lutter contre cela, des solutions existent et des professionnels des ressources humaines peuvent se pencher sur le problème. "Il n'y a malheureusement pas de recette miracle, mais des approches sur mesure, adaptées à la spécificité de l'entreprise, à sa culture, à son environnement, à son activité, son style de management. Il faut aider chaque collaborateur à s'épanouir: c'est la voie durable de la performance en entreprise", poursuit Sylvie Kuypers, qui invite

encore à réfléchir à ceci: "une gestion du temps conciliant vie professionnelle et vie privée; une écoute des préoccupations des travailleurs; une reconnaissance de leur valeur; un accompagnement dans le développement personnel; une amélioration de leur bien-être global...". Autant de stratégies qui semblent porteuses, tant pour le personnel que pour... la direction et les résultats de l'entreprise!

© LAURENCE BRIQUET

Relations collectives à un tournant?

● "Etudes et Expansion" organise un petit déjeuner-conférence "Réveil de l'emploi" à Liège Airport (Bierset) dans le restaurant "Le long cours" le vendredi 20 avril de 8 à 10h. Au programme: "Les relations collectives à un tournant dans un contexte économique de crise" par Sophie Bled, conciliatrice sociale, et M^r J.-P. Lacomble (Claeys & Engels). Inscriptions et infos 04/221.21.26.