

Absence et réinsertion :

Les futurs défis et implications des PME



Frédéric Abbet
Responsable CorporateCare



7 constats

1. Absentéisme - Réinsertion: un sujet d'actualité mais pas reconnu

- Politiquement et économiquement
- Système incitatif ou mesures contraignantes

2. Une pluralité d'intervenants

- Cloisonnement, doublons, absence de coordination
- Difficile de s'orienter dans le maquis suisse de l'assurance sociale

3. Le principal intéressé laissé en marge

- Dévalorisé et déresponsabilisé
- L'absence comme un appel à l'aide déguisé

4. Des plateformes de communication à reconstruire

7 constats - suite

5. Gestion de l'absentéisme dans 10 à 15 % des entreprises

- Les PME à l'écart

6. Médecin du travail, infirmière-conseil, spécialiste en réhabilitation

- Une espèce rare
- Difficile de concilier réinsertion et licenciement

7. Des interventions trop tardives

Pourquoi l'absentéisme est-il devenu un thème si convoité ?

- On comprend qu'il faut dépasser la chasse aux abus (2%)
- On prend conscience des coûts

Ne rien faire :

- Coûte déjà
- Vous payez de toute façon
- En ne faisant rien, ça coûtera davantage

Pourquoi l'absentéisme est-il devenu un thème si convoité ?

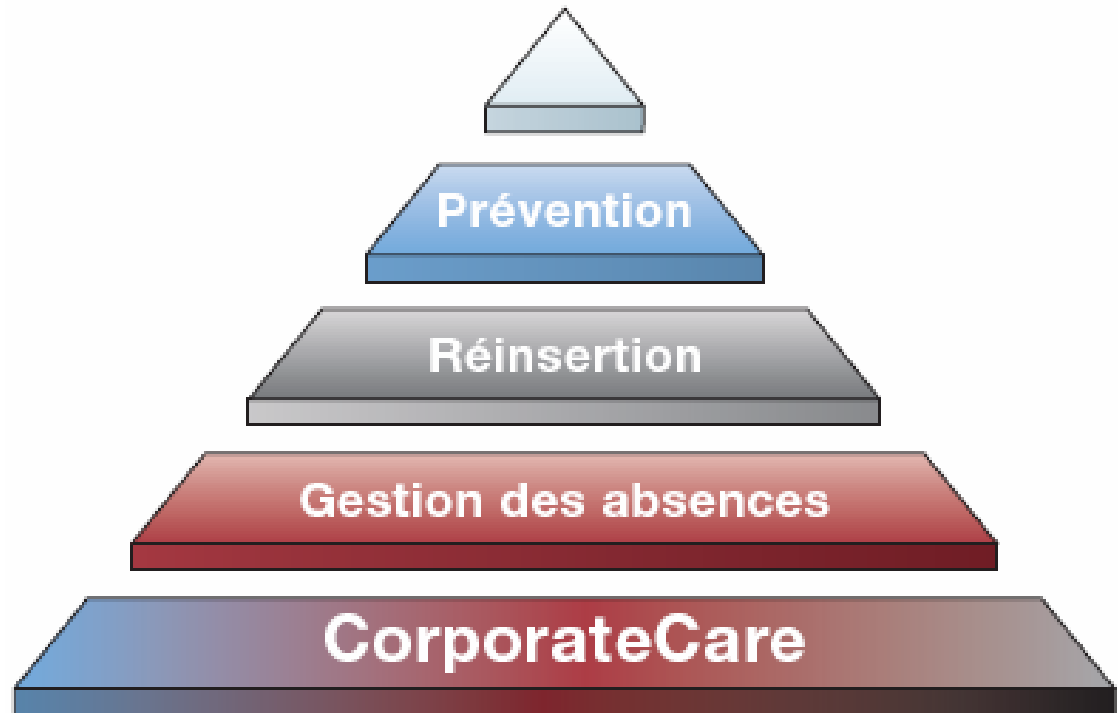
- L'absentéisme est synonyme de baisse de productivité, respectivement du bénéfice de l'entreprise
 - Eviter les fausses économies
- Après ISO, la technologie, l'effet de la mondialisation...reste le facteur humain pour agir sur la compétitivité

Pourquoi l'absentéisme est-il devenu un thème si convoité ?

