



Compasso
Étude relative aux
employeurs :
Gestion des ressources et
des absences

Enquête auprès des entreprises
mars / avril 2024
réalisé par AmPuls Market Research AG

À propos de cette étude

Les absences de longue durée pour cause de maladie ou d'accident constituent un défi majeur pour les PME.

Une étude commandée par Compasso met en lumière les défis des entreprises en matière d'absences pour raisons de santé de leurs collaboratrices et collaborateurs. Elle montre que près de deux tiers des PME sont impactées par les absences de longue durée. Les connaissances acquises doivent servir à une meilleure mise en œuvre des mesures de prévention et/ou de réinsertion.

L'étude représentative des employeurs a été réalisée en avril 2024 afin d'analyser des résultats fondés relatifs au degré des défis que représentent les absences pour raisons de santé des collaboratrices et collaborateurs, à la gestion de leurs absences, à l'utilisation des certificats médicaux ainsi qu'au mode de déclaration aux assurances.

D'autres questions étaient axées sur la mise en œuvre de mesures de soutien pour favoriser le maintien en emploi ou la réintégration, ainsi que de mesures faisant appel au case management ou à la gestion de la santé en entreprise.

Il est clair que les défis sont importants et que les priorités futures, du point de vue des PME, sont les mesures de prévention visant à promouvoir la santé, l'inclusion sur le lieu de travail et la gestion des absences ainsi que les mesures de réintégration précoces des collaboratrices et collaborateurs.

Avec cette étude, Compasso poursuit l'objectif de faire connaître plus largement des thèmes exigeants tels que la mise en œuvre de mesures de soutien au maintien en emploi et à l'insertion professionnelle ainsi que l'inclusion au travail, en particulier dans les PME. Il s'agit en outre d'encourager le recours à des instruments gratuits pour les employeurs tels que le profil d'intégration axé sur les ressources (PIR) et les services de l'assurance-invalidité gratuits pour les employeurs.

Zurich, le 29 mai 2024

Du point de vue des entreprises, les thèmes suivants sont prioritaires ou de la plus haute importance:

1. Les mesures de prévention en faveur de la santé
2. L'inclusion sur la place de travail
3. La gestion des absences
4. Les mesures de réintégration précoces des collaborateurs-trices



Madeleine von Arx,
Directrice Compasso

Table des matières

À propos de l'étude	2
Aperçu du contenu	3
Conception de l'étude (mise en œuvre méthodologique)	4
Absences de collaborateurs-trices pour cause de maladie ou d'accident	5
Gestion des absences	6
Incapacité de travail: certificats médicaux - prise de contact avec le corps médical	8
Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie	9
Recours au case management	10
Recours à la gestion de la santé en entreprise	11
Connaissance de la notion d'incapacité de travail liée au poste de travail	12
Réadaptation / réintégration (reprise du travail)	13
Recours au profil d'intégration axé sur les ressources PIR	14
Inclusion et engagement	15
Principales conclusions	16
À propos de Compasso	17
Liste des sources	18

Population de référence

Entreprises de 5 à 249 collaboratrices et collaborateurs (coll.) en Suisse alémanique et romande (PME)

Afin de garantir la validité du contenu des résultats, les personnes interviewées étaient des décideuses et décideurs du domaine des ressources humaines.

Procédure de sélection

En vue de garantir la représentativité statistique et l'évaluation selon la taille des entreprises, l'échantillon a été réparti proportionnellement par région linguistique et disproportionnellement par classe de taille (5 à 9 coll.: 60%; 10 à 49 coll.: 20%; 50 à 249 coll.: 20%) puis pondéré (source: statistique structurelle des entreprises de l'OFS 2022).

Collecte de données

Enquête en ligne AmPuls Panel

Période d'enquête : du 27 mars au 7 avril 2024

n = 300

Institut d'études de marché

La responsabilité du développement conceptuel et de la mise en œuvre de cette étude de marché incombait à AmPuls MarketResearch, Lucerne. AmPulsMarket Research est membre des associations professionnelles SWISS INSIGHTS (www.swiss-insights.ch) et ESOMAR (www.esomar.org).

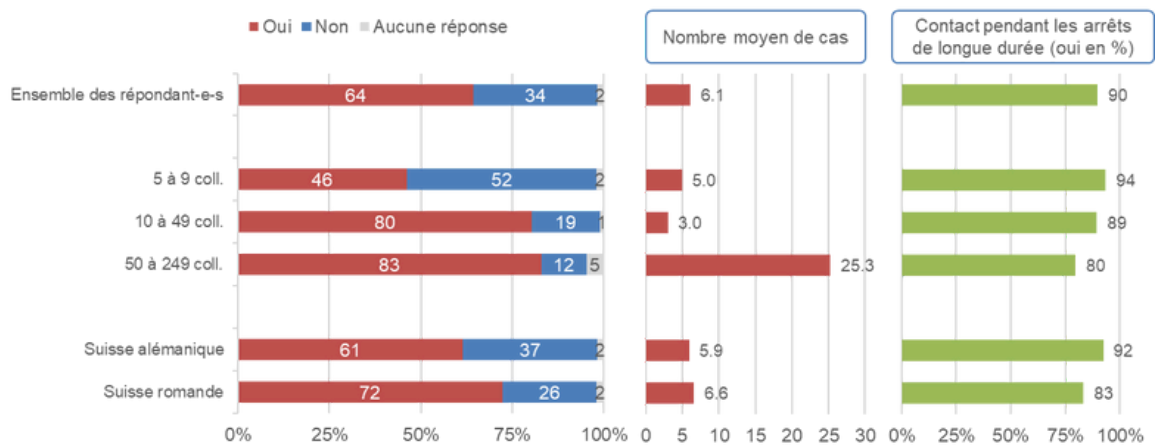
Absence de collaborateurs-trices pour cause de maladie ou d'accident

Évaluation des défis posés par les absences

Les absences de longue durée pour raisons de santé représentent un grand défi ainsi qu'une charge financière pour les PME: 64% des entreprises ont enregistré des absences de longue durée pour cause de maladie ou d'accident au cours des cinq dernières années, et même plus de 80% pour les PME de 10 à 249 collaboratrices et collaborateurs. Avec 72%, la Suisse romande se situe environ 11% au-dessus de la Suisse alémanique.

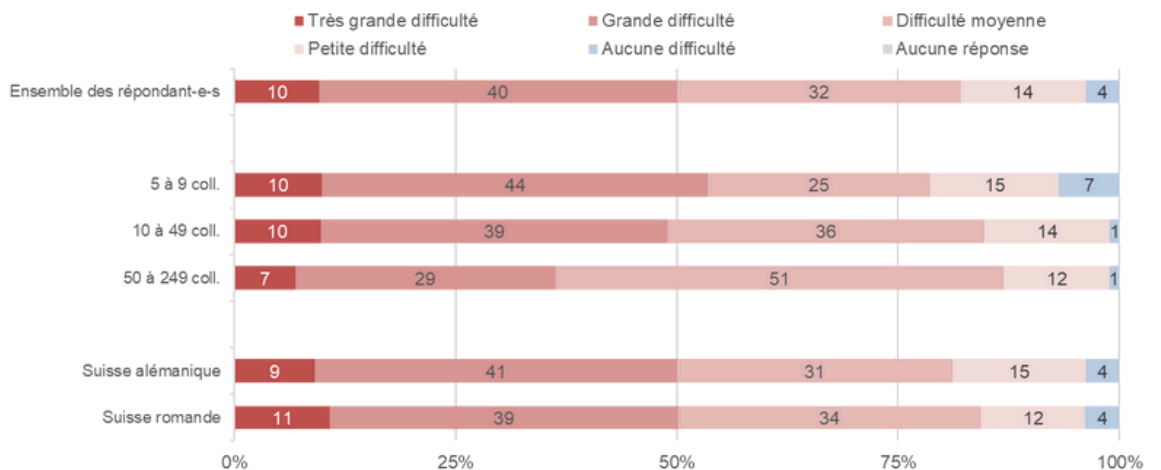
Conclusion: les défis posés par les absences de longue durée sont importants et, malgré les mesures prises, il en résulte, outre une souffrance humaine, des dépenses considérables et des coûts directs et indirects élevés. Le fait que 90% des entreprises restent en contact avec les personnes concernées en cas d'absences de longue durée est un point très positif.

