

Et si ce que vous ne mesurez pas, vous coûtait une fortune ?

*5 croyances limitantes des dirigeants
sur la santé de leurs salariés*



● **Introduction**

Combien vous a coûté l'absentéisme l'année dernière ?

Pas le chiffre que votre DRH vous a donné.

Le vrai chiffre.

Celui qui inclut les remplacements, la désorganisation, les délais, la surcharge des équipes présentes, les erreurs, la perte de clients.

Vous ne savez pas.

Et c'est normal. Personne ne le sait vraiment.

120 milliards €

Coût annuel de l'absentéisme en France (WTW 2025)

Ce document ne va pas vous expliquer ce que vous devez faire. Il va vous poser des questions.

Des questions que vous ne vous posez peut-être pas.

Des questions qui pourraient changer votre façon de voir la santé au travail.

Croyance #1

« C'est le job de la médecine du travail »

À quand remonte votre dernière visite médicale du travail ?

4 812 médecins du travail

pour 20 millions de salariés du privé

Faites le calcul.

Un médecin du travail pour 4 000+ salariés. Des visites espacées de 5 ans. Un suivi centré sur l'aptitude au poste, pas sur la santé globale.

Sophie, 34 ans, assistante de direction dans une PME industrielle de Chartres. Trois semaines qu'elle se réveille à 4h du matin avec des douleurs thoraciques. Elle pense au stress.

Son médecin traitant est parti à la retraite. Le nouveau ne prend plus de patients. Elle a cherché en ligne, appelé trois cabinets : premier rendez-vous cardiologue disponible dans 4 mois.

Alors elle continue. Elle prend du Doliprane. Elle sourit en réunion. **Personne ne sait**.

Qui, dans votre entreprise, sait que Sophie souffre en silence ?

La médecine du travail ne le sait pas.

Votre mutuelle ne le sait pas. Vous ne le savez pas.

Et pendant ce temps, Sophie travaille. Moins bien qu'avant. Plus lentement. Avec cette boule au ventre qui ne part pas.

-  6,7 millions de Français n'ont pas de médecin traitant (AMF/Mutualité Française, 2023)
-  2/3 des Français ont renoncé à au moins un soin ces 5 dernières années (IPSOS/FHF, 2024)
-  65% des généralistes refusent de nouveaux patients (DREESS 2023)

Et si... quelqu'un dans votre entreprise était alerté quand un salarié renonce à un soin ?

Si quelqu'un avait pour mission de lui trouver ce rendez-vous cardiologue en quelques jours plutôt qu'en quelques mois ?

Certaines entreprises ont mis en place un interlocuteur santé dédié.

Pas un chatbot. Pas une appli.

Une personne. Qui connaît le système. Qui sait à qui s'adresser. Qui débloque les situations

Croyance # 2

« On a une bonne mutuelle »

Votre mutuelle trouve-t-elle des rendez-vous médicaux à vos salariés ?

Non. Elle rembourse. Après. Quand le salarié a déjà attendu 6 mois pour voir un dermatologue. Quand il a déjà renoncé à consulter parce qu'il n'a pas trouvé de médecin.

87 %

de la population vit en zone sous-dotée médicalement
(AMF/Mutualité Française 2023)

Marc, 52 ans, chef d'atelier dans une usine de l'Oise.

Grain de beauté qui a changé de forme sur l'épaule. Sa femme insiste : « Fais-toi voir. »

Il appelle trois dermatologues. Le premier ne prend plus de nouveaux patients. Le deuxième a un délai de 7 mois. Le troisième ne répond pas.

Marc range le numéro dans un tiroir. « J'irai plus tard. » Six mois passent. Le grain de beauté est toujours là. Marc aussi.

Pour l'instant.

Où habitent vos salariés ? Ont-ils accès à un médecin ?

La mutuelle ne répond pas à ces questions. Elle paie la facture. Mais le problème n'est pas le paiement. Le problème est l'accès. Vos salariés n'ont pas besoin qu'on leur rembourse une consultation qu'ils n'ont pas pu obtenir.

