

L'ABSENTÉISME

Newsletter Février 2025

Sacha Kleynjans, Co-fondateur de Ferway

Comment anticiper les défis de l'absentéisme en 2025 ?

L'absentéisme, autrefois perçu comme un indicateur RH secondaire, est désormais un enjeu stratégique majeur pour les entreprises. Ses impacts vont bien au-delà des absences elles-mêmes : pertes financières, déséquilibres organisationnels, surcharge des équipes et pression sur les budgets.

En 2025, les défis liés à l'absentéisme ne feront que croître. La montée des troubles psychosociaux, l'impact du télétravail sur les conditions de travail et les nouvelles exigences administratives imposent une révision profonde des stratégies RH.

Les tendances de l'absentéisme en 2025 : à quoi faut-il s'attendre ?

L'absentéisme est en constante augmentation, avec une durée moyenne des arrêts estimée à 23 jours par an. Les arrêts longs, dépassant 90 jours, représentent désormais une part significative des absences totales. Ces absences prolongées pèsent lourdement sur les budgets des entreprises et désorganisent les équipes.

Le télétravail, bien qu'il offre des avantages en termes de flexibilité, contribue également à une hausse des troubles musculo-squelettiques. Par ailleurs, la loi du 22 avril 2024, qui impose l'intégration des absences dans le calcul des droits à congés payés, ajoute une couche de complexité administrative pour les équipes RH et paie. Ces tendances nécessitent une gestion proactive de l'absentéisme pour limiter ses impacts à long terme.

Les solutions pour anticiper et limiter l'impact de l'absentéisme

Investir dans la prévention

La première réponse à l'absentéisme reste la prévention. Aménager des espaces ergonomiques, proposer des horaires flexibles ou des programmes de soutien psychologique... Ces initiatives, souvent perçues comme secondaires, jouent pourtant un rôle clé. Elles contribuent à réduire les troubles physiques et psychosociaux tout en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Les managers, quant à eux, sont en première ligne. Les former à détecter les signaux faibles - désengagement, fatigue excessive - permet d'agir avant que les difficultés ne s'aggravent. Ces actions, bien que discrètes, renforcent l'engagement des collaborateurs et réduisent les absences évitables.

Structurer la gestion des absences

Si la prévention permet de limiter les absences, leur gestion, lorsqu'elles surviennent, reste un défi majeur. Trop souvent,



les informations sont éparpillées entre différents outils ou services, ce qui complique le suivi et allonge les délais.

Centraliser les données dans une plateforme unique simplifie ce processus. L'automatisation, par exemple, réduit considérablement la charge administrative en prenant en charge des tâches répétitives comme les signalements d'arrêt, la récupération des bordereaux de paiement IJSS (BPIJ) ou encore la génération des attestations de salaire. Résultat : moins d'erreurs, des délais respectés et une meilleure maîtrise des coûts.

Le pilotage des absences repose également sur des indicateurs clés. En suivant le taux de recouvrement des IJSS, les délais moyens de remboursement ou encore les coûts associés aux absences, les entreprises peuvent mieux anticiper les blocages et ajuster leurs priorités. Les outils digitaux, en offrant une vue d'ensemble grâce à des tableaux de bord clairs, transforment ainsi une contrainte administrative en levier stratégique.

Transformer une contrainte en opportunité

Il serait facile de considérer l'absentéisme uniquement comme un problème à résoudre. Pourtant, bien géré, il peut devenir une opportunité de transformation pour l'entreprise.

En identifiant les signaux faibles, en structurant les processus et en s'appuyant sur des outils adaptés, les organisations peuvent non seulement limiter les impacts de l'absentéisme, mais aussi renforcer leur résilience. En 2025, il ne s'agira plus seulement de réduire les coûts liés aux absences : il faudra transformer ces défis en opportunités d'amélioration continue, pour le bien des équipes comme de la performance globale.