Absences



Base statistique: Graphique de gauche: toutes les entreprises: nmin=75 (Suisse romande) / Graphiques du milieu et de droite: entreprises avec arrêts de travail de longue durée: nmin=54 (5 à 9 coll.)
 Question C2: Au cours des cinq dernières années, avez-vous eu dans votre entreprise des absences de longue durée de collaboratrices pour cause de maladie ou d'accident (plus de 30 jours)? / Question C3: Au cours des cinq dernières années, combien d'absences de longue durée de collaboratrices-trices pour cause de maladie ou d'accident (plus de 30 jours) avez-vous eu dans votre entreprise? / Question C4: Êtes-vous en contact, au moins sporadiquement, avec les collaborateurs-trices concerné-es pendant leur absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident?

Difficulté



Base statistique: nmin=75 (Suisse romande)
 Question C1: Dans quelle mesure les absences de collaboratrices-trices pour cause de maladie ou d'accident représentent-elles une difficulté pour votre entreprise?

Saisie systématique des absences

69% des PME pratiquent systématiquement une gestion des absences - mais souvent sans contrôle durable des effets.

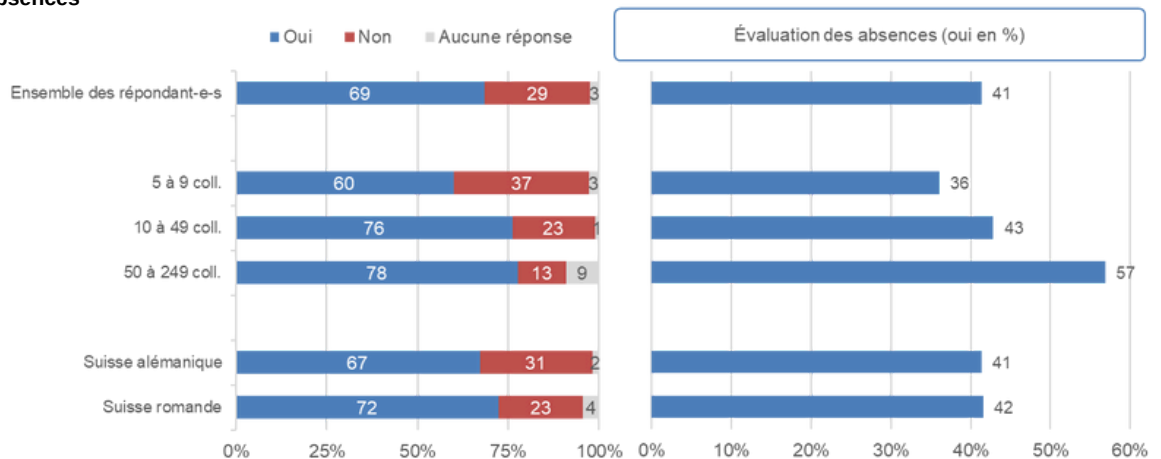
Le fait que la saisie systématique des absences soit considérée comme très utile a pu être clairement constaté dans 69% des entreprises. Les raisons pour lesquelles les 31% restants ne pratiquent pas la gestion des absences sont multiples: certaines entreprises ont trop peu d'absences, d'autres estiment être trop petites, n'en voient pas l'utilité ou estiment que la charge de travail serait trop importante.

En revanche, parmi les 69% d'entreprises ayant une gestion systématique des absences, à peine une entreprise sur deux (45%) prend des mesures pour les réduire. Parmi elles, 69% procèdent à un contrôle d'efficacité.

Conclusion et recommandation :

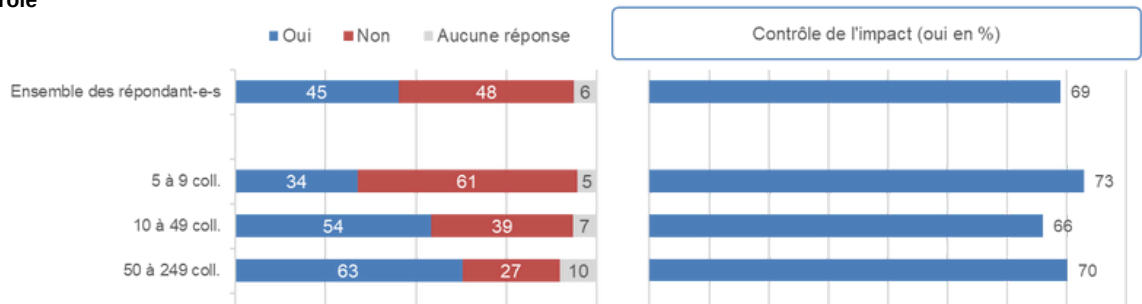
La gestion des absences, qui est l'instrument de prévention le plus fondamental pour la détection précoce, devrait être associé à un contrôle d'efficacité durable.

Gestion des absences



Base statistique: Graphique de gauche: toutes les entreprises: nmin=75 (Suisse romande) / Graphique de droite: répondant-es avec saisie systématique: nmin=55 (Suisse romande)
 Question D2_1: Dans votre entreprise, les absences pour cause de maladie ou d'accident sont-elles systématiquement saisies (par exemple dans un outil de gestion des absences ou une liste Excel)? / Question D4: Dans votre entreprise, les absences systématiquement saisies font-elles l'objet d'analyses (par exemple statistiques ou par collaborateur-trice)?

Mesures / contrôle



SBase statistique: Graphique de gauche: toutes les entreprises: nmin=75 (Suisse romande), Graphique de droite: entreprises avec contrôle d'efficacité: nmin=40 (5 à 9 coll.)
 Question D5: Dans votre entreprise, des mesures sont-elles prises en raison des absences de collaborateurs-trices (par exemple entretien avec le personnel, coaching, définition de consignes)? / Question D6: L'efficacité des mesures fait-elle l'objet d'un contrôle un certain temps après avoir été prises?

