

# Baromètre Absentéisme

Cette 4<sup>ème</sup> édition de notre baromètre s'intéresse aux indicateurs du 1<sup>er</sup> semestre 2023, en comparaison des 1<sup>ers</sup> semestres 2019 (pré-Covid), 2021 et 2022.

La tendance observée sur le 1<sup>er</sup> semestre 2023 montre un **niveau d'absentéisme à la baisse** par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2022 :

- > Pour tous les secteurs et sur tout le territoire national
- > Avec un retour à une saisonnalité pré-Covid

Le niveau de 2023 reste cependant au-dessus de celui de 2019, avec **quelques évolutions notables** :

- > Les jeunes sont plus souvent absents que sur la période pré-Covid, avec des arrêts de courte durée et des absences supérieures à 30 jours qui s'allongent
- > Les Managers dénotent également avec une croissance plus forte de leur absentéisme et des arrêts plus longs

Nous nous attachons également au suivi de l'évolution de la durée des arrêts, avec notamment un zoom sur les arrêts de plus de 30 jours.

Nous avons recueilli le témoignage de deux spécialistes partenaires en santé et qualité de vie au travail pour vous éclairer sur des phénomènes observés : identification de certains maux en entreprise et proposition de solutions adaptées pour contribuer à améliorer la santé mentale et physique des salariés.

Enfin, comme dans chacun de nos baromètres, nous projetons le **niveau de l'absentéisme attendu pour 2023** grâce à nos modèles de prédiction à partir des observations passées et des données de santé publique :

- > Nous anticipons un 2<sup>ème</sup> semestre en hausse par rapport au 1<sup>er</sup>, ce qui constitue une première depuis de nombreuses années
- > Avec, pour conséquence, un taux d'absentéisme pour l'année 2023 compris entre les niveaux 2021 et 2022

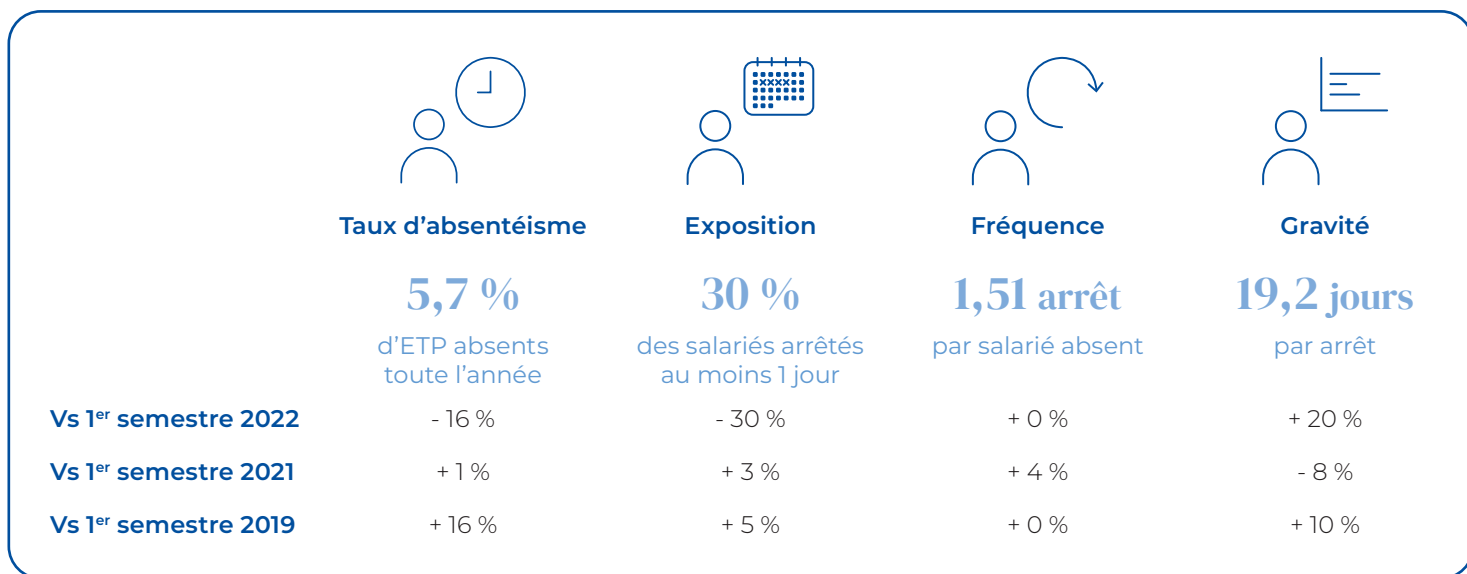
Je vous souhaite une excellente lecture de ce nouveau baromètre.

**Jean-Marc Esvant**  
Directeur Général Adjoint



## Sommaire

Faits marquants et indicateurs clés du 1 <sup>er</sup> semestre 2023	2
Un absentéisme au niveau du 1 <sup>er</sup> semestre 2021 mais une structure proche de 2019	3
Un retour à une saisonnalité pré-covid mais à un niveau supérieur	4
Pour cette fin d'année... un absentéisme plus fort attendu sur le 2 <sup>ème</sup> semestre	6
Plus d'arrêts très courts et les jeunes non épargnés	7
Une progression de l'absentéisme plus soutenue chez les Cadres et les 45-50 ans par rapport au 1 <sup>er</sup> semestre 2019	10
Des comportements sectoriels face à l'absentéisme différents par rapport à la période pré-Covid	14
Une baisse nationale de l'exposition par rapport au 1 <sup>er</sup> semestre 2019 mais un maintien des disparités entre régions	17
Les leviers pour réduire l'absentéisme	20

