

13^{ème} Baromètre de l'Absentéisme[®] et de l'Engagement

Étude 2021

Propos **introductifs**

En 2020, la crise sanitaire liée à la Covid 19 est venue bouleverser la vie des entreprises et de leurs salariés. Elles ont dû faire face à des défis économiques et sociaux persistants.

Dans ce contexte, où les comparatifs avec l'année 2019 sont difficiles, les directions d'entreprise sont à la recherche de points de repère concernant les tendances nationales.

Cette année 2020 reste, en effet, atypique sur bien des points et l'absentéisme ne fait pas exception.

Notre nouvelle étude du **Baromètre de l'Absentéisme® et de l'Engagement AYMING - AG2R LA MONDIALE** a bénéficié de l'évolution de notre base de données*. Ces données issues de la déclaration social nominative (DSN) permettent une information plus précise, augmentant encore la profondeur d'analyse.

Même si les arrêts spécifiquement liés à la Covid ne peuvent pas être isolés, nos experts ont su mettre en lumière les facteurs déterminants et les évolutions de l'absentéisme.

Cet éclairage permet de mettre en perspective la situation de votre entreprise ou de votre branche et, au-delà des constats et comparaisons, il vous donne aussi des clés pour agir.

En effet, certaines idées reçues ne résistent pas à l'analyse des faits. Travail en présentiel, travail en distanciel, augmentation ou diminution du temps de travail... Autant de facteurs enchevêtrés que vous devez prendre en compte pour comprendre les résultats de cette année.

De l'analyse à l'action : les répercussions de cette situation exceptionnelle ont fait naître, pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise, de multiples challenges à venir et à relever.

Les entreprises vont devoir continuer à créer les conditions pour améliorer la santé tant physique que psychologique de leurs collaborateurs.

Notre étude met également en lumière la réelle urgence de renforcer leur engagement, mis à mal par cette crise sans précédent.

Denis BLANC

Directeur Général Groupe
AYMING

Philippe DABAT

Membre du Comité de direction
Groupe en charge des
assurances de personnes et de
la distribution
AG2R LA MONDIALE



Sommaire

5

Chiffres clés

6

L'évolution de
l'absentéisme en 2020

10

Le profil des salariés
absents

14

L'évolution des modalités
de travail

16

Quelles sont les
répercussions de la crise
sanitaire sur les salariés ?

24

Comment recréer les
conditions du bien-être au
travail et de l'engagement ?

30

Conclusion

31

Méthodologie

6,87%

Taux d'absentéisme moyen annuel

25,1

Jours d'absence par salarié en moyenne

41%

Pourcentage des salariés absents*
(au moins une absence sur l'année)

Chiffres clés

Sans surprise, l'absentéisme en France a augmenté en 2020.
Il s'accroît de 24% par rapport à 2019.

Fait plus marquant, il se propage et touche plus de salariés.
En effet, **la proportion de salariés ayant été absents sur l'année
augmente de 17%.**

*sur la population active française

L'évolution de l'absentéisme en 2020

L'évolution de l'absentéisme par secteur d'activité

Cette augmentation de l'absentéisme se répercute sur l'ensemble des secteurs.

Avec une croissance de 30% sur un an, celui de la santé **est particulièrement touché.**

Les **impacts de la Covid 19** mais également les **modalités de travail** durant l'année 2020 **expliquent les différences d'absentéisme observées** entre les secteurs d'activité.

Taux d'absentéisme - Secteur d'activité

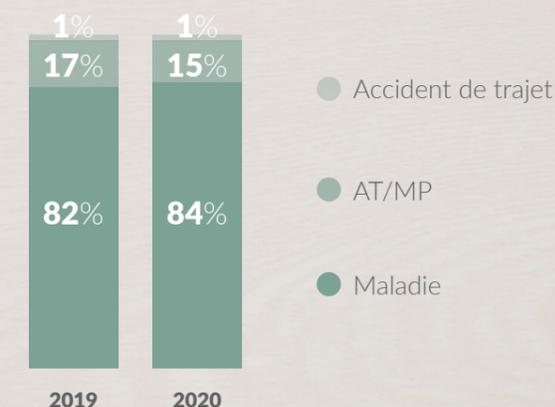


Les motifs et facteurs d'absence

La répartition de l'absentéisme par motif révèle que cette hausse **est essentiellement liée à la maladie.**

