



Bien-être au travail : gare au présentéisme

DÉCRYPTAGE // Le présentéisme est encore très ancré dans la culture managériale en France. Pourtant, rester au travail alors que l'on est trop fatigué ou malade présente de nombreuses conséquences néfastes.

Déborah Loye

Dans la famille Obstacles au bien-être au travail, j'appelle le Présentéisme ! Cette mauvaise habitude, qui est devenue dramatiquement dangereuse au Japon, où une personne sur cinq risque de mourir de surmenage au travail, selon un rapport remis au Premier ministre nippon en 2017, est également bien ancrée dans la culture française. Le présentéisme consiste à rester au travail alors que l'on n'est plus productif, en faisant des journées trop longues, en ne posant pas assez de congés, ou encore lorsque l'on est malade et que l'on ne se repose pas.

« Le présentéisme donne une mauvaise image de soi-même, estime David Mahé, président de Stimulus et administrateur de Consulting France. Quand on est physiquement au travail, mais psychologiquement absent, on se sent mal utilisé par son entreprise, et on perd le goût du travail bien fait. » L'insatisfaction au travail figure ainsi parmi les manifestations courantes du présentéisme, de même que la fatigue extrême. De fait, un tel épuisement peut conduire à terme à un absentéisme accru. Selon une étude de Malakoff Médéric, parmi les arrêts de travail prescrits en 2016, un sur cinq n'a pas été suivi. La moitié des salariés ayant continué à travailler en étant malade

a invoqué le fait de n'avoir « pas l'habitude de se laisser aller ». Pourtant 39 % de ces salariés disent l'avoir regretté a posteriori cela ayant eu un impact négatif sur leur productivité, leur santé ou encore leur moral.

Recherche de reconnaissance

Paradoxalement, en France, les heures supplémentaires passées au travail sont bien souvent considérées comme un signe de productivité et de motivation.

« Les gens cherchent à obtenir une certaine reconnaissance à travers le présentéisme », explique David Mahé.

Pour Gaël Chatelain, consultant, conférencier et auteur de « Mon boss est nul, mais je le soigne », certains salariés utilisent le présentéisme pour justifier une promotion « Le présentéisme commence souvent lorsque vous devenez cadre. Vous légitimez alors votre poste en allongeant vos journées », observe-t-il

Le présentéisme n'est pourtant pas un mal nécessaire, puisque les pays anglo-saxons ou les pays scandinaves s'en passent aisément. Rester tard au bureau y est même considéré comme un manque de productivité.

« Aux Etats-Unis, si un collaborateur part à 19h30, tout le monde lui demande pourquoi il n'est pas plus efficace », illustre le consultant. Et de souligner l'importance culturelle et sociale donnée au travail en France.

A contrario, l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle est davantage ancré dans

les habitudes des pays d'Europe du Nord. « En Suède, on travaille 8 heures, on passe 8 heures en famille, et on dort 8 heures », résume-t-il.

Femmes pénalisées

En outre, cette valorisation du travail par les horaires plus que par les résultats pénalise particulièrement les femmes, « qui assurent encore 72 % des tâches domestiques », rappelle Pauline Chabert. « Elles commencent plus tôt et partent plus tôt. Mais lorsque vous arrivez à 8 heures le matin, personne ne s'en rend compte, alors que vous pouvez sentir la pression de vos collègues lorsque vous quittez le bureau à 17 heures », déplore-t-elle.

Pour David Mahé, sortir du présentéisme ne peut passer que par le management. « Il faut cesser de valoriser les comportements délétères ! affirme-t-il. Le présentéisme est le résultat d'un dysfonctionnement du management de l'entreprise. » Etre ferme sur les horaires, ne pas organiser de réunions après 16 heures, ne pas envoyer de mails le soir... Voilà quelques solutions pour décourager ses salariés de faire du présentéisme. Mais surtout, en tant que manager, éviter les journées à rallonge. « L'exemplarité, ce n'est pas un mode de management, c'est le seul », tranche David Mahé. ■