Atelier Absentéisme

Mouvement des Entreprises de France

Ille-et-Vilaine

20 septembre 2022

Institut pour la promotion de la santé

Harmonie mutuelle
GROUPE VYV

ENCORE UNE PREUVE *du pouvoir du collectif*

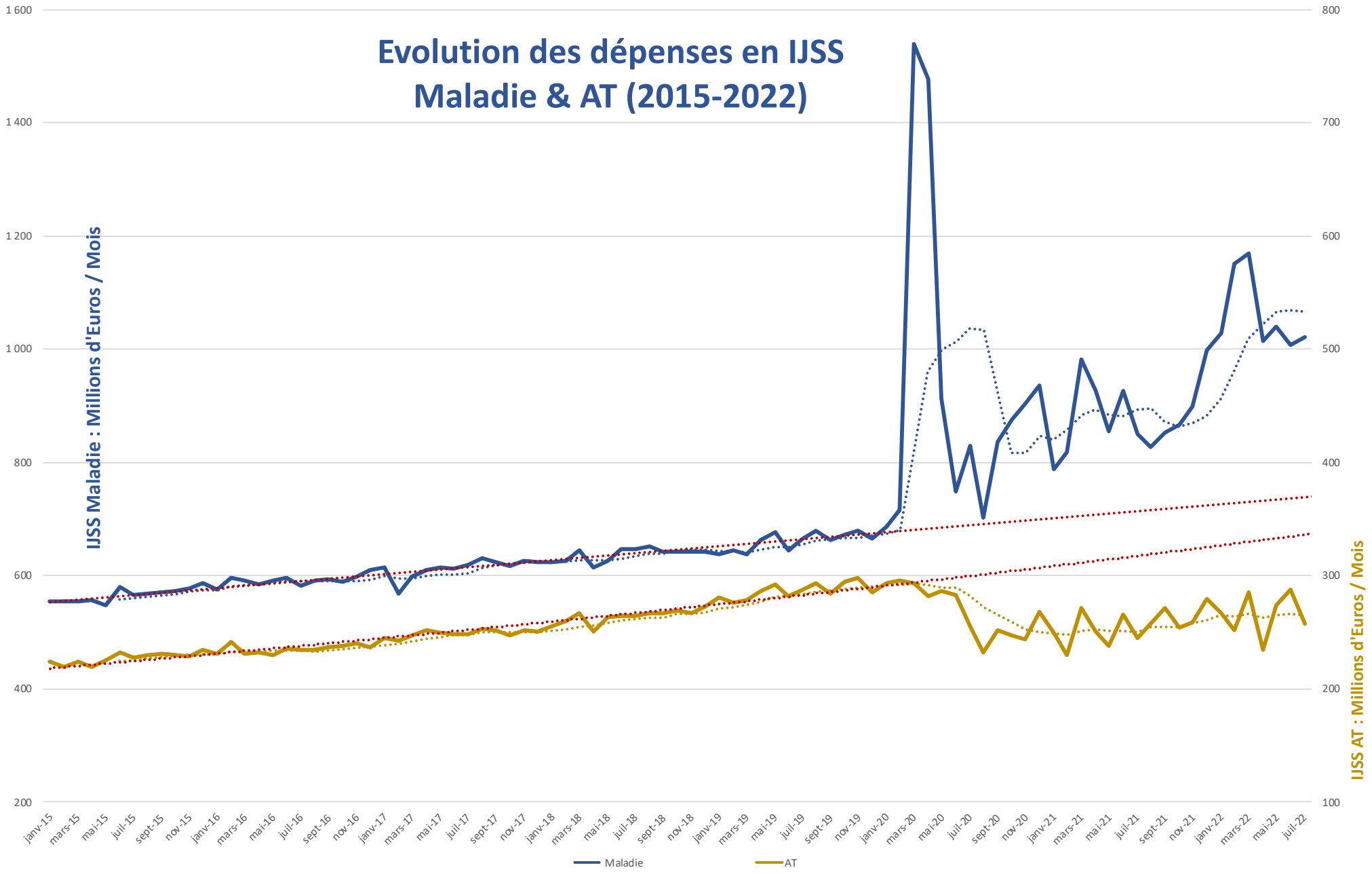
1 Absentéisme : le contexte

2 Absentéisme : prévenir efficacement

3 Un exemple d’intervention

1.1 Absentéisme : tendances

Evolution des dépenses en IJSS Maladie & AT (2015-2022)



