

# Prévenir l'absentéisme de longue durée

Un enjeu majeur pour le bien-être et la compétitivité

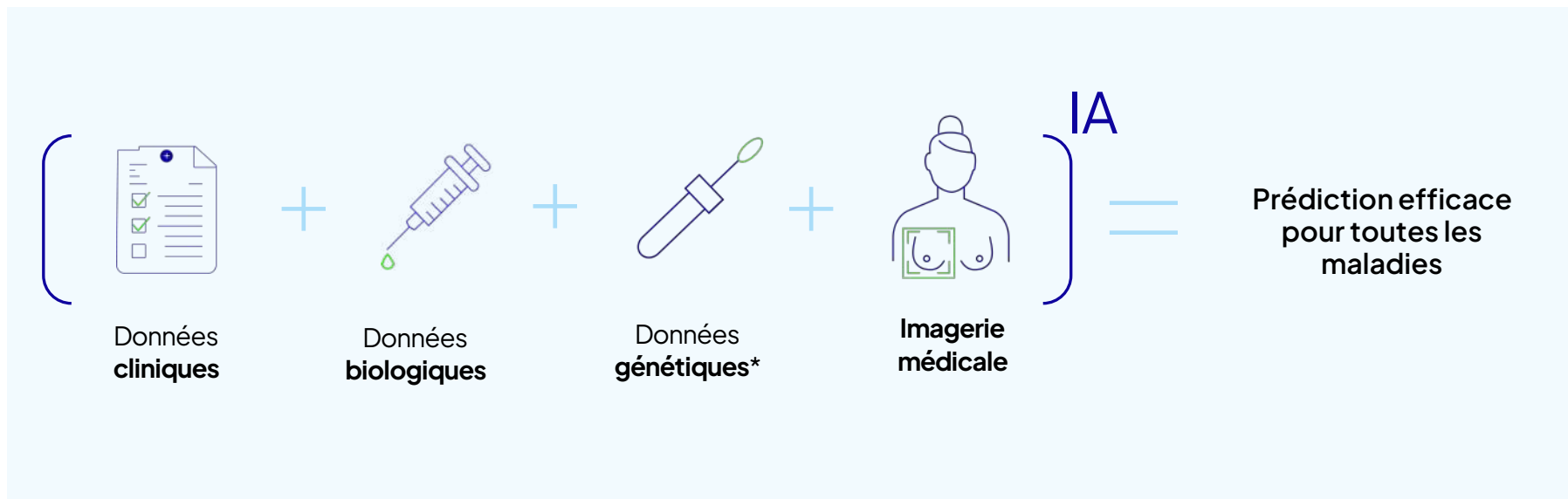
# Notre mission

- Réduire le nombre de pathologies graves par une prévention personnalisée

# Notre innovation santé

Des bilans prédictifs alliant les dernières avancées scientifiques et technologiques pour **prédire les risques de maladies graves** et bénéficier d'un protocole de suivi personnalisé.

- Principaux cancers : sein, prostate, poumon, colorectal, mélanome
- Maladies cardiovasculaires



\* Test génétique effectué par prélèvement salivaire sur prescription médicale. Envoi du kit à domicile.

# Notre offre clé en main, accessible partout en France



## Des bilans Santé & Bien-être

- **Bilans prédictifs**

Evaluer le risque de chacun de développer des maladies graves (principaux cancers et maladies cardiovasculaires) afin de mettre en place un protocole de suivi personnalisé.

- **Bilan de santé**

Faire le point sur son état de santé général (physique et mental), son statut vaccinal ainsi que les facteurs de risque favorisant l'apparition de maladies redoutées.

- **Bilan nutrition**

Faire le point sur ses habitudes alimentaires et bénéficier d'un rééquilibrage et de recommandations personnalisées.



## Pack de communication Prêt à l'emploi & Personnalisable

- **Webinar/Conférence de lancement**
- **E-mailings**
- **Affiches, flyers...**

Relayer l'action santé/bien-être et embarquer tous vos collaborateurs.



## Investir pour la santé des salariés, des bénéficiaires avérés

**Préserver** le capital humain et diminuer le nombre d'arrêts de travail longue durée

**Renforcer** le bien-être et l'engagement des collaborateurs envers l'entreprise

**Favoriser** la marque employeur et l'attractivité

Des collaborateurs  
en pleine forme,  
une entreprise  
qui performe !

# Données de l'enquête



SALARIÉS

1 500

- **Salariés âgés de 18 à 65 ans, employés dans une entreprise** privée ou semi-publique, avec au moins 50 salariés
- **Structure d'échantillon représentative de la population cible** en termes de : sexe, âge, région, CSP
- Dates de terrain : 9 au 16 décembre 2024

# Les 3 grands enseignements

**1.** L'absentéisme au quotidien : une **réalité tangible** pour les salariés français

**2.** Arrêts de longue durée : un **coût humain et des cicatrices** pour les entreprises et les salariés

**3.** Prévenir et accompagner : l'**entreprise, acteur clé** du bien-être et de la santé de ses salariés

01

# L'absentéisme au quotidien :

Une réalité tangible pour les salariés français

# Définitions

Présentation de la notion d'absentéisme



## Absentéisme au travail

Périodes d'absence **non prévues et non autorisées**, hors congés payés, RTT, jours fériés, congés maternité/paternité, ...

Par exemple, il peut s'agir d'absences dans le cadre **d'arrêt maladie ou d'absences non justifiées**.