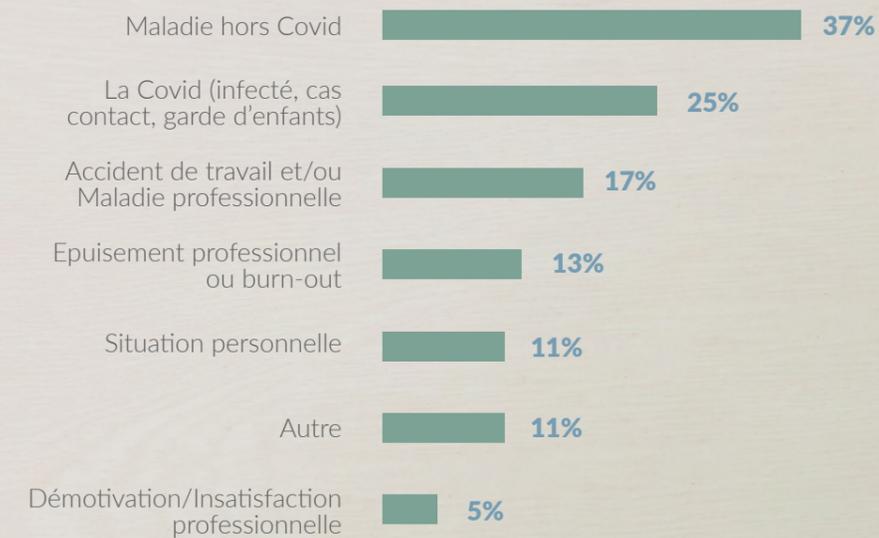
Pour cette année de crise sanitaire, elle recouvre : la maladie Covid et hors Covid mais également les arrêts pour garde d'enfants, pour personnes à risque et les situations de cas contact.

Répartition de l'absentéisme par motif - Tous secteurs



25%
des salariés questionnés déclarent s'être absents en 2020 pour un arrêt lié à la Covid

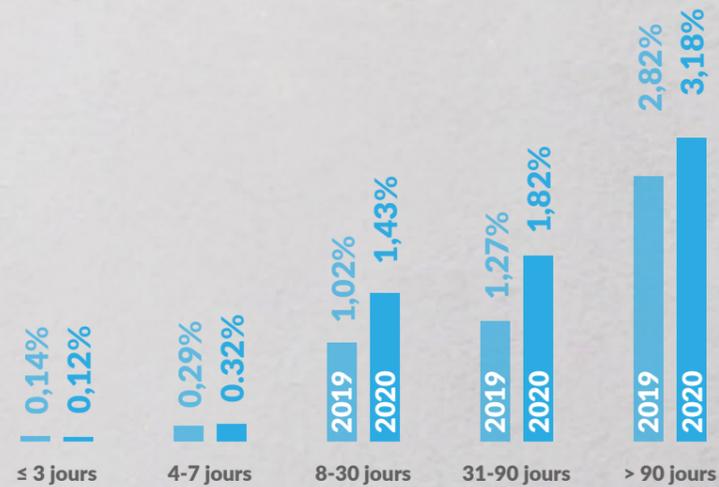
Quels sont les facteurs à l'origine de votre/vos absence(s) ?



L'évolution de la durée des absences

L'augmentation de l'absentéisme s'observe sur la quasi-totalité des durées d'absence, à l'exception du micro absentéisme de moins de 3 jours.

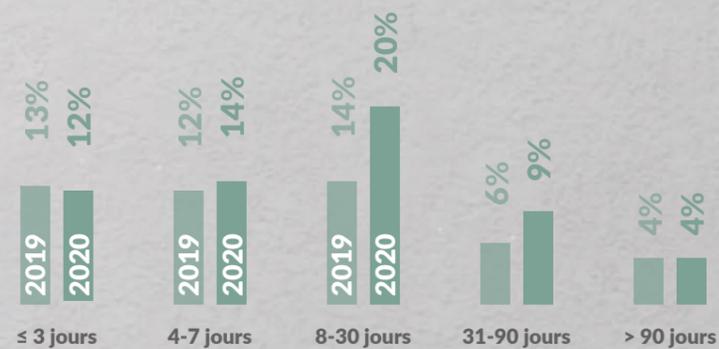
Taux d'absentéisme par durée d'absence - Tous secteurs



L'absentéisme en 2020 se caractérise par un **accroissement important du nombre de salariés absents sur les durées de 4 à 90 jours**, et notamment celles de 8 à 30 jours.

Cette tendance s'explique majoritairement par les arrêts liés à la Covid.

