Absentéisme 2023

la croissance continue dans les petites entreprises

le Comptoir mobilisé humanis

Données recueillies en 2024 sur l'absentéisme de l'année 2023

Les grandes tendances

On constate en 2023 un peu de tout pour quasiment un retour à l'avant crise sanitaire. Les **arrêts maladie** ont repris en 2023 **marquant ainsi la véritable rétro-ère la période post-Covid.**

En 2024 et 2025, les conditions économiques et sociales vont rester compliquées. Les **arrêts maladie** vont continuer à augmenter continuellement et gardera tendance durant ce jour conséquence une **augmentation de la sinistralité**.

En 2023, le retour au travail, le rattrapage des gardes malades, et le vague Omicron expliquent en partie ce pic sexagénaire et **sexagénaire**, mais ceci dit ne pas expliquer pour un départ de mon pour Covid.

**Le mieux d'absentéisme s'en dessaura pas moins important en 2023 et 2024 et 2025 et 2026 et 2027 et 2028 et 2029 et 2030 et 2031 et 2032 et 2033 et 2034 et 2035 et 2036 et 2037 et 2038 et 2039 et 2040 et 2041 et 2042 et

Prévenir l'absentéisme

37 % des dirigeants estiment que l'absentéisme va s'accroître et citent parmi les raisons principales la **diminution de l'engagement**, les **désaccords avec les orientations de l'entreprise.**

La croissance de l'absentéisme n'est pourtant pas une fatalité. Et le fait que davantage d'actions de prévention santé soient mises en place dans les grandes entreprises constitue sans aucun doute un des éléments d'explication des disparités d'évolution avec les TPE/PME, souvent moins enclines à mettre en place ces actions pour des raisons structurelles.

Les atouts des TPE et PME

La prévention de l'absentéisme est pourtant un enjeu majeur pour les plus petites entreprises, tout arrêt pouvant mettre en péril la continuité de l'activité. Parmi les principaux atouts des TPE/PME figurent incontestablement la meilleure connaissance des salariés et le dialogue.

Ainsi, l'attention aux signes avant-coureurs, la connaissance des fragilités (situation d'aidant, difficultés personnelles…) donne la possibilité d'anticiper et d'adapter l'organisation du travail aux contraintes personnelles, réduisant par exemple le stress de celles et ceux qui doivent concilier impératifs pro et perso, en renforçant par ailleurs reconnaissance et motivation.

Interview

Marie-Anne Cousin Renié,
Directrice du programme Prévenir et gérer l'absentéisme.

DERRIÈRE LE TERME ABSENTÉISME SE CACHE UNE VARIÉTÉ DE SITUATIONS. SUR QUEL TYPE D'ABSENTÉISME EST-IL POSSIBLE D'AGIR ?

Il n'y a pas un absentéisme mais **des absentéismes qui n'ont pas le même impact sur l'organisation ou la performance de l'entreprise**. Un salarié qui s'absente deux jours sans prévenir et à plusieurs reprises va faire peser son absence sur l'organisation. Son travail va être redistribué sur ses collègues. L'ambiance au sein de l'équipe peut s'en trouver entachée. Une période d'absence longue est parfois plus facile à gérer dès lors qu'elle est anticipée. Toutefois toutes les entreprises, notamment les plus petites, n'ont pas la possibilité d'avoir recours à un remplacement.

On ne peut agir sur tous les types d'absence.

On ne peut agir sur tous les types d'absence. Difficile par exemple de réduire les absences dues aux maladies ordinaires, même s'il est possible de **sensibiliser les salariés à certaines règles de prévention.** En ce qui concerne les fragilités, dès lors que l'entreprise les connaît, elle peut adapter son organisation pour libérer le salarié à certains moments et lui permettre de gérer sans stress ses impératifs personnels. Sur ces sujets, **le dialogue et la confiance sont importants.** Pour la prévention des arrêts longs existe une multitude de leviers : **amélioration des conditions de travail, ergonomie des postes, aménagement des horaires, anticipation des parcours professionnels** pour éviter l'usure et maintenir l'employabilité des salariés, **formation** pour éviter les accidents… **Se former à la prévention des risques psychosociaux** et à leurs signes avant-coureurs est également important.