## Absence de longue durée

Arrêt de travail d'au moins 3 mois

# Absence(s) au travail : un phénomène courant pour les salariés

Sur l'année écoulée

# 41%

salariés

mois

ont été **absents**

Dont **9%** concernés par une **absence > 3 mois**

CSP + : **6%**

CSP - : **11%**

Sur l'ensemble de leur carrière

# 22%

CSP + : **20%**

CSP - : **24%**

salariés

ont connu une **absence longue**

Dont **10%** une **absence > 6 mois**

CSP + : **7%**

CSP - : **12%**

Base tous, n=1500

C4 : Dans le cadre de votre activité professionnelle, avez-vous eu une ou plusieurs périodes d'absence (hors congés payés, RTT, ...) au cours des 12 derniers mois ? /

C5 : Veuillez indiquer, pour chaque durée, le nombre de périodes d'absence que vous avez eues au cours des 12 derniers mois

C6bis : Et avez-vous eu une ou plusieurs périodes d'absence de longue durée il y a plus de 12 mois ?

# Absence(s) longue durée au sein de l'équipe

Sur l'année écoulée

## 1 salarié sur 3

concerné par une **absence longue** dans son équipe (32%)

Sur l'ensemble de leur carrière

## 43%

CSP - : 46%

confrontés à l'**absence longue**  
**d'au moins un collègue**

Dont **27%** à une **absence > 6 mois**

Base tous, n=1500

C10 : Y a-t-il eu, pour chacune des durées suivantes, des périodes d'absences au sein de votre équipe au cours des 12 derniers mois ?

C11 : Et y a-t-il eu une ou plusieurs périodes d'absence de longue durée dans votre équipe il y a plus de 12 mois ?

# Absence(s) longue durée : une réalité pour 1 salarié sur 2

**49%**

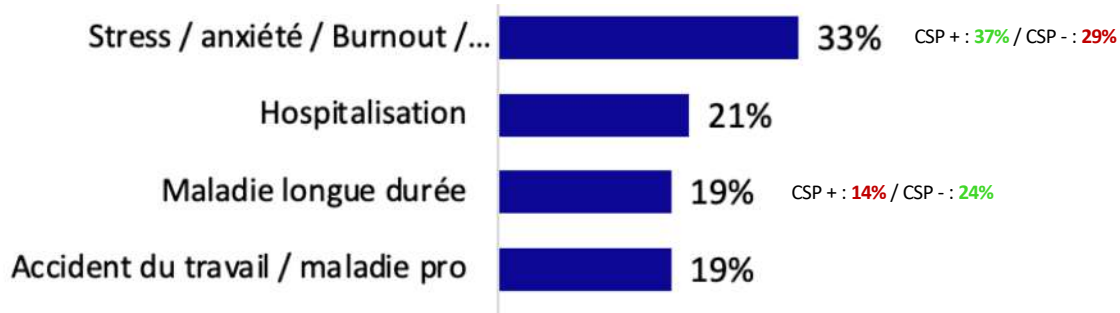
salariés

ont connu et/ou ont été  
confrontés à une **absence  
de longue durée** au cours de  
leur carrière

dont **31%** à une **absence > 6 mois**

# Motifs des absence(s) longue durée : la santé mentale comme 1<sup>ère</sup> cause des absences de longue durée

## TOP 3 DES CAUSES



Les **cadres** sont davantage touchés par le stress, le burnout etc.

Les **CSP -** sont plus concernés par les maladies de longue durée.

Base a été absent pour une longue durée, n=326

C6 : Veuillez indiquer, pour chaque durée, la ou les raisons pour lesquelles vous avez été contraint(e) de vous absenter

# Absentéisme : un sujet délicat à aborder avec son entreprise

Parler des absences/arrêts semble encore moins évident une fois que les salariés ont été réellement confrontés à cette situation.

Salariés **concernés** par un arrêt longue durée

**Retour d'expérience**

# 18%

salariés

**ont trouvé** difficile, voire très difficile d'aborder ce sujet

Base, n=326

Salariés **non concernés** par un arrêt longue durée

**Projection**

# 14%

salariés

**pensent** qu'il est difficile voire très difficile d'aborder ce sujet

Base, n=1174

Base tous, n=1500

C8 : A quel point est-il facile ou difficile d'annoncer votre absence/ votre arrêt de travail à votre manager ? / Selon vous, à quel point serait-il facile ou difficile d'annoncer votre absence/ votre arrêt de travail à votre manager ?

# Absentéisme : un sujet délicat à aborder avec son entreprise

Que disent les salariés...

## Sujet tabou



« Le **jugement** de celui-ci et de la direction » / « Peur du jugement » / « peur des **réflexions RH** »

« **Pas à l'aise** face à mon responsable, appréhension » / « Cette annonce me met mal à l'aise » « je ressens de la **culpabilité** »

## Manque d'écoute / de compassion du manager

« **Manque de compassion** de la part du manager. » / « **Manque de compréhension** » / « Parce qu'elle le prend très mal et est très intrusive » / « **réaction très négative** quand un collègue est en arrêt »

## Impact négatif professionnellement parlant

« **Culpabilisation envers mes collègues** qui reprendront ma charge de travail à ma place. » / « Parce que cela contribue à une **surcharge de travail pour le reste de l'équipe** »

« **Pas de back up** possible pour mon poste » / « Car il n'y aurait personne pour me remplacer. »

« J'ai **peur d'être licencié ou mis dans un placard** » / « Peur de licenciement, peur de ce qu'il va me dire » / « **Peur de conséquences** sur la suite de ma carrière »



Base tous, n=1500

C8bis : Pour quelle(s) raison(s) trouvez-vous / trouveriez-vous difficile d'annoncer votre absence / votre arrêt de travail à votre manager ?