Harmonie mutuelle GROUPE VYV

Au-delà de l'effet Covid

<> Une croissance structurelle de l'absentéisme de 4 à 5% / an

<> Un changement de la structure de l'absence

> Forte croissance de la volumétrie en 2020 (+20%) – Retour à un niveau « Moyen Haut » en 2021
> Taux Absentéisme 5% (dont 84% en Maladie)
> Croissance du % de salariés absents
> Allongement de la durée moyenne des absences
> La Bretagne, la région la moins touchée dans tous les baromètres !!

<> Ce que nous observons

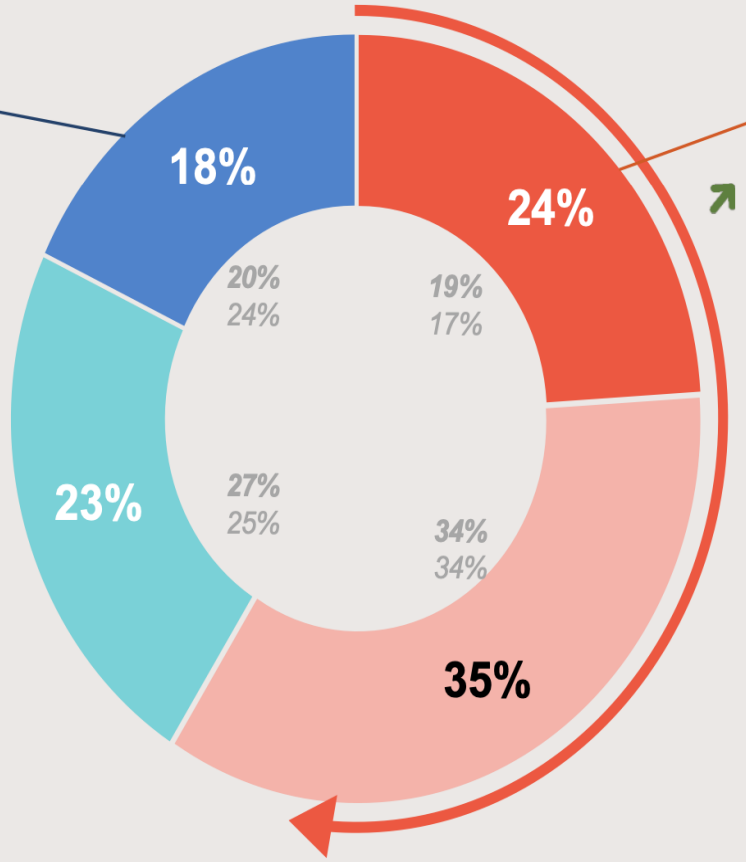
> Des arrêts longs de plus en plus longs
> Une dynamique portée par l'arrêt long, qui représente un poids croissant
> Des dérives des contrats de prévoyance
> Un contexte très défavorable pour le renouvellement des contrats de prévoyance

Harmonie mutuelle GROUPE VYV

1.2 Absentéisme : un sujet de préoccupation

NIVEAU DE PRÉOCCUPATION DE L'ABSENTÉISME POUR MALADIE DANS L'ENTREPRISE

Notamment auprès des entreprises… :
- De moins de 10 salariés (40%)
- Avec un niveau d'absentéisme faible (32%)
- Où il n'y a pas d'arrêt long (43%)



Notamment auprès des entreprises… :
- Avec un niveau d'absentéisme moyen / élevé (34%)
- Où les arrêts longs augmentent depuis la crise sanitaire (37%)

