

27 mars 2015 | par Florence Guernalec

## Transdev se dote de nouveaux outils pour lutter contre l'absentéisme

**Transdev a élaboré une méthodologie groupe pour aider les directeurs de réseaux à faire baisser l'absentéisme. Ceux-ci doivent désormais s'emparer de ce nouvel outil pour mettre en place un plan d'actions adapté à leur propre réseau.**



Laurence Broseta, directrice générale France de Transdev. © DR

"Tous les réseaux menaient déjà des actions de lutte contre l'absentéisme. Et Transdev travaille en permanence sur ce sujet. Cette année, la nouveauté, c'est que nous proposons une méthodologie commune complète", explique Laurence Broseta, directrice générale France de Transdev. Le transport urbain est un secteur où l'absentéisme est élevé. En 2013, il a atteint son plus haut niveau depuis 10 ans avec 27,82 jours d'absence par an et par salarié, plus de 81% des effectifs ont été absents au moins une fois, selon [le bilan social 2013 de l'Union des transports publics et ferroviaires \(UTP\)](#) publié en mai 2014 (hors RATP et SNCF).

### Quatre leviers identifiés, 40 actions possibles

La méthodologie de Transdev liste les 40 actions possibles en fonction des quatre principaux leviers de l'absentéisme : la culture managériale, le poste de travail, l'organisation du travail et l'environnement socio-économique des collaborateurs.

Par exemple, parmi les actions du levier managérial figurent la multiplication des occasions de contacts avec les collaborateurs, la mise en place un baromètre interne pour évaluer le climat social, l'organisation du ré-accueil d'un collaborateur après une absence...

"Améliorer le bien être au travail a des effets positifs sur l'engagement et la motivation du personnel. Dans nos métiers, c'est essentiel pour garantir la qualité de service", ajoute Laurence Broseta.

Afin d'élaborer cette méthodologie basée sur un outil qu'elle a baptisé "matrice absentéisme", la DRH du groupe [Véronique Subileau](#) et son équipe ont recensé les bonnes pratiques au sein des réseaux. Puis, la grille d'analyse a été testée et mise au point sur un échantillon. Fin mars 2015, Transdev a présenté cette méthodologie lors de deux journées de travail qui ont réuni l'ensemble des directeurs de réseaux et leur collaborateur en charge des politiques RH.

### Un plan d'actions à compléter

"La méthodologie a été très bien reçue par les directeurs de réseaux, car ils ont en main un outil complet pour progresser, assure Laurence Broseta. Le travail en petits groupes leur a permis d'échanger sur leur expérience et de repartir avec des pistes de travail." Chaque directeur doit désormais compléter son plan d'actions de lutte contre l'absentéisme en fonction de sa situation.

Aujourd'hui, un réseau utilise, en moyenne, entre 20 et 30 actions. Celui de Valence, présenté en exemple lors de ces journées, déploie les 40 actions de la matrice absentéisme, et a connu une excellente progression avec une baisse de près de 4 point en 3 ans de son taux d'absentéisme. "Il n'y a pas de mystère, ceux qui développent déjà le plus d'actions parmi les 40 recensées, obtiennent les meilleurs résultats", constate Laurence Broseta. Transdev espère que cette méthodologie va permettre de faire baisser en moyenne le taux d'absentéisme d'un point en un an.

En attendant de faire un premier bilan de sa méthodologie en fin d'année, des réseaux Transdev à l'étranger ont d'ores et déjà demandé une traduction en anglais de son outil.

Florence Guernalec