

Baromètre Absentéisme

Le premier Baromètre Absentéisme réalisé l'an dernier, fruit des analyses de nos actuaires et statisticiens, a permis d'établir un diagnostic inédit par l'ampleur et l'étendue des indicateurs proposés.

Nous partageons aujourd'hui avec vous sa deuxième édition, qui vient prolonger et compléter nos premiers travaux.

L'absentéisme concerne toutes les entreprises, avec des disparités en fonction des secteurs économiques. Il impacte directement les performances humaines et opérationnelles des entreprises : coûts directs et indirects par la désorganisation des équipes, coût des remplacements et impact négatif tant sur la productivité que sur la marque employeur.

Le taux d'absentéisme moyen du 1^{er} semestre 2022 s'élève à 6,8 %, en hausse de 20 % par rapport à 2021.

Maîtriser son absentéisme est ainsi un enjeu majeur pour toutes les entreprises. En identifier ses causes, c'est emprunter la meilleure voie pour déterminer les mesures de prévention à déployer.

Dans ce sens, Verlingue est à vos côtés pour vous accompagner afin :

- > D'exploiter et analyser des indicateurs fiables
- > D'établir un diagnostic pertinent
- > De définir un plan de prévention sur-mesure, avec des actions individuelles et collectives concrètes
- > De suivre les indicateurs et les facteurs clés de réussite dans la durée

Ce baromètre vous propose différentes clés de lecture, avec l'exploitation de données démographiques, sectorielles et géographiques par notre Direction Actuariat et Data.

Je vous souhaite une bonne lecture de cette nouvelle édition,



Jean-Marc Esvant
Directeur Général Adjoint

Sommaire

Un 1 ^{er} semestre 2022 très impacté par les vagues Covid	3
Quelle typologie de salariés la plus impactée ?	6
Tous les secteurs ont été impactés	9
Une augmentation de l'absentéisme dans toutes les régions sur le 1 ^{er} semestre 2022	10
Un taux d'absentéisme qui augmente avec la taille de l'entreprise	11
Projection 2022 : un absentéisme supérieur à 2020	12
Lien entre dépenses de santé et absentéisme	13
Verlingue, notre accompagnement sur l'absentéisme	15

Faits marquants de ce baromètre | Indicateurs du 1^{er} semestre 2022

6,8%

Taux d'absentéisme

Écart 1^{er} sem. 2022 - 1^{er} sem. 2021 ▶

Écart 1^{er} sem. 2022 - 1^{er} sem. 2019 ▶



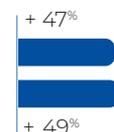
24,2

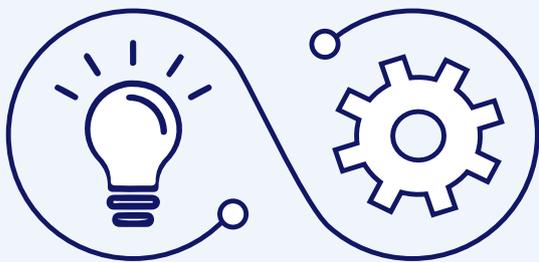
Durée cumulée en jours et par salarié absent



43%

Salariés absents au moins une fois





Méthodologie

Le baromètre s'appuie sur une analyse quantitative de l'absentéisme en France observé sur le portefeuille Verlingue entre le 1^{er} janvier 2019 et le 30 juin 2022, alimentée par les données des Déclarations Sociales Nominatives des clients Frais de santé et Prévoyance (dans le respect des normes RGPD) enrichies par des sources Opendata (de santé, économiques et climatiques). Pour chaque année de référence, les analyses sont réalisées par observation sur le 1^{er} semestre.

L'étude porte sur un portefeuille de 305 000 assurés (45 % de femmes, 39,9 ans d'âge moyen) représentant 551 entreprises présentes sur la totalité de la période analysée.

Les indices observés en base 100 permettent de retenir une période de référence, de calculer et de comparer facilement les évolutions de plusieurs indicateurs entre deux périodes données sur une base stable dans la nature et la composition.

Calcul du taux d'absentéisme

Notre analyse est réalisée à partir du taux d'absentéisme qui est le rapport entre le nombre d'ETP absents et le nombre d'ETP sous contrat sur la période étudiée.

Il se décompose en 3 facteurs qui sont analysés distinctement :

Indicateurs d'exposition



L'exposition d'une population permet de répondre à la question :

Combien de salariés ?

Comme le nombre de salariés absents, la proportion de salariés concernés par un arrêt ou encore le nombre d'équivalents temps plein calendaires absents.

Indicateurs de fréquence



La fréquence d'une absence permet de répondre à la question :

Combien de fois ?

Comme le nombre d'arrêts, le nombre d'arrêts par salarié ou encore le nombre d'arrêts par salarié absent.

Indicateurs de gravité



La gravité d'une absence permet de répondre à la question :

Combien de jours ?

Comme la durée totale des arrêts pour la population observée, la durée moyenne d'un arrêt de travail ou encore la durée d'absence par salarié.

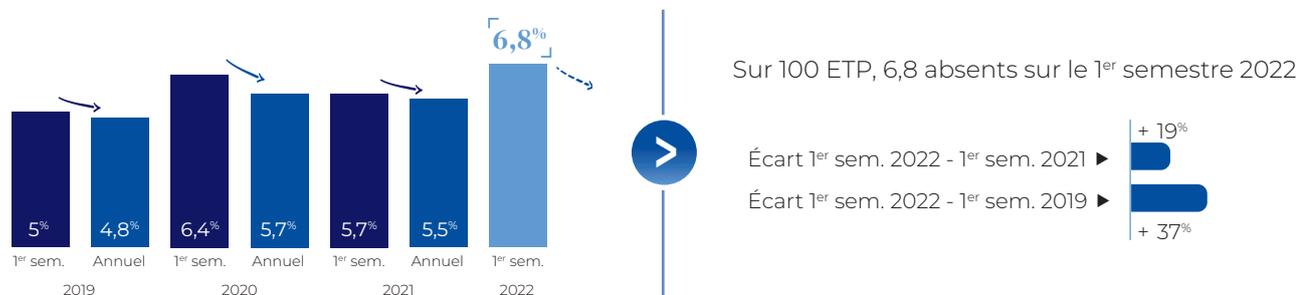
L'absentéisme analysé concerne les maladies ordinaires, les accidents du travail et les maladies professionnelles, les mi-temps thérapeutiques.

Les congés maternité / paternité / adoption, formation, activités syndicales ou congés payés ne sont pas inclus.