## Arrêts de longue durée :

Un coût humain et des cicatrices pour les entreprises et les salariés

# Un équilibre vie pro / vie perso perturbé

**33%** (stable vs N-1)

salariés

trouvent que leur **travail**  
**empiète trop** sur leur vie  
personnelle



**Résultats significativement supérieurs** auprès des  
salariés ayant connu un arrêt de longue durée :

Dans leur carrière

**39%**

Au cours des 12 derniers mois

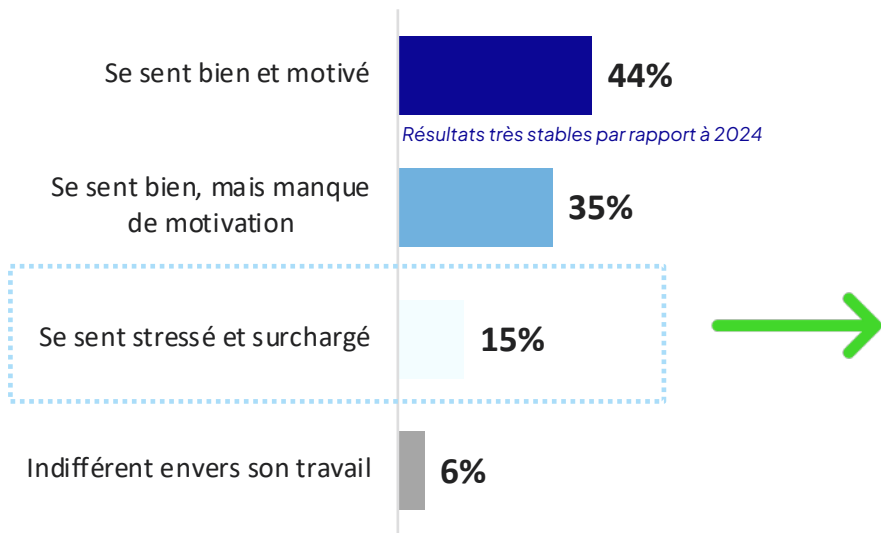
**47%**

Base tous, n=1500

B2 : Comment percevez-vous l'équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle ?



# L'absentéisme de longue durée **impacte le sentiment de bien-être**



La proportion de mal-être augmente significativement auprès des salariés ayant connu un **arrêt de longue durée** :

Dans leur carrière

**20%**

Au cours des 12 derniers mois

**27%**

Base tous, n=1500

B1 : Quelle phrase décrit le mieux votre état d'esprit dans votre travail aujourd'hui ?



# Un stress croissant au travail

# 54%

salariés

disent que leur **niveau de stress a augmenté** au cours des deux dernières années



vs 52% en 2024

Une augmentation du stress encore plus marquée lorsque **les salariés ont connu un arrêt longue durée** :

Dans leur carrière

Au cours des 12 derniers mois

# 64%

# 70%

Base tous, n=1500

B3 : Dans quelle mesure votre niveau de stress a-t-il évolué au cours des 2 dernières années ?



Predilife  
Voir loin, éclairer demain



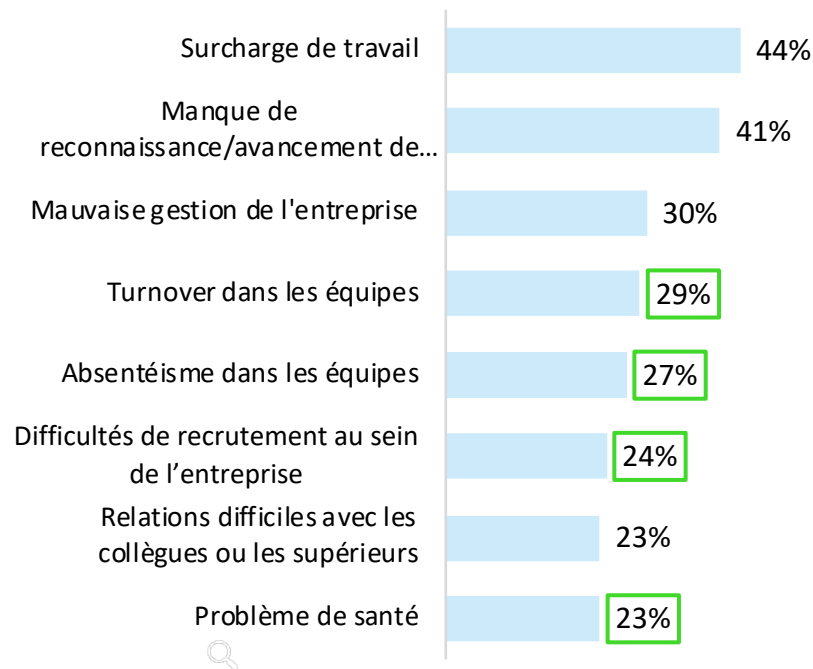
# Les principales cause du stress au travail