Pourcentage de salariés absents par durée d'absence

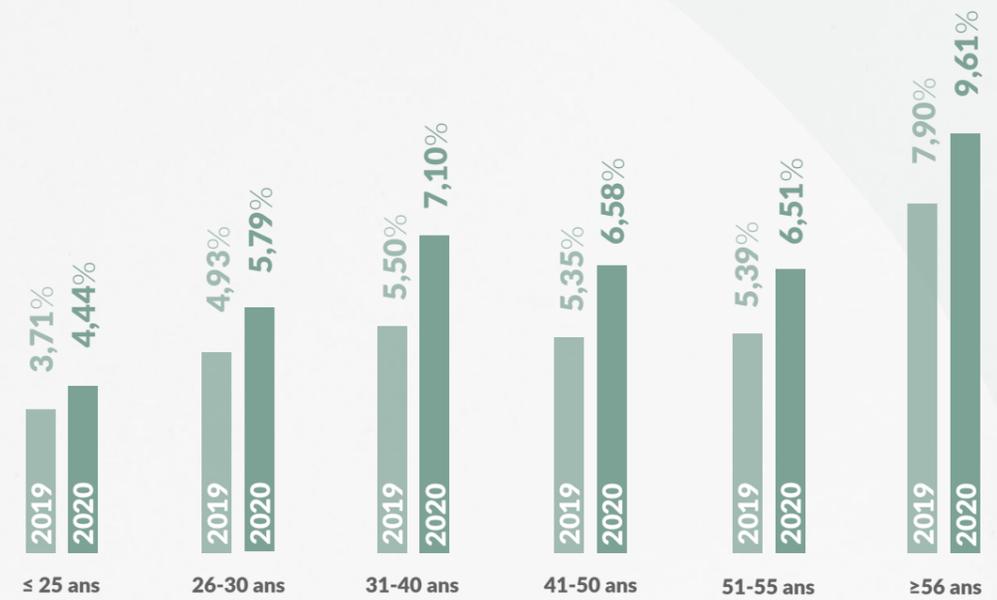


Cependant, dans la continuité de ces dernières années, il faut rester vigilant à l'absentéisme de plus de 90 jours qui poursuit sa progression :

- Le pourcentage de salariés absents reste stable (4%) ce qui laisse à penser que la durée moyenne de ces absences s'allonge.
- L'analyse des facteurs confirme la prépondérance des raisons professionnelles (AT/MP, épuisement professionnel, démotivation).



Le profil des salariés absents



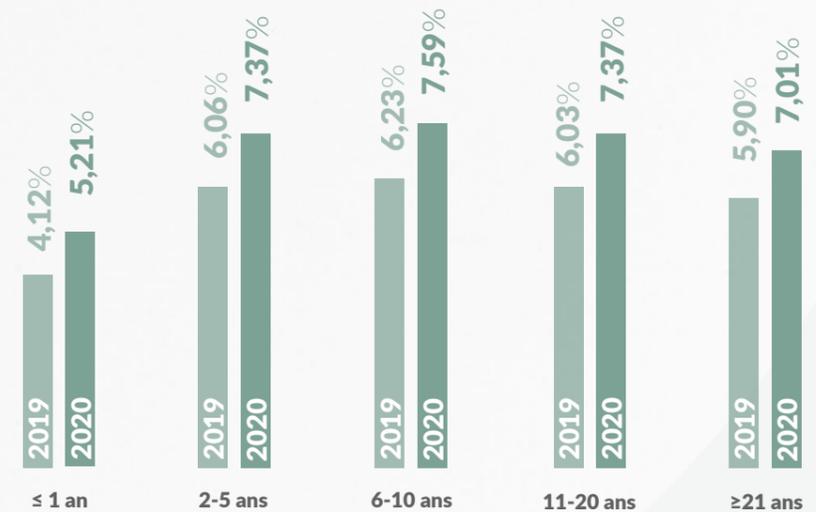
Taux d'absentéisme par catégorie d'âge

Au-delà de l'augmentation généralisée entre 2019 et 2020, la répartition de l'absentéisme par âge reste dans les tendances observées les années passées.

Cependant, on constate un plus fort impact sur l'absentéisme des 31-40 ans qui est corrélé avec les arrêts liés à la Covid et leur situation personnelle durant cette période.

L'absentéisme par ancienneté fait apparaître un taux élevé dès la 2ème année dans l'entreprise.

Les salariés avec 1 an ou moins d'ancienneté étant absents sur de plus courtes durées.



Taux d'absentéisme par catégorie d'ancienneté

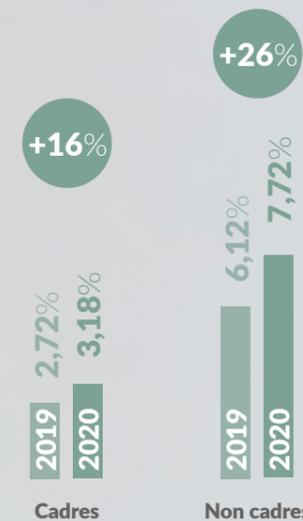
Des populations plus touchées par l'absentéisme d'année en année

Cette année 2020 ne fait pas exception, les femmes restent plus impactées par l'absentéisme que les hommes.