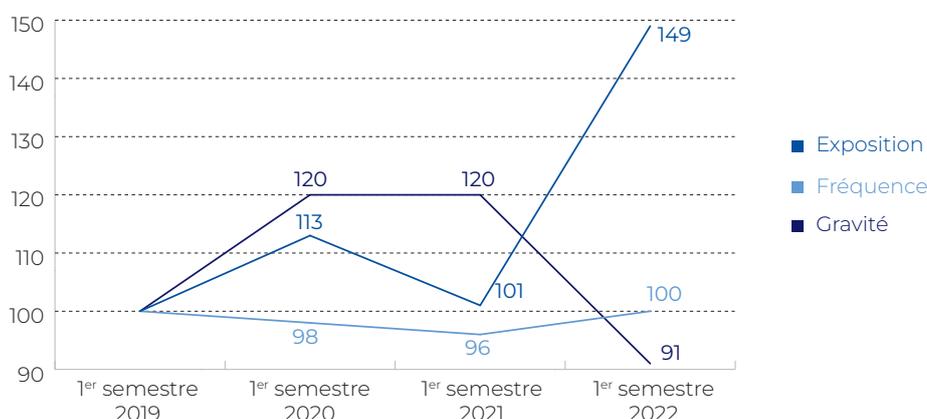
Notons que sont intégrés les arrêts pour garde d'enfant positif à la Covid-19 accordés par l'Assurance maladie aux salariés ne pouvant pas télétravailler.

Un 1^{er} semestre 2022 impacté par les 5^{ème} et 6^{ème} vagues de la Covid

Un taux d'absentéisme sur le 1^{er} semestre 2022 au plus haut sur ces 4 dernières années porté par une forte exposition (nombre d'absences) liée aux 5^{ème} et 6^{ème} vagues Covid étalées entre novembre 2021 et avril 2022



Une exposition en forte croissance mais une gravité plus faible que sur le 1^{er} semestre 2019



EXPOSITION

Beaucoup plus de salariés arrêtés...



FRÉQUENCE

... pas plus souvent...



GRAVITÉ

... et moins longtemps

Pourcentage de salariés arrêtés au moins 1 fois au cours du semestre

1^{er} sem. 2019 | 29 %
1^{er} sem. 2021 | 29 %

1^{er} sem. 2022 | 43 %
[+ 14 salariés absents / 100 ETP vs 2021]

Répartition des salariés absents par nombre d'arrêts qui reste stable

68 % ont eu 1 seul arrêt
21 % ont eu 2 arrêts
11 % ont eu 3 arrêts ou plus

Des proportions stables dans le temps.

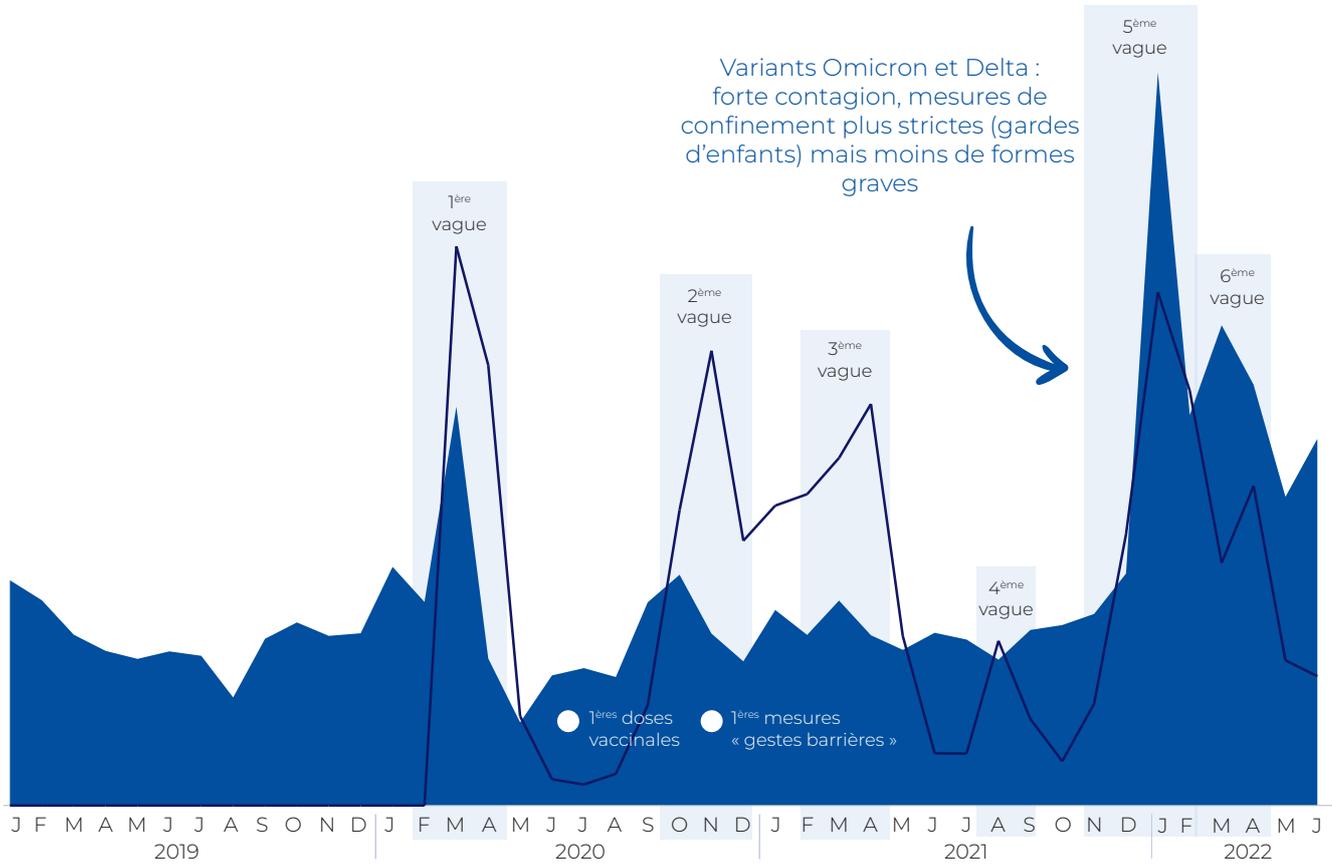
Durée d'absence cumulée d'un salarié absent sur le semestre

1^{er} sem. 2019 | 26,5 jours
1^{er} sem. 2021 | 30,4 jours

1^{er} sem. 2022 | 24,2 jours
[- 6,2 jours vs 2021]