Ensemble des salariés



Résultats très stables vs N-1

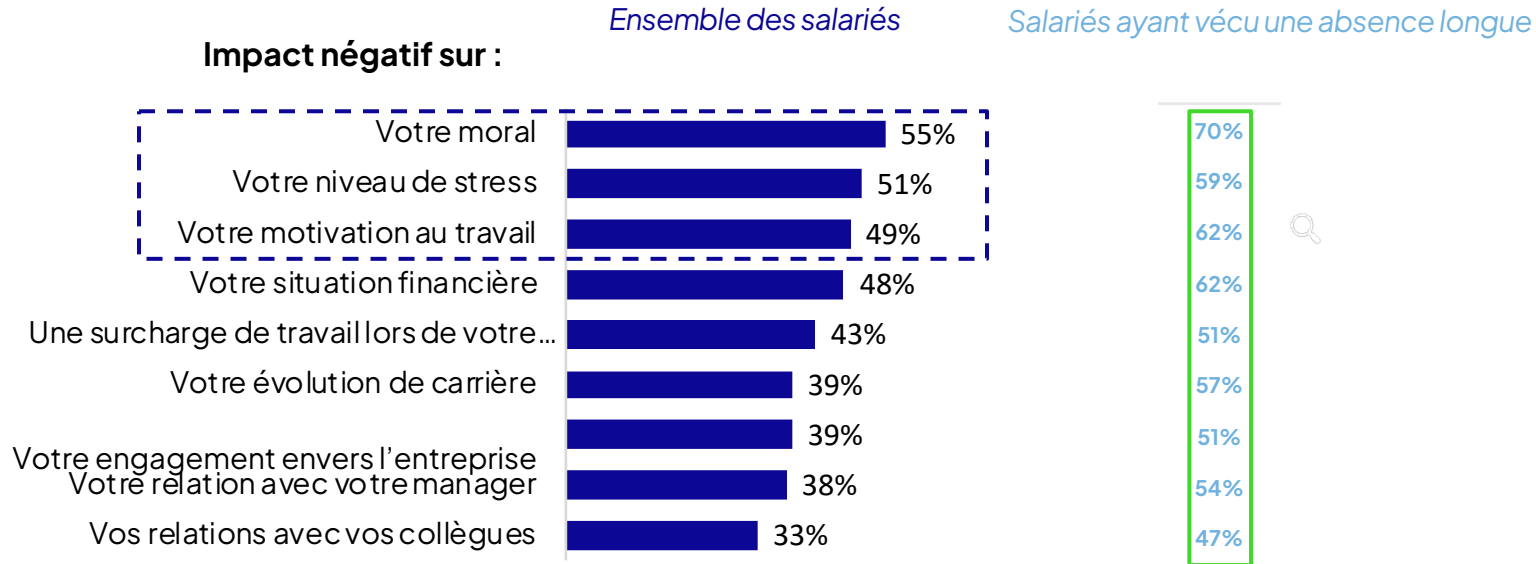
Salariés ayant vécu une absence longue



□ Résultat significativement supérieur vs ensemble des salariés

# Impact de l'absentéisme pour les salariés

Les absences ont un impact direct sur le moral, le stress ou encore la motivation. Exposés à une absence de longue durée, les salariés sont sensiblement plus fragilisés et le moral, le stress ou encore la motivation sont fortement impactés.

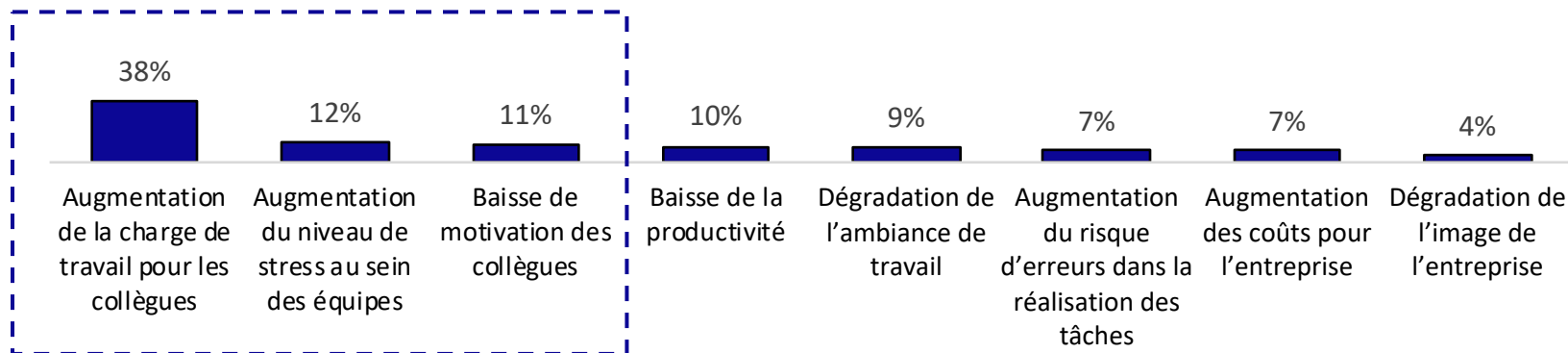


C7 : Vos absences ont-elles eu un impact négatif sur les aspects suivants ?

■ Résultat significativement supérieur vs ensemble des salariés

# Impact de l'absentéisme pour l'entreprise

Du point de vue des salariés, l'absentéisme augmente considérablement la charge de travail et le niveau de stress au sein des équipes, et impacte aussi la motivation et la productivité.



Idem pour les salariés confrontés à une absence de longue durée

Base tous, n=1500

C13: De façon générale, quels sont selon vous les principaux impacts de l'absentéisme pour une entreprise ?