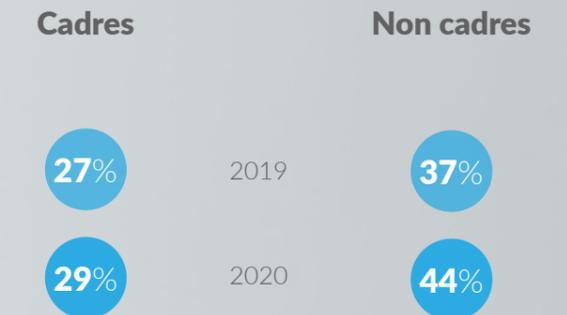
45% vs **37%**
des femmes ont été arrêtées des hommes

La comparaison des facteurs de leur absentéisme montre que les femmes ont été plus arrêtées pour maladie liée à la Covid (+ 3 points) et pour raisons personnelles (+9 points) que les hommes.

Taux d'absentéisme des cadres / non cadres - Tous secteurs

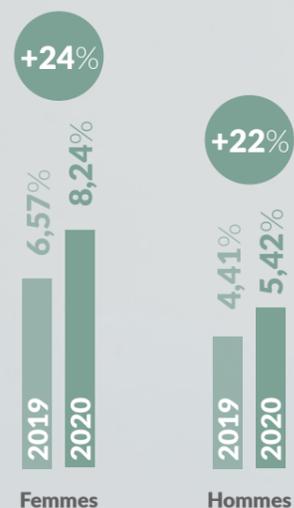


Pourcentage de salariés absents par statut



Concernant les statuts professionnels, il apparaît que **les non cadres** ont été **plus fortement touchés par l'augmentation de l'absentéisme** en 2020.

Taux d'absentéisme des genres - Tous secteurs



Pourcentage de salariés absents par genre



44% vs **29%**
des non cadres ont été arrêtés pour les cadres

Toutefois, il est nécessaire de porter attention aux cadres managers, fortement sollicités sur l'année 2020. L'analyse de leurs facteurs d'absence montre qu'ils sont de plus en plus touchés par **l'épuisement professionnel : un manager sur cinq est concerné.**





Les évolutions des modalités de travail

La Covid 19 a fait bondir les arrêts de travail. Elle a également entraîné de forts changements dans l'organisation du travail.

Les principales répercussions se situent sur le temps de travail et sur les modalités de travail :

49% des salariés ont vu leur **temps de travail évoluer** dont 29% à la baisse et 20% à la hausse,

40% des salariés considèrent avoir une activité permettant de télétravailler et ont très majoritairement pu en bénéficier sur l'année,

70% ont toutefois **majoritairement travaillé en présentiel** sur l'ensemble de l'année.

On observe une forte disparité dans les changements d'organisation du travail en fonction des secteurs d'activité :

- le secteur du commerce a été le plus impacté en terme de baisse de temps de travail qui a concerné **61%** des salariés,
- à l'inverse pour le secteur de la santé, ils sont **34%** à déclarer une hausse,
- les secteurs du commerce et de la santé ont majoritairement travaillé en présentiel, le télétravail n'étant pas possible compte tenu de leur activité,
- dans le secteur des services, les salariés ont majoritairement travaillé à distance.



Quelles sont
les répercussions
de la crise sanitaire
sur les salariés ?

1 | La santé et l'engagement des salariés se dégradent

Que les salariés aient été absents ou non en 2020, cette crise sanitaire et sa gestion par l'entreprise ont eu des impacts sur leur santé mais aussi sur leur engagement. Prendre en compte l'ensemble de ces répercussions va permettre de mieux préparer et gérer l'avenir.

En effet, pour certains salariés, la Covid 19 ainsi que ses conséquences sur leur vie ont eu des effets essentiellement négatifs.

20% d'entre eux expriment une **dégradation de leur santé physique,**

35% une **dégradation de leur santé psychologique,**

26% une **baisse de leur niveau d'engagement** dans le travail. Ils l'expliquent par un manque de reconnaissance de leur investissement, l'incertitude sur l'avenir et une perte de sens dans leur travail.

20%

La santé physique en 2020 - National

- Ma santé physique s'est dégradée
- Ma santé physique est restée la même
- Ma santé physique s'est améliorée

71%

9%

La santé psychologique en 2020 - National

- Ma santé psychologique s'est dégradée
- Ma santé psychologique est restée la même
- Ma santé psychologique s'est améliorée

35%

58%

7%

26%

L'engagement en 2020 - National

- Mon niveau d'engagement a diminué
- Mon niveau d'engagement est resté le même
- Mon niveau d'engagement a augmenté

58%

16%

2 | De multiples modalités de travail aux effets contrastés

L'évolution du temps de travail : le facteur le plus prégnant

Au global, les évolutions du temps de travail, que ce soit à la hausse ou à la baisse, sont venues accentuer les impacts sur la santé physique ou psychologique, et sur l'engagement des salariés.