Des 5^{ème} et 6^{ème} vagues impactantes

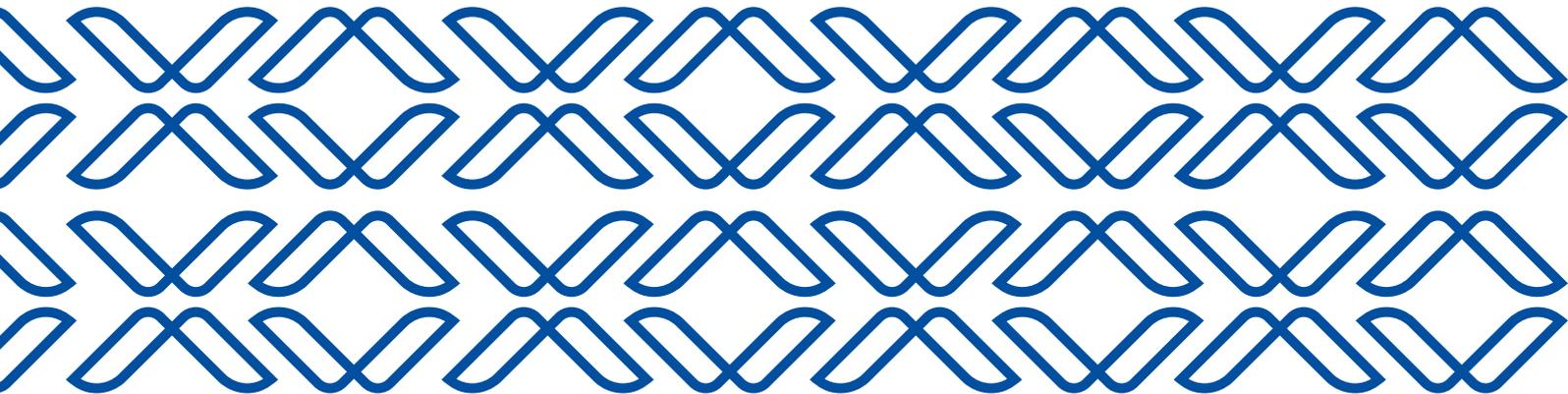
La très forte exposition et la faible gravité des arrêts du 1^{er} semestre 2022 sont à mettre en lien avec les 5^{ème} et 6^{ème} vagues de la Covid. Le nombre d'arrêts de travail survenus au cours de la 5^{ème} vague est plus important qu'au cours du 1^{er} confinement.



■ Nombre d'arrêts de travail

— Taux d'occupation hospitalière (source : data.gouv.fr)

Incidence hospitalière = nombre de nouveaux patients hospitalisés au cours des dernières 24h



Zoom sur les arrêts longs

Nombre et durée des arrêts de travail par tranche de durée



- Arrêts courts (< 8 jours)
- Arrêts moyens (entre 8 et 31 jours)
- Arrêts longs (> 31 jours)

Poids des arrêts longs sur un semestre :

	1 ^{er} sem. 2019	1 ^{er} sem. 2022
En nombre	13 %	10 %
En durée	67 %	60 %

Une proportion d'arrêts longs moindre sur le 1^{er} semestre 2022 par rapport à une période avant Covid : prépondérance d'arrêts Covid de durée moyenne

Profils les plus exposés aux arrêts longs

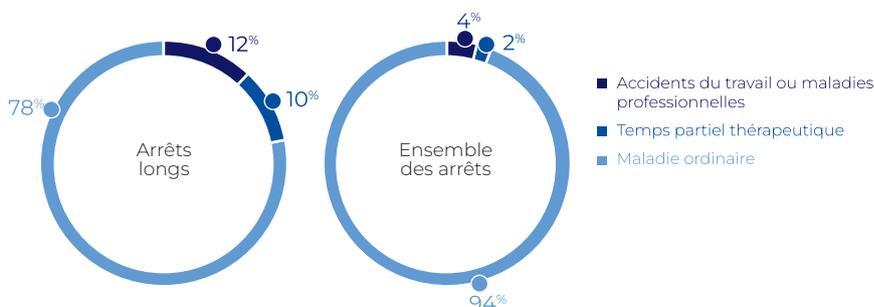
Employée - ouvrière âgée de plus de 45 ans et employé - ouvrier de plus de 55 ans

Secteurs avec une sur-représentation des arrêts longs associée à un taux d'absentéisme élevé

Agroalimentaire et Santé

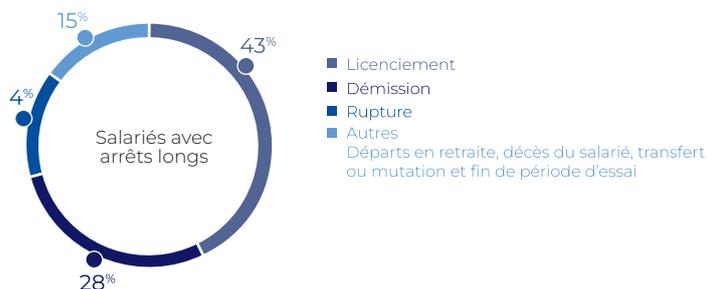
Accidents du Travail et Maladie Professionnelle (ATMP) plus nombreux parmi les arrêts longs

12 % (4 % dans tous les arrêts du 1^{er} semestre 2022)
En baisse de 1,3 point par rapport au 1^{er} semestre 2021



Répartition selon le motif de sortie des CDI en arrêts longs

9 % des salariés en arrêt long ont quitté l'entreprise au cours du 1^{er} semestre 2022 contre 6 % dans la population générale.



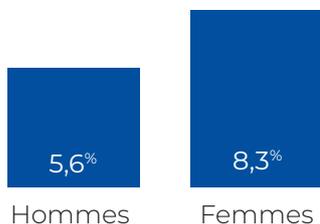
Action prévention

Anticiper / envisager des solutions personnalisées d'aide au retour à l'emploi dans les meilleures conditions et mettre en place des stratégies pour maintenir durablement un équilibre.

Quelle typologie de salariés la plus impactée ?

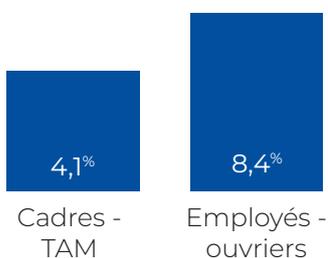
Situation au 1^{er} semestre 2022

Un impact identique entre hommes et femmes



Les femmes toujours plus absentes mais une proportion d'hommes absents qui évolue plus vite que les femmes : + 40 % par rapport au 1^{er} semestre 2019 contre + 32 % pour les femmes.