Dans ce contexte où l'absentéisme est déjà une réalité pour les salariés, **l'allongement de la durée de travail** génère des craintes et un accroissement du phénomène.

Deux tiers des salariés prévoient une hausse de l'absentéisme suite à la réforme, un scepticisme renforcé chez ceux ayant connu un arrêt de plus de 3 mois.

**65%**

salariés

vs 50% en 2024



**75%**

salariés ayant vécu une absence longue

pensent que la réforme des retraites aura un impact conduisant à une augmentation de l'absentéisme

## Prévenir et accompagner :

L'entreprise, acteur clé du bien-être et de la santé de ses salariés

# Prévention de l'absentéisme : une attente manifeste à l'égard de l'entreprise

60%

salariés

estiment qu'il n'y a **pas suffisamment d'actions mises en place** par l'entreprise à date pour prévenir l'absentéisme

dont **13%** qui estiment qu'il n'y en a aucune



Base tous, n=1500

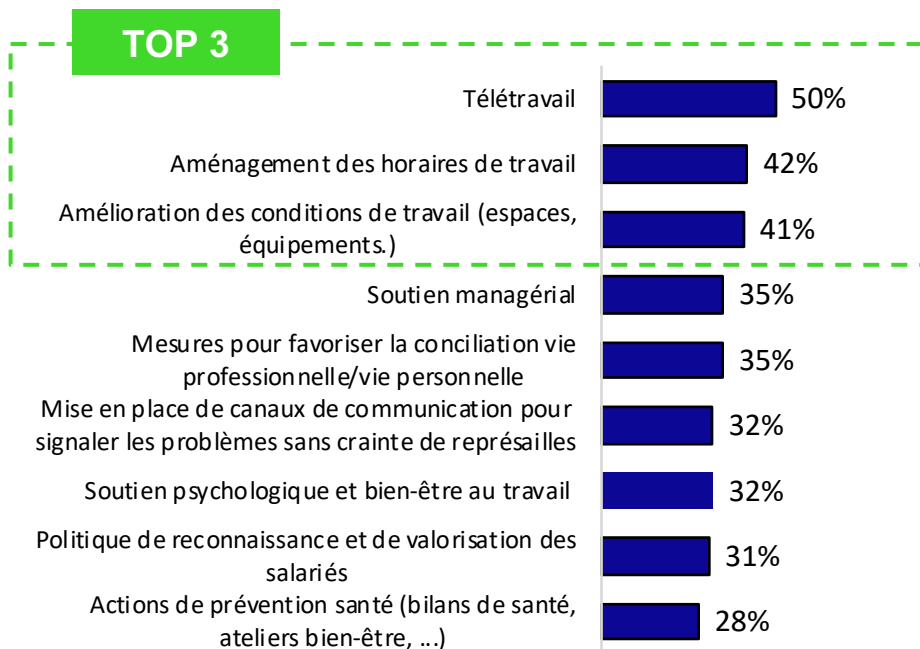
D7A : Selon vous, votre entreprise met-elle suffisamment d'actions en place pour prévenir l'absentéisme ?

Predilife  
Voir loin, éclairer demain



# Prévention de l'absentéisme : les actions développées

Le télétravail et l'aménagement des horaires constituent les premières actions développées pour prévenir l'absentéisme. A date, les salariés ne considèrent pas que les actions mises en place soient totalement efficaces.



# 50%

salariés

considèrent que les actions mises en place ne sont **pas efficaces**

Base tous, n=1500

D7B : Parmi la liste suivante qui nous a été citée par d'autres salariés, quelles actions sont développées dans votre entreprise pour prévenir l'absentéisme ? / D7C :

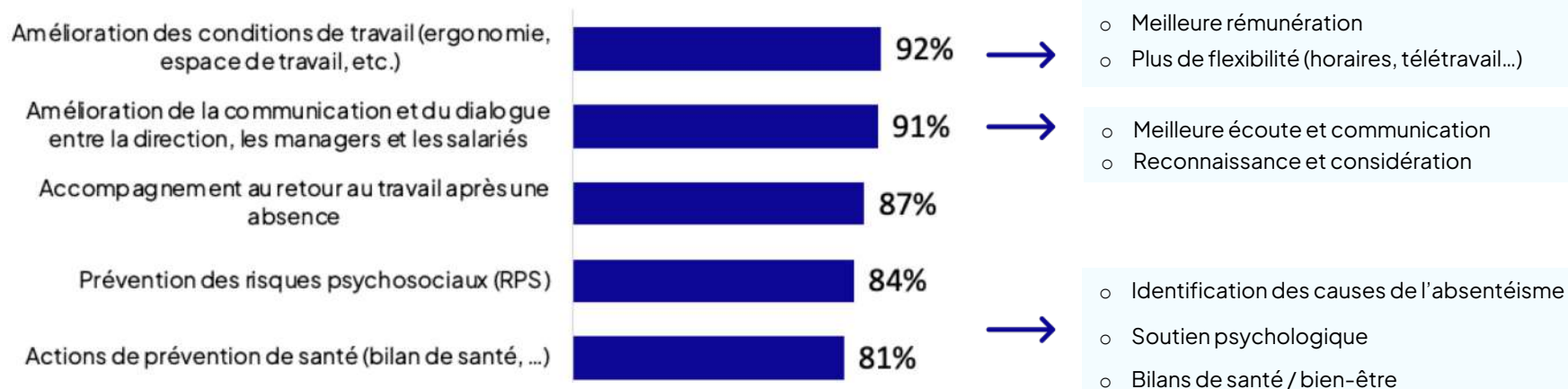
Comment évaluez-vous l'efficacité des actions mises en place par votre entreprise pour prévenir l'absentéisme ?