Au niveau de la santé, les tendances les plus marquées montrent que :

- l'augmentation du temps de travail est venue renforcer les effets négatifs sur leur santé physique (fatigue, stress, TMS...),
- la **diminution du temps de travail** est venue accentuer les impacts **négatifs** sur leur santé psychologique. **Un salarié sur deux** dans cette situation a déclaré une **dégradation de sa santé psychologique**.

Au niveau de l'engagement dans le travail, on observe que :

- l'augmentation du temps de travail tend à renforcer l'engagement. Les salariés l'expliquent majoritairement par l'accompagnement de leur manager, la bonne gestion de la crise par leur entreprise et la mise en place du télétravail.
- la **diminution du temps de travail** est, a contrario, corrélée avec **une baisse de l'engagement pour 37% d'entre eux**. Ces collaborateurs ont été fortement affectés par la diminution de leur rémunération et le manque de contact avec leurs collègues.

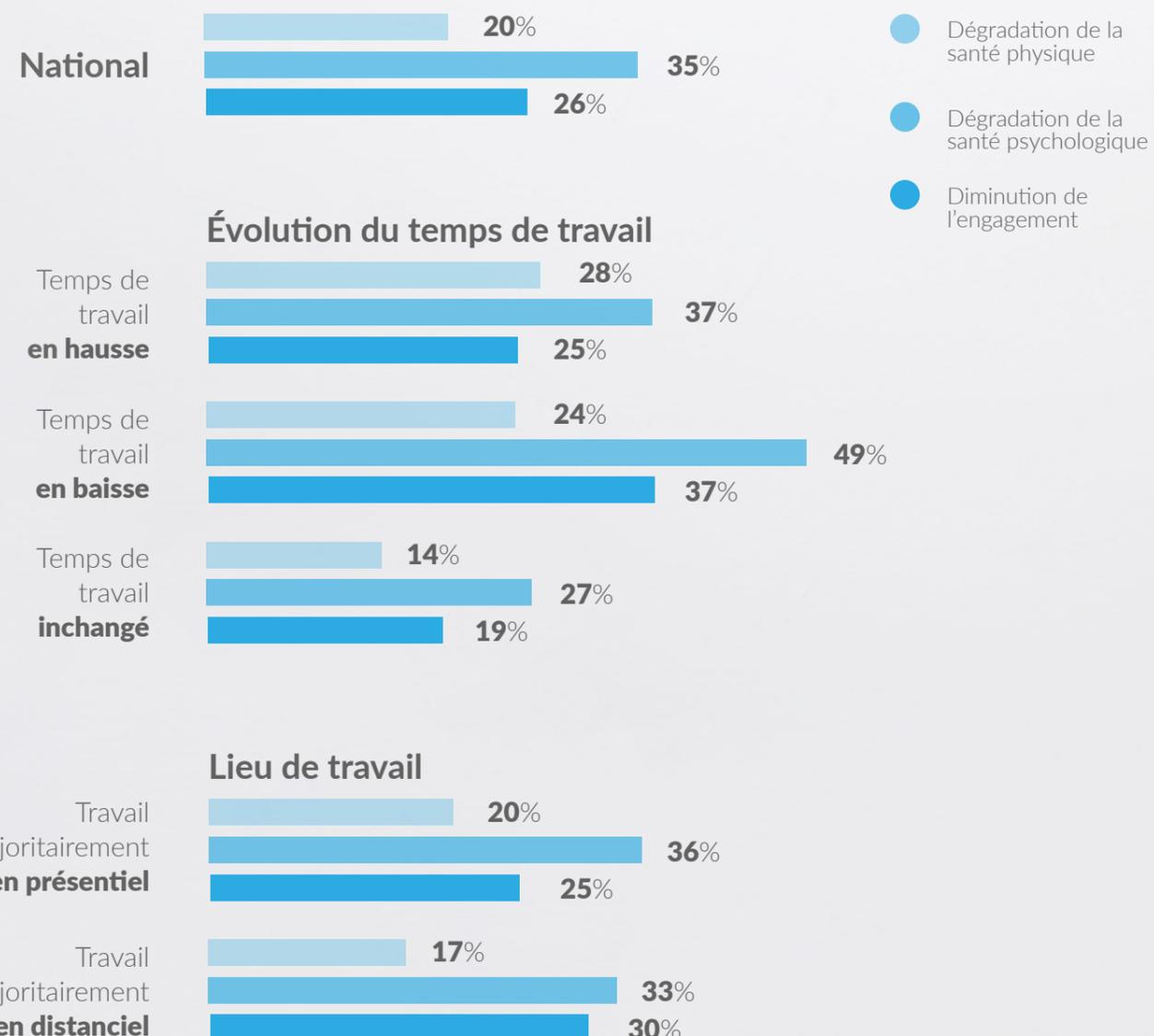
Le lieu de travail à distance ou en présentiel : un facteur secondaire

Durant cette année 2020, les effets constatés sur la santé et l'engagement n'ont été que faiblement influencés par le lieu de travail.