Un impact identique entre CSP



Une évolution du taux d'absentéisme similaire quelle que soit la CSP par rapport au 1^{er} semestre 2019 : + 37 %.

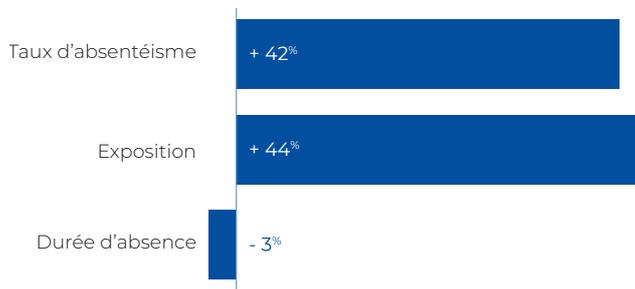
Une exposition sur le 1^{er} semestre 2022 plus forte chez les jeunes

Tranche d'âge	Répartition de la population	Exposition	Nombre de jours d'arrêt par an par salarié absent
Moins de 30 ans	21%	47%	17,9 jours
30-35 ans	13%	47%	21,1 jours
35-40 ans	13%	47%	22,7 jours
40-45 ans	13%	45%	25,3 jours
45-50 ans	14%	42%	28,5 jours
50-55 ans	13%	41%	31,6 jours
55 ans et plus	13%	40%	38,1 jours



Au 1^{er} semestre 2022, l'exposition plafonne à 47 % avant 40 ans, avant de décroître avec l'âge.

Par rapport au 1^{er} semestre 2019, l'évolution du taux d'absentéisme est 2 fois plus forte chez les moins de 30 ans (+ 42 %) que chez les 55 ans et plus (+ 22 %). Cette augmentation de l'exposition chez les plus jeunes peut être mise en relation avec une hausse plus sensible du taux d'incidence de la 5^{ème} vague chez les plus jeunes (chez les enfants - à mettre en parallèle avec les arrêts pour garde d'enfants - et chez les jeunes adultes).

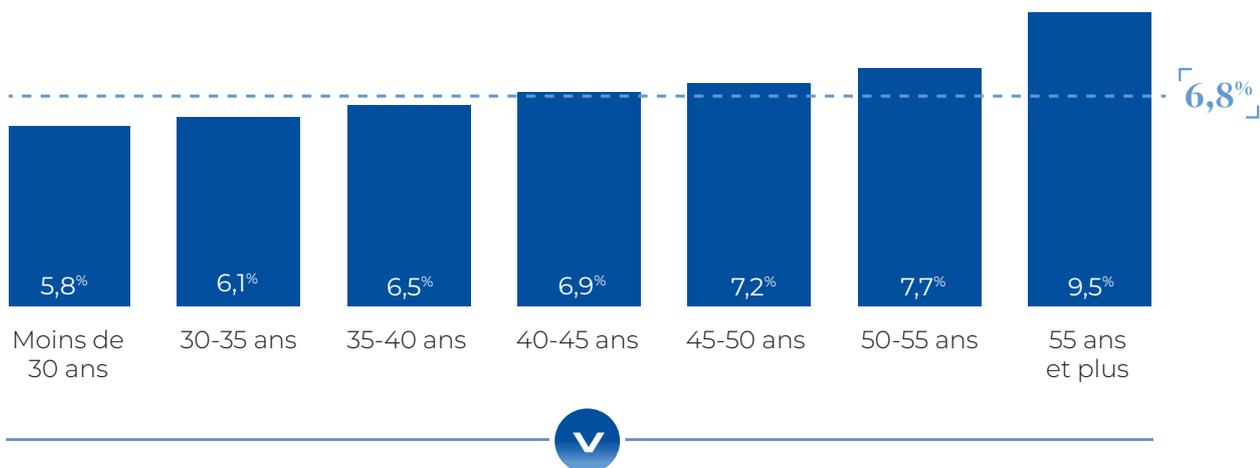


Par rapport au 1^{er} semestre 2019, les moins de 25 ans sont plus nombreux à s'absenter mais pas plus longtemps.

Par rapport au 1^{er} semestre 2019, les 35-50 ans sont plus nombreux à s'absenter mais moins longtemps.

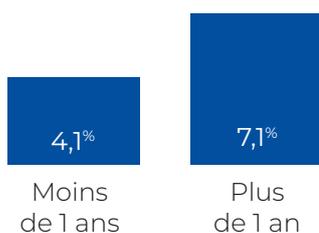


Le taux d'absentéisme reste croissant avec l'âge (hors CDD)



La gravité demeure également croissante avec l'âge : écart de 20,1 jours d'absence entre les moins de 30 ans et les 55 ans et plus.

Un taux d'absentéisme plus marqué au-delà d'un an d'ancienneté



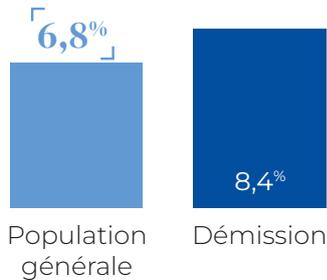
Alors que le taux d'absentéisme est historiquement croissant avec l'ancienneté, celui du 1^{er} semestre 2022 a la particularité d'être stable pour les plus de 1 an d'ancienneté : 7,1 %.

Le seuil de 1 an d'ancienneté confère toujours une rupture notable de comportement face à l'absentéisme, indépendamment de la nature du contrat : un taux qui varie quasiment du simple au double.



ABSENTÉISME DES SALARIÉS DÉMISSIONNAIRES (uniquement en CDI)

Quel lien entre démission et absentéisme ?