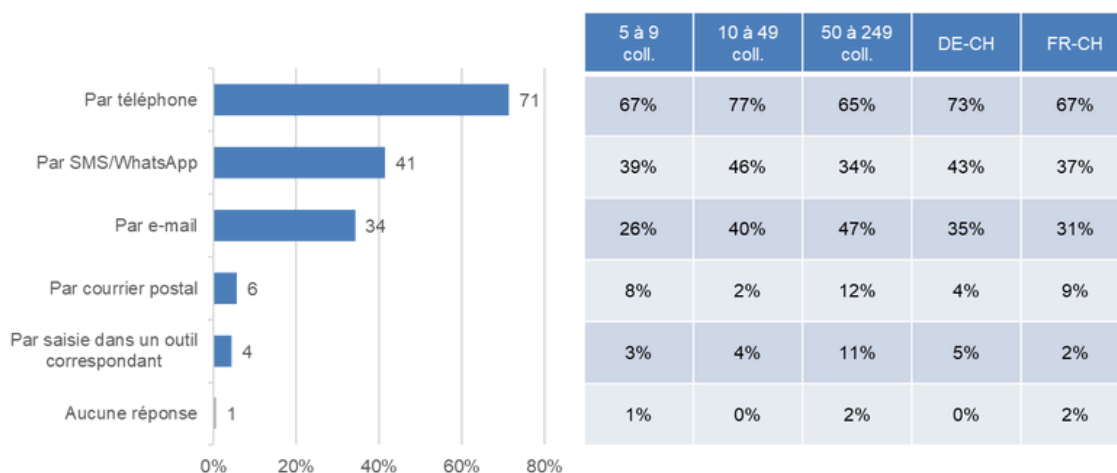
Saisie des absences - point de vue administratif

Les annonces des collaboratrices et collaborateurs par téléphone représentent 71%, un taux significatif.

Interrogés sur la manière dont les collaboratrices et collaborateurs annoncent leurs absences pour cause de maladie ou d'accident à leur employeur, 71% ont répondu qu'ils le faisaient par téléphone. En deuxième position, on trouve WhatsApp / les SMS avec 41%, et en troisième position l'annonce par e-mail avec 34%. Une raison possible du mode d'annonce par téléphone significativement élevé pourrait être les directives ou le comportement d'annonce prescrit dans les règlements de travail.

L'utilisation d'un outil de gestion des absences montre que 16% des entreprises interrogées saisissent leurs absences via Excel, 8% via leurs propres solutions, 4% avec Abacus et 3% avec SAP. Les autres, majoritaires, utilisent les systèmes les plus divers.

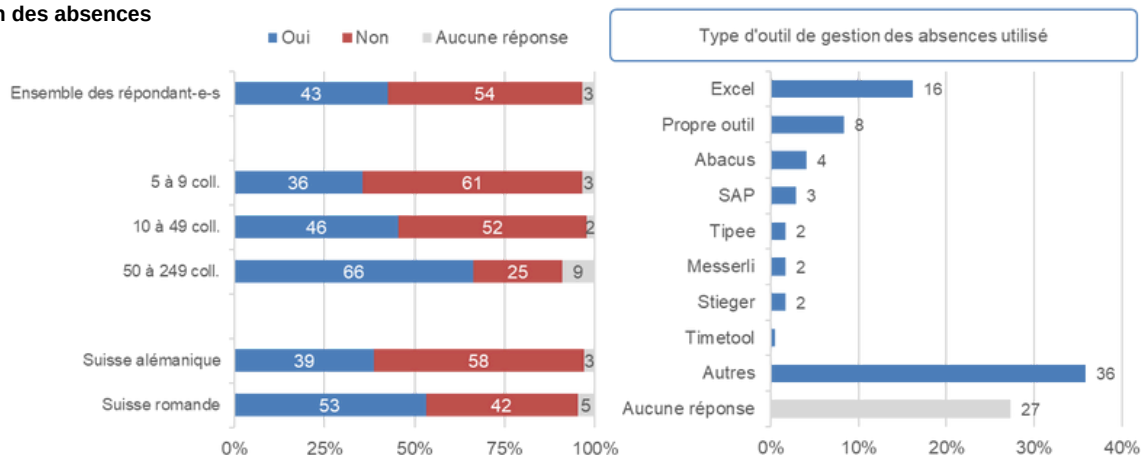
Mode d'annonce par les collaboratrices



Base statistique: toutes les entreprises: nmin=75 (Suisse romande)

Question E1: Après combien de jours d'incapacité de travail les collaboratrices et collaborateurs doivent-ils fournir un certificat médical?

Outil de gestion des absences



SBase statistique: Graphique de gauche: toutes les entreprises: nmin=75 (Suisse romande) / Question D3_2, question ouverte dont les réponses ont été codées: répondants utilisant un outil: n=142

Question D3_1: Votre entreprise utilise-t-elle un outil électronique de gestion des absences? / Question D3_2: Quel outil de gestion des absences votre entreprise utilise-t-elle?

Certificats médicaux en cas d'incapacité de travail et prise de contact avec le corps médical

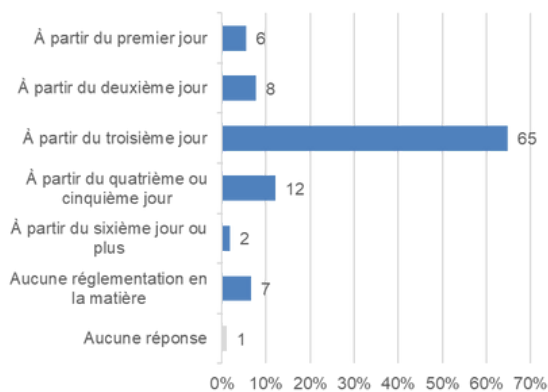
Les employeurs jouent fondamentalement un rôle passif dans la gestion des certificats médicaux en cas d'incapacité de travail – à peine un quart d'entre eux entretiennent un dialogue avec le corps médical.

Dans deux tiers des entreprises, un certificat d'incapacité de travail est exigé à partir du troisième jour de travail. Pour 30% des entreprises, il est demandé à partir du quatrième ou du cinquième jour de travail selon les besoins. En Suisse romande, en revanche, près d'un quart des entreprises exigent un certificat médical dès le premier ou le deuxième jour de travail.

En ce qui concerne la prise de contact avec le corps médical, à peine un quart des employeurs y ont recours. Pour 40% des entreprises, la non-prise de contact est justifiée par une bonne relation de confiance avec la collaboratrice ou le collaborateur. Près d'un tiers des employeurs sont d'avis qu'ils ne peuvent pas le faire en raison du secret médical ou pour des raisons de protection des données. Près de 12% n'en voient pas l'intérêt ou craignent une charge de travail trop importante.

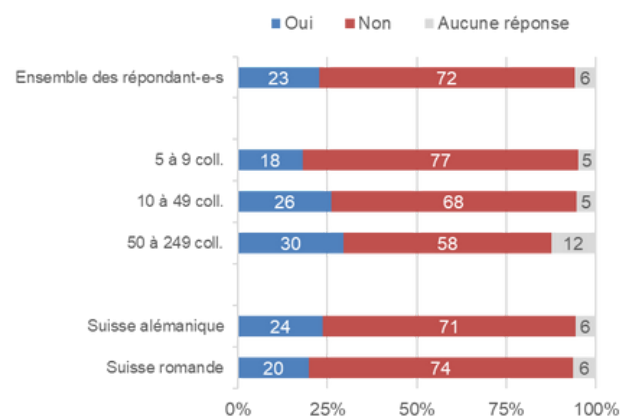
Recommandation: C'est précisément parce que les employeurs jouent fondamentalement un rôle passif dans le traitement des certificats médicaux en cas d'incapacité de travail qu'il est important, en cas de fréquentes absences de courte durée pour raisons de santé, d'envisager, outre le dialogue avec la personne concernée, des mesures telles que la prise de contact avec le corps médical ou une détection précoce auprès de l'office AI pour de premières clarifications. Ces mesures permettent en cas de problèmes de santé ou de situations liées au poste de travail de mettre en œuvre à temps un soutien ou des mesures appropriées pour maintenir le poste de travail. La prise de contact avec le médecin par l'employeur en cas d'absence de longue durée peut être très utile pour permettre un accompagnement optimal pendant la réadaptation professionnelle.