On note tout de même que les salariés ayant principalement travaillé à distance ont eu moins d'effets négatifs sur leurs santé physique et psychologique. Par contre, on observe chez ces collaborateurs une dégradation plus marquée de leur engagement qu'ils expliquent par :

- le manque de reconnaissance de leur investissement,
- le manque de relations avec leurs collègues.

Pourcentage de salariés impactés selon les modalités de travail



3 | La remise en question de sa vie professionnelle

Cette année de crise sanitaire a entraîné des changements et des questionnements de fond sur nos vies personnelles et professionnelles.

“

Quelles sont mes priorités aujourd'hui ?
Comment je me projette dans les mois à venir ? Est-ce que mon travail a du sens ?

Si la situation se reproduit, comment vais-je être impacté ? Comment m'en protéger ?

Est-ce que mon entreprise va perdurer ?
Comment recréer un équilibre entre ma vie personnelle, sociale et professionnelle ?

45% des salariés souhaitent à ce jour changer de poste et/ou d'entreprise.

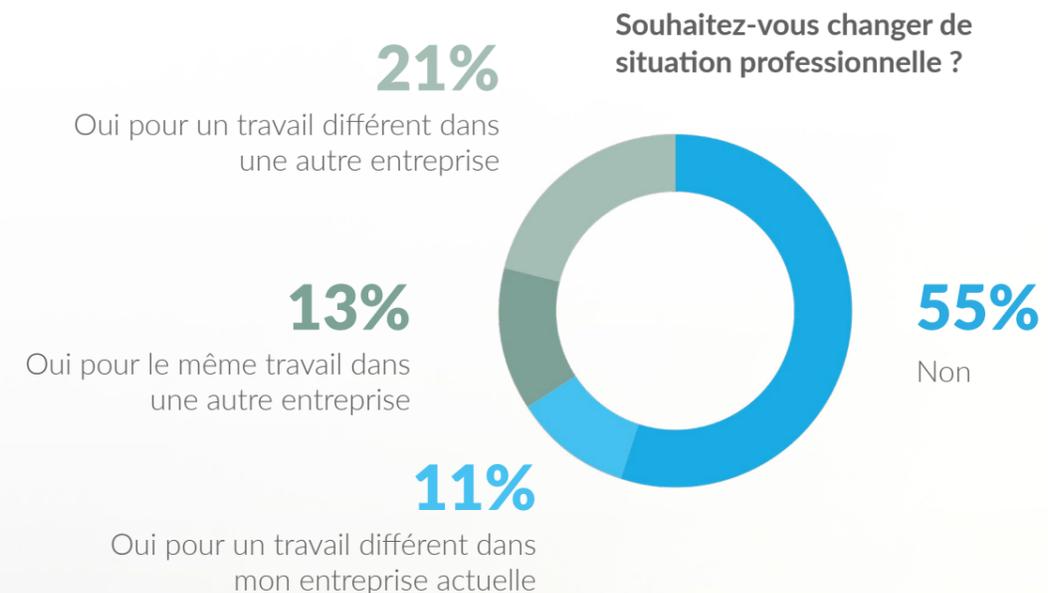
Ce souhait touche **autant les cadres que les non cadres.**

Plus de 50% des salariés de 40 ans et moins, et des salariés de 10 ans et moins d'ancienneté expriment ce souhait de changement.

Il concerne **un salarié sur deux pour ceux ayant connu une baisse de leur temps de travail** en 2020.

Et il **est légèrement moins élevé (42%) pour ceux qui ont essentiellement travaillé à distance.**

Dans ce contexte, les entreprises ont tout intérêt à prendre en compte les effets induits sur leurs collaborateurs par ces mois de crise sanitaire pour mieux gérer l'avenir.



Une remise en question d'autant plus forte chez les absents

L'absence est avant tout liée à un problème de santé.

Mais elle peut aussi être **annonciatrice d'une situation de mal-être au sein de l'entreprise ou dans son poste.**

Les absents sont en effet bien plus nombreux que les non absents à exprimer une baisse de leur engagement et souhaiter changer de situation professionnelle.

40% des salariés s'étant absentés en 2020 expriment une baisse de leur engagement (versus 21% des non absents).

63% souhaitent changer de situation professionnelle (versus 39% pour les non absents).





Comment recréer
les conditions du
**bien-être au
travail et de
l'engagement ?**

1 Renforcer la santé psychologique des salariés

Les impacts psychologiques de la crise sanitaire ont été largement relayés durant l'année 2020 et début 2021.