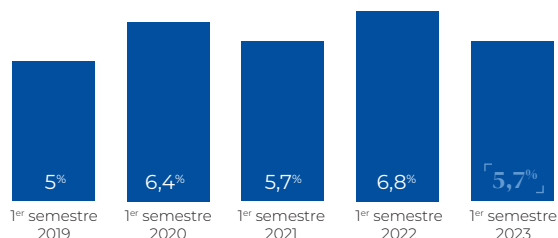


- **Un absentéisme en baisse par rapport à 2022** : il retrouve le niveau de 2021, toujours supérieur à la période pré-Covid, mais avec une saisonnalité qui s'apparente à 2019
- **Une saisonnalité hebdomadaire** qui demeure constante avec près de la moitié des arrêts courts qui surviennent les lundi et mardi
- **L'apprentissage à partir du passé et des données de santé publique nous amène à prédire un atterrissage 2023 à un niveau supérieur à 2021** du fait notamment de pics d'épidémies saisonnières (essentiellement grippales) attendus sur le dernier trimestre qui devraient augmenter l'exposition et impacter le taux d'absentéisme annuel
- **La différenciation de structure des absences par rapport à 2019 se situe surtout sur les arrêts très courts et les arrêts de longue durée** où l'exposition est plus forte et concerne des salariés plus jeunes : des accompagnements au plus près des besoins des salariés peuvent être mis en œuvre pour favoriser le maintien et le retour à l'emploi
- **L'absentéisme des Cadres et plus spécifiquement des Managers\* croît plus vite que la moyenne** : ils demeurent moins exposés mais sur des arrêts plus longs
- **Un classement des taux d'absentéisme par secteur d'activité toujours identique mais une croissance plus forte dans les secteurs BTP, Commerce et Services par rapport à 2019**. La Santé est un secteur toujours très exposé mais avec une progression mesurée, l'Agroalimentaire moins exposé présente des arrêts plus longs.
- **Alors que les absences de moins d'une semaine sont moins fréquentes dans le Grand Ouest**, c'est la région qui connaît la plus forte croissance de l'absentéisme des jeunes de - 25 ans par rapport à 2019 (+ 22 %), les salariés de + 55 ans n'étant également pas épargnés avec une exposition en hausse de 16 %.

\* Salariés regroupés sous la dénomination de « Managers » si leur intitulé de poste comporte le terme « RESP » (pour « Responsable ») ou « Chef » ou « Manager » ou « Directeur / trice » ou « Président » ou « Leader » (hors « Assistant » indépendamment de la catégorie socio-professionnelle)

# Un absentéisme au niveau du 1<sup>er</sup> semestre 2021 mais une structure proche de 2019

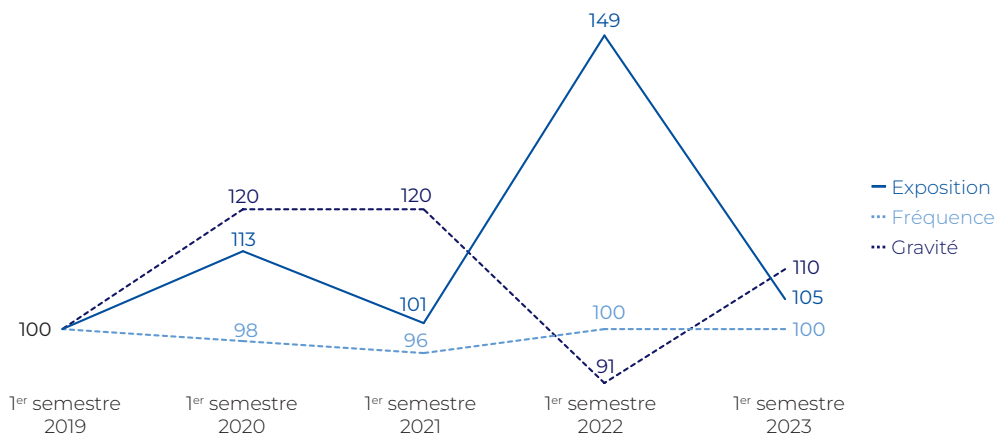
## Évolution du taux d'absentéisme



Sur 100 ETP, 5,7 % ont été absents au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2023



## Évolution des composantes du taux d'absentéisme (base 100 en 2019)



1<sup>er</sup> semestre 2023  
vs 1<sup>er</sup> semestre 2019

Une structure de l'absentéisme proche de 2019 mais à des niveaux supérieurs tant sur l'exposition (+ 5 %) que sur la gravité (+ 10 %).



1<sup>er</sup> semestre 2023  
vs 1<sup>er</sup> semestre 2021

Un niveau de l'absentéisme similaire à celui de 2021 avec toutefois une exposition légèrement supérieure mais une gravité moindre.



Sur toute la  
période observée

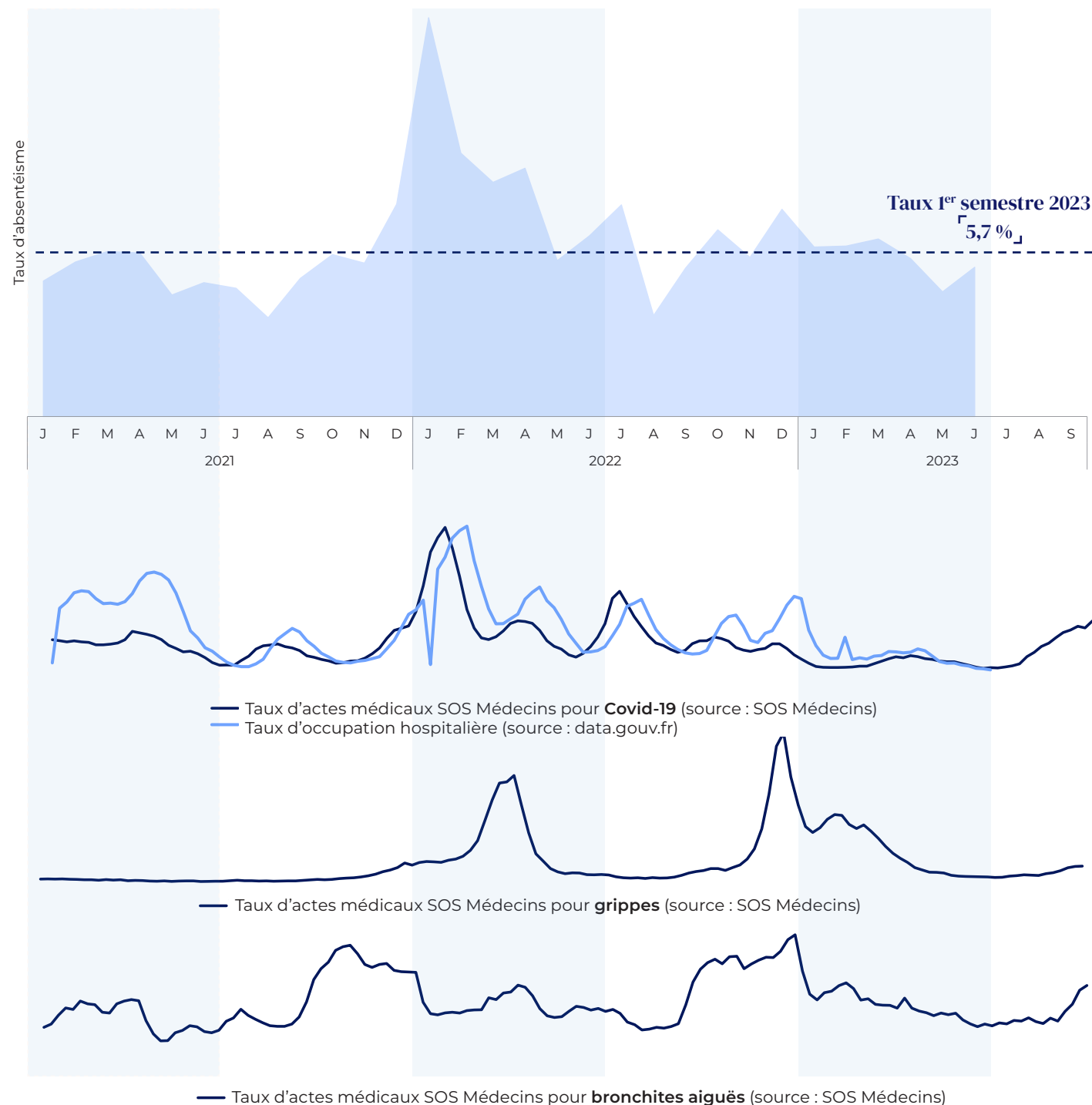
Une fréquence d'absence stable dans le temps tout comme la répartition du nombre d'arrêts par salarié absent (70 % ont eu un seul arrêt, 19 % ont eu deux arrêts, 11 % ont eu 3 arrêts ou plus).

