



Confiez votre prévoyance professionnelle à des spécialistes



Pour un accompagnement au plus près de vos besoins

- Choix de la solution de prévoyance
- Aide à la décision
- Gestion courante de vos contrats
- Caredesk, basé en Suisse, dédié aux employés
- Coordination avec votre service RH et le prestataire payroll

Contact :
Jean-François André
Directeur courtage LPP
+41 58 178 86 99
jfandre@swissriskcare.ch

Qualibroker
Swiss Risk & Care



■ Lancement de notre 1^{er} Baromètre de l'Absentéisme

Mesurer, analyser et comprendre les tendances de l'absentéisme dans les organisations suisses, c'est aller au-delà des chiffres pour en identifier les causes profondes et proposer des pistes d'amélioration concrètes pour les entreprises et leurs managers.

Ce baromètre offrira une photographie précise de la situation et permettra aux RH de comparer la réalité de leur organisation avec celle du marché. Basé sur un large volume de données et enrichi par l'expertise de nos consultants, il constitue un outil inédit et précieux pour anticiper, agir et mieux gérer la problématique de l'absence.

Restez connectés à nos réseaux.

■ 27 novembre 2025 - Webinaire Le Booster CCI FS

Comment faire de l'assurance un avantage décisif

Rendez-vous le jeudi 27 novembre au centre d'affaires LeBooster à Genève pour un workshop organisé par la Chambre de Commerce et d'Industrie France Suisse (CCIFS), consacré à un levier souvent sous-estimé de la performance des entreprises : l'assurance.

Pour s'inscrire :
<https://www.ccifs.ch>
↳ Rubrique : Événements à venir

Qualibroker Swiss Risk & Care

**INSURANCE
INSIDE** N° 39
SEPT. 2025



ÉDITO

C'est avec une profonde fierté que j'ai accepté la mission de Directeur général du groupe Qualibroker Swiss Risk & Care pour l'ensemble de la Suisse. Je remercie la direction de notre maison mère, le Groupe Diot-Siaci, et le Président de notre conseil d'Administration, Jean-Maurice Cailler, pour la confiance qu'ils me témoignent et que je m'attacherai à honorer, aux côtés de l'ensemble des équipes.

Depuis la création de notre groupe, nous avons franchi de nombreuses étapes. Ce chemin a demandé beaucoup d'efforts, mais il a également révélé nos atouts les plus précieux : un esprit entrepreneurial fort, une exigence constante dans la qualité de nos services, et une confiance réciproque entre nos équipes, nos clients et nos partenaires. Ces valeurs continueront de guider nos actions et de nourrir notre ambition.

Notre stratégie pour les prochaines années repose sur des objectifs clairs. Nous voulons d'abord renforcer notre proximité avec les clients, en développant des solutions toujours plus pertinentes et en cultivant une relation durable. Nous souhaitons

également contribuer activement à l'engagement de nos collaborateurs, car leur expertise et leur motivation sont le cœur battant du groupe.

Nous avons fixé une ambition forte : devenir leader dans toutes les régions romandes d'ici cinq ans. Notre avenir s'écrit aussi dans la transformation digitale et dans l'innovation. Accélérer ces deux dynamiques est essentiel pour améliorer nos process, fluidifier nos échanges, enrichir l'expérience de nos clients et anticiper les évolutions de notre secteur.

C'est ensemble que nous construirons cette trajectoire, et c'est ensemble que nous écrirons les prochaines réussites de notre histoire.

Bonne lecture !

David Cochet
Directeur général

Gestion prédictive des absences : anticiper pour mieux agir

La gestion des absences est un enjeu majeur pour les responsables des ressources humaines. Si les arrêts longue durée sont naturellement suivis de près, ce sont souvent les absences courtes et répétées, dites « perlées », qui constituent un véritable signal d'alerte. Ces absences, qui peuvent sembler anodines, traduisent fréquemment des dysfonctionnements organisationnels, un manque de motivation ou des situations de mal-être au sein des équipes.

La gestion prédictive des absences consiste à analyser en continu la fréquence et la durée des absences pour identifier des patterns et anticiper les situations problématiques avant qu'elles ne deviennent chroniques. L'objectif est de disposer d'une vision objective et en temps réel de l'absentéisme, permettant aux RH d'intervenir de manière ciblée. On considère qu'une personne présente une chronicité préoccupante lorsqu'elle cumule quatre cas d'absences sur une année. Détecter ces signaux précoces permet de mettre en place des mesures correctives adaptées, qu'il s'agisse d'accompagnement individuel, de réorganisation ou de dialogue avec les managers.

Les avantages multiples de la gestion prédictive

Pour les entreprises, la gestion prédictive des absences offre plusieurs avantages. Elle permet de réduire l'impact des absences sur la continuité des activités et sur la charge de travail des équipes. Elle apporte également un levier d'optimisation de la performance RH en ciblant les actions là où elles sont réellement nécessaires.