À partir de quel jour un certificat médical est-il exigé ?



Base statistique: toutes les entreprises: nmin=75 (Suisse romande)
Question E1: Après combien de jours d'incapacité de travail les collaboratrices et collaborateurs doivent-ils fournir un certificat médical?

Prise de contact avec les médecins



Base statistique: Graphique de gauche: toutes les entreprises: nmin=75 (Suisse romande) / Graphique de droite: personnes interrogées qui ne contactent pas le médecin: question ouverte dont les réponses ont été codées, illustration du Top10: n=207
Question E2_1: Prenez-vous contact avec le médecin lorsqu'un-e collaborateur-trice vous fournit un certificat médical ou une prolongation (renouvellement) de certificat pour une incapacité de travail de longue durée (plusieurs semaines et plus)?

86% des PME possèdent une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie

86% des PME possèdent une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie (IJM) et en Suisse, le délai de déclaration est en moyenne de 22 jours. Les accidents sont déclarés à l'assurance-accidents au bout de 7 jours en moyenne.

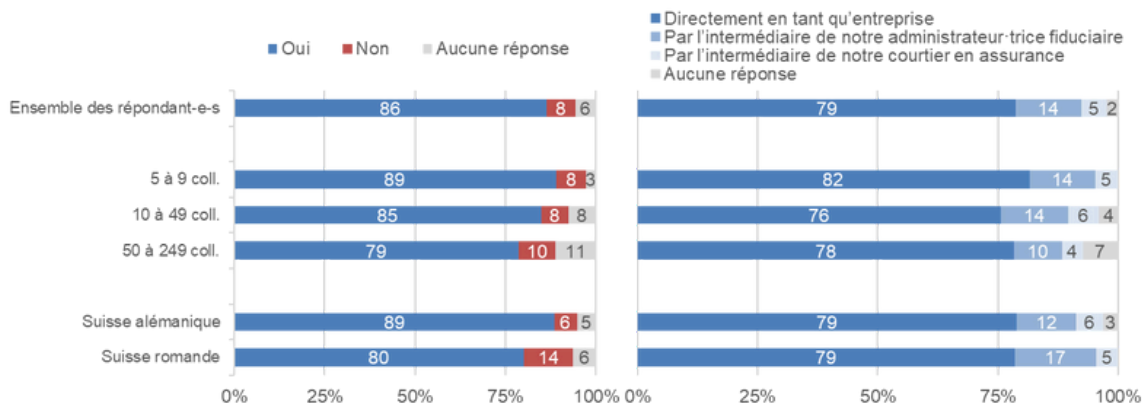
Près de 90% des entreprises de Suisse alémanique possèdent une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, la Suisse romandaise situant légèrement en dessous de la moyenne nationale, avec 80%. La déclaration des cas de maladie est effectuée directement par l'entreprise assurée dans près de 80% des entreprises. Les autres déclarations sont effectuées à 14% par des entreprises fiduciaires mandatées et à 5% par des courtiers en assurances.

Dans le classement des assureurs, les déclarations sont en priorité faites à l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou aux assurances IJM et accidents (51% des cas), à l'assureur-accidents seulement dans 18% des cas et à l'office AI dans 6% des cas. Environ un tiers des entreprises n'ont pas eu à déclarer d'incapacité de travail sur une période de cinq ans.

Conclusion: En raison de la situation contractuelle ou du droit aux prestations et de la part élevée d'assurance IJM (86%), il n'est pas surprenant que les PME prennent contact en premier lieu avec leur partenaire contractuel. En ce qui concerne le mode de déclaration, la durée dépend significativement de la taille de l'entreprise. Plus la PME est grande, plus le délai de déclaration est long.

Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie conclue

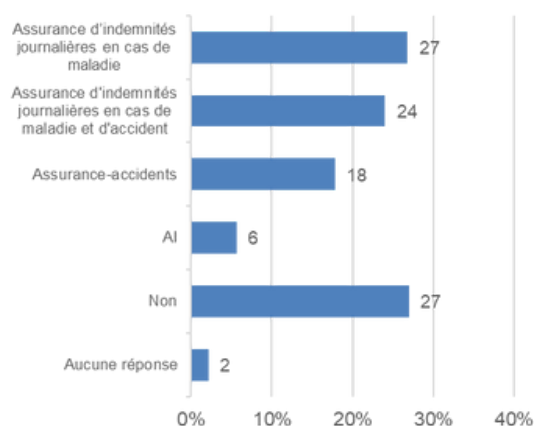
Processus de déclaration à l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie



Base statistique: Graphique de gauche: toutes les entreprises: nmin=75 (Suisse romandaise) / Graphique de droite: entreprises avec IJM: nmin=59 (Suisse romandaise)

Question E3_0: Votre entreprise a-t-elle souscrit une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie? / Question E3_1: En règle générale, comment signalez-vous les cas à l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie?

Classement des assurances de déclaration d'incapacité de travail



Base statistique: Graphique de gauche: toutes les entreprises: nmin=75 (Suisse romandaise)

Question E4_0: Au cours des cinq dernières années, votre entreprise a-t-elle signalé des cas d'incapacité de travail à l'assurance d'indemnités journalières, à l'assurance-accidents ou à l'office AI?

Recours au case management au sein des assurances d'indemnités journalières ou accidents

30% des PME suisses ont conclu un case management et près de 50% y ont recours en cas d'absence de longue durée.

Plus l'entreprise est grande, plus la part d'un contrat complémentaire avec un case management est élevée. Pour les entreprises de 50 à 249 collaboratrices et collaborateurs, cette proportion est de 43% et le taux d'utilisation est d'environ 60%.

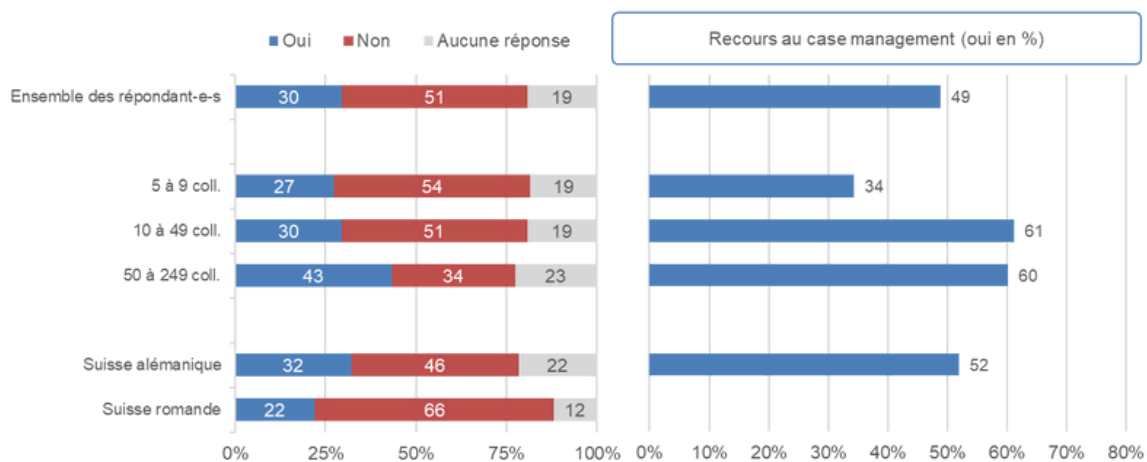
A vérifier en tant qu'entreprise:

Selon l'étude d'efficacité de PK Rück de 2021 concernant le recours à un case management, qui repose sur des données sur plus de dix ans, de 2010 à 2020, la réinsertion est efficace.