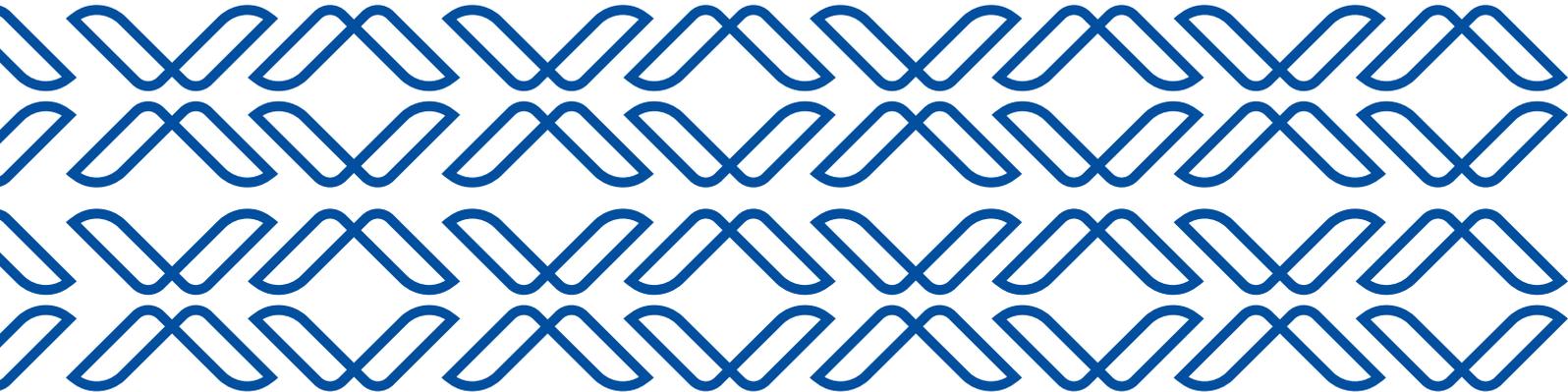
« Fin 2021 et début 2022, le nombre de démissions a atteint un niveau historiquement haut avec près de 520 000 démissions par trimestre, dont 470 000 démissions en CDI » (source DARES « La France vit-elle une Grande démission ? »).

Au 1^{er} semestre 2022, les salariés sortants représentent 6 % de la population dans notre portefeuille. La progression du nombre de démissions se confirme : 45 % d'entre eux sont sortis de l'entreprise par démission contre 41 % au 1^{er} semestre 2021.

Les salariés démissionnaires ont en moyenne 34 ans et ont un taux d'absentéisme de 8,4 % ; soit 2 points de plus que les salariés au même âge.

Distinction par secteurs

- **Les secteurs du Commerce et des Services** ont des taux de sortie traditionnellement élevés par rapport à la moyenne nationale : + 2 points d'écart. C'était le cas en 2019, c'est également le cas en 2022. Le Commerce se distingue par un taux d'absentéisme de ses démissionnaires très supérieur à celui de sa population générale : + 3,2 points en 2022 (c'était déjà le cas en 2019) alors qu'ils ont en moyenne 3,6 ans de moins (soit 30,4 ans en moyenne).
- **La Santé et l'Agroalimentaire** subissent une forte augmentation de la proportion de démissionnaires parmi ses salariés sortants : + 9 points entre 2019 et 2022 pour atteindre les niveaux de 47 % pour l'Agroalimentaire et 54 % pour la Santé. En 2019, ces niveaux étaient déjà supérieurs à la moyenne nationale. Les démissionnaires de la Santé avaient, en 2019, un taux d'absentéisme supérieur aux autres salariés de la Santé de + 3,1 points. Ce n'est plus le cas en 2022.

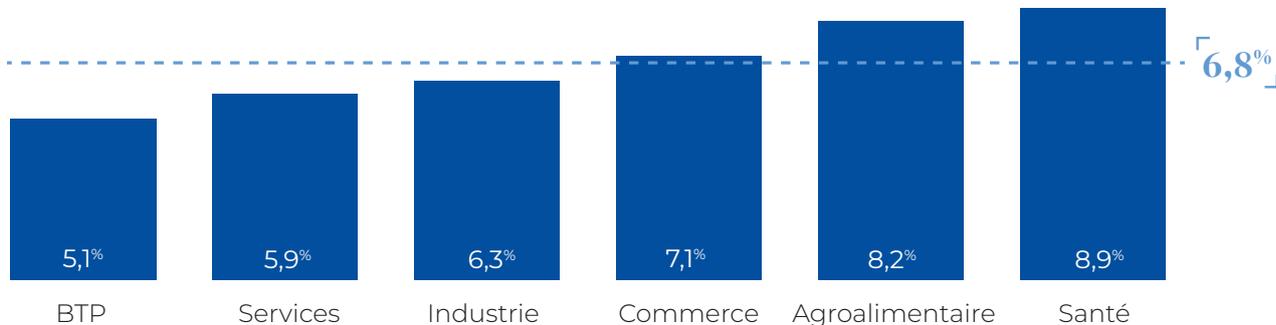


Tous les secteurs ont été impactés

Situation au 1^{er} semestre 2022

Les secteurs de l'Agroalimentaire et de la Santé restent les secteurs qui présentent les taux d'absentéisme les plus élevés.

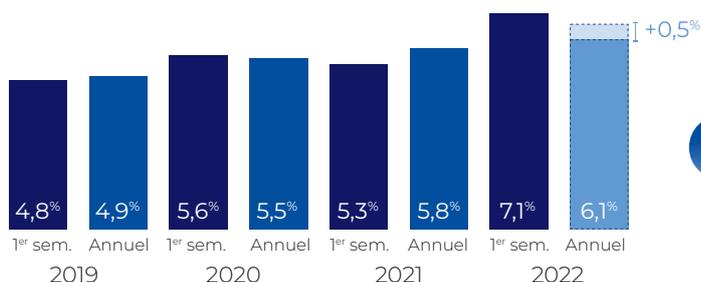
Le Commerce est le secteur le plus touché par l'augmentation de l'absentéisme au 1^{er} semestre 2022, suivi par le BTP.



ZOOM SUR LE SECTEUR DU COMMERCE

Le profil de salarié le plus représenté dans le secteur du Commerce est une employée de moins de 25 ans.

Les salariés avec la plus forte exposition absentéisme au 1^{er} semestre 2022 sont les employées - ouvrières entre 25 et 40 ans : 55 % de salariés absents au moins un jour en moyenne sur le 1^{er} semestre.



L'augmentation au 1^{er} semestre est telle que nous projetons un taux d'absentéisme à fin 2022 bien supérieur à celui de 2020 entre 6,1 % et 6,6 %.