# Prévention de l'absentéisme : les mesures attendues

La prévention passe bien par une meilleure prise en compte de la santé, qu'il s'agisse des conditions de travail ou de prévenir la dégradation de la santé mentale ou physique.

**% qui accordent de l'importance aux actions de prévention :**



Base tous, n=1500

D10 : Veuillez indiquer l'importance que vous accordez aux actions suivantes pour prévenir l'absentéisme.

D11 : Quelles mesures concrètes pourraient être mises en place dans votre entreprise pour améliorer la prévention de l'absentéisme ?

# L'entreprise est attendue sur le sujet des maladies graves

86%

salariés



91%

salariés ayant connu  
un arrêt longue durée

estiment que l'entreprise **doit jouer un rôle déterminant** dans  
la **prévention** de l'absentéisme lié aux **maladies graves**

Base tous, n=1500

D7D : Selon vous, quel est le rôle que doit jouer une entreprise dans la prévention de l'absentéisme lié aux maladies graves (cancer, maladies cardiovasculaires, ...)?

D10 : Veuillez indiquer l'importance que vous accordez aux actions suivantes pour prévenir l'absentéisme.

Des attentes sur **la prévention de l'absentéisme**  
qui viennent appuyer encore un peu plus la **légitimité**  
**des entreprises sur le territoire de la santé.**

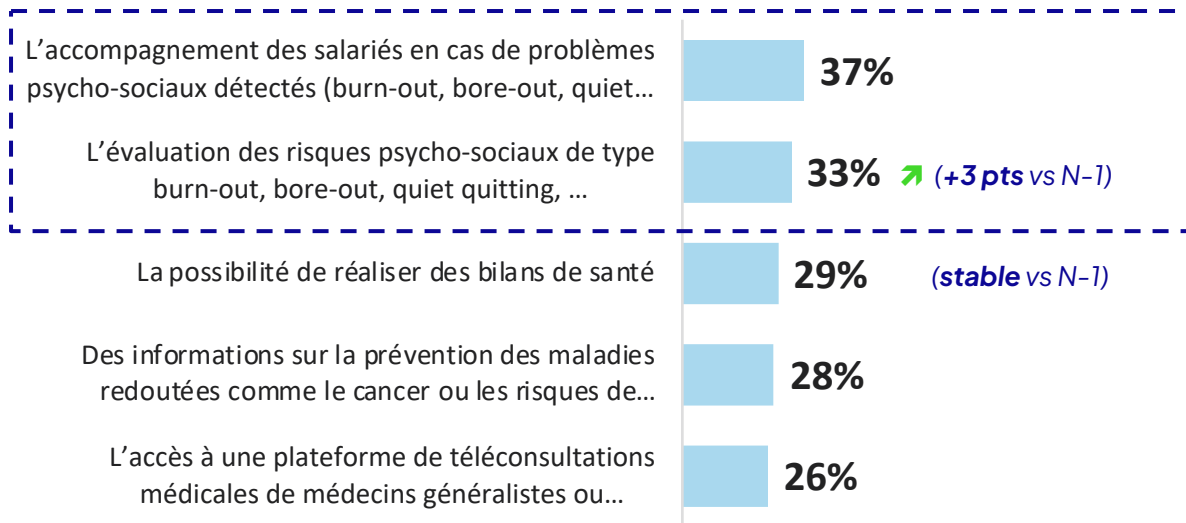
*(constats déjà établis lors des précédents baromètres)*



# Evaluation des initiatives santé & bien-être

Des initiatives pour prendre soin des salariés principalement axées autour de la santé mentale.

## Initiatives mises en place dans les entreprises :



# 60%

salariés satisfaits  
des initiatives

# 40%

salariés insatisfaits  
des initiatives

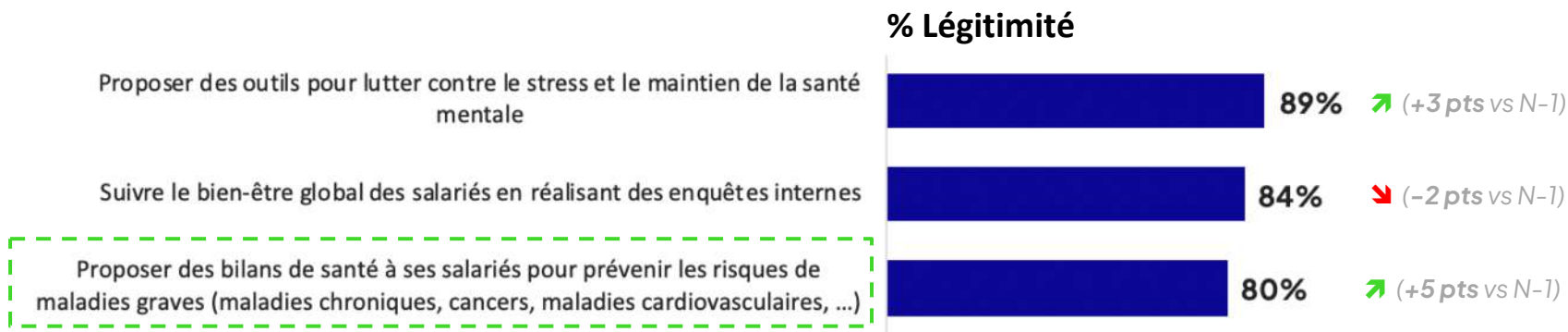
Base tous, n=1500

B9 : Parmi la liste suivante qui nous a été citée par d'autres salariés quelles actions sont développées dans votre entreprise pour prendre soin des salariés

B7 : Comment évaluez-vous les efforts/les initiatives de votre entreprise pour promouvoir le bien-être et la santé des employés ?