59% ↗ *53%* *51%*

L'absentéisme est un sujet de préoccupation important pour l'entreprise

Notamment auprès des entreprises… :
- De 50 salariés et + (76%)
- Avec un niveau d'absentéisme moyen / élevé (81%)
- Où les arrêts longs augmentent depuis la crise sanitaire (91%)
- Où il y a des arrêts longs (68%)

- Très important
- Plutôt important
- Peu important
- Pas du tout important

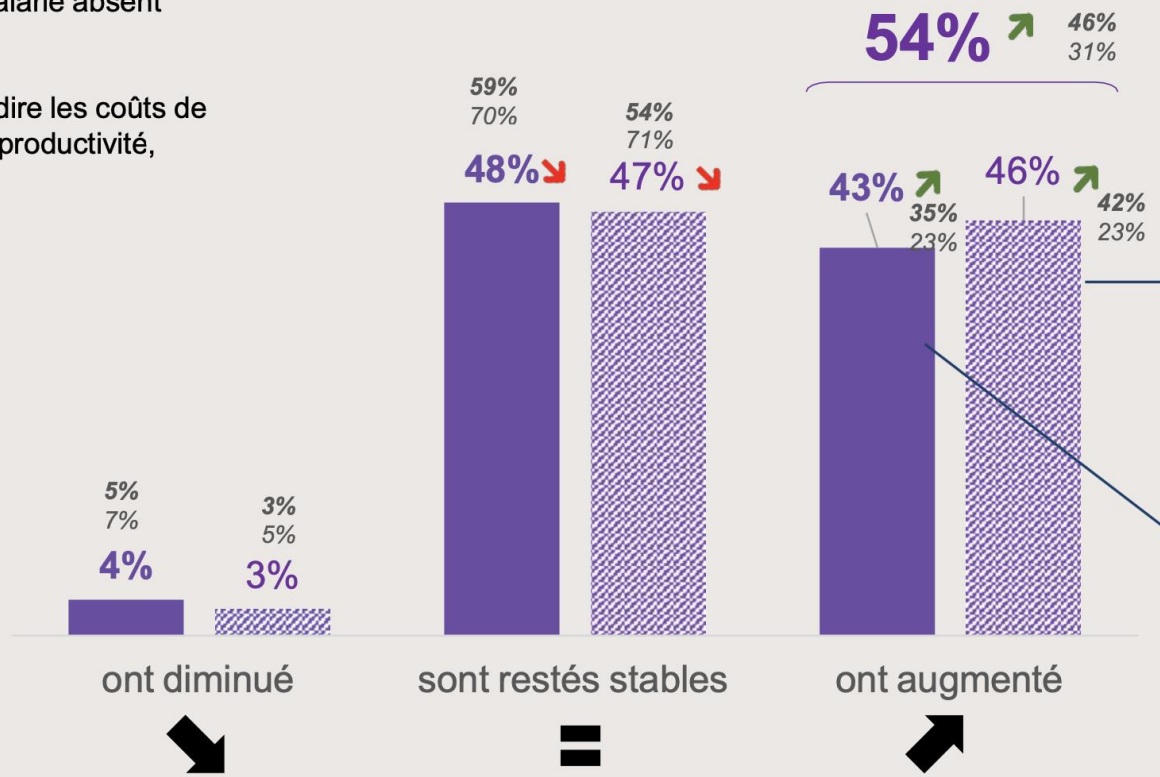
Source : Baromètre annuel Absentéisme 2022 MH, Les salariés et les dirigeants face à l'arrêt maladie - Base Dirigeants

Comment ont évolué les coûts de l'absentéisme Maladie ?