Sans parler d'évolution, les indicateurs du 1^{er} semestre 2022 sont très similaires à la moyenne nationale tous secteurs confondus :

7,1 % taux d'absentéisme
vs 6,8 % au national

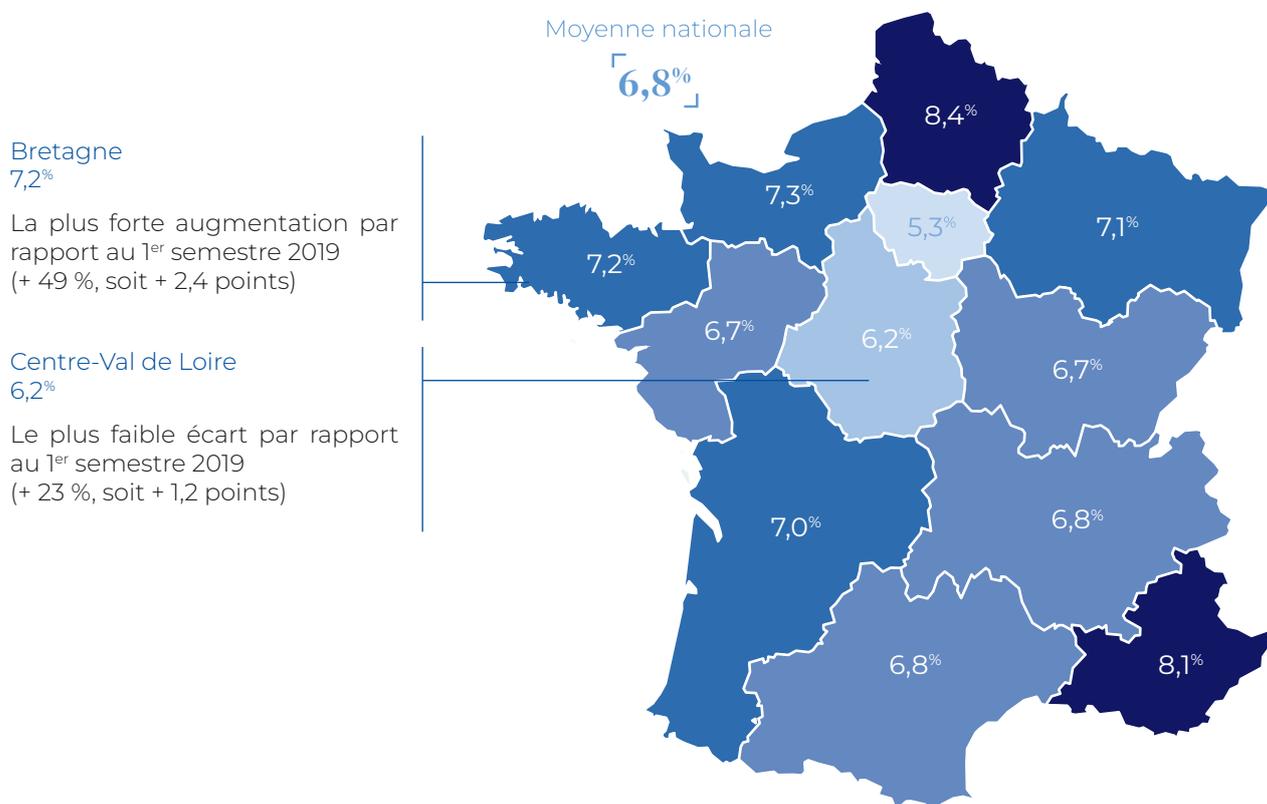
44 % exposition
vs 43 % au national

22,5 jours d'absence par salarié absent
vs 24,2 jours au national

Une augmentation de l'absentéisme dans toutes les régions sur le 1^{er} semestre 2022

Mêmes tendances de fond : l'Île-de-France la plus épargnée, les Hauts-de-France et région Sud les plus touchées.

Mais des augmentations disparates selon les régions :



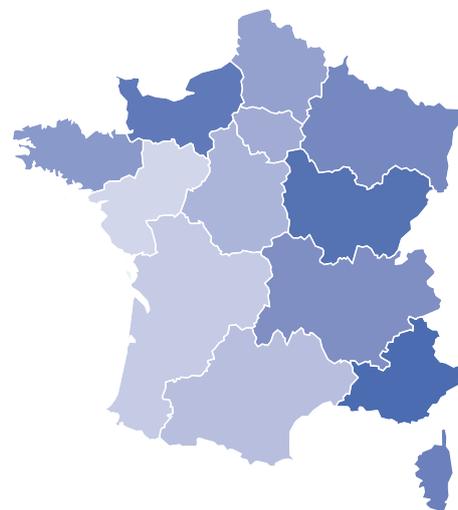
La Bretagne, marquée par la plus forte augmentation de son taux d'absentéisme, a connu un niveau élevé d'incidence de la Covid sur le 1^{er} semestre 2022 qui peut expliquer une plus grande exposition.

A contrario, le Centre-Val de Loire fait partie des régions moins touchées par la Covid sur cette période.



La localisation est celle de la domiciliation de l'établissement.

Taux d'incidence hospitalière
au 1^{er} semestre 2022
pour 100 000 habitants

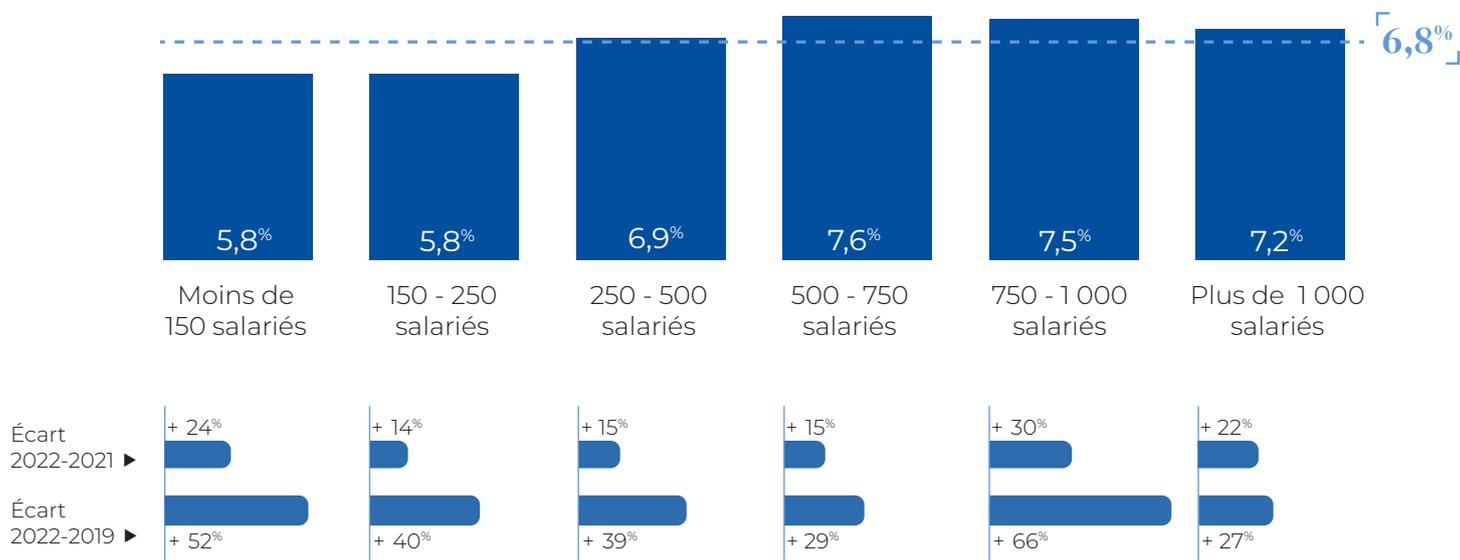


Un taux d'absentéisme qui augmente avec la taille de l'entreprise

Situation au 1^{er} semestre 2022

Taux d'absentéisme mesuré par la taille d'entreprise (par SIREN)