## Évolution du taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme du début d'année 2023 a été assez stable, à la différence du 1<sup>er</sup> semestre 2022 :

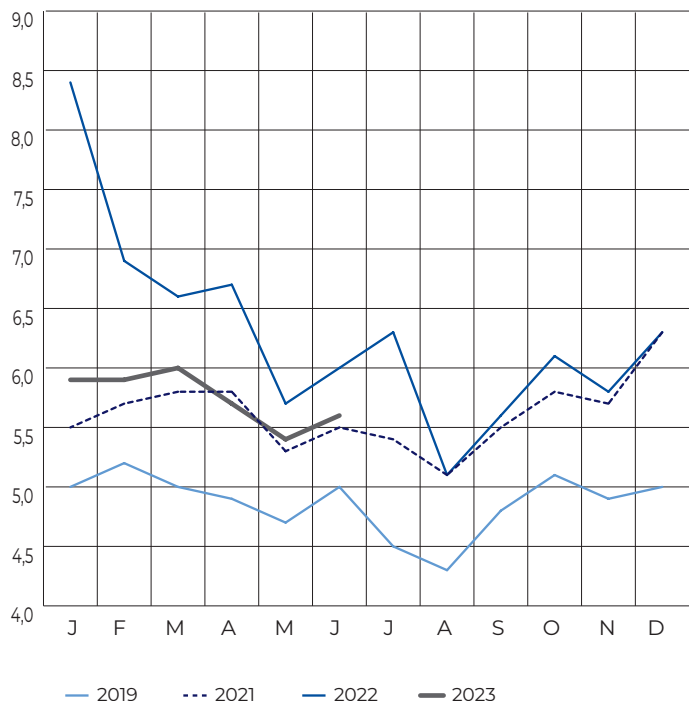
- Le pic de grippe a été atteint fin 2022 et non début 2023
- Aucun pic de Covid n'a été enregistré début 2023

Cependant, nous notons une hausse de ces maladies au début du deuxième semestre\*.



\* Source : Santé publique France - SOS Médecins, données arrêtées à la semaine 41

## Analyse de la saisonnalité mensuelle du taux d'absentéisme

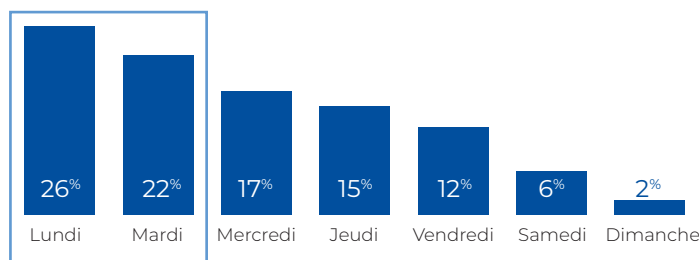


L'évolution mensuelle de l'absentéisme 2023 se rapproche de la saisonnalité d'avant Covid, avec une courbe très proche de 2021.

L'absence de vague Covid sur le 1<sup>er</sup> semestre 2023 explique en partie ce phénomène ; cette évolution sera à suivre sur le 2<sup>ème</sup> semestre 2023.

### QUELLE RÉPARTITION DES ARRÊTS COURTS SUR UNE SEMAINE DE TRAVAIL ?

Des arrêts plus fréquents en début de semaine



48 % des arrêts courts (de moins de 7 jours) surviennent un lundi ou un mardi

Cette proportion varie selon les secteurs : de 40 % dans le secteur de la distribution pour atteindre 55 % dans les secteurs du BTP et de l'Industrie.

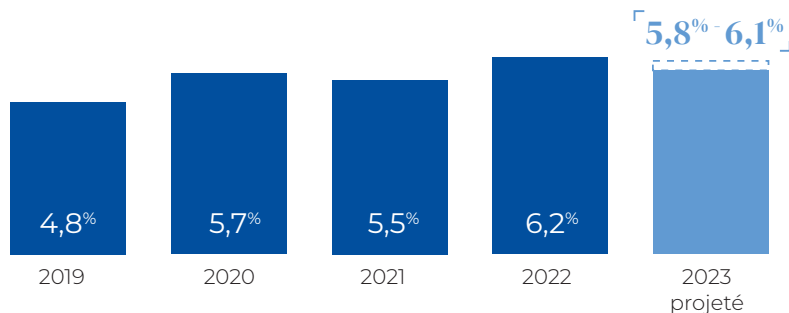
S'agissant des arrêts courts, nous pouvons nous questionner sur les raisons d'une forte fréquence en début de semaine. Deux phénomènes seraient envisagés :

- La plupart des cabinets médicaux étant fermés le dimanche voire le week-end entier, les prescriptions médicales d'arrêt maladie sont plus nombreuses le lundi
- « L'angoisse du lundi matin » induirait des arrêts de complaisance plus fréquents dans la continuité du week-end

# Pour cette fin d'année... un absentéisme plus fort attendu sur le 2<sup>ème</sup> semestre

Notre modèle de projection de l'absentéisme est basé sur l'historique 2020-2023. Il s'appuie notamment sur les profils sociodémographiques et l'absentéisme des années passées pour prédire ce qu'il va se passer.