DYNAMIQUE DES COÛTS DIRECTS / INDIRECTS

Coûts directs
de l'absentéisme pour maladie, c'est-à-dire les coûts liés à la prise en charge du salaire du salarié absent

Coûts indirects
de l'absentéisme pour maladie, c'est-à-dire les coûts de remplacement, de gestion, de perte de productivité, coûts sociaux, …



Notamment auprès de
- 50 salariés et + (62%)
- Industrie (57%)
- Santé (67%)
- Moyen/Fort absentéisme (68%)
- Absentéisme : préoccupation importante (59%)
- Augmentation arrêts longs depuis crise sanitaire (82%)
- Contrat de prévoyance (49%)
- Entreprises avec arrêts longs (63%)

Notamment auprès de :
- 50 salariés et + (61%)
- Moyen / Fort absentéisme (62%)
- Absentéisme : préoccupation importante (54%)
- Augmentation arrêts longs depuis crise sanitaire (75%)
- Entreprises avec arrêts longs (58%)

Source : Baromètre annuel Absentéisme 2022 MH, Les salariés et les dirigeants face à l'arrêt maladie – Base Dirigeants

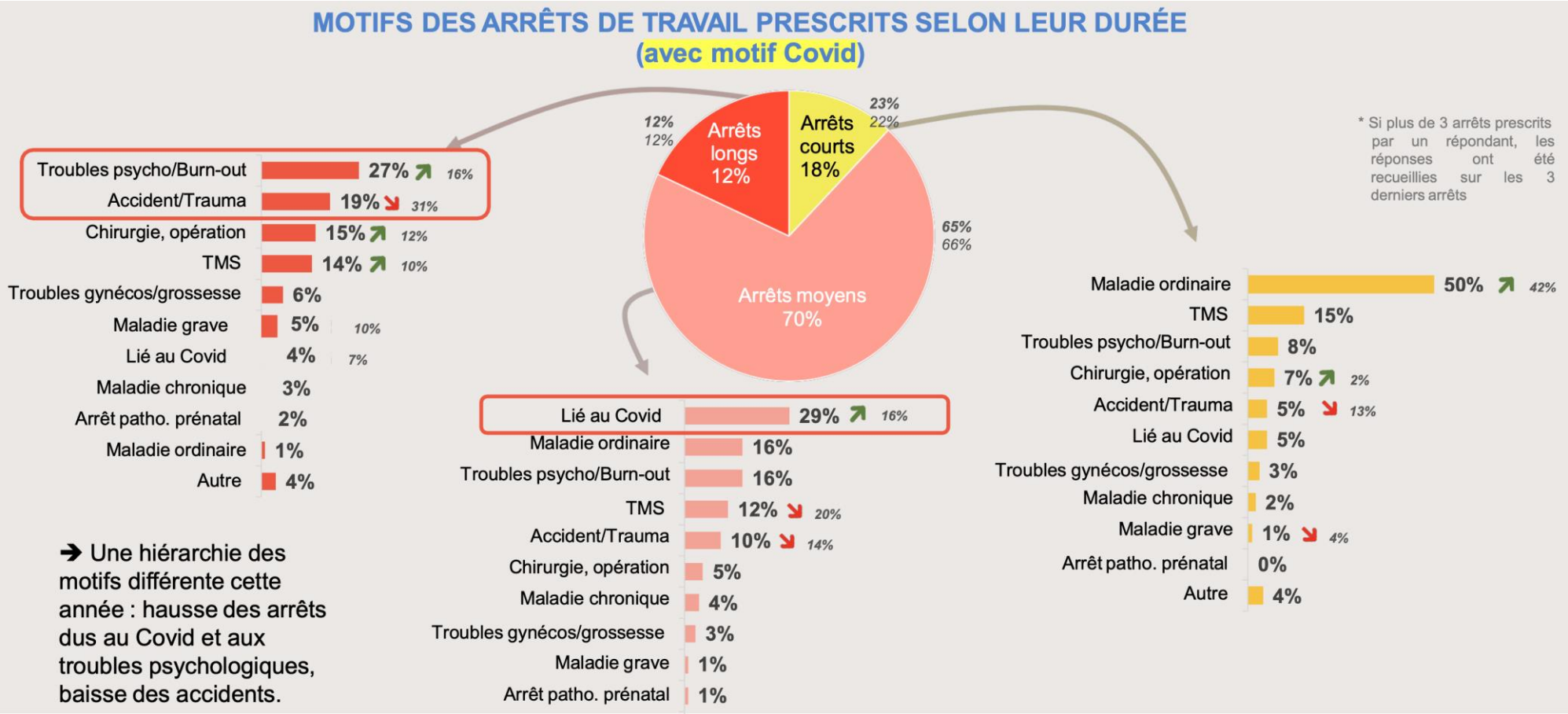
Source : Entreprise & Carrières, 6-12 Juin 2022

