



Communiqué de presse
Gennevilliers, le 2 septembre 2020

12^e Baromètre de l’Absentéisme et de l’Engagement Ayming®

Taux global stable en 2019 :
18,7 jours d'absence par an et par salarié en moyenne en France
soit un taux d’absentéisme de 5.11%

**+34% d’augmentation de l’absentéisme de plus de 90 jours chez
« les 40 ans et moins » en 2 ans.**

**49% des absents estiment que leur entreprise aurait pu mettre
en place des actions pour éviter leur absence.**

Étude réalisée en partenariat avec AG2R LA MONDIALE et Enquête Ayming-Kantar TNS

Le contexte actuel de crise met à mal la santé, la sécurité, l’engagement des collaborateurs et la performance des entreprises. Les enseignements de ce baromètre, même s’il s’appuie sur les données d’absentéisme de 2019 et le point de vue des salariés avant la crise sanitaire, trouveront un écho particulier cette année.

Deux dynamiques se mettent en place, l’une vicieuse car l’absence engendre l’absence, et l’autre vertueuse : Plus l’entreprise se mobilise et met en place des actions pour éviter une absence, plus le salarié se mobilisera à son tour et développera des initiatives personnelles pour améliorer sa santé et son bien-être au travail. Alors comment transformer un cercle vicieux de l’absence en cercle vertueux de l’engagement ?

Cette 12^e édition du baromètre de l’Absentéisme® et de l’Engagement Ayming inclut :
Une étude quantitative de l’absentéisme en France en 2019 réalisée en partenariat avec AG2R LA MONDIALE auprès de 45403 entreprises du secteur privé employant 1 921 000 salariés sur les arrêts maladie et les accidents du travail/maladies professionnelles, dès le 1^e jour d’arrêt.
Une étude qualitative auprès de 1000 salariés du secteur privé sur leur absentéisme et leur engagement dans l’entreprise. Elle a été conduite en janvier 2020 par Kantar TNS.

Le taux d'absentéisme se stabilise en 2019 mais forte augmentation de l'absentéisme de longue durée chez les plus jeunes

- L'étude quantitative Ayming-AG2R LA MONDIALE montre une stabilité du taux d'absentéisme au niveau national
- Cette stabilité masque des réalités plus nuancées :
 - Une baisse de l'absentéisme pour les secteurs du commerce (-9%), de l'industrie (-9%) et de la santé (-8%) dont les taux étaient en accroissement continu ces 3 dernières années
 - Une hausse de 9 % de l'absentéisme du secteur des services dont le taux fluctuait d'une année sur l'autre

Les secteurs qui voyaient leur absentéisme augmenter de manière régulière, voire accélérée sur 2018 ont dû mettre en place des actions de gestion et de prévention qui commencent à porter leurs fruits.

Des tendances nationales qui s'accroissent :

- L'écart continue de se réduire entre le taux des 40 ans et moins et celui des 41 ans et plus. En effet, **l'absentéisme des salariés de 40 ans et moins augmente de 6% en 2019** tandis que l'absentéisme des salariés de 41 ans et plus tend à diminuer, même s'il reste supérieur.

En 2019, la hausse du taux d'absentéisme des plus jeunes est dû en grande partie à **l'absentéisme de longue durée qui augmente de +9% en 2019 et de +34% sur les deux dernières années**. Cette tendance est inquiétante, il semblerait que les situations de détresse psychologique se développent sur cette catégorie de population.

- L'écart continue de se creuser entre le taux d'absentéisme des Femmes et celui des Hommes. Elles restent plus exposées aux emplois précaires et moins qualifiés, et gèrent pour une majorité d'entre elles, les charges familiales.

NOUVELLES DONNEES :

- Le taux d'absentéisme des salariés en temps partiel est plus élevé et augmente (Il passe de 5,60 à 5,85% en 2019, contre 4,58% pour les temps plein).

Cette modalité de travail recouvre une pluralité de situations qui **peut** expliquer ce taux d'absentéisme : le cumul d'emploi ; les contraintes familiales telles que l'assistance d'un proche malade ; voire même des problèmes de santé du salarié qui peuvent l'obliger à diminuer son temps de travail

- Des absences de plus de 90 jours davantage en lien avec des facteurs d'origine professionnelle

L'état de santé reste la première cause d'absence, viennent ensuite les facteurs professionnels.

Or pour les absences supérieures à 3 mois, la proportion des facteurs professionnels (AT/MP et épuisement professionnel) augmente significativement.

Du cercle vicieux de l'absentéisme au cercle vertueux de la prévention : Tous acteurs de la prévention

L'étude Ayming-Kantar TNS 2020 s'est intéressée à la dynamique qui se met en place au sein d'une entreprise lorsque l'absentéisme s'y développe.

L'absence engendre l'absence

- Plus un salarié est absent, plus il risque de se réabsenter.

Une absence ne doit pas être considérée comme anodine étant donné que **41 % des salariés absents en 2019 se sont absents plus d'une fois**.