## Projection de l'absentéisme à fin 2023



Dans notre baromètre n°3, nous anticipions un taux d'absentéisme à 5,9 % pour l'année 2023. Bien que le premier semestre se positionne en dessous de ce taux, l'actualisation de notre projection conduit à un niveau similaire, entre 5,8 % à 6,1 %.

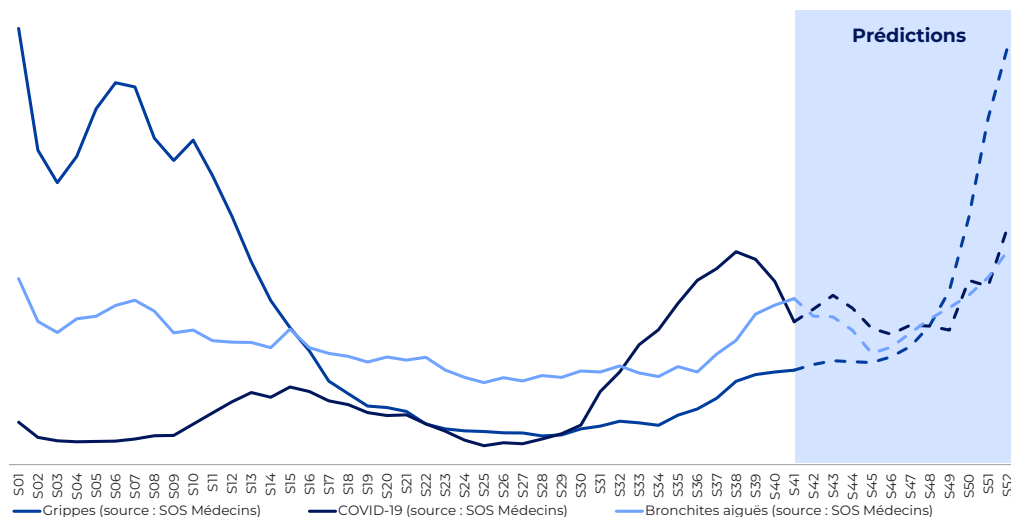
Le taux d'absentéisme du 2<sup>ème</sup> semestre pourrait, pour la première fois depuis 2019, être à un niveau plus élevé qu'au 1<sup>er</sup> semestre.

En effet, les maladies saisonnières devraient être plus présentes au 2<sup>ème</sup> semestre qu'en ce début d'année et impacter l'exposition.

## Estimation des maladies saisonnières en fin d'année 2023

Pour prédire l'évolution des maladies saisonnières sur la fin de cette année, nous nous appuyons sur les données historiques de ces syndromes depuis 2010 mises à disposition par Santé publique France et SOS Médecins France (données arrêtées semaine 41).

Nous modélisons ainsi les trajectoires attendues à partir des saisonnalités passées et tendance observée.



À partir de la saisonnalité de la grippe observée depuis 2010, nous nous attendons à un pic de grippe en fin d'année 2023 alors que les bronchites aiguës et le Covid-19 devraient se stabiliser.

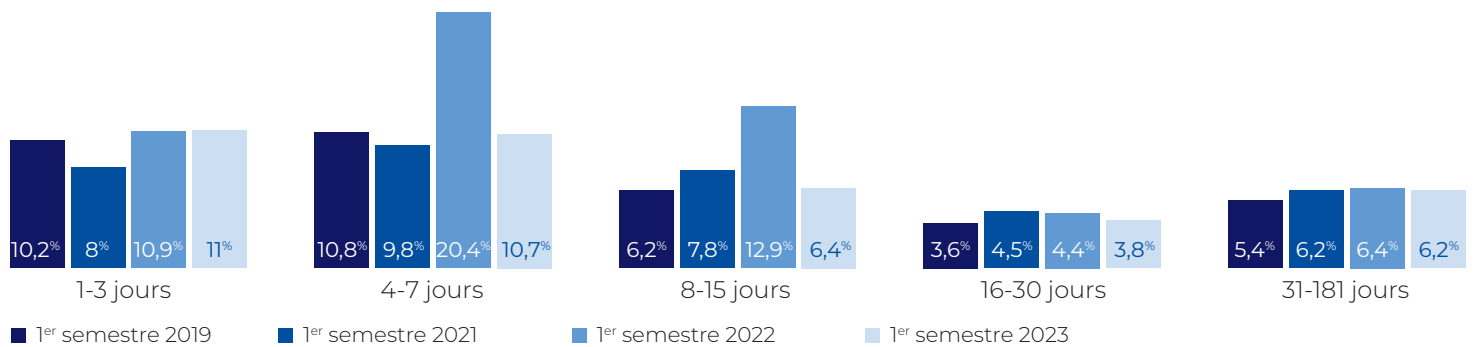
## Analyse de l'absentéisme par tranche de durée

### Exposition par tranche de durée

Le pourcentage de salariés absents sur le 1<sup>er</sup> semestre 2023 est assez proche du 1<sup>er</sup> semestre 2019 sur les arrêts entre 4 et 30 jours.

Il demeure supérieur pour les arrêts très courts mais aussi sur les arrêts de plus de 30 jours.

Le graphique met également en avant le phénomène atypique au 1<sup>er</sup> semestre 2022, avec un doublement des expositions sur les arrêts entre 4 et 15 jours.



Explication illustrée pour les arrêts entre 4 et 7 jours : au 1<sup>er</sup> semestre 2023, 10,7 % des salariés ont eu un arrêt entre 4 et 7 jours contre 20,4 % au 1<sup>er</sup> semestre 2022

### Fréquence et gravité

La fréquence d'arrêts par salarié et la gravité sont très similaires au 1<sup>er</sup> semestre 2019. La fréquence des arrêts très courts (moins de 4 jours) se démarque toutefois avec un niveau au plus haut sur les 4 dernières années (1,36 arrêt par salarié absent au 1<sup>er</sup> semestre 2023, 1,31 au 1<sup>er</sup> semestre 2022 et 1,33 au 1<sup>er</sup> semestre 2019).

## Une hausse des arrêts très courts plus marquée chez les moins de 40 ans

### Évolution de l'exposition aux arrêts de moins de 30 jours par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2019

L'exposition à des arrêts très courts entre 1 et 3 jours augmente chez les moins de 40 ans. Elle est en baisse sur les arrêts entre 4 et 7 jours chez les plus de 40 ans.