Tendances similaires à l'année 2021



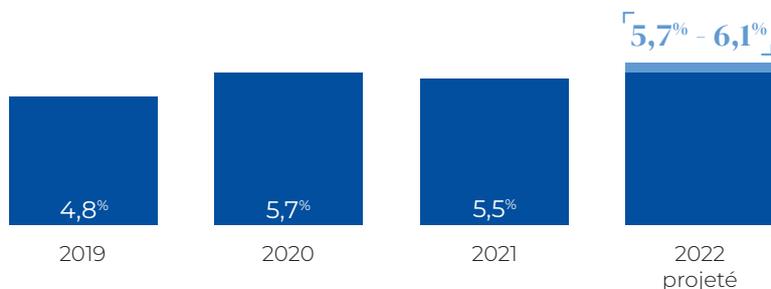
Les entreprises de moins de 150 salariés et celles comprises entre 750 et 1 000 salariés sont particulièrement concernées par l'écart entre les 1^{ers} semestres 2019 et 2022 et entre les 1^{ers} semestres 2021 et 2022.

Projection 2022 : un absentéisme supérieur à 2020

Dans notre baromètre n°1, basé sur des données arrêtées en avril 2022, nous anticipons un taux d'absentéisme 2022 à 5,6 %.

Avec le recul du 1^{er} semestre 2022 et l'expérience des 5^{ème} et 6^{ème} vagues Covid, et devant les impacts de prochaines vagues, nos prévisions positionnent l'absentéisme 2022 entre 5,7 % et 6,1 %.

Le taux d'absentéisme 2022 devrait être supérieur aux 3 dernières années.



Grille de lecture Commerce : taux d'absentéisme 2022 estimé entre 6,1 % et 6,6 % contre 5,5 % en 2020 et 5,8 % en 2021



Les secteurs du Commerce, des Services et du BTP devraient avoir un taux d'absentéisme 2022 supérieur à 2020.

A contrario, les secteurs de la Santé et de l'Agroalimentaire présentant les taux d'absentéisme les plus forts et qui ont été les plus exposés à la crise sanitaire devraient avoir des taux absentéisme inférieurs à 2020.

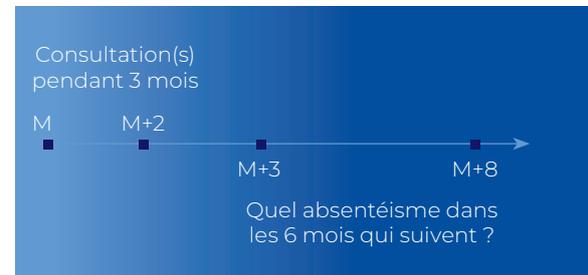
Lien entre dépenses de santé et absentéisme

L'étude porte sur un portefeuille de plus de 224 000 assurés présents dans les Déclarations Sociales Nominatives reçues en 2021 et 2022 et adhérents à des complémentaires de santé d'entreprises du portefeuille en gestion Verlingue.

Elle a pour objet de mesurer l'absentéisme moyen des salariés dans les mois qui suivent une consultation :

- Une consultation ayant lieu entre le mois M et M+2 engendre-t-elle plus d'absentéisme au cours des 6 mois suivants (entre M+3 et M+8) ?
- La multiplication des consultations entre M et M+2 engendre-t-elle une plus grande durée d'absentéisme dans les 6 mois qui suivent ?

Des dépenses de santé, signaux faibles à surveiller dans l'analyse de l'absentéisme.

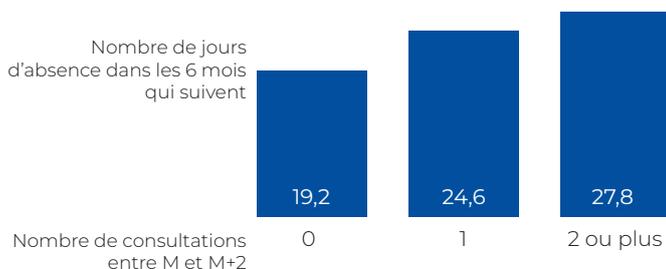


PSYCHOLOGIE

Les salariés ayant consulté en psychologie en 2021 représentent 5 % de la population salariée (vs 3 % en 2019).

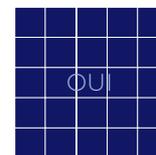
Une proportion en hausse à mettre en relation avec la mesure de remboursement temporaire (entre mars et décembre 2021) des consultations de psychologues par les complémentaires santé dans le contexte de crise sanitaire.

Nombre de jours d'absence selon le nombre de consultations en psychologie

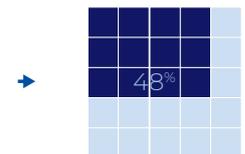


Consulter en psychologie n'accroît pas le risque en arrêt, mais la pluralité des consultations impacte la durée des arrêts.

Consultation entre M et M+2



Probabilité d'entrer en arrêt dans les 6 mois suivants



Fragilité mentale des salariés : des consultations auprès de psychologues curatives et/ou préventives ?