Conclusions

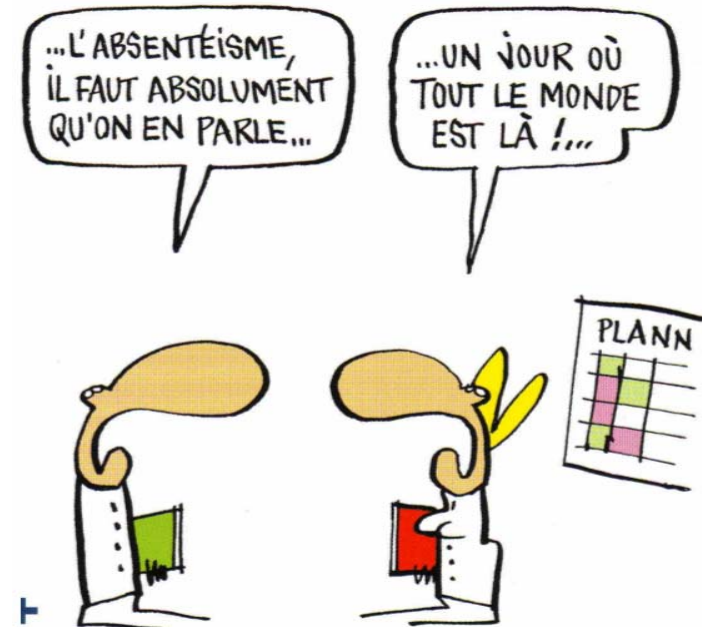
- L'environnement politique et économique encourage ce débat
- Il n'y a pas de petite économie pour les entreprises
- Le système social a besoin de l'économie pour garantir sa pérennité
L'inverse est-il vrai aussi ?

CorporateCare, notre boîte à outils



Sommaire

- Absences ?
 - 1. Mesurer
 - 2. Définir et communiquer
 - 3. Être informé, garder le contact
 - 4. Travailler en réseau
 - 5. Favoriser le retour au travail



Définition et calcul

- Absences au travail : Fait pour une personne de ne pas se présenter au travail (ou à son poste de travail) pendant un ou plusieurs jours alors que sa présence était attendue ou programmée