Les plus de 20 000 cas examinés le montrent: le risque d'invalidité a pu être réduit de 33% à l'aide d'un case management, en particulier dans les cas de maladies psychiques.

Étant donné que le recours à un case management peut fortement améliorer la réinsertion professionnelle, il s'agit de déterminer avec l'assurance si un case management serait judicieux en fonction du cas. Des mesures de réinsertion ciblées et soutenues peuvent minimiser les risques d'invalidité et réduire les coûts consécutifs.

Case management



Base statistique: Graphique de gauche: entreprises avec assurance IJM: nmin=59 (Suisse romande) / Graphique de droite: entreprises avec case management: nmin=23 (10 à 49 coll.); * base trop petite (n>20)
 Question E5: Votre assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou assurance-accidents comprend-elle un case management? /
 Question E6: au cours des cinq dernières années, votre entreprise a-t-elle eu recours à ce case management?

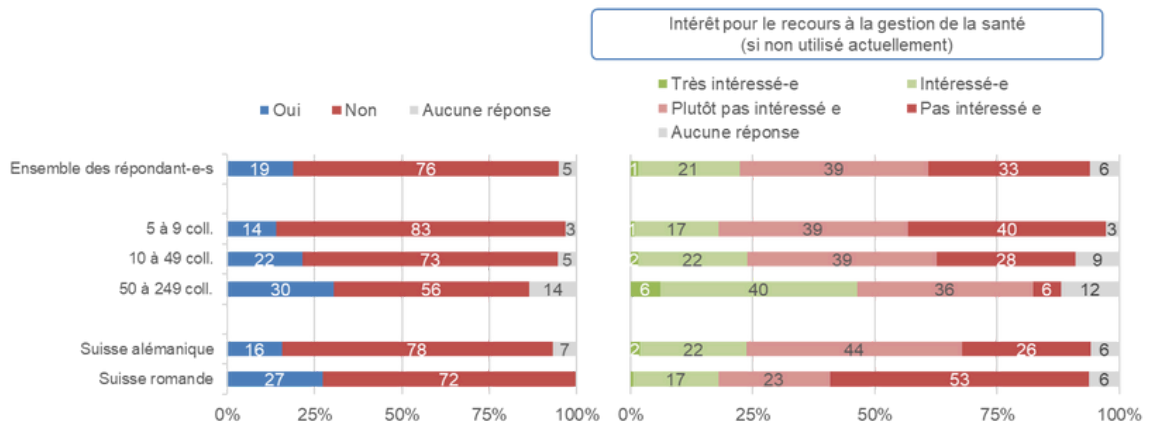
Recours à la gestion de la santé en entreprise (GSE)

Environ 19% des PME ont déjà recours à une gestion de la santé en entreprise (GSE). Parmi les entreprises qui n'y ont pas encore recours, l'intention de le faire à l'avenir est de 22%, et même de près de 50% pour les plus grandes entreprises.

Ici aussi, plus l'entreprise est grande, plus le recours à une GSE ou l'intérêt à y recourir est répandu. En Suisse romande, un peu plus d'un quart des entreprises misent sur le recours à une GSE. Les raisons les plus souvent citées sont l'idée de prévention comme mesure de réduction de l'absentéisme, le coronavirus et la création d'un meilleur climat de travail.

Conclusion: L'intérêt pour la mise en place d'une GSE est nettement plus marqué dans les grandes PME, car un comportement préventif et durable pourrait se traduire par une réduction du taux d'absence, un meilleur climat de travail, une gestion saine et une plus grande satisfaction des collaboratrices et collaborateurs.

Gestion de la santé en entreprise



Base statistique: Graphique de gauche: toutes les entreprises: nmin=75 (Suisse romande) / Graphique de droite: entreprises sans gestion de la santé en entreprise: nmin=50 (50 à 249 coll.)

Question E7: Au cours des cinq dernières années, votre entreprise a-t-elle eu recours à un service de gestion de la santé en entreprise? / Question E8: Dans quelle mesure votre entreprise est-elle intéressée par un service de gestion de la santé en entreprise?

Connaissance de la notion d'incapacité de travail liée au poste de travail

La notion «d'incapacité de travail liée au poste de travail», c'est-à-dire le fait que les employés ne sont pas en incapacité de travail générale, mais seulement en incapacité de travail liée au poste de travail actuel, n'est connue que de 27% des entreprises interrogées.

Plus de la moitié des PME ne connaissaient pas cette notion et environ 17% n'ont donné aucune indication. Afin de s'assurer que les 27% précités interprétaient correctement le terme, il leur a été demandé d'énumérer tous les aspects qui leur venaient à l'esprit concernant «l'incapacité de travail liée au poste de travail». Pour 4% d'entre elles, leur compréhension de l'incapacité de travail liée au poste de travail ne correspondait pas à la définition de ce terme.

Conclusion: La relative méconnaissance de la notion d'incapacité de travail liée au poste de travail dans les PME montre à quel point il est important de clarifier celle-ci afin de pouvoir mettre en œuvre rapidement et avec succès des mesures de maintien de l'emploi ou d'aiguiser la conscience des conséquences possibles.

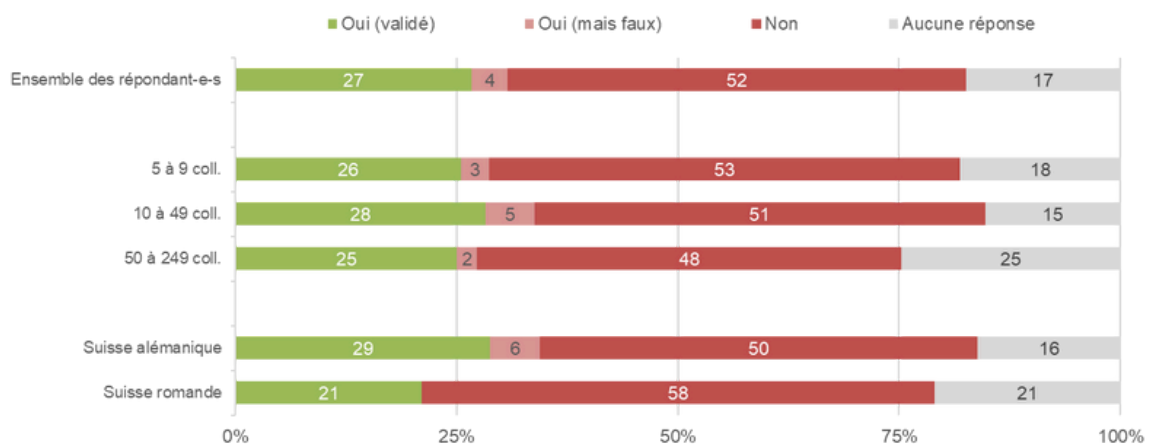
Une clarification de la notion pourrait être très pertinente dans le cadre des sujets suivants:

- Absence de longue durée pour cause de maladie psychique: selon l'étude WorkMed & Swica de 2022, l'incapacité de travail pour raisons psychiques dure en moyenne 218 jours. Ceci est nettement plus long que pour la plupart des arrêts maladie. Selon cette étude, il faut partir du principe que dans la moitié des cas, il s'agit de ce que l'on appelle une «incapacité de travail liée au poste de travail». Cela signifie que les personnes assurées ne sont pas en incapacité de travail générale, mais seulement à leur poste de travail actuel.

