



Communiqué de presse
Gennevilliers, le 3 septembre 2019

11^e Baromètre de l'Absentéisme et de l'Engagement Ayming®

**Hausse de +10% des absences de longue durée (de plus de 90 jours)
Notamment +23% chez les 40 ans et moins**

**18,6 jours d'absence par an et par salarié en moyenne en France
soit un taux d'absentéisme de 5.10%**

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

Cette 11^e édition du baromètre de l'Absentéisme® et de l'Engagement Ayming inclut :
Une étude quantitative de l'absentéisme en France en 2018 réalisée en partenariat avec AG2R LA MONDIALE auprès de 46 615 entreprises du secteur privé employant 2 212 165 salariés sur tous les arrêts maladie et accidents du travail/maladies professionnelles, dès le 1^{er} jour d'arrêt.
Une étude qualitative auprès de 1002 salariés du secteur privé sur leur absentéisme et leur engagement dans l'entreprise.
Elle a été conduite en mai 2019 par Kantar TNS.

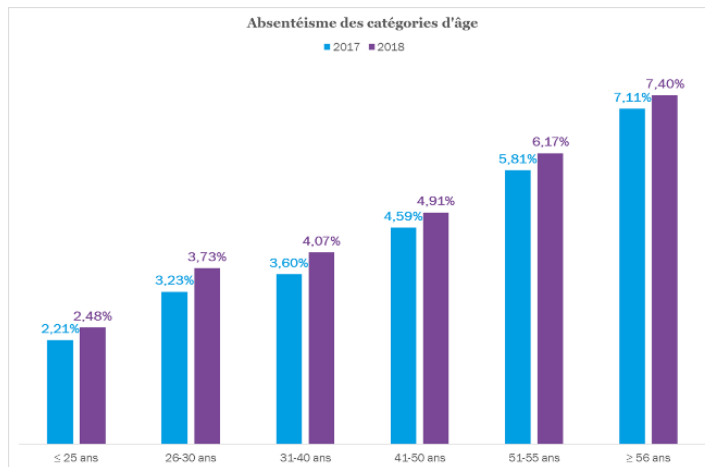
Le taux d'absentéisme poursuit son augmentation en France en 2018

L'étude quantitative Ayming-AG2R LA MONDIALE montre que le taux global de l'absentéisme en France en 2018 a accéléré sa progression, passant de 4,59% en 2016 à 4,72% en 2017 puis à **5,10 % en 2018**. Il enregistre ainsi une hausse de 8 %* par rapport au taux 2017, ce qui représente en moyenne 18,6 jours d'absence par an et par salarié (contre 17,2 jours en 2017). La progression est donc 2 fois plus importante que sur les deux années précédentes (4% entre 2016 et 2017).

- **La hausse touche l'ensemble des secteurs d'activité**, même celui des **services** qui avait amorcé une baisse en 2017. Il est fortement impacté (**5.26%**) en raison de la structure des organisations qui peut rendre plus difficile la pérennisation des actions de prévention et d'engagement mises en place (management parfois à distance, multiplicité des sites).
Le secteur de la **santé est le plus touché (5.62%)**, les salariés étant soumis à de fortes contraintes organisationnelles, physiques et psychiques.
- **L'écart du taux d'absentéisme entre les femmes et les hommes demeure important**, avec des niveaux respectifs de **5,73%** et **3,83%**. Les femmes ont souvent des statuts plus précaires (temps partiels notamment), et ont des postes générateurs de problèmes de santé plus importants (troubles musculosquelettiques), et ont des arrêts maladie liés à la grossesse. De plus, malgré les évolutions sociétales, elles continuent de gérer plus largement les charges domestiques.
- Le taux d'absentéisme est **en augmentation en France sur l'ensemble des régions** à l'exception de la Bretagne (le taux passe de 5,14% à 4,28%) et de la Corse (le taux passe de 6,99% à 6,13%).
La région Ile-de-France enregistre le taux le plus bas (3,44%) et la Corse le plus haut malgré sa baisse significative.

**Hausse de 4% entre 2016 et 2018*

- On retrouve une répartition de **l'absentéisme qui croît avec l'âge des salariés** (2.48% chez les 25 ans et moins, jusqu'à 7.40% chez les 56 ans et plus).



