

## Après le burn-out et le bore-out, les travailleurs risquent le fade-out

### ***Rester en contact avec les travailleurs malades de longue durée est payant***

*Les entreprises qui emploient des travailleurs malades de longue durée ont tout intérêt à maintenir le contact durant la période d'absence. Dans le cas contraire, ces travailleurs risquent un problème de fade-out, un processus au cours duquel ils disparaissent progressivement du paysage pour ne plus revenir. Les contacts personnels, de préférence avec les supérieurs hiérarchiques, sont les plus efficaces pour favoriser le retour. C'est ce qu'a révélé une étude pilote menée auprès de 200 entreprises par Mensura Service externe de Prévention et de Protection au Travail.*

L'absentéisme pour cause de maladie de longue durée est un problème incontestable pour les entreprises. 56 % des entreprises qui occupent plus de 100 travailleurs y sont confrontées chaque année avec plus de 10 collaborateurs contraints de rester à leur domicile plus d'un mois<sup>1</sup>. De plus, 65 % des collaborateurs absents de longue durée sont absents plus de 3 mois. Seuls 19 % des entreprises interrogées disent que tous les collaborateurs reprennent le travail après leur congé de maladie.

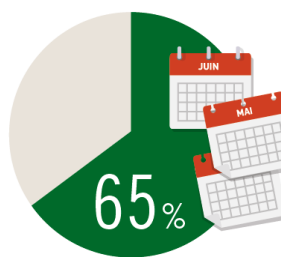


des entreprises



10

contraints de rester à leur domicile plus d'un mois



des collaborateurs absents de longue durée sont absents plus de 3 mois

Plus de la moitié des entreprises interrogées (54 %) disent remarquer que l'absentéisme pour cause de maladie est en augmentation, surtout dans les entreprises où le taux d'absence pour cause de maladie de longue durée est important (plus de 20 collaborateurs sur une base annuelle). La durée moyenne de l'absence de longue durée augmente en conséquence elle aussi.

### ***Le fade-out, une menace pour les entreprises***

Contrairement aux absences pour cause de maladie de courte durée (moins d'un mois), l'absence de longue durée comporte un risque de fade-out. Dans ce scénario, le collaborateur disparaît progressivement du tableau. De ce fait, non seulement la productivité de l'organisation est mise sous pression, mais le remplacement du travailleur coûte de l'argent. De plus, la durée de l'absence réduit les chances de retour.

<sup>1</sup> Source : enquête téléphonique auprès de 200 responsables RH dans des entreprises employant plus de 100 travailleurs.

### ***Les contacts favorisent le retour***

Les entreprises ne sont pas impuissantes face à ce problème. En restant en contact avec les travailleurs malades, elles ne peuvent certes pas accélérer leur retour au travail, mais il semble y avoir un impact positif sur le nombre de travailleurs qui reviennent.

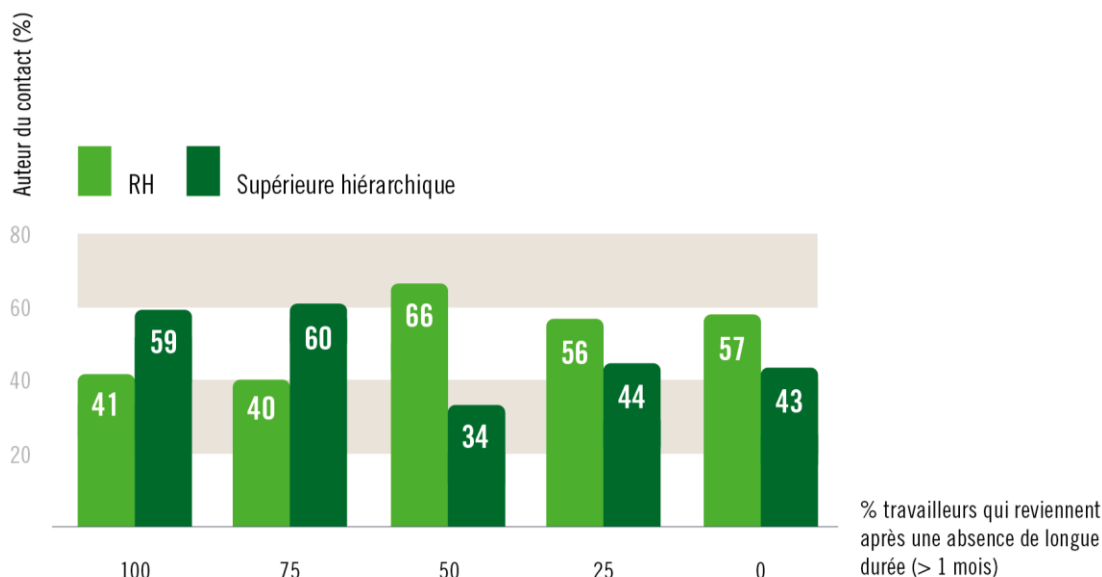
La bonne nouvelle est que la majorité des entreprises (83,5 %) qui occupent plus de 100 collaborateurs déclarent maintenir le contact avec les collègues malades.



