

# Étude d'AXA: 64% des PME sont concernées par les absences liées à la santé mentale

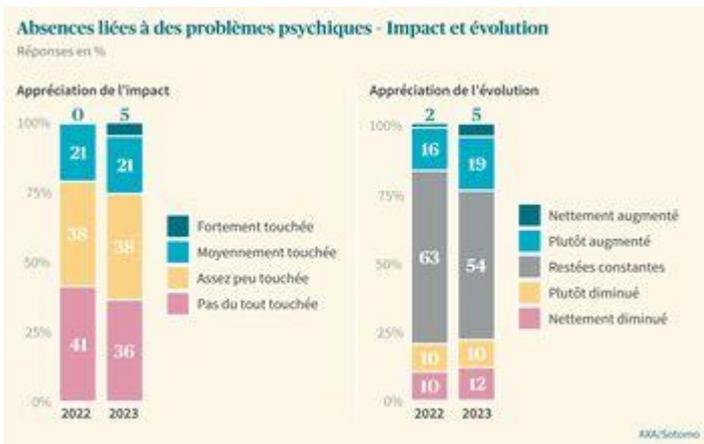
**Les absences au travail rejaillissent sur l'activité des petites et moyennes entreprises. Une étude d'AXA montre que les absences dues à des pathologies psychiques sont appelées à augmenter encore. Avec un impact sur les personnes concernées, mais aussi sur l'ensemble du personnel de l'entreprise.**

L'indice de stress au travail de Promotion Santé Suisse le montre: plus de 30% des personnes actives se sentent émotionnellement épuisées. Les raisons sont multiples, comme l'explique Simon Weder, CEO de WeCare et responsable chez AXA Suisse de la gestion de la santé en entreprise pour la clientèle Entreprises: «Outre les facteurs politiques, sociaux et sanitaires, la pénurie actuelle de main-d'œuvre qualifiée contribue de façon non négligeable au stress qui touche les effectifs. Lorsqu'une entreprise ne parvient pas à recruter, la pression sur les personnes en poste augmente fortement. Il en résulte un phénomène de surmenage, qui conduit bien souvent à des arrêts de travail.»

## Une PME sur quatre est fortement impactée

Comme l'indiquent les résultats de l'étude sur le marché du travail 2023 d'AXA, la proportion de PME qui ont subi en 2022 les conséquences négatives d'absences dues à des maladies psychiques s'est accrue de 21% à 26% par rapport à l'année précédente, tandis que la proportion des entreprises non concernées est passée de 41% à 36%. Ainsi, l'an passé, un peu plus d'un tiers seulement des PME interrogées n'ont rencontré aucun problème d'absences lié aux pathologies psychiques. Ces chiffres prouvent à quel point la problématique de la santé mentale s'est aggravée.

La part des entreprises interrogées qui estiment que la fréquence des absences liées à des problèmes psychiques a augmenté ces cinq dernières années est, elle aussi, plus importante: pour près d'un quart des PME (24%, contre 17% l'année précédente), les absences ont plutôt ou nettement augmenté, et un peu plus de la moitié estiment que le nombre d'absences est resté constant. On note quand même que 22% des entreprises interrogées perçoivent un recul du problème.



Impact: «Dans quelle mesure votre entreprise est-elle touchée par les absences de collaborateurs et collaboratrices pour raisons psychiques?» Évolution: «Les absences pour troubles psychiques ont-elles baissé ou augmenté au cours des cinq dernières années dans votre entreprise?», réponses en %

En cas d'absences prolongées, ce qui est souvent le cas avec les pathologies d'ordre psychique, les conséquences financières et organisationnelles pour l'entreprise sont lourdes. Les petites et moyennes entreprises en souffrent tout particulièrement. Au titre des répercussions directes des absences liées à la santé mentale, 54% des PME interrogées citent en premier lieu une surcharge de travail et des heures supplémentaires pour le reste des effectifs. Comme cette surcharge peut à son tour aggraver les problèmes de surmenage, les PME ont tout intérêt à prendre en amont des mesures préventives contre ce type d'absences, explique le CEO de WeCare. «Un concept global de gestion de la santé en entreprise mis en œuvre de façon systématique permet d'identifier précocement les risques sanitaires, de prendre des mesures efficaces et de préserver et promouvoir à long terme la santé des collaborateurs et collaboratrices.»