	1-3 jours	4-7 jours	8-15 jours	16-30 jours
<b>Moins de 25 ans</b>	21,9% ↗ + 12%	→	→	→
<b>26-39 ans</b>	12,9% ↗ + 8%	→	→	→
<b>40-54 ans</b>	→	9,8% ↘ - 3%	→	→
<b>55 ans et plus</b>	→	8,5% ↘ - 9%	→	→

↗ Exposition en augmentation par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2019     
 → Exposition stable par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2019     
 ↘ Exposition en diminution par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2019

Explication illustrée pour les arrêts entre 1 et 3 jours : au 1<sup>er</sup> semestre 2023, 21,9 % des salariés de moins de 25 ans ont été absents entre 1 et 3 jours soit une hausse de 12 % par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2019



## Bon à savoir

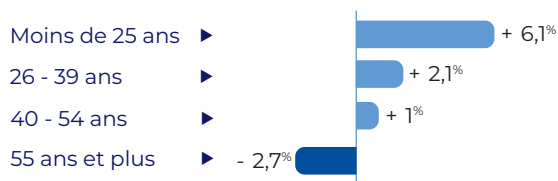
Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2024 prévoit de renforcer le contrôle des arrêts maladie afin de freiner la très forte dynamique des dépenses d'indemnités journalières.

Le gouvernement a renoncé à la mise en place d'un jour de carence en cas de maladie, non remboursé ni par la Sécurité sociale ni pas les assureurs, pour les salariés du secteur privé et a évoqué une éventuelle concertation avec les partenaires sociaux.

D'autres pistes sont toutefois envisagées par le gouvernement dans le cadre du PLFSS 2024 pour répondre à l'objectif fixé. Les réflexions sont multiples : multiplication des contrôles des arrêts maladie, suspension des indemnités journalières de la Sécurité sociale en cas de constat d'un arrêt de travail injustifié par un médecin contrôleur mandaté par l'employeur, limitation à 3 jours des arrêts de travail prescrits en téléconsultation...

## Évolution de la fréquence par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2019

### Zoom sur les arrêts 1-3 jours



- Augmentation de la fréquence sensible chez les moins de 25 ans passant de 1,55 arrêt au 1<sup>er</sup> semestre 2019 à 1,65 au 1<sup>er</sup> semestre 2023
- À l'inverse, elle est en recul chez les plus de 55 ans passant de 1,22 arrêt au 1<sup>er</sup> semestre 2019 à 1,18 au 1<sup>er</sup> semestre 2023

## Hausse globale de l'exposition aux arrêts longs avec une augmentation de la durée plus sensible chez les moins de 25 ans

### Évolution de l'exposition par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2019

L'exposition aux arrêts longs, croissante avec l'âge, augmente quel que soit l'âge du salarié.

	31-181 jours	
Moins de 25 ans	3,4%	↗ + 5%
26-39 ans	5,5%	↗ + 12%
40-54 ans	7,3%	↗ + 12%
55 ans et plus	10,5%	↗ + 12%

↗ Exposition en augmentation par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2019

### Évolution de la gravité par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2019

L'analyse par tranche d'âge souligne une stabilité de la durée des arrêts longs sur ce 1<sup>er</sup> semestre en comparaison au 1<sup>er</sup> semestre 2019 hormis **pour les - 25 ans chez qui nous constatons une tendance à l'allongement de la durée des arrêts de plus de 3 mois : + 4,6 jours sur le semestre.**





Catherine BERÇON  
Directrice Générale Prévia



## Des approches globales existent pour favoriser le retour et le maintien dans l'emploi



En 2023, 3 tendances se dessinent, la première étant l'augmentation constante des arrêts pour cause psychologique (burn-out, dépression, syndrome post-traumatique). Ensuite, en parallèle d'un rajeunissement des salariés en arrêt de travail de longue durée, nous remarquons que de plus en plus de salariés de plus de 55 ans ont besoin d'un accompagnement pour reprendre le travail après leur arrêt.

Bien que ces phénomènes ne soient pas nouveaux, leur progression constante depuis la fin des confinements est notable.

Face à ces défis, notre équipe médicale et nos experts en ressources humaines se sont adaptés pour proposer un accompagnement au plus près des besoins de chaque bénéficiaire et assurer une reprise pérenne.

De nouveaux services ont été mis en place comme la médiation et l'aide à la reconversion lorsque la reprise n'est pas possible sur le poste initial.

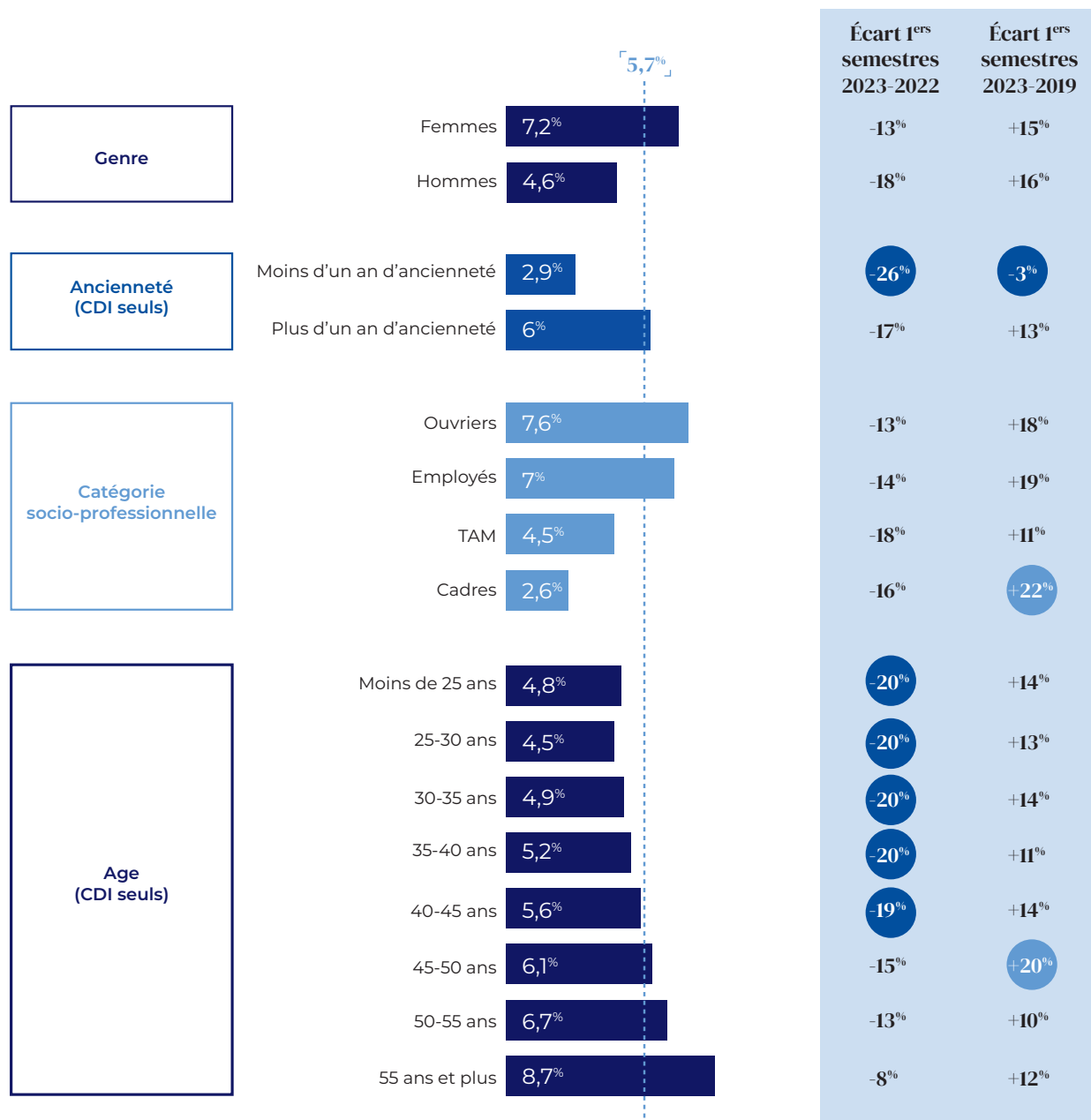
Depuis près de 20 ans, Prévia accompagne les salariés en arrêt de travail de longue durée vers le retour à l'emploi via les contrats prévoyance des assureurs.