Les dispositifs qui permettent de maintenir le lien pendant l'arrêt et un retour anticipé et durable sont encore trop peu utilisés par les entreprises. Je parle de **l'entretien de liaison** qui doit être proposé au salarié dès 30 jours d'absence, de la **visite de pré-reprise**, du **temps partiel thérapeutique** ou de **l'essai encadré.**

LES PETITES ENTREPRISES ONT TENDANCE À PENSER QUE LA PRÉVENTION EST RÉSERVÉE AUX PLUS GRANDES. COMMENT PEUVENT-ELLES AGIR ?

Dès leur premier salarié, les entreprises ont une obligation de santé et de sécurité vis-à-vis de leur personnel. Elles doivent évaluer les risques professionnels et les consigner dans un document unique, ce qui est une bonne chose car prévenir c'est d'abord éviter qu'un risque ne se produise.

Les TPE ont des atouts que les grandes n'ont pas.

Mais au-delà de leurs obligations, les TPE ont des atouts que les grandes n'ont pas : **le dirigeant est souvent très proche de ses salariés**, il travaille à leur côté. Il lui est plus facile de les écouter, d'observer un dysfonctionnement, de percevoir une ambiance qui se détériore ou un comportement inhabituel chez un collaborateur. Il est **plus facile de maintenir l'engagement dans une TPE,** en donnant du sens, en valorisant le rôle et le travail de chacun et en faisant preuve de reconnaissance. Elles l'ignorent souvent, mais les TPE peuvent compter sur l'aide du service de prévention et de santé au travail dont elles dépendent pour les accompagner dans une prévention adaptée à l'activité propre de l'entreprise ; elles peuvent aussi se tourner vers leur **Carsat,** et parfois bénéficier d'une **aide financière pour améliorer l'ergonomie d'un poste de travail.**

COMMENT MALAKOFF HUMANIS ACCOMPAGNE SES CLIENTS ?

Une équipe de **100 consultants, experts dans l'accompagnement des entreprises** travaille chaque jour au service de la prévention et l'accompagnement social de nos clients. Ils aident les entreprises à **analyser leur situation face à l'absentéisme, face aux fragilités des salariés,** et construisent avec elles des **plans d'actions,** avec des indicateurs pour évaluer son résultat.

Nos plateformes proposent des **outils d'autodiagnostic facilement accessibles** qui permettent aux petites entreprises de faire leurs premiers pas en prévention et de se mettre en conformité avec leurs obligations légales et sociales (autodiagnostic santé sécurité).

Prendre le temps d'analyser son absentéisme

Plus complexe à aborder pour un chef d'entreprise déjà fortement occupé, des actions simples peuvent cependant être mises en œuvre :

en 15 mn

L'autodiagnostic Santé au travail :
un outil en ligne, gratuit, qui permet de faire le point sur les mesures de prévention des risques professionnels. Avec des explications claires et des actions concrètes à mettre en œuvre pour s'assurer d'être en conformité avec ses obligations.
Autodiagnostic Santé Travail

en 15 mn

IPS Flash :
un outil également en ligne et gratuit, qui permet de mesurer ses actions en matière de protection et développement des salariés, de se comparer avec des entreprises de son secteur, et de découvrir des leviers d'action pour faire progresser sa performance sociale et l'engagement de ses salariés.
Évaluez la performance sociale de votre entreprise

Pour aller plus loin

- **Retrouvez facilement vos obligations sociales** grâce à notre guide pratique.
- **Sensibilisez vos managers** sur les enjeux de l'absentéisme et **aidez-les à agir** grâce à nos formations en ligne.
- **Déployez un accompagnement sur-mesure** auprès de vos salariés en arrêt de travail pour les aider à reprendre leur activité professionnelle.

Gérer les fragilités de ses salariés

De nombreuses fragilités peuvent impacter le bien-être des salariés, leur engagement et aboutir dans certains cas à des arrêts plus ou moins longs. Les salariés sont de plus en plus nombreux à être en attente de solutions de la part de leur entreprise : **78 % en 2023 +6 pts vs 2020.**

ALORS COMMENT AGIR ?

Malakoff Humanis propose à ses entreprises une **démarche d'accompagnement des fragilités** qui permet :

- **de sensibiliser et d'outiller vos managers et vos RH,** afin qu'ils puissent **soutenir efficacement** les collaborateurs fragilisés.
- **d'informer vos salariés en situation de fragilité,** sur les solutions qui peuvent **faciliter leur quotidien** et **améliorer leur qualité de vie.**

Leurs salariés en situation de fragilité bénéficient d'un accompagnement individuel, par le biais de notre Ligne Mission Ecoute Conseil Orientation (ECO) ou des dispositifs dédié (Accompagnement renforcé Tremplin…).

ISSN 2102-2454