

► SANTÉ AU TRAVAIL

Des managers à davantage outiller

Le nouveau plan gouvernemental sur la santé au travail a vocation à provoquer un changement de paradigme au sein des organismes en leur demandant d'organiser les conditions d'un travail soutenable. Avec derrière, l'objectif de réduire le nombre d'arrêts maladie et de freiner la montée des troubles psychiques. Les managers s'inscrivent à terme au cœur de cette évolution.

Retour en arrière, en avril dernier, avec la présentation du plan gouvernemental de lutte contre l'absentéisme. Cette feuille de route sonne comme un appel à la mobilisation générale des acteurs économiques et sociaux dans l'optique d'endiguer un poste qui pèse lourd sur les comptes de la branche Maladie avec 18 Mds € d'indemnités versées rien que l'an dernier. Plus inquiétant encore, sur les plus de 9 millions d'arrêts recensés en 2024, l'Exécutif pointe que 40 % d'entre eux seraient inexplicables. Or, en attendant de mesurer l'efficacité des dernières actions portées par l'Assurance Maladie, avec les dispositifs MSO-MSAP, et malgré l'adoption de mesures contraignantes dans la dernière LFSS, le volume d'arrêts prescrits ne cesse de gonfler.

Une situation qui se complexifie

Sur le terrain, la situation tend à se complexifier dans les entreprises et les administrations avec un absentéisme reposant sur de multiples facteurs. De récentes études, réalisées par les assureurs Malakoff Humanis et Axa, attestent de cela en pointant notamment une hausse importante du taux d'arrêt de travail chez les jeunes et les cadres, deux segments historiquement peu exposés, et le poids prépondérant pris par le polyabsentéisme (38,5 % des salariés de moins de 30 ans ont été arrêtés au moins deux fois l'an dernier). Derrière ces tendances, et notamment en ce qui concerne les arrêts longs, les causes liées à la santé mentale reviennent majoritairement : perte de sens, épuisement, désengagement, stress, gestion de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle... Face à cette complexification de l'environnement

de travail, dépassant le seul cadre RH, déployer une stratégie de prévention ciblant les facteurs générant de l'absentéisme au sein des organismes s'avère donc être un des principaux leviers à mobiliser. Le Plan Santé au Travail (PST) 2026-2030, co-construit par le gouvernement et les partenaires sociaux, qui a été présenté en Conseil national d'orientation des conditions de Travail le 5 juin dernier, s'inscrit dans ce cadre.

Des changements à opérer

Cette feuille de route pluriannuelle porte plusieurs mesures visant à inciter les entreprises à davantage s'impliquer, notamment dans des secteurs particulièrement exposés, tels que le BTP, le secteur sanitaire et social, le transport et l'agriculture : prioriser les formations obligatoires au niveau des collectifs de travail, des managers



et des nouveaux arrivants ; rendre l'usage des outils de prévention systématiques (Passeport prévention, TMS Pro, PSSM...) ; davantage sensibiliser sur les comportements à risque et sur les facteurs pouvant entraîner de l'usure professionnelle ; et enfin, former aux risques émergents (IA, changement climatique...) et à leurs impacts sur les environnements de travail. Cette série de préconisations vise autant à faire passer un cap aux politiques de prévention déployées au sein d'organismes, qu'elle responsabilise davantage les décideurs internes. Au premier rang de ceux-ci, les managers dont le rôle en tant qu'acteur de première ligne dans l'observance et la détection de signaux faibles d'alerte, la responsabilisation dans l'évaluation des risques et, l'organisation de la charge de travail, est ici mis en exergue. En somme s'opère la perspective de voir le manager se transformer progressivement en un rouage opérationnel essentiel dans le déploiement d'une démarche préventive. Une démarche qui, bien qu'elle s'inscrive sur le long terme, nécessite d'agir à court terme.

■ Alexandre Beau

FORMER, À TOUS LES NIVEAUX

Pour répondre aux enjeux de formation de vos collaborateurs, l'Institut 4.10 déploie une offre globale de services : prestation de conseil en organisation, accompagnement des services RH, des managers et des salariés sur les sujets de santé mentale, formations spécifiques sur les techniques et pratiques managériales, accompagnement des salariés aidants...

Pour plus d'informations sur ces offres :