L'absentéisme des salariés les plus jeunes est moins élevé que celui des salariés les plus âgés étant donné que la durée d'absence croît avec l'âge. Cependant **on note une dégradation de l'absentéisme de plus de 90 jours plus forte pour les salariés de 40 ans et moins (+23%) que pour les salariés de 41 ans et plus (+9%)**

Les absences de longue durée : un phénomène qui prend de l'ampleur et trop peu pris en compte par les entreprises

L'étude Ayming-Kantar TNS 2019 s'est intéressée aux arrêts de longue durée (de plus de 90 jours), qui prennent une proportion inédite en France depuis plusieurs années. En comparant les réponses des salariés qui n'ont jamais été absents à ceux qui l'ont été au cours de l'année dernière, Ayming a souhaité analyser spécifiquement ce phénomène que les entreprises appréhendent et gèrent encore difficilement.

Cette année la **hausse des absences de plus de 90 jours toute catégorie d'âge confondue représente +10%** par rapport à 2017. Le vieillissement de la population active, mais surtout **la part croissante des arrêts longue durée chez les 40 ans et moins, +23% en 2018**, font que ce phénomène est amené à s'accroître si les entreprises n'agissent pas davantage. Dès lors, les absences de longue durée représentent un sujet de société.

L'absentéisme de longue durée chez les 40 ans et moins

Aujourd'hui, les entreprises constatent que le nombre de salariés de 40 ans et moins qui présentent des restrictions médicales, voire des inaptitudes, est plus important que celui de leurs aînés au même âge. Les salariés et la médecine en général, prennent de plus en plus en compte les maux liés au travail.

En interrogeant les salariés sur les raisons de leur absence, au-delà de l'état de santé qui reste la première raison d'absence évoquée, on constate que les trois suivantes sont directement en lien avec le travail.

Chez les 40 ans et moins on retrouve :

- La maladie professionnelle
- Les conditions de travail difficiles
- L'épuisement professionnel

Les mentalités et le rapport au travail ont changé, les jeunes générations ne sont plus prêtes à sacrifier leur santé pour leur travail, ils pensent davantage à se préserver. Pour autant ils s'investissent tout autant dans leur travail.

Pourtant on constate une forme d'acceptation de la part des entreprises de cet absentéisme de longue durée

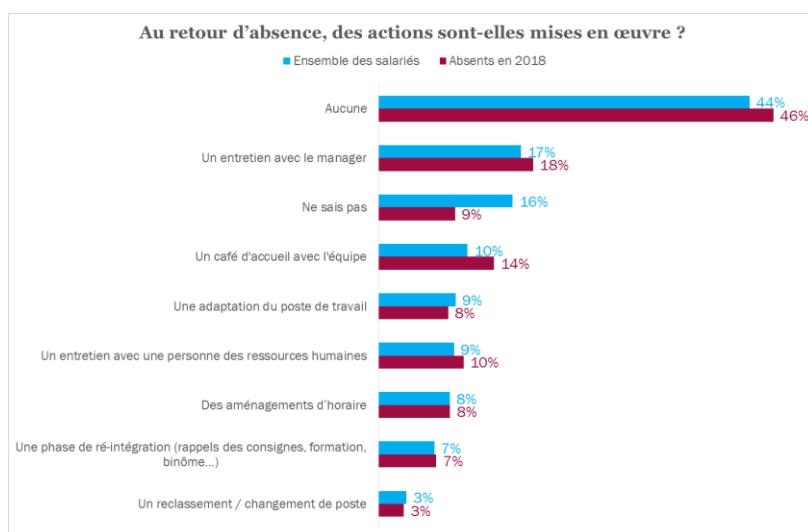
Les entreprises ont du mal à agir sur l'absentéisme de longue durée, selon l'expérience de nos consultants spécialisés :