Parmi les autres raisons, on peut citer:

- La clarification, par le biais d'une prise de contact avec le corps médical, des circonstances de l'incapacité de travail liée au poste de travail.
- La possibilité de prendre des mesures en matière d'adaptation du poste de travail ou de clarification des conflits sur le lieu de travail.
- La prise en compte d'éventuels aspects liés au droit du travail ou aux assurances (maintien du salaire, résiliation du contrat de travail).

Connaissance de la notion «d'incapacité de travail liée au poste de travail»



Base statistique: toutes les entreprises: nmin=75 (Suisse romande)

Question F1: Connaissez-vous la notion «d'incapacité de travail liée au poste de travail»? / Question F2: Compréhension du terme «incapacité de travail liée au poste de travail»: validation

Que comprenez-vous par «incapacité de travail liée au poste de travail»? Veuillez citer tous les aspects que vous associez à ce terme.

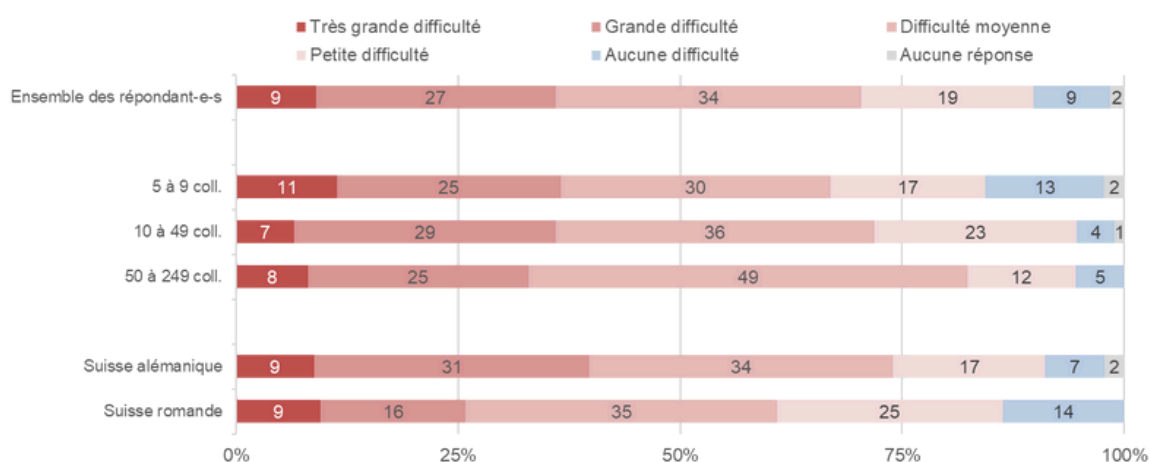
Expérience en matière de réinsertion professionnelle et de mesures de réintégration

Un peu plus d'un tiers des PME estiment que les efforts de réintégration représentent un défi important à très important. Il n'est donc pas étonnant que 87% des entreprises considèrent qu'un retour accompagné, par étapes, est judicieux.

Près de la moitié (44%) des entreprises ont déjà fait l'expérience de la réintégration et considèrent les efforts correspondants comme un défi important à très important (36%). Le degré de défi a tendance à être encore plus grand dans les petites PME. Avec 58%, les Romands ont significativement plus d'expérience en matière de réintégration.

Une nette majorité des entreprises (87%) est intéressée par un retour anticipé des collaboratrices et collaborateurs tout d'abord à temps partiel dans la mesure où ceux-ci y sont disposés.

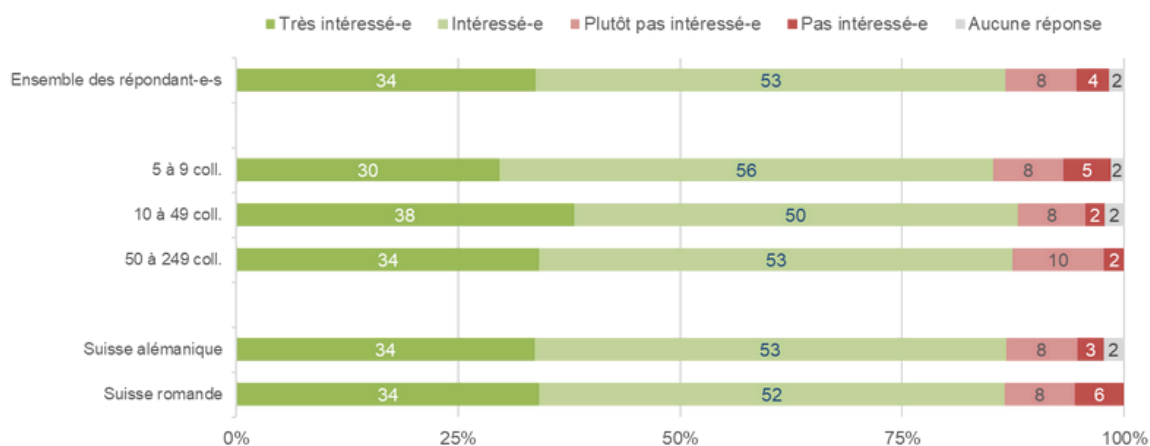
Défis



Base statistique: toutes les entreprises: nmin=75 (Suisse romande)

Question G2: Selon vous, dans quelle mesure la réinsertion ou la réintégration des collaborateurs-trices après des absences de longue durée (plus de 30 jours) constitue-t-elle une difficulté?

Intérêt



Base statistique: toutes les entreprises: nmin=75 (Suisse romande)

Question G3: Supposons qu'un-e collaborateur-trice soit prêt-e à revenir dans l'entreprise plus tôt que prévu après une absence de longue durée, mais tout d'abord à temps partiel seulement. Dans quelle mesure une telle solution vous intéresse-t-elle?