L'équipe Prévia est en constante veille sur les évolutions du monde du travail afin de continuer à contribuer à la création d'environnements de travail favorables à la santé et au bien-être des collaborateurs.



# Une progression de l'absentéisme plus soutenue chez les Cadres et les 45-50 ans par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2019

## Décomposition du taux d'absentéisme



### Par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2022

- Le taux d'absentéisme de toutes les typologies de salariés a baissé
- La baisse est d'autant plus marquée sur les catégories où le niveau d'absentéisme est le plus bas

### Par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2019

- Le taux d'absentéisme a augmenté pour toutes les typologies, sauf pour les CDI de moins d'un an d'ancienneté
- La hausse a été plus marquée pour les Cadres et pour les 45-50 ans principalement du fait de l'augmentation de la durée d'absence

## Zoom sur les Managers : moins exposés que les non-Managers mais un absentéisme qui augmente plus vite avec des arrêts plus longs

### DÉMOGRAPHIE



Au 1<sup>er</sup> semestre 2023, les Managers représentent 16 % de la population salariée étudiée : 48 % des Cadres, 21 % des TAM et 4 % des Employés / Ouvriers.

Ils ont en moyenne 45 ans (soit 5 ans de plus que la population générale), 12 ans d'ancienneté (soit 4 années de plus), 70 % d'entre eux sont Cadres ou TAM.

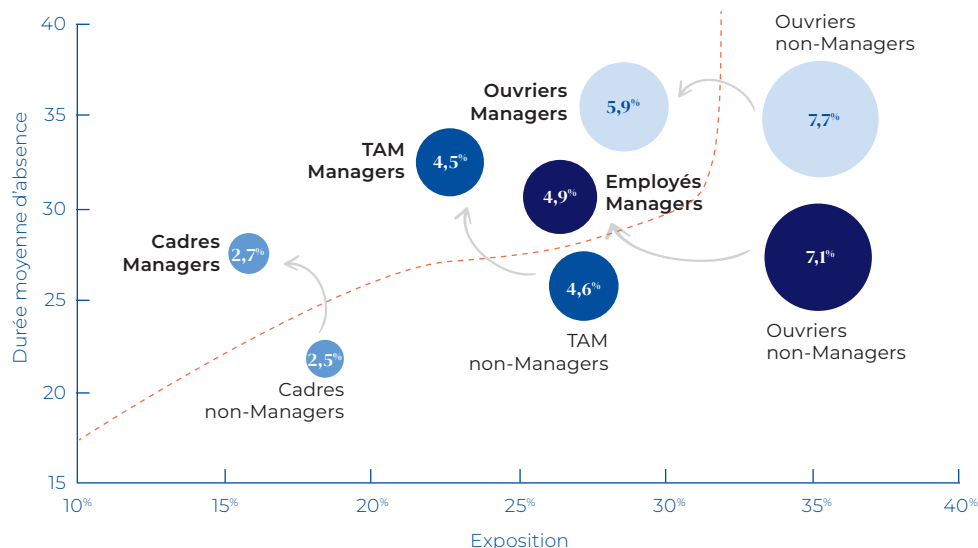
### Niveau d'absentéisme au 1<sup>er</sup> semestre 2023

Toutes catégories socio-professionnelles confondues, l'absentéisme est moins élevé chez les Managers que chez les non-Managers principalement du fait d'une exposition plus faible.

La position managériale ou non des Cadres et TAM impacte peu le taux d'absentéisme. En revanche, elle génère des disparités sur la structure de l'absentéisme :

- Les Managers sont moins absents (3-5 points d'exposition en moins)
- Mais plus longtemps (+ 6-7 jours d'absence par salarié absent au 1<sup>er</sup> semestre 2023)

Le fait d'être employé ou ouvrier et Manager diminue le taux d'absentéisme (de l'ordre de 2 points), principalement du fait d'une baisse d'exposition.