1 Absentéisme : le contexte

2 Absentéisme : prévenir efficacement

3 Un exemple d’intervention

La complexité des manifestations de l'absentéisme, et de ses causes



Source : Baromètre annuel Absentéisme 2022 MH, Les salariés et les dirigeants face à l'arrêt maladie – Base Arrêts

Notre démarche de prévention de l'Absentéisme

Étape 1 : Diagnostic

Traitement et Exploitation des données

Étape 2 : Restitution et approfondissement

Recherche et Compréhension des causes

Étape 3 : Plan d'actions

Mise en place d'actions correctives

Étape 4 : Evaluation

Suivi, pilotage et mesure d'impact

La complexité des manifestations de l'absentéisme, et de ses causes

<> Taux d'absentéisme = une masse qui ne dit rien ni des collectifs qui le portent, ni des causes de sa dynamique.

La première étape d'une démarche de prévention efficace : le diagnostic

Caractériser l'absentéisme permet de l'objectiver : quels métiers, activités, services…

Le caractériser permet de configurer des actions de prévention ciblées et efficaces en fonction des typologies d'absences.

Le caractériser permet d'en suivre l'évolution, notamment en lien avec les actions mises en œuvre et leur impact .

1 Absentéisme : le contexte

2 Absentéisme : prévenir efficacement

3 Un exemple d’intervention

3.1

PRESENTATION DE L'ENTREPRISE

Présentation de l'entreprise

<> Activités

> Production de blocs portes, portes de placards, rangements, dressing… pour les professionnels et les particuliers. CCN Métallurgie.

<> Organisation

> 650 salariés dont près de la moitié d'ouvriers de production

> 4 sites + siège

> Implantations rurales

3.2

ANALYSE ET SYNTHESE

Synthèse de l'analyse

<> Démographie

> Des niveaux d'âge et d'ancienneté très élevés, bassins d'emploi très dégradés

<> Absence globale

> 6% d'absentéisme Maladie (7,5% au global) mais plus de 14% sur certains collectifs

> Dynamique pratiquement exclusivement portée par l'absence longue

<> Logiquement, des problématiques multiples identifiées

> Démographie très défavorable sur un site / absences longues (en production)

> Ambiance très dégradée sur un autre site, en lien avec le responsable Production

> Des équipes « en souffrance » : Finance, Service Client

Du diagnostic au plan d'actions

Diagnostic Absentéisme	Restitution
- Diagnostic : **approfondissement** - Caractérisation de l'absentéisme, des sous-populations	- Partager le diagnostic : **établir un socle commun** de réflexion - Travailler les représentations, identifier les causes : **objectivation**

3.3

ANALYSE DES CAUSES & PLAN D'ACTIONS

Les priorités de Prévention

<> Une problématique managériale pré-identifiée

> Le diagnostic vient conforter la prise décision par la mise en évidence du taux d'absentéisme sur un ensemble de populations, y compris peu habituées à enregistrer de l'absence

<> Absentéisme comportemental : réactivation d'un process d'entretien de retour

> Efficacité peu convaincante du contrôle

> Mais affichage d'une lucidité sur l'absence et d'un traitement différencié des salariés selon leur comportement