# Légitimité de l'entreprise

L'entreprise est de plus en plus légitime pour accompagner les salariés sur les sujets liés à la santé. La prévention des risques de maladies graves est légitime pour 8 salariés sur 10.



Base tous, n=1500

C3 : Plus concrètement, trouvez-vous qu'il est légitime pour une entreprise de réaliser les actions suivantes ?



# Responsabilité de l'entreprise dans le bien-être et la santé des collaborateurs

Non seulement l'entreprise est légitime à occuper le territoire de la prévention santé, mais elle est également jugée responsable de la santé et du bien-être des salariés

## 83%

salariés

estiment que leur entreprise est **responsable du bien-être** de ses salariés

**80%** des salariés estiment que l'entreprise est légitime de s'occuper du bien-être

## 78%

salariés

estiment que leur entreprise est **responsable de la santé** de ses salariés

**79%** des salariés estiment que l'entreprise est légitime de s'occuper de la santé

# L'entreprise poussée à **investir davantage dans la santé** de ses salariés

Les salariés considèrent que leur entreprise a une part de responsabilité dans leur bien-être et leur santé, et que par conséquent, davantage d'investissements devraient être réalisés pour aller plus loin dans cette démarche.

**87%**

salariés



**90%**

salariés ayant connu  
un arrêt longue durée

estiment que l'entreprise **doit investir davantage dans la santé des salariés**

Base tous, n=1500

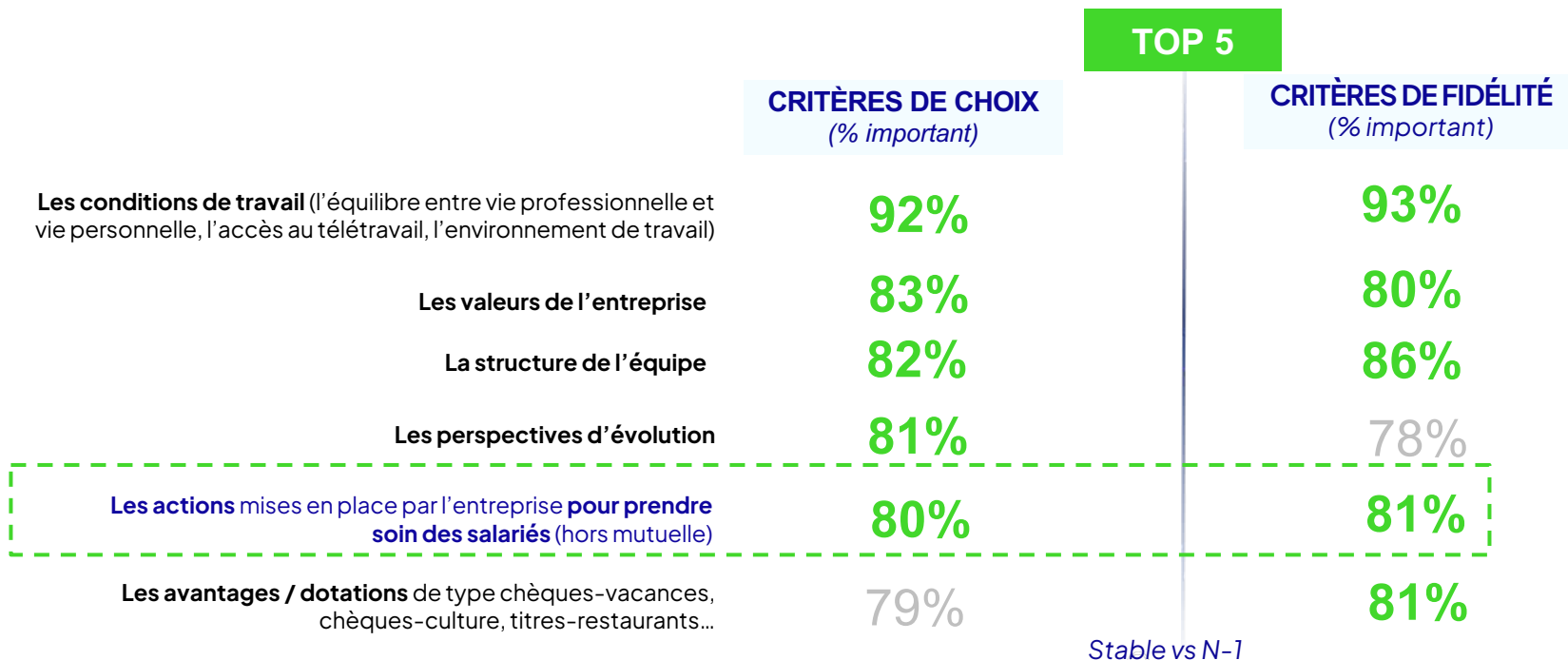
C21 : Pensez-vous que votre entreprise devrait investir davantage dans la santé de ses salariés ?