Explication illustrée pour les TAM :

- Les TAM Managers présentent une exposition plus faible que les non-Managers (positionnés plus à gauche)
- Ils ont une durée moyenne d'absence plus grande (positionnés plus haut)
- Leur taux d'absentéisme est similaire (taille de la bulle identique)



Taux d'absentéisme Managers

**3,4 %**



Taux d'absentéisme non-Managers

**6,2 %**



Managers

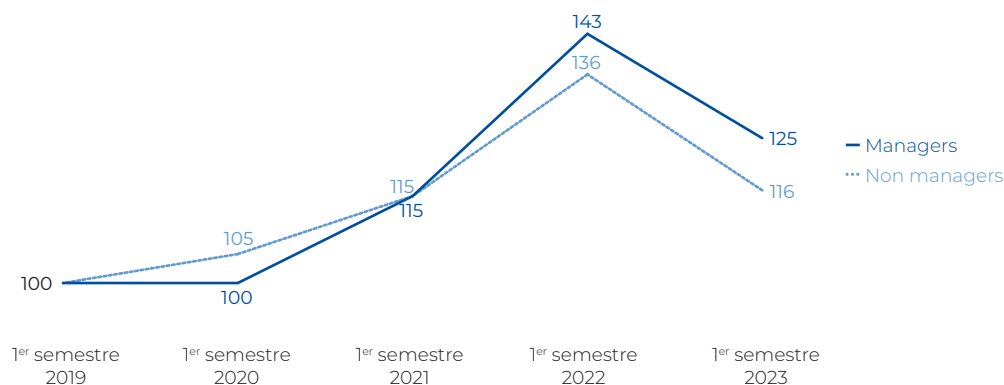
+ Forte gravité  
+ Faible exposition



Non-Managers

+ Faible gravité  
+ Forte exposition

## Évolution du taux d'absentéisme dans le temps (base 100 au 1<sup>er</sup> semestre 2019) selon la position managériale ou non des salariés



L'évolution croissante de l'absentéisme chez les Managers est portée par l'augmentation de la durée moyenne des absences (+ 16 % contre + 6 % pour l'exposition).

Chez les non-Managers, la hausse est également portée par la durée des absences mais avec une moins grande amplitude (+ 8 % contre + 3 % pour l'exposition).

### Évolution du taux d'absentéisme par rapport à 2019



Managers  
+ **25 %**



non-Managers  
+ **16 %**



Arthur CATANI  
Co-fondateur de Goalmap



## Les Managers jouent un rôle pivot dans la gestion de leurs équipes, mais qu'en est-il de leur bien-être en entreprise ?



La crise sanitaire a chamboulé le monde du travail à bien des égards. Les Managers ou encadrants, qui jouent un rôle pivot dans l'entreprise, n'ont pas été épargnés. Depuis la démocratisation du télétravail, leur fonction s'est vue transformée en leur conférant de nouvelles missions d'organisation, de contrôle et d'accompagnement auprès de leurs équipes... souvent au détriment de leur propre bien-être.

Surcharge de travail, fatigue chronique, charge mentale importante... En septembre 2022, une publication de l'Association pour l'emploi des Cadres (Apec) a établi que 27 % des Cadres exerçant des fonctions managériales ont vu leur santé mentale se dégrader au cours des deux dernières années. Toutes missions confondues, les Cadres Managers étaient 65 % à affirmer avoir la sensation d'une charge de travail insurmontable, contre 47 % des Cadres non-Managers.

Six mois plus tard, le baromètre annuel publié en mars 2023 par Empreinte Humaine, spécialiste des risques psychosociaux, témoigne, lui aussi, de la montée des difficultés psychiques des Managers. Il établit que les plus touchés par les risques psychosociaux sont les moins de 29 ans (55 % de détresse psychologique), les femmes (49 %) et les Managers (44 %).

Ces derniers doivent prendre soin de leurs équipes et veiller à leur efficacité opérationnelle... mais qui prend soin d'eux en retour ? Ils sont souvent oubliés des débats lorsque l'on parle de bien-être au travail.

Chez Goalmap, le constat est clair : de plus en plus d'entreprises font appel à nous pour prendre soin de leurs Managers, notamment sur la prévention des risques psychosociaux (RPS). Nous leur proposons des formations dispensées par des psychologues du travail et adaptables sous différents formats (ateliers de travail, sensibilisations, programmes d'e-learning). Les enjeux sont multiples : comprendre comment mettre en place une démarche de prévention RPS pour soi et son équipe, détecter les signaux faibles des RPS, mettre en œuvre un diagnostic et créer un plan d'action clair.

Il reste encore du chemin à faire : la formation des Managers a de belles heures devant elle, pour les accompagner sur les bonnes pratiques de prévention santé et prévenir leur épuisement professionnel.

Dans cette démarche, Goalmap accompagne les entreprises dans l'évaluation et l'amélioration continue du bien-être, de la santé et de la sécurité des salariés.

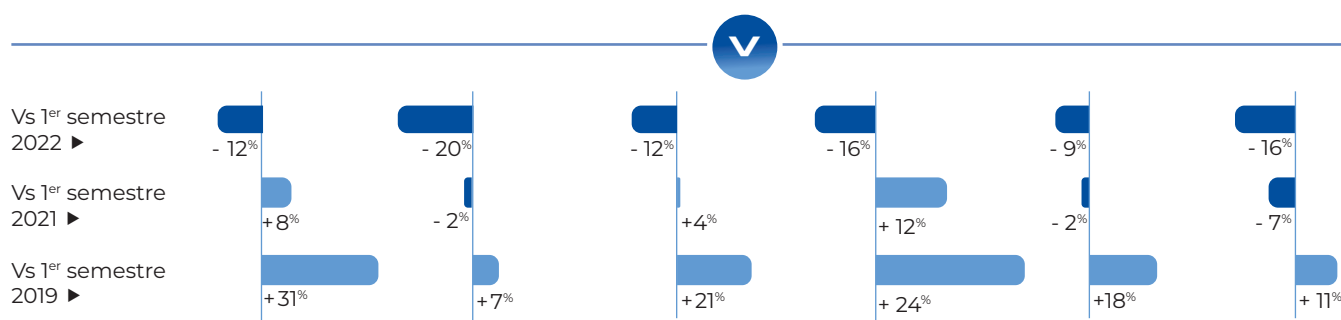
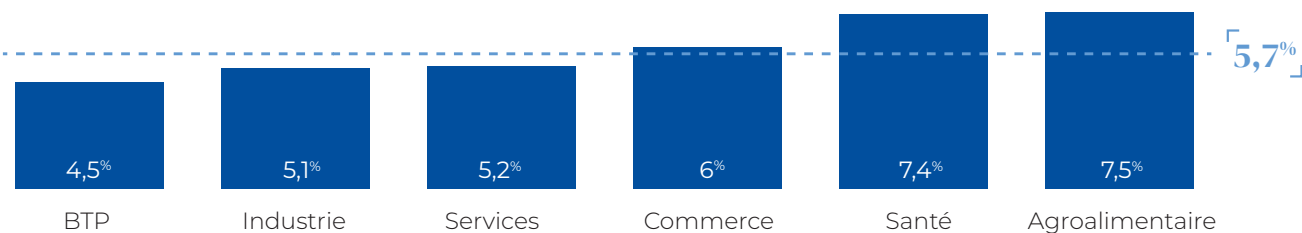