<> Absences longues

> Accompagnement au retour au travail (arrêt > 90 jours)sur un périmètre limité

> Test d'un dispositif d'accompagnement dès le 45ème jour

Pour en savoir plus

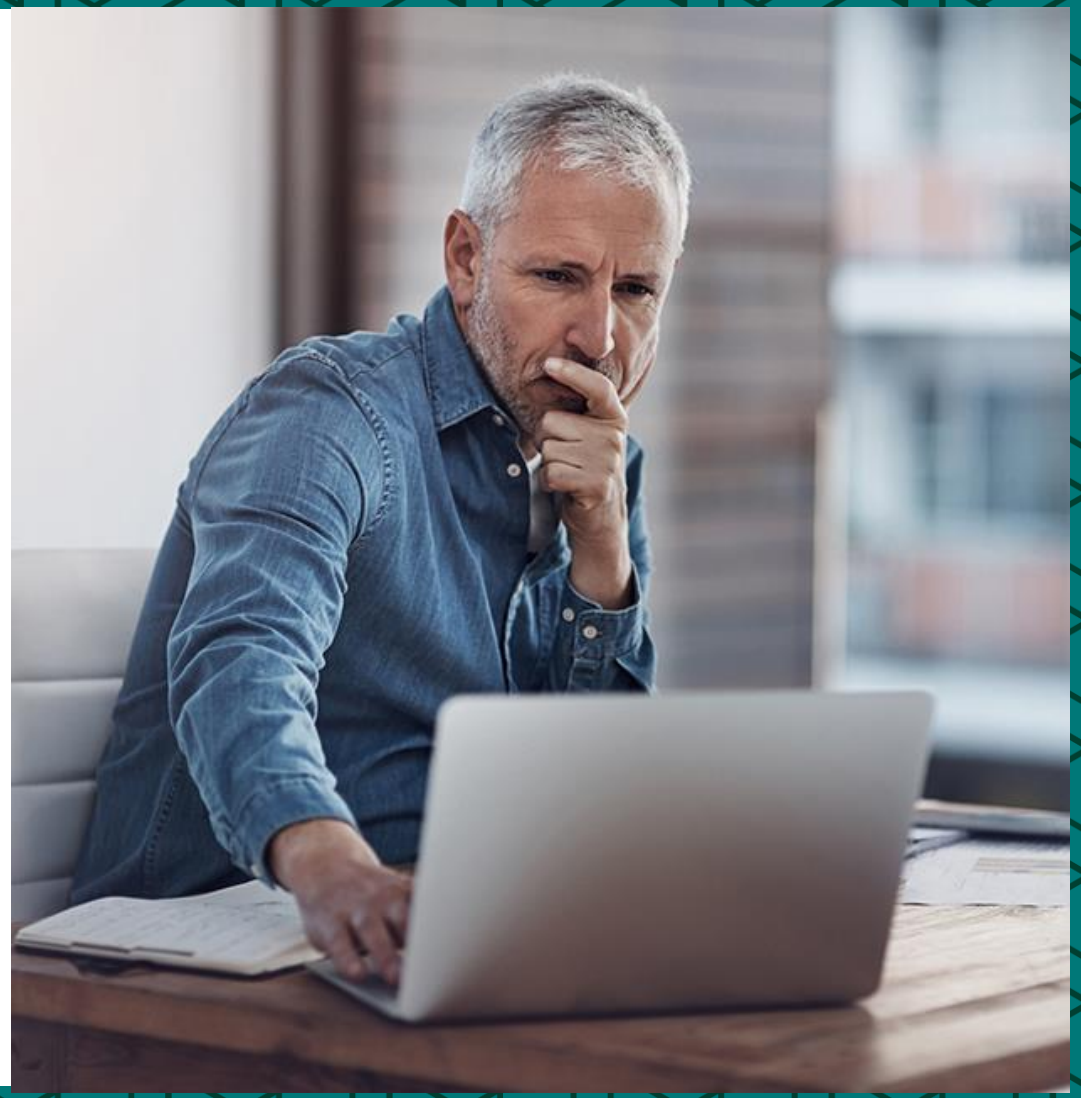
Votre interlocuteur

Robert JARAY
Responsable Prévention Promotion Santé
Direction Exécutive Grand Ouest

Portable : 06 82 89 77 95

robert.jaray@harmonie-mutuelle.fr

Retrouvez toute l'information sur la prévention et la promotion de la santé Harmonie Mutuelle

Sur http://www.lasantegagnelentreprise.fr

Merci !!