### ***Le rôle clé des supérieurs hiérarchiques***

Erik Carlier, Directeur Health chez Mensura : « Maintenir le contact avec les travailleurs malades peut se faire de différentes manières. Les entreprises combinent souvent diverses méthodes, mais les visites à domicile sont la manière la plus efficace de favoriser le retour du collaborateur au travail. »

« En outre, si l'on regarde les pourcentages, notre enquête révèle qu'un plus grand nombre de malades de longue durée reprennent le travail lorsque c'est le chef lui-même qui prend contact et non pas le département RH (graphique 1). Cela n'a rien d'illogique : les chefs ont souvent suivi une formation à cette fin. Par ailleurs, ils ont plus tendance à prendre contact personnellement. Parallèlement, nous voyons que plus l'absence se prolonge, plus grandes sont les chances de voir la responsabilité du suivi être confiée au département RH. »



**Graphique 1.** Pourcentage d'absents de longue durée qui reprennent le travail selon l'auteur du contact

### ***Politique de réintégration payante***

Maintenir le contact avec les collaborateurs malades de longue durée peut s'inscrire dans un programme de réintégration.

« Après quatre mois d'absence, les employeurs peuvent initier eux-mêmes un trajet de réintégration. Ils sont également responsables de l'élaboration d'un plan de réintégration. Pour l'un comme pour l'autre, maintenir le contact avec le

travailleur malade constitue un avantage. Mieux encore, 67 % des entreprises interrogées qui ont une politique de réintégration intégrée dans leur stratégie RH indiquent que plus de trois malades de longue durée sur quatre reprennent le travail.



reprennent le travail chez 67 % des entreprises qui ont une politique de réintégration

### ***Astuces communication pour réintégrer plus vite et mieux les malades de longue durée***

#### ***Début de l'absence***

- Lorsque votre travailleur malade vous informe de son absence, demandez quelle est la durée présumée de l'absence ; vous devez en effet pouvoir organiser le travail. Vous pouvez également demander si l'absence est liée au travail.
- Rassurez le collaborateur en tant qu'employeur ou supérieur hiérarchique, et définissez avec lui dans quelle mesure il veut rester en contact durant son absence.
- Le mieux est de déterminer de commun accord les informations que vous communiquerez aux collègues sur le lieu de travail.

#### ***Durant la période d'absence***

- Evitez une rupture de contact prolongée. Maintenez le contact. Vous pouvez également envoyer, avec les collègues directs, une carte de prompt rétablissement.
- Les informations échangées de manière confidentielle doivent rester entre les interlocuteurs.

#### ***Retour au travail***

- Prévoyez à court terme un entretien avec votre collaborateur qui reprend le travail. Il se sentira ainsi apprécié et sera plus vite à l'aise.
- Vérifiez comment aider le collaborateur en question à retrouver rapidement sa place au sein de l'entreprise.

**Concernant l'enquête**

*Pour cette étude pilote, Mensura a fait appel à Profacts. Au total, 200 professionnels RH d'entreprises dont l'effectif dépasse les 100 travailleurs ont été interrogés. La moitié de ces entreprises sont clientes chez Mensura. Profacts a veillé à avoir une répartition régionale de ces entreprises sur la Flandre (60 %), la Wallonie (30 %) et Bruxelles (10 %).*

**Pour plus d'informations**

Erik Carlier

Directeur Health chez Mensura

[Erik.Carlier@mensura.be](mailto:Erik.Carlier@mensura.be)

GSM + 32 (0)475 433 333

**A propos de Mensura SEPP asbl**

Mensura inspire et aide les entreprises à maintenir leurs collaborateurs en pleine forme et plus longtemps au travail. En tant que spécialiste de la prévention, de la sécurité et de la santé, Mensura fournit aux employeurs des conseils, des solutions et des services adaptés à leur organisation.

Mensura Service Externe de Prévention et de Protection au Travail compte plus de 50.000 clients de toutes tailles, qui vont de PME à de grandes organisations. Mensura est le plus grand SEPP en Belgique et mise sur la proximité en offrant une présence régionale dans tout le pays avec ses 102 centres d'exams fixes et ses 27 centres mobiles.