«Quelles sont les répercussions des absences de collaborateurs et collaboratrices pour raisons psychiques sur votre entreprise?» Réponses en %

## Des mesures préventives principalement dans le domaine relationnel

Les résultats de l'étude font apparaître qu'une grande partie des PME interrogées sont déjà actives dans ce domaine. Elles disent commencer par prendre des mesures

dans le domaine relationnel, pour créer une ambiance de travail agréable (42%) et promouvoir une culture ouverte de la communication et du feed-back (38%). C'est une bonne approche, comme l'affirme Simon Weder: «Un climat de travail agréable renforce l'engagement et la motivation du personnel. Des collaboratrices et des collaborateurs motivés et en bonne santé causent moins d'accidents et sont moins souvent absents pour cause de maladie.»

Par ailleurs, environ un quart des PME interrogées prennent des mesures visant l'amélioration de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et une sur cinq mène des enquêtes auprès de son personnel. Seules 15% déclarent ne pas adopter de démarche préventive. Pourtant, la prévention peut faire une grande différence, explique Simon Weder: «Les statistiques révèlent que les entreprises qui s'impliquent dans la santé de leurs collaborateurs et collaboratrices réduisent leurs coûts et augmentent leur productivité.»



Quelles mesures votre entreprise a-t-elle prises afin de réduire l'absentéisme pour raisons psychiques? (n = 301), réponses en %

## Le sismographe: l'entretien avec les collaborateurs et collaboratrices

L'entretien avec les collaborateurs et collaboratrices est un instrument essentiel pour anticiper tant les intentions de démission que les problématiques psychiques. Il sert en quelque sorte de sismographe pour mesurer la satisfaction du personnel. Dans un peu plus de la moitié des PME interrogées pour cette étude (56%), et même dans 65% des grandes PME employant plus de 50 personnes, ces entretiens sont institutionnalisés: ils font partie des missions régulières des cadres de l'entreprise.

Dans plus d'un tiers des PME (39%), ils ne sont pas planifiés régulièrement, mais relèvent soit de l'appréciation des cadres (23%), soit de la volonté exprimée du personnel (16%). Seules 5% des PME interrogées disent ne pas prévoir du tout de tels entretiens. Au total, donc, deux PME sur cinq pourraient décider de planifier régulièrement ce type d'entretien, afin de prévenir les facteurs de risque liés à la fluctuation des effectifs et à la souffrance psychique du personnel. «Des entretiens réguliers avec les collaborateurs et collaboratrices permettent de mieux identifier les problèmes psychiques et de les aborder de manière systématique. Mais pour repérer une souffrance psychique chez une personne de son équipe, le ou la responsable

hiérarchique doit faire preuve d'une certaine réceptivité: contrairement aux lésions physiques, qui sont généralement manifestes, il faut ici de la sensibilité et de la confiance en soi pour aborder le problème. C'est pourquoi les entreprises doivent investir dans des formations spécifiques. Et si les collaborateurs et collaboratrices disposent en plus de stratégies leur permettant de combattre efficacement le stress, ils seront mieux à même de surmonter les périodes de charge de travail accrue», affirme Simon Weder.

## À propos de l'étude

Pour la présente étude, l'institut de recherche Sotomo a interrogé 301 PME suisses employant cinq personnes ou plus en Suisse alémanique et en Suisse romande. Les données ont été collectées entre le 21 février et le 1<sup>er</sup> mars 2023 auprès du panel d'entreprises d'AmPuls.

- [AXA KMU-ARBEITSMARKTSTUDIE 2023 \(EN ALLEMAND\)](#) [.pdf , 3.8MB]

Lien pour article :

<https://www.axa.ch/fr/aproposdaxa/medias/communiqués-presse/derniers-communiqués-presse/2023/20231009-etude-pme-absences-sante-mentale.html>