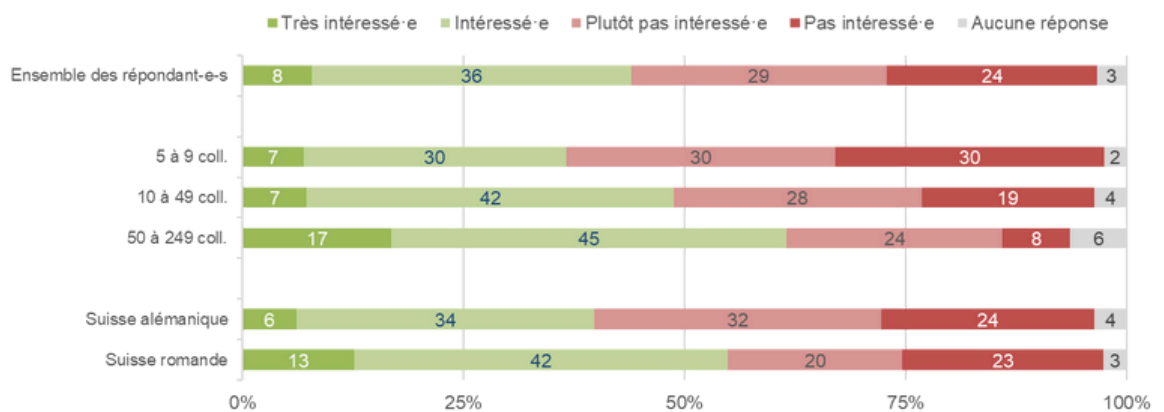
Recours au profil d'intégration axé sur les ressources (PIR)

Pour faciliter le retour à l'emploi après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident, Compasso a lancé en 2018 le profil d'intégration axé sur les ressources. Il s'agit d'un instrument numérique gratuit destiné aux employeurs qui accompagne la réinsertion individuelle et progressive des personnes ayant des problèmes de santé. L'objectif est de maintenir autant que possible les personnes concernées sur le premier marché du travail ou de les réinsérer rapidement. Il s'agit ainsi de prévenir une éventuelle perte d'emploi pour les personnes concernées ainsi qu'une perte de ressources et de compétences pour les entreprises. L'étude actuelle montre que l'instrument est certes encore relativement peu connu (17% soutenu, 6% non soutenu), mais que les grandes PME en particulier manifestent un grand intérêt à utiliser le PIR à l'avenir.

Perspectives et mesures de la part de Compasso:

L'instrument est actuellement révisé et adapté spécifiquement pour quatre associations sectorielles. Le PIR sera relancé par étapes, dans le cadre d'un accord entre la Confédération et l'Union patronale suisse, jusqu'à début 2025. Compasso a été chargée de la révision.

Intérêt



Base statistique: en cas de non-utilisation actuelle du PIR: nmin=68 (Suisse romande)

Question G6: Le «profil d'intégration axé sur les ressources» (PIR) est un outil qui vous aide à la réintégration de collaborateurs-trices après une absence de longue durée. Basé sur des critères pertinents, il vous montre dans quelle mesure vous pouvez réintégrer un-e collaborateur-trice avec un poste à temps partiel.

Dans quelle mesure ce PIR vous intéresse-t-il?

Inclusion et engagement des entreprises

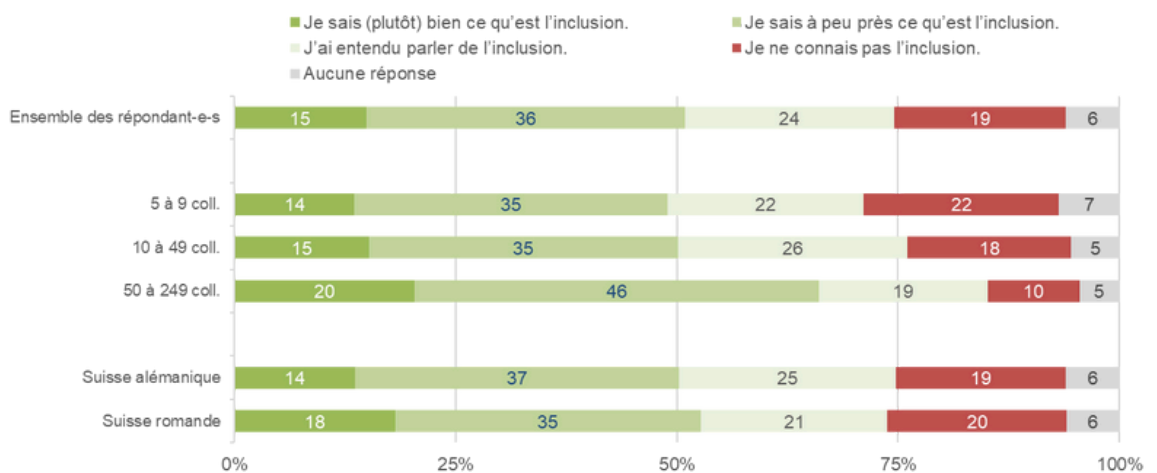
L'inclusion commence à prendre forme, mais nous n'en sommes qu'au début

Le terme d'inclusion est associé par les PME aux contextes suivants: l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées ont été mentionnées le plus souvent, de manière non assistée, avec 22%. 16% ont mentionné l'insertion et 13% l'égalité (toutes les personnes sont égales). Seuls 50% ont pu dire avec certitude qu'ils connaissaient ce terme.

En ce qui concerne leur propre engagement sur le thème de l'inclusion dans leur entreprise, environ 9% se sont positionnés comme très engagés et 28% comme engagés. Plus la taille de l'entreprise est importante, plus les connaissances en la matière et l'auto-évaluation augmentent et dépassent 50%.

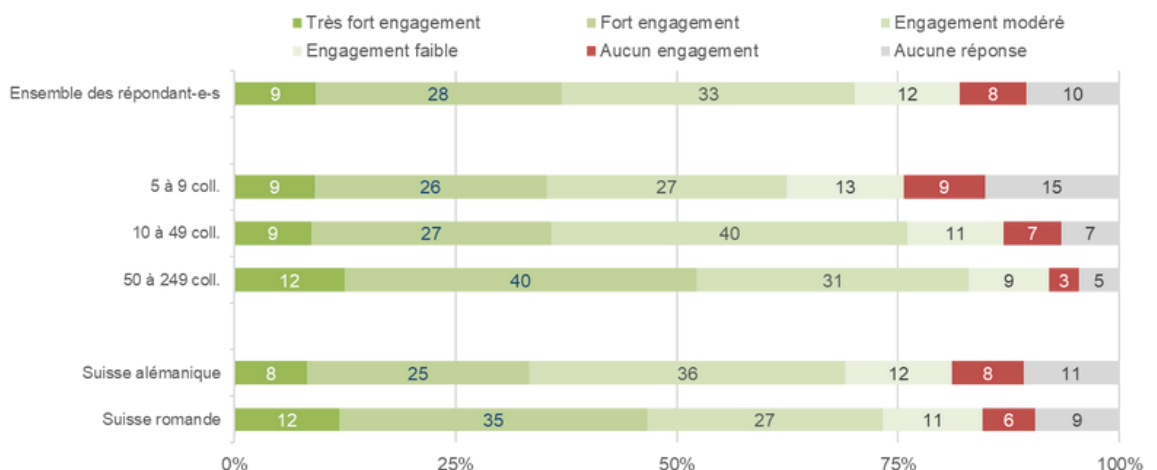
Conclusion: Le thème de l'inclusion a encore un grand potentiel de développement. D'une part, pour se faire connaître plus largement et d'autre part, pour s'orienter et se développer stratégiquement en tant qu'entreprise inclusive.

Notion d'inclusion



Base statistique: toutes les entreprises: nmin=75 (Suisse romande)
 Question H1: Dans quelle mesure connaissez-vous le terme «inclusion» et ce à quoi il se rapporte? Parmi les affirmations suivantes, laquelle vous correspond?

Engagements



Base statistique: toutes les entreprises: nmin=75 (Suisse romande)
 Question H4: Dans quelle mesure vous engagez-vous en faveur de l'inclusion dans votre entreprise?

