

Investir dans la santé pour combattre l'absentéisme

Les entreprises ont de plus en plus recours aux différents outils de gestion du stress chez leurs employés

Sylvie Lemieux

dossiers@transcontinental.ca

Séance de massage hebdomadaire, salle de musculation au bureau, abonnement dans un centre de conditionnement physique : ces dernières années, les entreprises ont institué de nouvelles pratiques en matière de promotion de la santé chez leurs employés. On veut ainsi aider à se sentir mieux et à combattre le stress. La situation n'étonne pas quand on sait à quel point l'absentéisme coûte cher.

Les coûts liés à l'absentéisme au travail sont à la hausse. Selon une étude menée en 2000 par **Watson Wyatt**, les coûts directs occasionnés par le phénomène s'élèvent aujourd'hui à 7,1 % de la masse salariale, comparativement à 5,6 % en 1997. À cela s'ajoutent des coûts indirects (remplacement du personnel absent, baisse de la productivité, etc.) qui font grimper la facture à 17 %.

Les programmes de promotion de la santé n'ont toutefois pas qu'un impact financier. Dans les secteurs où il y a rareté de personnel, ces outils deviennent carrément une façon d'attirer et de retenir la main-d'œuvre.

Demande croissante

Selon **Pierre Blais**, président de **Massage Action**, la vogue des massages sur chaise ne cesse de prendre de l'ampleur. « La demande est de plus en plus forte aussi bien du côté des grandes entreprises que des PME », dit-il.

Parmi les outils de gestion de stress, le massage sur chaise est celui qui est le plus adapté au monde du travail, affirme-t-il. On se rend sur les lieux de l'entreprise, les employés ne perdent pas de temps de travail, ils n'ont pas besoin de se dévêtir. Les massages sont faits sur une chaise spécialement conçue et durent 15 minutes.

Selon M. Blais, si la clientèle se retrouve principalement dans des entreprises de la nouvelle économie, les secteurs plus traditionnels s'ouvrent également au massage sur chaise.

« Le massage aide à réduire le stress physique causé par des gestes répétitifs de même que le stress lié aux émotions, dit-il. Quand ils se sentent stressés, les gens contractent leurs muscles. Ils éprouvent alors des douleurs au cou, au dos, etc. Après le massage, ils repartent dans un état différent, et ils sont plus productifs au travail. »



PHOTO: JEAN-GUY PARADIS, LES AFFAIRES

Selon Pierre Blais, président de **Massage Action**, la vogue des massages sur chaise ne cesse de prendre de l'ampleur.

L'intervention du massothérapeute ne s'arrête toutefois pas au massage sur chaise. Les employés bénéficient en plus d'un suivi personnalisé.

« On fait un bilan de santé de la personne et on élabore un traitement adapté selon les problèmes qu'elle ressent. On veut ainsi reprogrammer le corps dans sa façon de bouger et de se tenir », poursuit M. Blais.

« Le stress est souvent la résultante d'un déséquilibre entre toutes les dimensions de la vie d'une personne : la famille, l'alimentation, l'activité physique, etc. Plus les interventions sont diversifiées, mieux c'est.

Et il faut aussi avoir des interventions continues. »

Un service de luxe ?

Si on remarque des progrès dans le domaine de la promotion de la santé en entreprise, il n'en reste pas moins que la cause n'est pas encore gagnée au Québec. Selon Pierre Blais, malgré une popularité grandissante, le massage sur chaise est toujours perçu comme un service de luxe par

les dirigeants d'entreprise.

Au Groupe CPS, on croit qu'il y a encore beaucoup de sensibilisation à faire auprès des organisations. « En 2001, il y a encore des gestionnaires qui attribuent les problèmes de stress de leurs employés à leur situation familiale alors que les employés croient qu'ils sont stressés à cause de leur travail. Selon moi, si on ne peut séparer la famille et le travail, on a toutefois la responsabilité de ne pas confondre ces deux aspects de la vie », dit M. Poirier.

« C'est vrai que l'entreprise n'a pas la responsabilité complète de s'occuper de la santé de ses employés, mais elle a néanmoins la responsabilité de leur donner des outils pour qu'ils la prennent en charge. On cherche à ce que l'employé équilibre sa vie professionnelle et personnelle dans un contexte qui est aussi profitable pour l'organisation », ajoute-t-il. ■

Les coûts directs et indirects de l'absentéisme représentent 17 % de la masse salariale