D'autant plus que les arrêts supérieurs à 3 mois sont souvent précédés de plusieurs arrêts de plus courte durée. La récurrence des arrêts paraît donc être un des signes avant-coureurs de ces absences.

Ainsi, **le retour suite à absence est un moment crucial pour éviter de nouvelles absences**.

En 2019, 19% des salariés se sont absents une nouvelle fois en raison d'une mauvaise réintégration.

Ce pourcentage passe à 46% pour les salariés ayant été absents plus de 3 mois.

- Plus il y a d'absences dans une équipe, plus ces absences risquent de se propager.

Dans les équipes où les absences sont régulières, deux fois plus de salariés se sont absentés ou y ont pensé que dans les équipes où ces absences sont moindres (25% contre 11%).

Une des causes possibles est l'impact négatif de ces absences sur les présents qui expriment avoir davantage de charge de travail et est être plus fatigués.

Face à l'absentéisme, les entreprises se mobilisent :

En 2019, 16% des répondants déclarent avoir évité une absence grâce aux actions mises en œuvre par leur entreprise.

Il semble même que plus elle est confrontée à des situations d'absence dégradées, plus elle met en place des actions qui permettent aux salariés de ne pas avoir à s'absenter.

Malgré tout, la marge de manœuvre est encore grande puisque 49% des absents estiment qu'ils auraient pu éviter leur absence par des actions de l'entreprise notamment en aménageant leurs horaires ou leur poste.

Le levier d'actions le plus plébiscité est l'aménagement du temps de travail et/ou du poste de travail.

Le dialogue : une nécessité pour agir sur l'absentéisme

Il est primordial pour l'entreprise d'ouvrir le dialogue non seulement avec les salariés confrontés à des situations d'absence, mais également avec le reste de l'équipe.

Prévenir l'absentéisme passe par un dialogue entre le manager et son collaborateur pour trouver des solutions communes. Avec la dégradation des situations d'absence, on constate que ce dialogue se renforce. Ainsi, plus un salarié a été absent, plus il sollicite de lui-même, son manager et au-delà l'entreprise, en cas de difficulté qui pourrait impacter sa présence.

Le dialogue créé dans ces situations permet de développer une relation de confiance entre le manager et son collaborateur et d'aborder des problèmes tant professionnels que personnels dans l'optique de trouver des solutions.

Le salarié acteur de sa santé et de son bien-être au travail

Un salarié sur deux identifie des actions qu'il pourrait mettre en place à titre personnel pour améliorer sa santé et son bien-être au travail.

Les 3 actions principales sont :

- Améliorer son hygiène de vie
- Solliciter son manager
- Solliciter son médecin plus précocement

Comme pour l'entreprise, plus le salarié est concerné par des situations d'absence dégradées, plus il se mobilise et identifie des actions à mettre en œuvre.

Du cercle vicieux de l'absentéisme au cercle vertueux de la mobilisation :

L'étude montre que plus l'entreprise se mobilise et met en place des actions pour éviter une absence, plus le salarié se mobilise et développe des initiatives personnelles pour améliorer sa santé et son bien-être au travail.

Ainsi, 79 % des salariés dont les actions de l'entreprise ont permis d'éviter leurs absences estiment qu'ils auraient pu eux-mêmes mettre en place des actions à titre personnel, contre seulement 44 % des salariés dont les actions de l'entreprise n'ont pas permis d'éviter leurs absences.

Tirer les enseignements des situations d'absence

L'entreprise doit tirer des enseignements des situations d'absence pour mieux les gérer et mettre en place les bons leviers de prévention.

Parler plus ouvertement des situations d'absence tant avec le salarié concerné qu'avec l'équipe constitue un facteur de prévention de futures situations d'absence :

- Pour avoir une meilleure connaissance des situations de chaque salarié et trouver des solutions ensemble.
- Mais aussi pour prévenir les impacts des absences sur l'équipe et éviter qu'elle ne se propage.

Il est également important pour l'entreprise de capitaliser et promouvoir les actions déployées en termes de gestion de l'absentéisme. Ainsi, chacun sera en mesure de les identifier, et sera capable de se mobiliser pour sa santé et son bien-être au travail

Conclusion

Nous constatons l'importance de renforcer les relations de proximité et de confiance entre le manager et son équipe par le dialogue. Cela permettra d'identifier les risques au plus tôt et les solutions adaptées, de développer davantage la flexibilité et l'adaptabilité du travail et d'ouvrir les actions de promotion de la santé.

Car chacun a un rôle à jouer, l'entreprise se doit d'initier des actions de prévention et développement de la Qualité de Vie au Travail, le salarié de se mobiliser pour sa santé et son bien-être au travail.

Face à une situation dégradée, les entreprises mobilisent des capacités d'adaptation plus fortes. La crise a fait bouger les lignes, car les entreprises ont dû être d'autant plus vigilantes, elles ont fait preuve d'adaptabilité et de flexibilité pour préserver la santé de leurs collaborateurs et leur santé économique. Sauront-elles préserver cette dynamique positive ?

