



## Absentéisme, partage de valeurs et petites news votre newsletter revient fort !

### NEWS

#### Bienvenue Sandrine

« La comptabilité n'est pas seulement les chiffres, c'est l'histoire de l'entreprise ». — Jean E. Palmer

C'est avec cette vision que Sandrine Larcher a rejoint le cabinet Bellecour en tant que comptable.

Forte de son expertise, elle apportera une nouvelle dynamique à notre équipe.

Nous sommes ravis de l'accueillir parmi nous !



#### Séminaire 2024, retour en images

Le 6 septembre dernier, la team Bellecour Assurances a eu le plaisir de se réunir à Nantes pour son séminaire annuel.

Les maîtres mots étaient :

- Cohésion naturelle et instantanée
- Moments d'échanges, de partages et de rires essentiels pour notre équipe
- Détente et régénération, indispensables pour conduire l'année avec énergie
- Nouvelles perspectives et nouveaux projets, déterminants pour booster le collectif.



#### Deiz trug

Sous un grand soleil breton à Guidel Plages, une équipe Bellecour a représenté le cabinet pour la rencontre annuelle du trophée des

salariés du réseau Produit en Bretagne.

Le thème ? C'est tout naturellement l'année des JO qui a conduit à des olympiades !

Un super moment d'échanges et de célébration du savoir-faire des 110 000 salariés qui font la force du réseau PEB.

#### Le chiffre clé

23 disciplines aux JO paralympiques alors que l'on en comptait 8 en 1960 à Rome.



DOSSIER ENTREPRISE

# L'ABSENTÉISME TOUJOURS EN PROGRESSION, ON VOUS EXPLIQUE TOUT !

Comment prévenir l'absentéisme au travail ?

Voici nos solutions pour vous aider, en tant qu'employeur, à réduire l'absentéisme dans votre entreprise.

## Analyser la source et la cause de l'absentéisme

Pour mieux comprendre la problématique, la première étape est de nommer et d'analyser la cause de l'absentéisme.

Avez-vous un problème avec un salarié en particulier ou est-ce une situation généralisée ?

Est-ce plus fréquent dans une période de travail, par exemple de soir ou très tôt le matin, ou encore est-ce que la situation est plus fréquente dans un département qu'un autre ?

Il faut chercher à comprendre si l'absentéisme résulte de l'environnement de travail ou plutôt d'un ou de quelques travailleurs, de manière isolée.



## 2



## Favoriser une communication ouverte pour lutter contre l'absentéisme au travail

Afin de bénéficier de la rétroaction de votre équipe, créer une ambiance favorisant la communication transparente est la clé. C'est ainsi que vous permettrez à vos employés d'exprimer leurs besoins et leurs limites. C'est également ainsi que vous pourrez réellement évaluer la satisfaction de votre équipe.

Vos salariés sont-ils heureux au travail ? Après tout, ce facteur peut grandement influencer l'absentéisme au travail.

Par ailleurs, vos employés doivent pouvoir vous

parler s'ils rencontrent des situations particulières dans leur vie personnelle. Dans le cas inverse, cela peut être un facteur déterminant dans l'absentéisme de votre équipe.

Rappelez-vous simplement qu'une communication claire et transparente est la clé pour éviter les malentendus!

### Centralisez les communications.

Créez un espace professionnel de communication pour vous et votre équipe.

Une excellente manière de comprendre l'absentéisme dans votre organisation est de mesurer la satisfaction au travail de votre personnel : Les sondages éclairés anonymes sont un allié exceptionnel pour accomplir cette précieuse tâche et peuvent pallier une communication plus difficile avec les membres de votre équipe.

C'est ainsi que vous pourrez mettre en place les actions appropriées pour améliorer la situation et lutter contre l'absentéisme dans votre entreprise.

DOSSIER ENTREPRISE

## L'ABSENTÉISME TOUJOURS EN PROGRESSION, ON VOUS EXPLIQUE TOUT !

### Mettre en place une politique de gestion de ressources humaines

Après avoir bien cerné et compris la situation, votre politique de gestion de ressources humaines, doit être claire pour réduire le stress et la démotivation, en gérant au quotidien les attentes. Il importe de s'assurer que l'environnement de travail soit sain, positif et sécuritaire, et qu'il prévoie des congés clairement établis.