- Nombreuses sont celles qui considèrent qu'elles ne peuvent pas agir : « on manque de leviers d'actions », « ce sont des salariés atteints de pathologies lourdes », ...
- De plus, ce ne sont pas les absences qui désorganisent le plus dans le quotidien de travail, ce n'est donc pas la priorité
- Ces absences ne représentent pas les coûts directs les plus élevés
- Par conséquent, certaines entreprises vont même jusqu'à exclure les absences de longues durées du calcul de leur taux d'absentéisme

Les actions de gestion de l'absence peinent à se mettre en œuvre :

Les entreprises font face à des difficultés pour trouver des leviers d'actions efficaces afin de prévenir et gérer cet absentéisme de longue durée. Nombreuses sont celles, par exemple, qui ont des difficultés à trouver des solutions pour des salariés en restriction de poste ou en inaptitude, par manque de possibilités d'aménagement de poste ou de reclassement. De plus, encore peu d'entreprises intègrent l'usure professionnelle à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Notre étude montre que même lorsque des actions existent, elles sont peu mises en œuvre ou peu perçues sur le terrain.



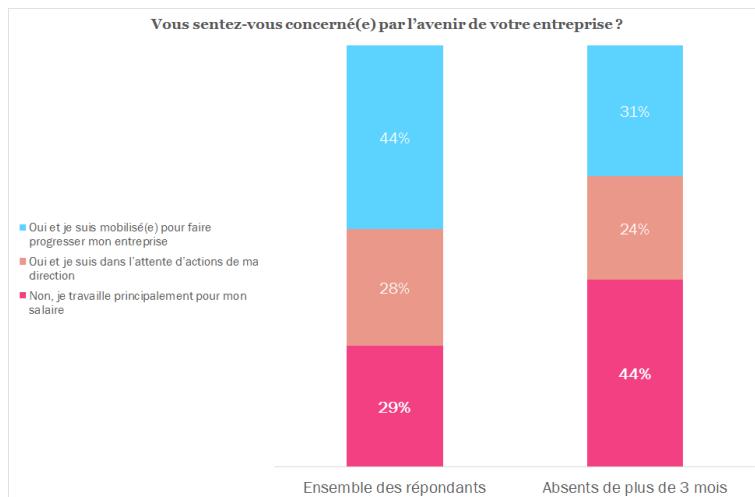
44% des salariés interrogés expriment qu'aucune action n'est mise en place dans leur entreprise au retour du salarié absent.

Et seulement 18% des salariés absents ont été reçus en entretien de retour par leur manager.

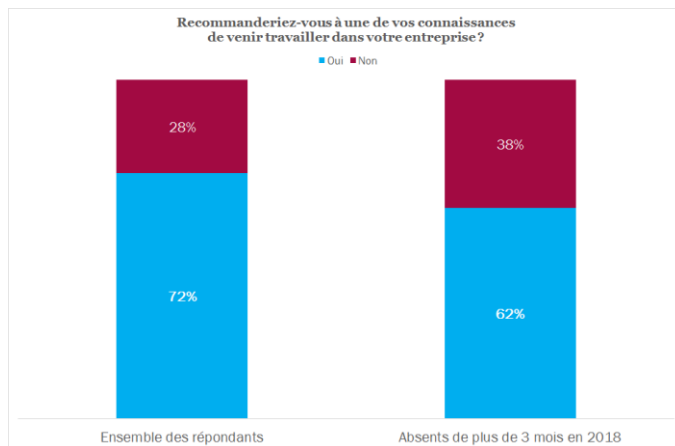
Un éloignement grandissant entre les salariés absents de longue durée et leur entreprise

En effet, plus le salarié est absent, plus il s'éloigne du quotidien de son entreprise et plus il a du mal à s'y projeter. Or, même si le désengagement n'est pas à l'origine de l'arrêt, il peut en devenir une conséquence.

Au-delà de 3 mois d'absence, les salariés ne sont plus que 31% à se sentir mobilisés pour leur entreprise, alors qu'ils sont 44% pour l'ensemble des répondants.



De même, le nombre de salariés qui seraient prêts à recommander leur entreprise perd 10 points chez ceux qui ont été en absence de longue durée.



Leur besoin de reconnaissance est également plus fort, puisqu'il s'agit de leur 2^e levier de motivation (alors qu'il n'est qu'en 7^e position pour les non absents).