-  95 jours d'attente en moyenne pour un dermatologue (FHF, 2024)
-  75 jours pour un cardiologue (FHF, 2024)
-  19 à 82 jours pour un ophtalmologue selon les régions (SNOF, 2024)

Et si... votre « bonne mutuelle » incluait un service qui trouve réellement les rendez-vous ? Pas seulement une liste de numéros.

Un service qui appelle, qui cherche, qui négocie des créneaux, qui connaît les médecins qui acceptent encore des patients. Certaines entreprises ne se contentent plus de rembourser.

Elles coordonnent. Elles facilitent. Elles font gagner du temps — et parfois sauvent des vies.

Croyance # 3

« L'absentéisme, on gère »

Et le présentisme, vous le gérez comment ?

Le présentisme, c'est le salarié qui vient travailler malade. Qui fait acte de présence. Qui est là physiquement mais pas mentalement. C'est le coût invisible. Celui que personne ne mesure.

2 740 €

C'est le coût annuel du présentisme par salarié
(Etudes européennes)

C'est plus que l'absentéisme. Et c'est invisible.

Nathalie, 41 ans, responsable qualité dans l'agroalimentaire. Migraine depuis trois jours. Elle a pris ses cachets. Elle est venue quand même – « on est en période d'audit ». À 11h, elle valide un contrôle qu'elle aurait dû refuser. Elle ne s'en rend compte que le lendemain. Rappel de lot. Coût : 47 000 €. Nathalie n'a pas été absente un seul jour.

Combien de salariés sont venus travailler malades ce mois-ci dans votre entreprise ?

Vous ne savez pas.

Vous mesurez les absents. Pas les présents qui ne devraient pas l'être.

-  Le présentéisme coûte plus cher que l'absentéisme (CEET, 2019)
-  Un salarié présent mais malade peut contaminer toute une équipe (Barmby & Larguem, 2009)
-  La productivité d'un salarié en présentéisme chute d'au moins 30% (Hemp, Harvard Business Review, 2004)

Et si... vos salariés avaient un interlocuteur qui les aide à se soigner VITE, pour qu'ils n'aient plus à choisir entre leur santé et leur présence ?

Le présentéisme existe parce que se soigner prend du temps.

Trop de temps.

Réduisez ce temps, et vous réduisez le présentéisme.

Certaines entreprises l'ont compris : elles investissent dans l'accès aux soins, pas seulement dans la prévention.

Croyance # 4

« La santé, c'est personnel »

Si c'est personnel, pourquoi vous coûte-t-elle si cher ?

La frontière entre vie personnelle et vie professionnelle n'existe plus. Le stress au travail impacte la santé personnelle. Les problèmes de santé personnels impactent le travail. C'est un cercle. Et il tourne dans les deux sens.

1 salarié sur 5

Est un aidant (accompagne un proche dépendant)

Thomas, 38 ans, ingénieur dans une ESN. Sa mère a fait un AVC il y a 6 mois. Elle est rentrée chez elle, mais ne peut plus vivre seule.

Thomas passe ses pauses déjeuner au téléphone avec les infirmières, les kinés, la MDPH.

Le soir, il file chez elle après le travail.

Le week-end, il fait ses courses, range son appartement, l'emmène chez le médecin.

Il n'a pas pris un jour de congé. Il n'a rien dit à son manager.

Mais ses collègues ont remarqué : Thomas n'est plus le même. Il oublie des réunions. Il s'énerve pour rien. Il a perdu 6 kilos.

Les avez-vous identifiés dans votre entreprise ?

Ces salariés sont épuisés. Ils jonglent entre leur travail et leur rôle d'aidant.

Ils ne le disent pas. Ils s'absentent. Ils démissionnent. Ils craquent.