#### Mais qu'est-ce qu'on inclut dans une politique de gestion de ressources humaines ?

- Heures de travail : Quel est l'horaire d'une semaine normale ? L'horaire est-il flexible ? Quelles sont les limites de cette flexibilité ?
- Rémunération pour les heures supplémentaires : Les employés peuvent-ils faire des heures supplémentaires ? Si oui, comment ces heures sont-elles traitées ?
- Vacances annuelles : Combien de semaines permet-on et à quel moment les employés peuvent-ils les prendre ? À qui s'adressent-ils pour les planifier ?
- Jours fériés : Quels sont les fériés, chômés, et payés par l'organisation ?
- Congés de maladie et autres congés : Combien de congés de maladie annuels sont prévus par l'organisation ?
- Évaluation du rendement : À quel rythme les employés reçoivent-ils une évaluation ? Quelle est la formule : rencontre, document écrit, tableau avec objectifs ?



### Inclure une politique de gestion des absences

Au sein de la politique de gestion de ressources humaines, il prime d'intégrer une politique de gestion des absences. Pour ce faire, nous vous suggérons de poser des scénarios de toutes sortes.

Évidemment, certaines absences peuvent être justifiées, d'où l'importance de définir certains critères d'évaluation efficaces et uniformes afin de juger du bien-fondé des motifs qui sont invoqués.

Plus les attentes et limites de l'employeur sont claires, plus les zones grises seront évitées. Considérez une gradation des sanctions, c'est à

dire des conséquences qui augmentent graduellement, en cohérence avec les gestes commis.

#### Distinguer l'absence signalée du no-show

Il vaut de se poser les bonnes questions : l'absentéisme signalé sera-t-il traité de la même façon et avec la même sévérité que le no-show ? Il convient de distinguer les deux. Le no-show caractérise une absence lors de laquelle l'employé n'a ni téléphoné, ni avisé de quelque manière de son absence.

DOSSIER ENTREPRISE

## L'ABSENTÉISME TOUJOURS EN PROGRESSION, ON VOUS EXPLIQUE TOUT !

### Mettez en place une bonne gestion des horaires

Avec une bonne gestion des horaires, vous pourrez aussi offrir plus de flexibilité à vos employés et éviter les absences de dernières minutes pour des raisons personnelles par exemple.

Certains outils offrent aussi la possibilité de permettre à vos salariés d'échanger des quarts de travail. Cela permet de les responsabiliser par rapport à leur horaire et d'éviter de devoir trouver des remplaçants à la dernière minute.

5



### Faire le suivi des absences des employés

Notre conseil est de faire le suivi des absences dans un registre clair. Il s'agira de votre meilleur allié pour identifier la récurrence chez certains employés. Cela vous permettra également de détecter les causes de ces absences, de les comprendre et de travailler dessus.

### Soyez plus reconnaissant envers le travail de vos employés

Si vos employés ne sentent pas que leur travail est reconnu, ils seront beaucoup moins engagés et risquent de s'absenter plus souvent. Ainsi, remerciez vos employés pour leur travail et soulignez leurs bonnes actions le plus souvent possible.

On sous-estime souvent le pouvoir que la reconnaissance au travail peut avoir. Il s'agit d'une stratégie simple et efficace à mettre en place dans n'importe quel milieu de travail.

**Un peu de reconnaissance fait toute la différence :** Meilleure reconnaissance. Plus forte appartenance. Rétention accrue.

7



DOSSIER ENTREPRISE

## L'ABSENTÉISME TOUJOURS EN PROGRESSION, ON VOUS EXPLIQUE TOUT !

### Récompensez l'assiduité

N'hésitez pas à récompenser l'assiduité de vos employés. Par exemple, vous pouvez offrir un bonus de présence aux employés qui respectent votre politique d'absentéisme.

Une récompense monétaire peut particulièrement être efficace pour s'assurer que les employés ne feront pas faux-bond à la dernière minute. Beaucoup d'entreprises qui ont des horaires de nuit mettent d'ailleurs en place cette pratique.

8



9



### Encouragez l'engagement des employés

Assurez-vous de bien communiquer avec vos employés afin qu'ils se sentent inclus dans les décisions de l'entreprise. Plus leur engagement sera élevé envers l'organisation et leur équipe de travail, plus ils voudront donner le meilleur d'eux-mêmes et réduire leurs absences. Demandez-leur leur feedback, écoutez leur opinion et soyez disponible.

N'hésitez pas à organiser des activités de team-building afin de favoriser la cohésion d'équipe et la collaboration. Cela aura des répercussions directes sur la qualité des relations entre les membres de votre équipe et réduira probablement le nombre de conflits.

### Repenser les congés payés

Les employés reposés sont des employés moins malades, moins absents et plus productifs. Il est donc vraiment bénéfique d'offrir suffisamment de congés payés à vos employés. Ne vous contentez pas de respecter les lois du travail si vous pouvez offrir des congés optimisés ou avantageux. Vous verrez rapidement les bénéfices dans votre entreprise.