Les compagnies d'assurance ont un intérêt direct à intégrer la gestion prédictive des absences dans leur approche. Les absences répétées ou chroniques augmentent le risque de sinistres liés à l'arrêt de travail et peuvent générer des coûts supplémentaires. En accompagnant leurs clients avec des outils de suivi prédictif, les assureurs contribuent à limiter ces risques et à réduire la sinistralité. Cette approche proactive permet également de renforcer le partenariat entre assureur et entreprise, en passant d'une logique de simple indemnisation à une logique de prévention et d'accompagnement.

Les leviers pour une gestion prédictive efficace

1. Dialoguer avec le collaborateur

Le premier levier consiste à instaurer un dialogue régulier et constructif avec le collaborateur concerné. Il s'agit de comprendre les causes des absences perlées : surcharge de travail, stress, problèmes de santé ou situations personnelles délicates. La conversation doit se faire dans un esprit d'écoute et de soutien, sans jugement. L'objectif est de co-construire des solutions adaptées, telles que des



*En combinant dialogue
avec le collaborateur,
suivi rapproché par le
manager et outils de suivi
prédictif, les responsables
RH peuvent transformer
la gestion des absences en
un levier de performance
et de prévention.*

aménagements temporaires, un accompagnement spécifique ou des mesures organisationnelles pour éviter la répétition des absences.

2. Travailler avec le manager

Le rôle du manager est déterminant dans la prévention des absences répétées. En restant au contact quotidien de ses équipes, le manager peut détecter précocement les signaux d'alerte et agir avant que les situations ne se chronicisent. Dans un foyer pour personnes atteintes de handicap, par exemple, il a été

observé que le simple fait qu'un manager voie quotidiennement ses collaborateurs permettait de diviser par trois la fréquence des absences. Cela illustre combien le contact humain et le suivi régulier sont essentiels pour prévenir l'absentéisme. Le manager devient ainsi un acteur clé de la prévention, en coordonnant le suivi avec les RH, en adaptant l'organisation du travail et en maintenant la motivation et l'engagement des collaborateurs.

3. Choisir les outils pertinents et efficaces, tels que Biings

La mise en place d'outils digitaux, comme Biings, permet de suivre et d'analyser les absences en temps réel. Biings se distingue par son orientation prédictive. Alors que la majorité des outils de gestion de l'absence se concentrent sur la partie déclarative et les fonctionnalités administratives, Biings permet de monitorer en temps réel la fréquence et la durée des absences. Les données sont segmentées, catégorisées et filtrées pour suivre avec précision la fréquence et la durée des absences courtes. Grâce à ces données, les RH disposent ainsi d'une vision objective et proactive,

L'INTERVIEW



Franck Czapski
Directeur d'Ismat Group

En quoi Biings change-t-il la
manière de gérer l'absentéisme ?

R : La grande différence, c'est que Biings ne se contente pas d'enregistrer les absences comme le font la plupart des logiciels. Il permet de les comprendre. Grâce à un suivi en temps réel, l'outil met en évidence les absences courtes et répétées, souvent les plus révélatrices d'un malaise ou d'un dysfonctionnement. Les RH ont ainsi une vision objective de l'absentéisme et peuvent identifier rapidement les situations préoccupantes. Cela change tout : au lieu d'agir une fois le problème installé, Biings permet d'intervenir en amont, de protéger les collaborateurs et, au passage, de réduire les coûts liés aux arrêts de travail.

Biings est-il intuitif ou faut-il suivre une formation ?

R : L'outil a été conçu pour être accessible, mais son véritable potentiel se révèle grâce à la formation. Comprendre comment créer des filtres, interpréter correctement les alertes ou segmenter les données demande un apprentissage. La formation permet de gagner en efficacité et d'exploiter pleinement les fonctionnalités de Biings. C'est un investissement rapidement rentabilisé : un RH formé saura transformer les chiffres en actions concrètes, avec un réel impact sur la prévention et la performance.

Suffit-il d'installer Biings pour faire baisser l'absentéisme ?

R : Non, et c'est essentiel de le dire. Biings est un formidable outil d'aide à la décision, mais il ne remplacera jamais le facteur humain. Les managers, par exemple, sont en première ligne. Dans un foyer pour personnes handicapées, le simple fait qu'un manager voie ses collaborateurs tous les jours a permis de diviser par trois la fréquence des absences. C'est un exemple concret de l'importance du contact direct. Biings donne la visibilité, mais ce sont le dialogue, l'écoute et la formation continue des managers et des RH qui permettent de transformer cette visibilité en résultats durables.

qui leur permet d'anticiper les situations à risque et d'intervenir avant que des absences répétées ne deviennent chroniques. L'outil facilite également le reporting et la prise de décision, en donnant aux managers et aux RH une lecture claire et opérationnelle de l'absentéisme.

En combinant **dialogue avec le collaborateur, suivi rapproché par le manager** et **outils de suivi**

prédictif, les responsables RH peuvent transformer la gestion des absences en un levier de performance et de prévention. Anticiper, plutôt que subir, permet d'agir au bon moment, de protéger les collaborateurs et de réduire les coûts liés aux arrêts de travail, tout en créant un environnement de travail plus stable et plus sain.