Predilife  
Voir loin, éclairer demain



# Poids des actions santé dans le choix d'une entreprise

Le choix d'une entreprise repose sur de **nombreux critères**, dont la considération de la **santé**. L'attention portée à ces actions est d'ailleurs encore plus forte chez les personnes ayant été confrontées à une absence de longue durée.



Base tous, n=1500

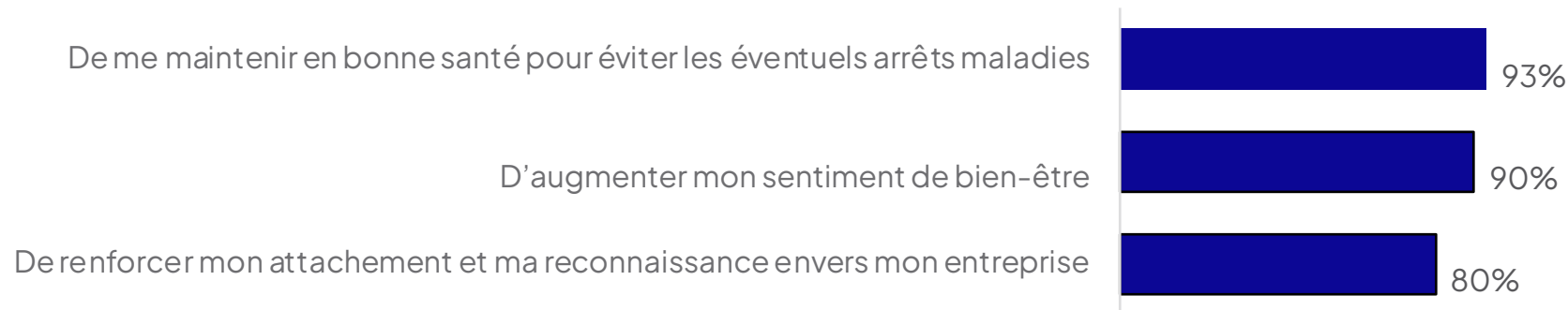
BO : Dans quelle mesure chacun des critères suivants a-t-il été important au moment de choisir l'entreprise dans laquelle vous êtes actuellement salarié(e) ?

BOB : Dans quelle mesure chacun des critères suivants contribue-t-il à votre envie de rester dans votre entreprise actuelle ?

# Les bilans prédictifs, **des bénéfiques bien identifiés**

Les salariés restent très réceptifs à l'idée de réaliser un **bilan prédictif**, conscients des **bénéfices** que peut apporter ce dispositif.

## Bénéficier d'un bilan prédictif offert par mon entreprise permettrait...



Base : intéressés par un bilan prédictif n=1141

E13 : Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant les bilans prédictifs ? Bénéficier d'un bilan prédictif offert par mon entreprise permettrait ...

# Constat et perspective :

---

Vers une stratégie gagnante de prévention et de gestion de l'absentéisme

# Constats et perspectives

## 1 L'absentéisme, un phénomène d'ampleur

Les **absences de longue durée** (3 mois ou plus) représentent un **défi important et préoccupant** :

**22%** des salariés ont connu une absence de longue durée à titre personnel

Les *catégories socio-professionnelles les moins favorisées* sont encore plus confrontées à ces arrêts longue durée. (**24 %**)

## 2 Un perturbateur important




De **multiples conséquences** pour les salariés :

**70%** moral

**59%** niveau de stress

**51%** la surcharge de travail

Pour les **entreprises**, l'absentéisme de manière global est source de **désorganisation** :

-  Charge de travail 38 %
-  Stress 12 %
-  Baisse de motivation 11%

## 3 Un rôle déterminant de l'entreprise

**Prévenir et gérer** l'absentéisme par des **initiatives liées à la santé** : un **levier important**

**78%** des salariés jugent leur entreprise **responsable** de leur santé

**86 %** estiment que l'**entreprise** doit jouer un **rôle déterminant** dans la prévention de l'absentéisme lié aux maladies graves

**87%** considèrent qu'il est nécessaire qu'elle **investisse davantage** sur ce sujet

**80%** des salariés jugent ce critère **déterminant dans le choix et la fidélité à entreprise**.

*L'allongement de la durée de travail, associé à la réforme, est perçu comme un facteur aggravant de l'absentéisme (65%)*

# Constats et perspectives

Des initiatives pour le bien-être et la santé des salariés notamment en matière de santé mentale ont été mises en place

## Capitaliser sur les acquis et aller plus loin :

- **Renforcer** la communication et le dialogue
- **Optimiser** les actions de prévention existantes et en **développer** de nouvelles
- **Accompagner** le retour au travail
- **Mesurer** l'efficacité des actions entreprises
- **Intégrer** la prévention des maladies graves dans la politique de santé au travail

→ **Créer un environnement de travail plus favorable** à la santé et au bien-être

=

**Réduire l'absentéisme** et **améliorer la performance globale.**

# Parlons-en ensemble !



Anne Kerzan  
Directrice marketing & communication  
Tel : + 33 (0)6 33 24 47 88  
[anne.kerzan@predilife.com](mailto:anne.kerzan@predilife.com)



Pauline HUET-GERBAUD  
Directrice commerciale  
Tel : +33(0)7 84 48 36 45  
[pauline.huet@predilife.com](mailto:pauline.huet@predilife.com)