OIT (Organisation Internationale du Travail) Thesaurus 2005, www.ilo.org

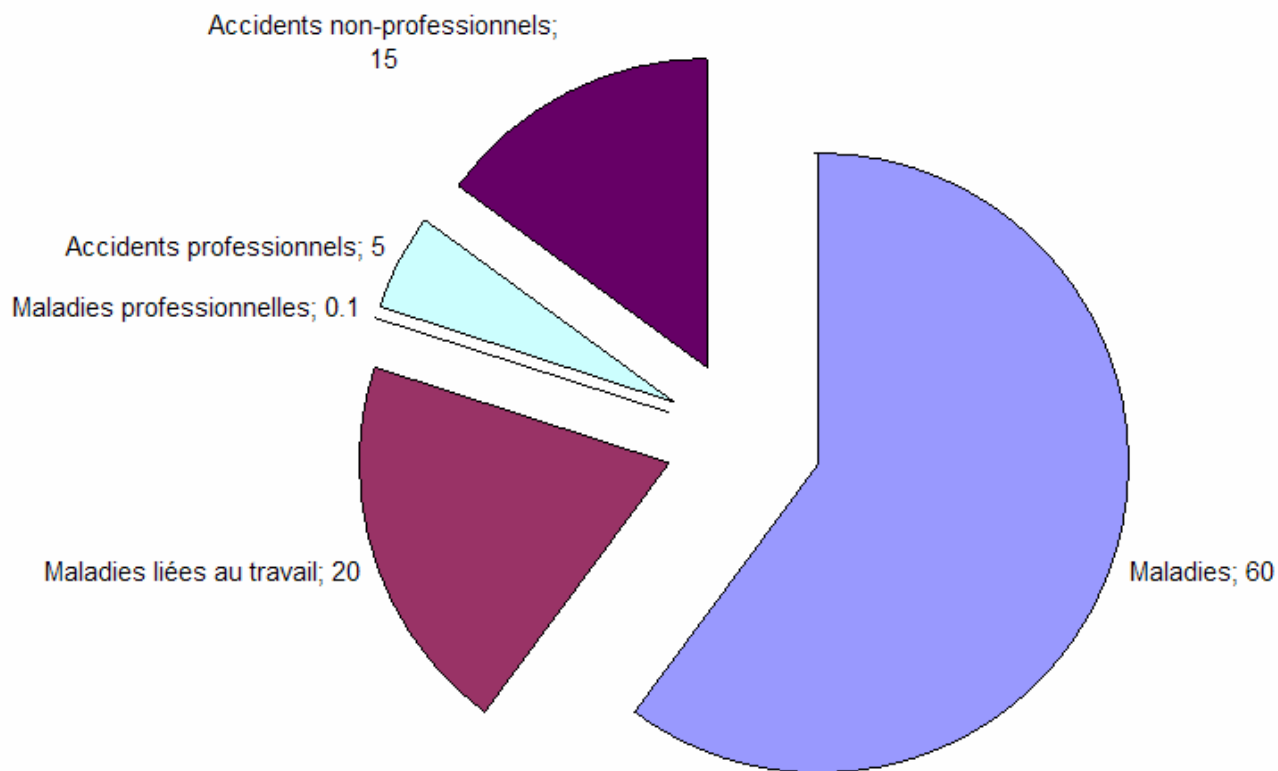
durée annuelle d'absences par emploi

- Taux d'absences = $\frac{\text{durée annuelle d'absences par emploi}}{\text{durée annuelle normale de travail par emploi}} \times 100$

Données

- Taux d'absences en Suisse **3.5 %** *Source SVOLTA 2005*
- Les maladies et accidents représentent le **3/4** des absences
- Un collaborateur est absent en moyenne **7 jours** par an pour cause de maladie ou d'accident

Répartition des absences maladie et accident



Quels coûts ?

■ Coûts directs

- Salaires
- Primes d'assurance

■ Coûts indirects

- Productivité, organisation
- Turn-over

Les coûts indirects sont 1 à 6 fois supérieurs aux coûts directs !

Quelle action ?

- Il est admis qu'une part de l'absentéisme est compressible et l'autre incompressible. La part compressible de l'absentéisme est constituée pour l'essentiel de la maladie et de l'accident.

- Une action sur l'absentéisme compressible est possible, dans les limites de ce que permettent
 - le type d'activité
 - les conditions de travail
 - le contexte économique.

1. Mesurer

- Établir des statistiques
 - Choisir les bons indicateurs
 - Différencier les absences en fonction de leur durée
 - Communiquer les chiffres

Attention aux comparaisons !

2. Définir et communiquer



3. Être informé, garder le contact



4. Travailler en réseau

- Avec l'assureur perte de gain maladie
- Avec l'assureur-accidents
- Avec l'assurance-invalidité



Détection et réinsertion précoces

Guide pour l'employeur





Groupe Mutuel
Association d'assureurs

Collaborer avec les assureurs perte de gain

- Annoncer rapidement les cas
- Transmettre toutes les informations pertinentes
- Demander au besoin qu'une visite soit effectuée
- Informer dès que la reprise est prévue


Suivi d'une absence par l'assureur

		Collaborateur	Chef direct	Ressources humaines	Groupe Mutuel
1er jour	Appel téléphonique	Annonce immédiate de l'incapacité de travail	S'informer sur la durée probable de l'absence		
2ème jour			Appel si l'employé ne s'est pas annoncé Transmission du cas aux RH		
3ème au 5ème jour	Médecin traitant Certificat médical	Transmet le certificat médical		Contrôle la réception du certificat / Réclame le certificat médical Examen du cas En cas de besoin, annonce immédiate à l'assureur	Gestionnaire Mandat au visiteur des malades Contrôle du certificat par le médecin-conseil ou de proximité

Suivi d'une absence par l'assureur

		Collaborateur	Ressources humaines	Groupe Mutuel
6ème au 15ème jour	Annonce de sinistre		Contacter le collaborateur et s'informer sur la date de reprise du travail Annonce de l'incapacité de travail à l'assureur et transmission du certificat médical	Gestionnaire Enregistrement de l'incapacité de travail Début de l'instruction
Dès le 7ème jour	Visiteur des malades	Entretien avec le visiteur des malades		Gestionnaire Examen du rapport de visite Décision sur soit - rapport médical - consultation d'un médecin de proximité
7ème au 25ème jour	Médecin de proximité	Consultation médicale		Médecin-conseil Examen du rapport Décision concernant - les mesures à prendre - la reprise du travail - les thérapies à suivre
25ème jour	Rapport médical			