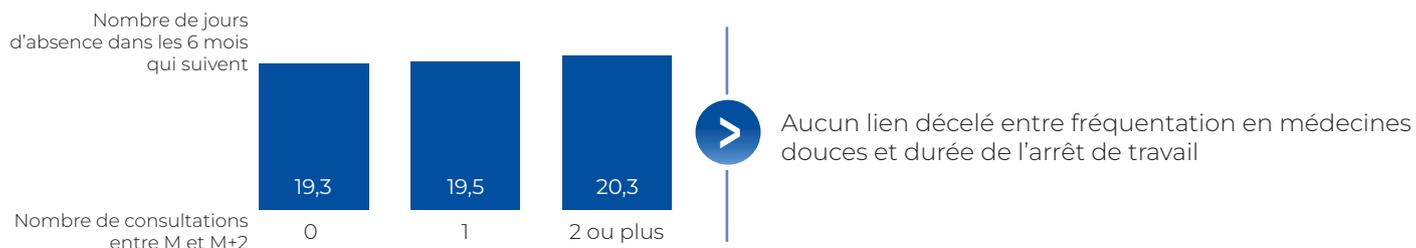
Un objectif recherché : thérapie pour aider les salariés à devenir acteurs de leur santé, de leur bien-être et de leur hygiène de vie, au travail comme en dehors.

→ Une évolution consultation de psychologue / absentéisme à suivre dans le temps

MÉDECINES DOUCES (OSTÉOPATHIE, CHIROPRACTIE, ÉTHIOPATHIE)

Les salariés ayant recours aux médecines douces représentent 19 % de la population salariée en 2021 (vs 17 % en 2019). Le recours aux médecines douces n'impacte pas l'exposition et la multiplicité des séances a un impact léger sur la gravité.

Nombre de jours d'absence selon le nombre de consultations en médecines douces



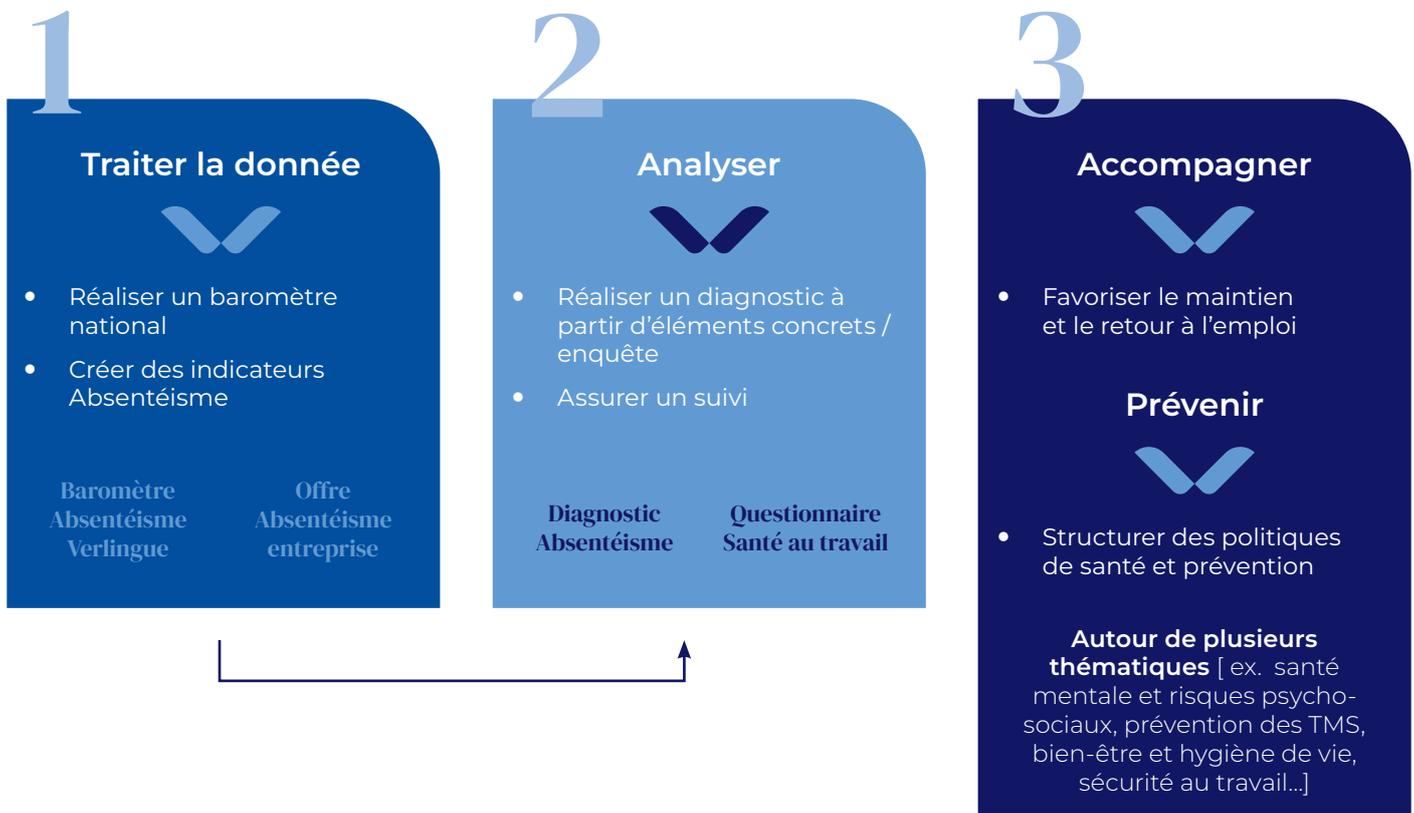
Troubles musculosquelettiques : un recours aux médecines douces, curatif et/ou préventif ?

Un objectif recherché : thérapie pour soulager les maux de dos et toutes les tensions du corps et troubles du système corporel

→ Une évolution séance médecine douce / absentéisme à suivre dans le temps

Vos enjeux

Protéger la santé physique et mentale de vos salariés | Maîtriser vos coûts



Glossaire

AM : agents de maîtrise

Arrêt court : arrêt de travail durant au maximum 7 jours calendaires

Arrêt moyen : arrêt de travail durant entre 8 et 31 jours calendaires

Arrêt long : arrêt de travail durant plus de 31 jours calendaires

AT : arrêt de travail

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminé

CSP : catégorie socio-professionnelle

ETP : équivalent temps plein

Exposition : rapport entre le nombre de salariés ayant été en arrêt au moins 1 jour dans la période étudiée et le nombre de salariés sous contrat sur cette même période

Fréquence : nombre d'arrêts par salarié absent

Gravité : durée moyenne, en nombre de jours, d'un arrêt de travail. Les analyses se faisant en années comptables, cette durée ne peut excéder 365 ou 366 jours.

Période étudiée : année comptable comptant au maximum 365 ou 366 jours

Taux d'absentéisme : rapport entre le nombre d'ETP absents et le nombre d'ETP sous contrat sur la période étudiée

TMS : troubles musculo-squelettiques