10



DOSSIER ENTREPRISE

## L'ABSENTÉISME TOUJOURS EN PROGRESSION, ON VOUS EXPLIQUE TOUT !

### Faites une entrevue de retour au travail

Lorsque vos employés s'absentent de façon prolongée, il peut être très utile de faire une entrevue de retour au travail. De cette manière, vous démontrerez clairement que vous vous souciez d'eux, mais vous pourrez aussi valider plusieurs informations importantes.

Par exemple, vous pourrez voir s'ils souhaitent avoir un accompagnement particulier ou si vous pourriez faire quelque chose pour faciliter leur retour. Vous pourrez du même coup leur offrir de la formation complémentaire afin de mettre à jour leur connaissance et simplement leur présenter les informations importantes qui ont changé depuis leur absence.



### NOS CONSEILS

### EN BREF !

1. Analyser la source et la cause de l'absentéisme

2. Favoriser une communication ouverte pour lutter contre l'absentéisme au travail

3. Mettre en place une politique de gestion de ressources humaines

4. Inclure une politique de gestion des absences

5. Mettez en place une bonne gestion des horaires

6. Faire le suivi des absences des employés

7. Soyez plus reconnaissant envers le travail de vos employés

8. Récompensez l'assiduité

9. Encouragez l'engagement des employés

10. Repenser les congés payés

11. Faites une entrevue de retour au travail

DOSSIER SPÉCIAL : PARTAGE DE LA VALEUR

## PARTAGE DE LA VALEUR : TOUS LES DISPOSITIFS EXISTANTS

La loi « Partage de la valeur » (Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023) crée, à titre expérimental et durant 5 ans, à partir du 1er janvier 2025, une obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés éligibles :

Au 1er janvier 2025, les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité :

- Être constituées sous forme de société
- Réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives
- Ne pas être déjà couvertes par un dispositif de partage de la valeur,

devront mettre en place un des dispositifs suivants : la participation ou la prime de partage de la valeur ou l'abondement à un plan d'épargne entreprise ou l'intéressement. Rappelons les grands principes de ces 4 dispositifs.

### 1. La participation

Il s'agit d'un dispositif collectif (obligatoire pour les entreprises de plus de 49 salariés) de redistribution d'une partie des bénéfices à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail (et éventuellement et sous certaines conditions aux dirigeants). L'accord fixe notamment le mode de calcul (formule légale ou formule dérogatoire) et les règles de répartition entre les salariés.

### 2. La Prime de Partage de la Valeur (PPV)

La PPV est un dispositif qui permet à l'employeur de verser à tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail et les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice, une prime dans la limite de 3 000 € (jusqu'à 6 000 € sous certaines conditions).

La prime est mise en place par l'employeur ou par un accord d'entreprise.

### 3. L'abondement à un plan d'épargne salariale

L'abondement est un dispositif qui permet à l'entreprise de compléter le versement des salariés qui investissent dans un plan d'épargne d'entreprise. Son montant dépend d'une règle fixée dans le plan et de plafonds réglementaires.



## PARTAGE DE LA VALEUR : TOUS LES DISPOSITIFS EXISTANTS

### 4. L'intéressement

Il s'agit d'un dispositif (facultatif pour toutes les entreprises), d'une durée allant de 1 à 5 ans, visant à associer les salariés (et éventuellement et sous certaines conditions les dirigeants) aux résultats et/ou aux performances de l'entreprise en fonction de la formule de calcul figurant dans l'accord et qui doit présenter un caractère collectif et aléatoire.

Contrairement à la participation, le mode de calcul de l'intéressement n'est pas fixé par le code du travail. C'est aux parties de définir une formule de calcul en respectant les principes généraux de l'intéressement.

Les indicateurs mesurant les performances de l'entreprise, peuvent être financiers (résultat d'exploitation, RCAI, marge, EBITA, EBITDA...) et/ou non financiers (productivité, nouveaux clients, délais de livraison, satisfaction des clients, RSE...).

Le périmètre de la performance peut se mesurer globalement (tous les salariés) ou par métier (tous les salariés par métier).



**Chaque dispositif a ses propres vertus et le chef d'entreprise devra choisir celui qui convient le mieux à sa stratégie et à l'ADN de son entreprise.**

Parmi eux, l'intéressement, bien pensé, bien partagé et bien accompagné constitue un véritable outil de management et de communication, puisqu'il est celui qui permet d'intégrer, dans un accord d'entreprise, les objectifs de l'entreprise (financiers et / ou non financiers) et ainsi de sensibiliser et d'impliquer l'ensemble des salariés à son bon fonctionnement.

**N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER POUR VOUS ACCOMPAGNER À METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF**