Les principales conclusions

Conclusions clés

Interprétations de Compasso

Absence de collaboratrices pour cause de maladie ou d'accident

- 64% des entreprises ont connu des absences de longue durée pour cause de maladie ou d'accident au cours des cinq dernières années et perçoivent cette thématique comme un défi majeur.
- 90% des entreprises sont en contact avec les collaboratrices et collaborateurs concernés pendant les arrêts de travail.

- Les absences de longue durée (plus de 30 jours) pour cause de maladie ou d'accident représentent un défi majeur pour les PME en Suisse.
- Sur la base de ce constat, on peut supposer qu'il existe un intérêt ou un besoin de soutien.

Gestion des absences

- 69% des entreprises saisissent les absences de manière systématique, 43% utilisent pour ce faire un outil.
- Plus l'entreprise est grande, plus la saisie systématique des absences est fréquente.
- Cependant, seules 41% des entreprises qui saisissent les absences analysent ensuite les données.
- Seules 45% des personnes interrogées déduisent des mesures sur la base des absences, dont l'effet est également contrôlé dans 69% des cas.

- En raison des défis posés par les absences pour cause de maladie ou d'accident, la plupart des entreprises saisissent des données à ce sujet.
- Mais l'évaluation de ces données et la prise de mesures se font avec une relative retenue.
- Il y a là un grand potentiel quant à la saisie à temps des questions de santé et à la prise de mesures adéquates.

Certificat médical en cas d'incapacité de travail

- Dans 65% des PME, les collaboratrices et collaborateurs doivent fournir un certificat médical à partir du troisième jour d'incapacité de travail.
- Dans seulement 23% des cas, le médecin est contacté lorsque le certificat est fourni.
- La raison invoquée pour ne pas prendre contact avec le médecin est avant tout la confiance, mais aussi la protection des données ou le secret médical.

- En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, il existe en principe une relation de confiance intacte entre l'entreprise et les collaboratrices et collaborateurs.
- Une prise de contact avec le corps médical pourrait en revanche mieux soutenir un retour professionnel au poste de travail.

Situation des assurances

- 86% ont souscrit une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie.
- Une déclaration à l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie a lieu après 22 jours en moyenne; plus l'entreprise est grande, plus l'incapacité de travail est déclarée tardivement.
- Pour 30% des PME qui ont conclu une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, un case management est inclus, et celui-ci a été utilisé dans 49% des cas.

- Les entreprises sont en principe assurées en fonction de leurs besoins. Les services supplémentaires tels que le case management ou la gestion de la santé en entreprise sont utilisés de manière plutôt réservée.
- Le besoin devrait être évalué au cas par cas. Les entreprises voient l'intérêt d'évaluer une gestion de la santé en entreprise et estiment qu'il s'agit d'une priorité.

Notion d'incapacité de travail liée au poste de travail

- Seules 27% des entreprises connaissent le terme (validé).
- Il n'existe pas de différences significatives entre les différentes tailles d'entreprises.

- Le thème de l'incapacité de travail liée au poste de travail est peu connu des entreprises.
- Une clarification de la notion serait pertinente pour les entreprises en ce qui concerne les mesures / conséquences possibles (prise de contact avec le corps médical, maintien du poste de travail en cas de conflit, aspects liés au droit du travail et aux assurances).

Réinsertion professionnelle (reprise du travail)

- 44% ont fait l'expérience de la réintégration après un arrêt de travail de longue durée.
- Plus l'entreprise est grande, plus ce pourcentage est élevé. Une nette majorité des entreprises est intéressée par un retour anticipé des collaboratrices et collaborateurs tout d'abord à temps partiel après un arrêt de longue durée, pour autant qu'ils soient disposés à le faire (87%).
- La réintégration est un défi majeur.

- Comme la réintégration représente un grand défi, notamment en raison des expériences faites, il existe un besoin ou un intérêt en matière de mesures de soutien.
- Le profil d'intégration axé sur les ressources n'est certes guère connu à l'heure actuelle, mais une fois son utilité démontrée, il existe un certain intérêt à avoir recours à cet instrument à l'avenir.

Inclusion

- Environ la moitié des PME connaît au moins approximativement le contenu de la notion d'inclusion.
- L'inclusion est surtout associée à l'accessibilité (22%), à l'insertion (16%), à l'égalité des droits (13%) et à l'intégration (11%).
- Selon l'auto-évaluation, 37% des entreprises se montrent au moins fortement engagées.
- Plus l'entreprise est grande, plus ce pourcentage est élevé.

- D'après l'auto-évaluation, le thème de l'inclusion est largement connu et estimé comme important au sein des entreprises.
- L'inclusion commence à être prise en compte, mais nous n'en sommes qu'au début.
- Une stratégie d'inclusion réussie ne peut être mise en œuvre que dans le cadre de la stratégie d'entreprise.

A propos de Compasso

Portail d'information destiné aux employeurs, Compasso est le réseau dédié à l'intégration professionnelle et au maintien en emploi. L'association offre des informations aux employeurs de collaboratrices et collaborateurs atteints dans leur santé, développe à leur intention des instruments pour soutenir et entretenir les processus et pour stimuler les partenaires du système dans leurs efforts de coordination des activités en faveur du maintien en emploi et de la réadaptation.

Compasso informe les employeurs sur les moyens de détecter rapidement les problèmes de santé des membres de leur personnel et d'assurer ou de préserver leur employabilité en prenant à temps les mesures qui s'imposent. Elle montre ainsi comment éviter le plus possible les sorties du marché du travail primaire à cause de problèmes de santé.

Compasso propose en outre des informations sur la réadaptation aux employeurs qui souhaitent engager des collaboratrices et collaborateurs atteints dans leur santé. Dans son rôle de coordination du système, Compasso s'efforce en outre de faciliter le maintien en emploi ou le rétablissement de l'aptitude au travail.

Bénéficiant d'une large assise, le réseau est placé sous le patronage de l'Union patronale suisse. Près de 90 membres de l'économie privée et du secteur public – dans une gamme allant des petits aux grands employeurs et associations de branche avec divers partenaires du système – y joignent leurs intérêts.

Compasso dispose d'un solide réseau: assureurs d'indemnités journalières en cas de maladie et d'accidents, conférence des offices AI, aide sociale avec la CDAS et la CSIAS, Suva, association des caisses de pension, organisations et institutions de personnes handicapées, sans compter les prestataires de case management, de placement et de coaching professionnel. Enfin, un think tank assure le développement professionnel des processus et d'outils adaptés à la pratique.

Portail d'information pour les employeurs

Plateforme de dialogue
et de développement
d'outils think tank



Réseau de partenaires du
système et d'employeurs

Compasso.ch

**compasso //**

Hegibachstrasse 47
8032 Zürich
T +41 44 225 80 30
info@compasso.ch

Liste des sources

PK Rück Wirksamkeitsstudie Wiedereingliederung (2021),
<https://pkrueck.com/app/uploads/2022/10/PK-Rueck-Wirksamkeitsstudie-Wiedereingliederung-2022-1.pdf>

WorkMed, HSD Hochschule Döpfer, SWICA Krankenversicherung, ValueQuest: Krankschreibungen aus psychischen Gründen in der Schweiz: Hintergründe, Verläufe und Verfahren (2022),
<https://workmed.ch/wp-content/uploads/studie-krankschreibungen-aus-psychischen-gruenden-ch.pdf>