Christophe Godefroy, Directeur de l'activité RH chez Ayming : « *La crise sanitaire que nous vivons a obligé les entreprises et les salariés à s'adapter à de nouvelles modalités de travail. Les managers ont pour une partie d'entre eux, renforcé le lien individuel avec leurs collaborateurs et pris régulièrement de leurs nouvelles. De même nous avons été sensibilisés à l'importance de préserver notre santé et d'être attentifs aux bonnes pratiques. Comme lorsqu'elles sont confrontées à une situation dégradée d'absentéisme, les entreprises se sont mobilisées et les salariés avec elles, le cercle vertueux est amorcé et doit maintenant être entretenu.* »

Philippe DABAT, Directeur Assurances de Personnes AG2R LA MONDIALE : « *Favoriser le bien-être et l'épanouissement de ses salariés est un facteur clef de succès pour chaque entreprise, tant sur le plan humain qu'économique, et cela quelle que soit la taille de celle-ci. La crise sanitaire, avec pour conséquence le très fort développement du télétravail et du management à distance, rend encore plus indispensable pour chaque chef d'entreprise et manager de mieux comprendre en détail les causes de l'absentéisme de ses salariés. Cette meilleure compréhension doit permettre ensuite de mettre en œuvre des actions efficaces de prévention des situations à risque et ainsi améliorer la qualité de vie au travail. Dans le contexte bien spécifique créé par la crise sanitaire, les marges de progrès sont encore significatives, avec à la clef une mobilisation accrue des salariés et une performance renforcée de l'entreprise.* »

Méthodologie des deux études :

Etude quantitative de l'absentéisme en France en 2019 réalisée en partenariat avec **AG2R LA MONDIALE** auprès de 45403 entreprises employant 1 921 000 salariés du secteur privé.
Etude qualitative auprès de 1000 salariés du secteur privé sur leur absentéisme et leur engagement dans l'entreprise, conduite en janvier 2020 par Kantar TNS.

Calcul du taux d'absentéisme =

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence (maladie, AT/MP) sur l'année}}{\text{Nombre de jours calendaires de présence sur l'année}} \times 100$$

Et **étude qualitative Ayming-Kantar TNS** conduite par téléphone en janvier 2020 auprès de 1000 salariés du secteur privé en France.

Contact presse :

Laurence Margoline – Ayming
01 41 49 11 17 – lmargoline@ayming.com

A propos d'Ayming :

Ayming est un groupe international de conseil en performance des entreprises, leader sur ses marchés. Nous réunissons les personnes, la connaissance et l'innovation pour créer durablement de la valeur.

Nous conseillons les directions des entreprises dans tous les secteurs et toutes les zones géographiques sur leurs enjeux et opportunités autour de quatre domaines clés : l'innovation, le financement et les taxes, les opérations, les ressources humaines.

Nous aidons nos clients à prendre les meilleures décisions en matière de performance d'entreprise avec une approche multispecialiste. Nos consultants accompagnent la transformation des entreprises par des leviers opérationnels, pour leur apporter des résultats concrets et mesurables. A la clé, une plus grande efficacité des processus internes et une création de valeur directe pour le client. Le succès de l'approche Ayming se reflète dans la fidélisation de 90% de nos clients.

Le Groupe bénéficie d'une influence globale avec une présence dans 15 pays: Belgique, Canada, République Tchèque, France, Allemagne, Grande Bretagne, Irlande, Italie, Japon, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Espagne, Slovaquie et USA avec un effectif d'environ 1300 personnes. En 2019, il a réalisé un chiffre d'affaires de 140 M€.

Depuis 2016, Ayming réunit tous les ans 1000 dirigeants à Paris, pour les Business Performance Awards. Cet événement unique est l'occasion de découvrir des idées inspirantes et la vision de personnalités parmi les plus renommées. Les Business Performance Awards ne récompensent pas seulement des idées, ils mettent surtout l'accent sur les opportunités de demain, stimulant de nouvelles façons de penser et d'inspirer l'action.

Pour en savoir plus : ayming.fr

À propos d'AG2R LA MONDIALE :

Spécialiste de la protection sociale et patrimoniale en France, AG2R LA MONDIALE assure les particuliers, les entreprises et les branches, pour protéger la santé, sécuriser le patrimoine et les revenus, prémunir contre les accidents de la vie et préparer la retraite. Société de personnes à gouvernance paritaire et mutualiste, AG2R LA MONDIALE cultive un modèle de protection sociale unique qui conjugue étroitement rentabilité et solidarité, performance et engagement social. Le Groupe consacre chaque année plusieurs millions d'euros pour aider les personnes fragilisées et soutenir des initiatives individuelles et collectives.

Suivez l'actualité du Groupe : www.ag2rlamondiale.fr / Twitter : @AG2R LA MONDIALE.

Contact presse : Mélissa Bourguignon
melissa.bourguignon@ag2rlamondiale.fr / 01 76 60 90 30 / 06 04 52 18 63