36 %

des arrêts longs sont dûs aux risques psychosociaux
(Malkoff Humanis 2024)

-  1 salarié sur 5 est un aidant familial (OCIRP, 2023)
-  Un aidant salarié coûte environ 5 000€/an en coûts cachés à son employeur (TDTE/Nathalie Chusseau)
-  Les aidants ont 3 fois plus de risque de développer une dépression (études internationales)

Et si... vous pouviez soulager Thomas ?

Pas en lui demandant « ça va ? » à la machine à café.

En lui offrant un service qui coordonne les soins de sa mère.

Qui trouve les intervenants.

Qui gère les rendez-vous.

Qui lui enlève cette charge mentale qui l'épuise.

Certaines entreprises ont compris que prendre soin des proches de leurs salariés, c'est prendre soin de leurs salariés.

Croyance # 5

« Ça coûte trop cher d'agir »

Comparé à quoi ?

Comparé au coût de ne rien faire ?

- 1 salariée sur 5 est un aidant familial (OCIRP, 2023)
- Près de 7 000 € par salariée et par an
 - Absentéisme : 4 000 € – Institut Sapiens, 2018)
 - Présentéisme : 2 740 € – Malakoff Humanis)
- Pour une entreprise de 100 salariés : 700 000 €/an
Sans compter le turnover et les recrutements ratés...

Laurent, DRH d'une PME de 150 salariés dans la logistique.

Il a fait le calcul. 8,2% d'absentéisme.

127 jours perdus le mois dernier.

Intérim pour compenser : 34 000 €.

Heures sup des présents : 12 000 €.

Retard sur une livraison client : pénalité de 8 000 €.

Total du mois : 54 000 €.

Il a présenté le chiffre en CODIR. Silence. « On ne peut pas faire grand-chose, C'est structurel », a dit le DAF.

Laurent n'a pas osé répondre : « Et si on essayait quand même ? »

Quel est le coût d'un recrutement raté parce que vous n'attirez plus les talents ?

Les candidats regardent vos engagements RSE. Ils comparent les avantages. La santé au travail est devenue un critère de choix.

Vous dépensez des fortunes en marque employeur.
Mais que proposez-vous concrètement à vos salariés quand ils ont un problème de santé ?

ROI : 1 € investi = 2 à 4 € économisés

Retour sur investissement des programmes de coordination santé (Méta-analyses européennes)

Et si... vous pouviez transformer ce coût subi en investissement maîtrisé ?

Les entreprises qui ont mis en place une coordination santé ne dépensent pas plus. Elles dépensent mieux.

Elles transforment des coûts cachés (absentéisme, présentéisme, turnover) en budget visible et piloté.

Et elles récupèrent 2 à 4 fois leur mise.

● Une autre approche

Combien vous a coûté l'absentéisme l'année dernière ?

Certaines entreprises ne se contentent plus de cocher les cases réglementaires.

Elles ne se reposent plus sur leur mutuelle.

Elles ne comptent plus seulement les absents.

Elles ont mis en place un service d'accès aux soins et à la Santé

Concrètement ça veut dire :

- 1 salarié sur 5 est un aidant familial (OCIRP, 2023)
- Un interlocuteur unique pour chaque salarié, joignable quand il en a besoin
- Une recherche active de rendez-vous médicaux, pas une liste de numéros
- Un accompagnement des parcours complexes : hospitalisation, maladie chronique, retour après arrêt long
- Une prise en charge des aidants et de leurs proches
- Un suivi personnalisé, par des professionnels de santé, pas par des algorithmes...

Et maintenant ?

Ce livre blanc ne vous a pas donné de solutions toutes faites. Il vous a posé des questions. Des questions qui ont peut-être créé un doute.

Si vous avez ce doute – un seul – on peut en parler.

15 minutes. Pas de slides. Pas de pitch. Juste des questions. Et à la fin, vous saurez si vous avez un problème que vous ne voyiez pas.

entreprise@france-care.fr

www.france-care.fr

« Nous aidons les entreprises à voir ce qu'elles ne mesurent pas »