Suivi d'une absence par l'assureur

		Collaborateur	Ressources humaines	Groupe Mutuel
Dès le 30ème jour	Entretien précoce Demande de prestations AI Mesures d'intervention précoces.	Participation active aux mesures proposées.		Communication possible au service de détection précoce de l'AI. Information au collaborateur et à l'employeur. Coordination entre les différents intervenants par Case Manager
Au besoin	Expertises médicales	Examen par Expert		Examen des expertises par Médecin-conseil Décision concernant - les mesures à prendre - la reprise du travail - la réinsertion professionnelle (poste adapté) - les thérapies à suivre - les mesures de REHA
Dès que possible	Reprise du travail - totale ou partielle Reconversion dans une activité adaptée		Entretien de retour de maladie / entretien de bilan En cas de réinsertion, entretiens de suivi réguliers avec le collaborateur	Médecin-conseil/Médecin de proximité Selon les besoins, entretiens de reprise précoces entre le médecin traitant, les ressources humaines et l'assuré.

5. Favoriser le retour au travail

- Organiser un entretien de retour
- Adapter
 - Temps de travail
 - Rendement
 - Type d'activité

Implication des cadres

Collaboration des collègues



Les entretiens de retour

- Une formation des supérieurs directs est indispensable

- Mal menés, ces entretiens sont contre-productifs

Les entretiens de retour

- Quand ?
 - Après chaque absence

- Par qui ?
 - Le supérieur direct

- But ?
 - Accueillir et réintégrer le collaborateur

Les entretiens de retour

- Durée ?
 - De 3 à 10 minutes
- Lieu ?
 - Place de travail, cafétéria
- Style ?
 - Empathique et informel
- Notes ?
 - Aucune

Les entretiens de bilan

- En cas d'absences répétées

- But
 - Renforcer l'encadrement et le degré d'implication du collaborateur

- Formel

- Avec prise de notes

Les entretiens de bilan

- Préparation
 - Historique des absences du collaborateur

- Suivi
 - Envoi de la copie du PV au collaborateur
 - Entretien à deux mois

Adaptation du temps de travail et du rendement

- La reprise à temps partiel
- La reprise avec un rendement diminué
- La reprise à but thérapeutique

Adaptation du type d'activité

- L'adaptation du poste de travail

- La réalisation de tâches adaptées

De la gestion des absences à la gestion de la santé

Le médical

1. Evaluation de l'incapacité
2. Consilium/expertise
3. Secret médical
4. Mandat & confiance
5. Feed back à l'entreprise
6. Retour au travail

La réinsertion

1. Poste adapté
2. Relation employeur - encadrement & secret médical
3. Coordination des intervenants

Les tiers

1. Avocats
2. Syndicats
3. Licenciement - Prud'hommes
4. Aspects externes (grève, conjoncture, licenciement collectif)

L'entreprise

L'assurance

1. Administration
2. Maladie/accident
3. Pronostic
4. Relation médecin-conseil & médecin traitant

L'employeur

1. Culture d'entreprise
2. Organisation
3. Management de la santé et des collaborateurs
4. Rôle du médecin d'entreprise ?