Les consultations psychologiques se sont « démocratisées » auprès du grand public. Les entreprises ont également déployé des lignes de soutien et d'écoute.

Les chiffres de notre étude démontrent que ce n'est pas suffisant. **Des actions au sein des entreprises peuvent être menées** pour améliorer le bien-être psychologique de leurs salariés.

En effet, **les salariés se sont sentis isolés, qu'ils aient travaillé en présentiel ou à distance.** Les gestes barrières, la crainte des contaminations, le tout télétravail, les suspensions d'activité mais aussi l'augmentation de la charge de travail... sont venus dégrader le collectif.

Les actions les plus plébiscitées par les salariés pour améliorer leur santé psychologique au travail, sont :



Recréer des moments collectifs



Renforcer l'esprit d'équipe



Développer le soutien managérial

Pour les salariés dont le temps de travail a évolué s'ajoutent :

- le soutien des RH et la rencontre avec la médecine du travail lorsque le temps de travail a augmenté,
- une aide financière lorsque le temps de travail a diminué.

Renforçons l'engagement au travail
en agissant sur :



La reconnaissance
dans le travail



**La flexibilité et
l'adaptabilité** du travail



**L'environnement
physique** de travail



Le contenu
du travail

2 | Agir sur les facteurs d'engagement au travail

Plus le salarié se sent désengagé, plus son souhait de changer de poste et/ou d'entreprise est important.

Au moment où les entreprises ont besoin de la mobilisation de chacun pour relancer l'activité, il paraît essentiel de travailler sur l'engagement des collaborateurs et l'attractivité de l'entreprise.

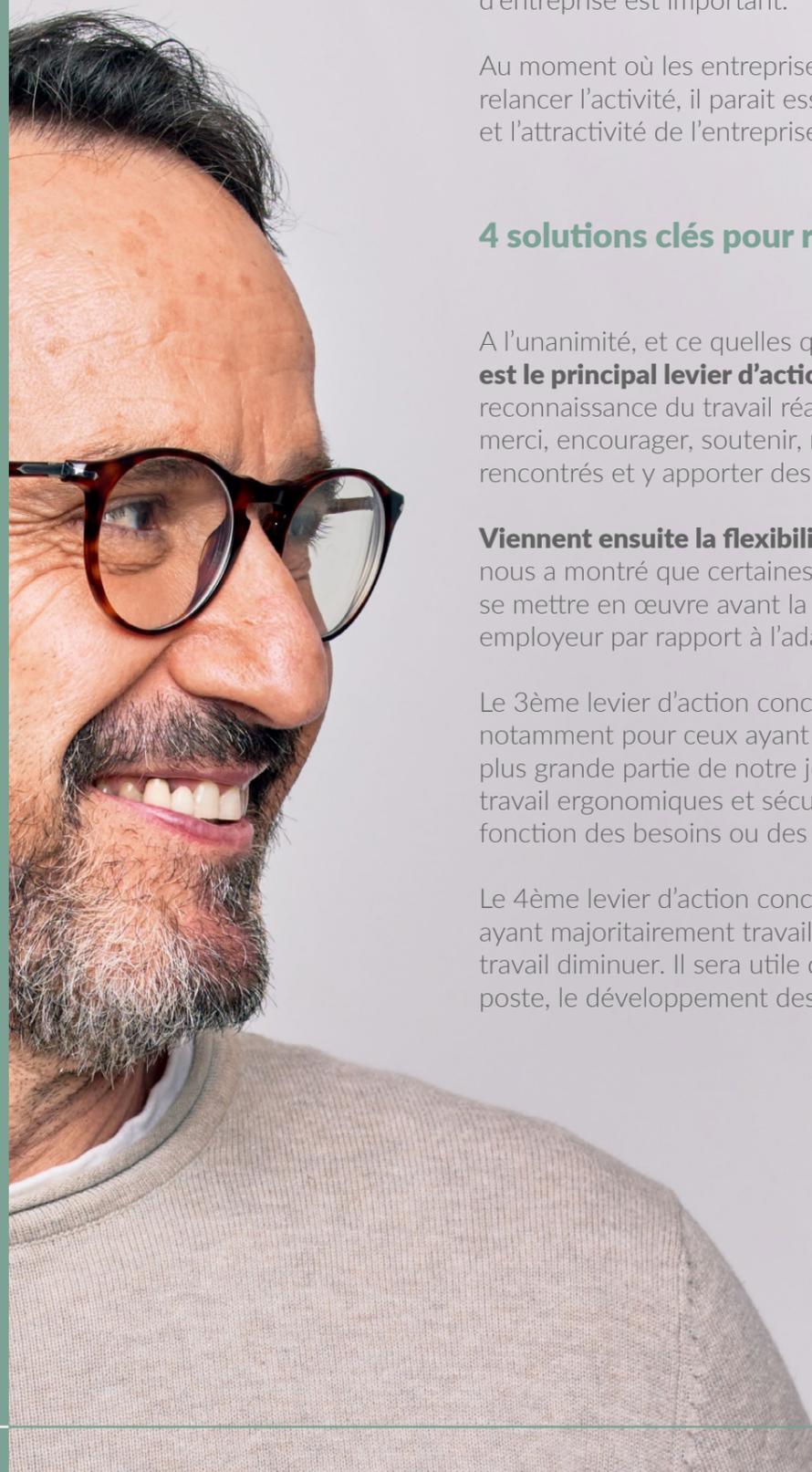
4 solutions clés pour réengager les collaborateurs

