

Le cancer, première cause des absences de longue durée des travailleurs

D'après une analyse de l'Idewe, le cancer est la cause de 69% des absences de plus de trois mois. Viennent ensuite les troubles mentaux. Acerta et l'Idewe lancent des pistes pour aider les travailleurs à reprendre le collier plus sereinement.

NATHALIE BAMPS

Les statistiques des secrétariats sociaux le montrent: l'absentéisme de longue durée explose. D'après les données d'Acerta, les absences de plus d'un mois représentent 2% des absences pour cause de maladie. Le secrétariat social SD Worx a déjà tiré le même constat: l'absentéisme de longue durée a atteint 2,81% des absences en 2015. En 2008, il ne représentait encore que 1,75%. Selon l'Inami, depuis dix ans, on constate une hausse de 64% des maladies de longue durée.

Une étude réalisée par Acerta et l'Idewe, un des services externes de prévention et protection au travail, s'est penchée sur les raisons de cet absentéisme de longue durée. Sur les difficultés aussi qu'ont les travailleurs à réintégrer leur emploi. Et sur les remèdes à apporter à ce problème qui risque de peser de plus en plus sur les finances de la Sécurité sociale. En effet, entre 2013 et 2014, le coût des indemnités versées par l'assurance-maladie pour invalidité a augmenté de 33,4%, s'élevant pour l'année 2014 (dernières statistiques disponibles) à 4,1 milliards...

Derrière les chiffres, il y a la réalité de la maladie. Et là, l'étude menée par l'Idewe montre que la première cause des absences de longue durée (plus de trois mois) est le cancer. Viennent ensuite, avec 53% des épisodes d'absentéisme long, les maladies mentales (dépression, burn out) et les troubles cardiaques (42%). Par contre, neuf travailleurs sur dix souffrant de maladies infectieuses et d'affections des voies respiratoires reprennent le travail dans le mois.

Après 3 mois, c'est trop tard

Au-delà des constats, que faire? Acerta et l'Idewe ont réalisé une analyse approfondie du phénomène afin de cerner les façons d'aider les travailleurs malades à se réinsérer au travail. «La probabilité qu'un employé retourne au travail après trois mois d'absence est inférieure

à 50%», explique Philippe Depaep, directeur chez Acerta pour la Wallonie et Bruxelles.

Plus la durée de l'incapacité de travail est longue, plus le retour est difficile. Le risque que l'incapacité se prolonge est aussi plus important lorsque l'on est absent pour cause de maladies psychiques ainsi que pour les affections locomotrices.

L'âge du travailleur influence aussi la durée de son absence: au plus le travailleur est âgé, au plus son absence risque de se prolonger: chez les 55 ans et plus, 23% des absences durent plus de trois mois, contre seulement 13% chez les moins de 25 ans.

Acerta et l'Idewe sont convaincus que pour assurer un retour plus rapide à l'emploi, il faut agir rapidement. «Si on attend trois mois, c'est souvent trop tard. Le travailleur commence à douter de lui, de ses capacités à assumer son job, il a peur de la réaction de ses collègues ou de son chef de service. Et du côté de l'employeur aussi, le doute peut survenir...», explique Lode Godderis, chercheur à l'Idewe et professeur à la KU Leuven.

Afin de faire baisser cet absentéisme de longue durée, la ministre de la santé Maggie De Block a bouclé, avec les partenaires sociaux, un accord afin de mettre sur pied un «parcours de réintégration» du travailleur absent.

Les propositions d'Acerta et de l'Idewe vont dans ce sens: «il est essentiel de travailler à la réintégration de la personne entre le 1^{er} et le 3^e mois d'absence», estime Philippe Depaep, qui signale que beaucoup de travailleurs malades disent avoir besoin de reprendre leur emploi pour avoir une bonne qualité de vie. Autant, donc, leur donner toutes les chances d'y arriver...

Comment faire? Réintégration ne veut évidemment pas dire faire travailler l'employé chez lui durant sa maladie. «Mais le chef de service et les collègues peuvent avoir un contact régulier avec le malade, prendre de ses nouvelles, explique Lode Godderis. Souvent, l'employeur a peur de déranger, mais les personnes souffrant d'un cancer appré-

cient beaucoup ce genre de contact. Dans les cas de burn out aussi, cela peut aider, sauf s'il y a un vrai conflit avec les collègues...»

Acerta propose aussi la mise en place d'un comité de réintégration, composé des partenaires RH et du manager pour chercher, avec le travailleur, comment assurer son retour. Pour Philippe Depaep, le malade de longue durée doit être vu comme un nouveau collaborateur. «Il faut voir quelles sont ses nouvelles motivations, ses talents. Et surtout, ne pas l'obliger à reprendre son ancien job. Dans les cas de burn out, c'est très important, mais aussi pour les autres problèmes de santé. Il faudra prendre garde à ce que le travail soit toujours adapté à la capacité physique du travailleur. Une personne qui a eu un cancer par exemple, reste plus fragile et se fatigue plus vite. Il faut pouvoir en tenir compte.»

Plus la durée de l'incapacité de travail est longue, plus le retour est difficile.

LE RÉSUMÉ

L'absentéisme de longue durée est en plein boom. Il représente entre 2 et 2,8% des absences pour maladie.

D'après une étude de l'Idewe, le cancer est la première cause des absences de plus de trois mois.

QUI EST TOUCHÉ PAR L'ABSENTEISME DE LONGUE DURÉE ?**Durée des absences**

■ >1<=2 mois ■ >2<= 3 mois ■ >3<= 6 mois ■ >6 mois <= 1an

ACERTA

49,6% 29,3% 12,7% 8,4%

**IDEWE**

41,2% 19,9% 25,4% 13,5%

**Causes des absences**

Cancer et tumeurs 69%

Troubles mentaux (dépression, burn-out) 53%

Troubles cardiaques 42%

Secteurs touchés

Secteur des services 43%

Horeca 43%

Transport 42%

Fréquence selon l'âge

Moins de 25 ans 13%

25-34 ans 17%

35-54 ans 22%

55 ans et + 23%

Source : Acerta/IDEWE