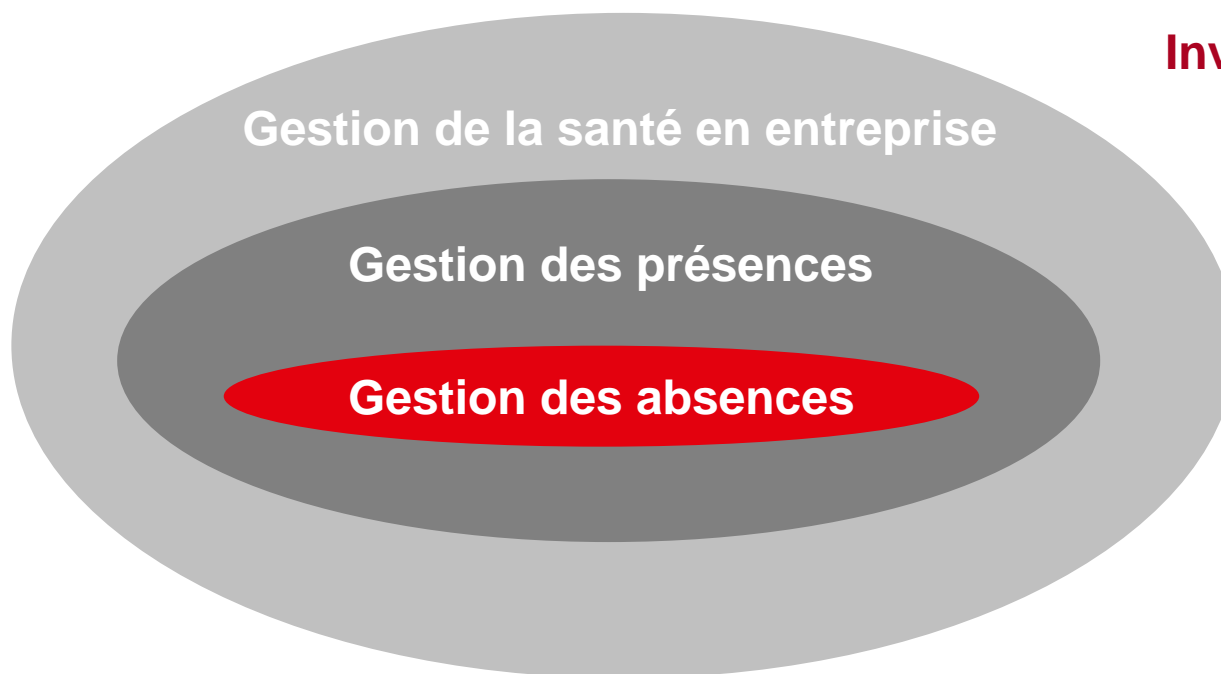
L'employé

1. Environnement de travail
2. Formation - Satisfaction
3. Causes de l'absence
4. Aspects sociaux-culturels
5. Gestion de la douleur

De la gestion des absences à la gestion de la santé

Volonté

Investissement



Réseau

Créativité

Où placer nos défis par rapport aux constats ?

- Anticiper les coups du sort
- Calculer
- Instaurer une politique d'entreprise basée sur le soutien et l'éthique
- Créer, former, encadrer, remercier ----> succès d'une réinsertion
- Jouer un rôle de coordinateur, d'organisateur et de planificateur
- Obtenir la confiance en ces nouvelles synergies
- Finalement comment allons-nous trouver concrètement et rapidement du bénéfice ?

En savoir plus...

www.corporatecare.ch

Home | Recherche | Contact | FR | DE

corporatecare.ch
proposé par **Groupe Mutuel**
Assurances
Versicherungen
Assicurazioni

Infothèque | Outils | Partenaires | Events | Formation | Newsletter | CorporateCare

corporatecare.ch

Le site qui prend soin de votre entreprise

Découvrez l'ensemble des services CorporateCare destinés à la gestion des absences et de la santé en entreprise!

Newsletter

Inscrivez-vous à notre newsletter, soyez informés des dernières nouveautés et bénéficiez d'avantages exclusifs.

[» En savoir plus](#)

Formation

Le Groupe Mutuel propose, en partenariat avec de hautes écoles, une formation en "Système Intégré de Management de l'Absentéisme".

[» En savoir plus](#)

Events

mardi 22 mai 2007 - Martigny
Gestion des absences: concept et outils
[» En savoir plus](#)

mercredi 13 juin 2007 - Fribourg
Forum Retour au travail
[» En savoir plus](#)

Partenaires

ISMAT
L'ISMAT a pour vocation de réduire les absences non planifiées, grâce à une méthode novatrice d'application du management de la santé au travail.
[» En savoir plus](#)

ISPA
L'ISPA propose aux entreprises des stratégies et des outils pour gérer les problèmes d'alcool et/ou de drogues dans le monde professionnel.
[» En savoir plus](#)

Outils

Des outils novateurs et performants pour vous soutenir dans la gestion des absences et de la santé.

[» En savoir plus](#)

Infothèque

Retrouvez sous cette rubrique toutes les informations utiles à la santé en entreprise.

[» En savoir plus](#)

Partenaires

Grâce à notre réseau de partenaires, entourez-vous des meilleurs spécialistes en gestion des absences et de la santé.

[» En savoir plus](#)

Events

Séminaires, forums: découvrez nos événements CorporateCare et inscrivez-vous en ligne.

[» En savoir plus](#)

Rechercher:

[» Recommander cette page](#) [» Imprimer cette page](#)

Groupe Mutuel © 2007, tous droits réservés | corporatecare@groupemutuel.ch | 0848 803 777

Merci de votre attention.



Frédéric Abbet

Responsable CorporateCare



Groupe Mutuel
Association d'assureurs