Il existe pourtant des leviers d'action.

Avant tout, l'entreprise doit réaliser une cartographie et un diagnostic des causes de l'absentéisme qui lui sont propres, car chaque situation est différente. Avoir une connaissance précise de ses types d'absences, des catégories de personnes concernées, est donc essentiel pour mettre en place un plan de prévention et de gestion de son absentéisme adapté et efficace.

1/ Les actions plébiscitées par les salariés

Les salariés eux-mêmes expriment qu'il est important d'avoir un entretien avec son manager au moment du retour et de maintenir le contact durant l'arrêt.

80 % des salariés interrogés perçoivent positivement le fait **que l'entreprise prenne de leurs nouvelles durant leur arrêt de travail**. Ce pourcentage passe à 89% pour les salariés absents ayant été contactés.

Cette marque de considération de la part de l'entreprise est un signal fort tant pour le salarié concerné que pour ses collègues.

2/ Agir sur les facteurs de risque et de désengagement

Il est nécessaire de poursuivre les actions de prévention des accidents du travail et de la pénibilité, d'améliorer les conditions de travail et d'intégrer l'usure professionnelle à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Il est tout aussi important de travailler sur les situations de souffrance au travail et de désengagement. Les salariés interrogés expriment que les facteurs qui impactent le plus leur engagement sont :

- 1- Le manque de reconnaissance
- 2- L'absence de développement professionnel
- 3- Le manque d'éthique de l'entreprise (valeurs, sentiment d'injustice organisationnelle...)

3/ Les facteurs d'engagement à renforcer :

Cette année encore, les facteurs d'engagement les plus cités sont :

- 1- Contenu du travail
- 2- Relations de travail
- 3- Flexibilité et adaptabilité dans le travail

Les Directions et les organisations ont donc intérêt à accompagner et soutenir les managers pour leur permettre d'être présents auprès de leurs équipes et de faire émerger de nouvelles pratiques managériales innovantes et engageantes.

Christophe Godefroy, Directeur de l'activité RH chez Ayming : « L'absence de longue durée est trop souvent laissée de côté par les entreprises, elles apparaissent démunies. Elles peuvent et doivent pourtant agir car plus un salarié s'éloigne, plus il sera difficile à réintégrer dans le collectif. Il est donc essentiel de garder le contact. C'est un signal aussi pour les salariés qui sont dans l'entreprise et qui se sentiront mieux pris en considération. De façon générale, réaliser une cartographie de son absence est la base pour une bonne connaissance de la situation de son organisation et la première étape pour mettre en place une politique de prévention et de gestion efficace de l'absentéisme. »

Hervé Amar, Président d'Ayming : « On le voit l'absentéisme est toujours une problématique aujourd'hui, de nouveaux facteurs de risques sont apparus avec les changements profonds du monde du travail : exigences accrues, flexibilité, nouvelles technologies, qui ont entraîné une évolution des mentalités et de nouvelles attentes des salariés envers leurs conditions de travail et leur équilibre personnel, phénomène sensible notamment chez les 40 ans et moins. Il est donc nécessaire que les entreprises réinventent en permanence leur approche de la gestion de l'absentéisme, en misant davantage sur le comportement et non plus seulement sur les conditions de travail. »

Méthodologie des deux études :

Etude quantitative de l'absentéisme en France en 2018 réalisée en partenariat avec **AG2R LA MONDIALE** auprès de 46 615 entreprises employant 2 212 165 salariés du secteur privé.

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 mai 2019 auprès de 1002 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 Ayiming 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 2018, il a réalisé un chiffre d'affaires de 157 M€.

Depuis 2016, Ayiming 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 : ayiming.fr

À propos d'AG2R LA MONDIALE :

AG2R LA MONDIALE, 1^{er} groupe d'assurance de protection sociale et patrimoniale en France, propose une gamme complète de produits et de services en retraite, épargne, prévoyance et santé.

Acteur de référence en assurance de la personne présent sur tous les territoires, le Groupe 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 plus de 100 millions d'euros pour aider les personnes fragilisées et soutenir des initiatives individuelles et collectives dans le domaine du logement, de la prévention santé et de l'aide aux aidants.

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