A l'unanimité, et ce quelles que soient les situations de travail, **la reconnaissance est le principal levier d'action pour renforcer l'engagement des salariés.** La reconnaissance du travail réalisé, tout comme des efforts fournis : savoir dire merci, encourager, soutenir, mais aussi prendre en compte les dysfonctionnements rencontrés et y apporter des réponses...

Viennent ensuite la flexibilité et l'adaptabilité du travail. D'autant plus que 2020 nous a montré que certaines adaptations étaient possibles alors qu'elles tardaient à se mettre en œuvre avant la crise Covid. Les salariés attendent une réciprocité de leur employeur par rapport à l'adaptabilité dont ils ont dû faire preuve ces derniers mois.

Le 3ème levier d'action concerne **l'environnement physique de travail**, notamment pour ceux ayant majoritairement travaillé en présentiel. Nous y passons la plus grande partie de notre journée, il est donc important de privilégier des outils de travail ergonomiques et sécurisés, de créer des espaces sur-mesure et différenciés, en fonction des besoins ou des préférences des collaborateurs.

Le 4ème levier d'action concerne **le contenu du travail**, en particulier pour ceux ayant majoritairement travaillé à distance, ainsi que ceux qui ont vu leur temps de travail diminuer. Il sera utile de renforcer le sens du travail, l'intérêt intrinsèque du poste, le développement des compétences...



Conclusion

Les résultats de ce baromètre sur l'année 2020 montrent une nouvelle fois l'importance de prendre en compte la dimension humaine pour une meilleure performance de l'entreprise. C'est encore plus prégnant en situation de crise, pour prévenir l'absentéisme ou, plus largement, pour soutenir l'engagement au travail et développer l'attractivité de l'entreprise.

Le taux d'absentéisme reste un indicateur incontournable mais on voit ici l'importance de le croiser avec des indicateurs RH comme le turn-over, le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une mobilité, le temps de vacance d'un poste, le taux de titularisation suite à une intégration... Ainsi que les résultats d'enquêtes internes pour mesurer l'engagement.

Au moment où nous retrouvons « une vie normale », ne négligeons pas les éléments essentiels pour les salariés :

- la qualité des relations au travail en renforçant les moments collectifs et l'esprit d'équipe qui agiront sur leur bien-être psychologique,
- la reconnaissance de l'investissement et le soutien managérial pour accompagner le quotidien de travail,
- l'équilibre vie personnelle et professionnelle qui passe par la flexibilité et l'adaptabilité dans leur travail,
- le contenu du travail : pouvoir faire un travail de qualité, apprendre, se développer.

Sidonie Tulars et Fabienne Mestdagh
Consultantes QVT, AYMING

Méthodologie

Le Baromètre de l'Absentéisme® et de l'Engagement s'appuie sur deux études :

- Une étude quantitative de l'absentéisme en France en 2020, réalisée en partenariat avec AG2R LA MONDIALE auprès de 49 227 entreprises du secteur privé employant 5 008 478 salariés en CDI, avec une évolution de notre base s'appuyant sur les données issues de la DSN (dans le respect des règles RGPD) ;
- Une étude qualitative réalisée en partenariat avec KANTAR TNS menée auprès de 1 000 salariés en CDI du secteur privé.



Calcul du taux d'absentéisme :

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence sur l'année}}{\text{Nombre de jours calendaires de présence sur l'année}} \times 100$$

Les motifs d'absence pris en compte :

- La maladie
- Les accidents du travail et de trajet
- Les maladies professionnelles

Les durées d'absence prises en compte :

Le calcul intègre toutes les durées d'absence y compris les absences de longue durée.

Retrouvez prochainement nos
**focus sectoriels de l'absentéisme
et de l'engagement sur :**

- le secteur de l'industrie et du BTP
- le secteur du commerce
- le secteur des services
- le secteur de la santé



ayming



AG2R LA MONDIALE