# Des comportements sectoriels face à l'absentéisme différents par rapport à la période pré-Covid

## BTP, Commerce et Services : des secteurs en forte augmentation par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2019

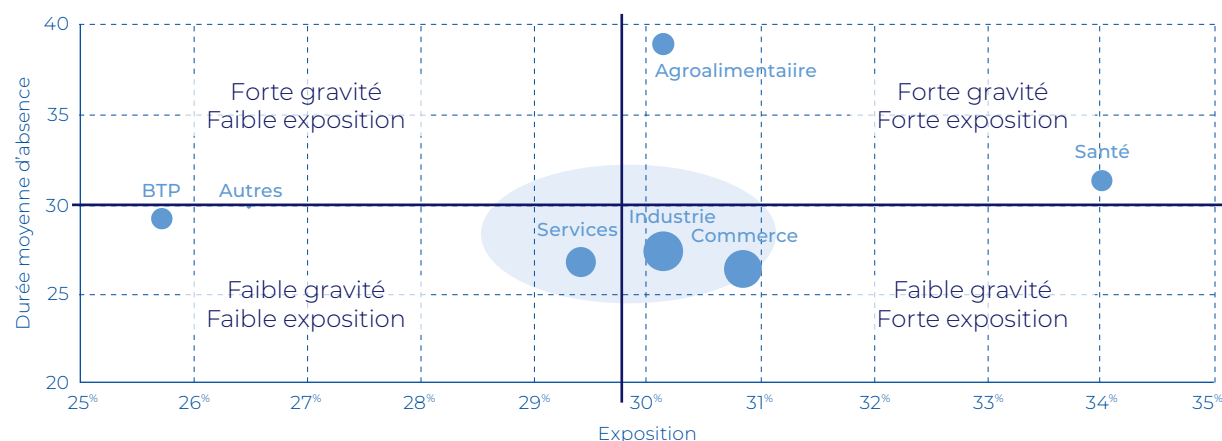
Le BTP connaît l'augmentation la plus forte de son absentéisme aussi bien en exposition (+ 26 %) qu'en durée d'absence (+ 12 %).

Si l'Agroalimentaire et la Santé restent les secteurs qui présentent les taux d'absentéisme les plus élevés, par comparaison au 1<sup>er</sup> semestre 2019, ils sont, avec l'Industrie, ceux qui présentent les plus faibles hausses.



## Des problématiques différentes selon les secteurs

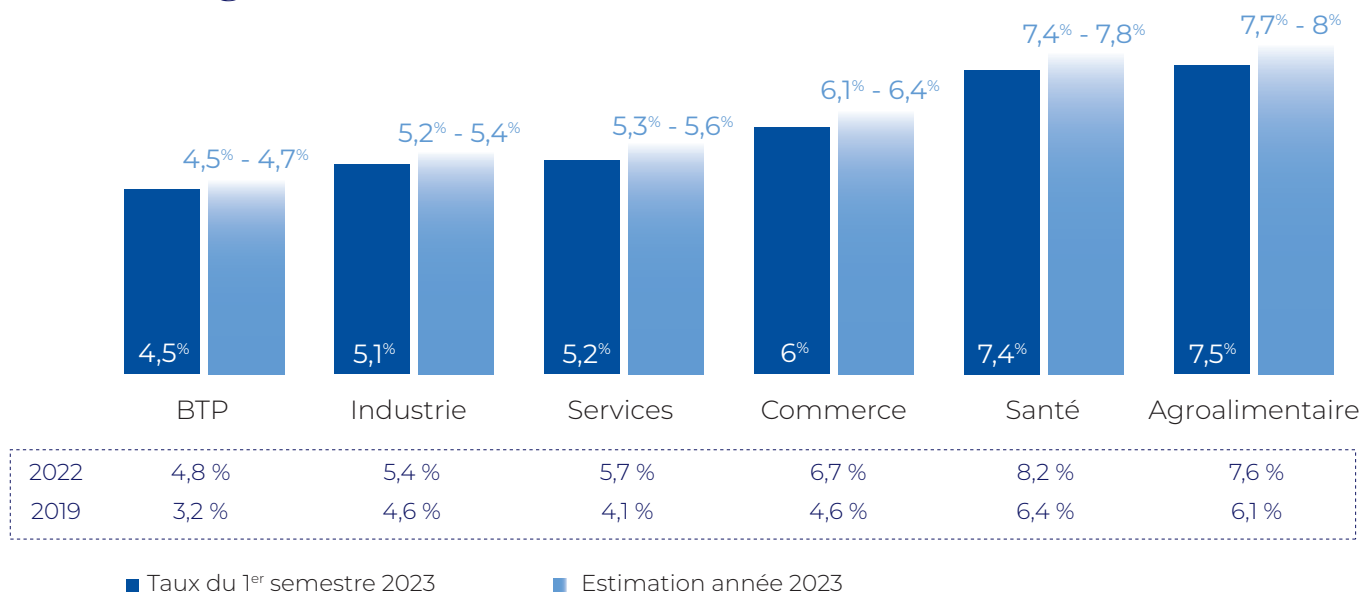
Position des secteurs par rapport à leur exposition moyenne (ligne horizontale), leur durée moyenne d'absence (ligne verticale) et leur taille en nombre d'ETP (taille de la bulle) :



Explication illustrée pour les TAM :

- Le centre du graphique représente la moyenne de l'exposition et de la gravité constatée sur notre portefeuille au 1<sup>er</sup> semestre 2023
- Le secteur de la Santé présente une exposition très supérieure à la moyenne, alors que la durée moyenne d'absence de ce secteur est légèrement supérieure à celle de la moyenne
- Le secteur de l'Agroalimentaire présente une gravité très supérieure à la moyenne
- Les secteurs des Services, Industrie et Commerce se situent dans les environs immédiats de la moyenne tant en exposition qu'en gravité
- Le BTP présente une plus faible exposition que la moyenne (30 %).

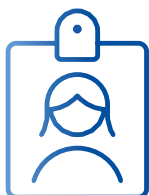
## Un atterrissage 2023 attendu à la hausse sur tous les secteurs



Explication : le taux d'absentéisme du BTP est estimé entre 4,5 % et 4,7 % pour l'année 2023. Il était de 4,8 % en 2022 et de 3,2 % en 2019.

## Zoom sur la convention des Bureaux d'études techniques (Syntec) dans les Services : une catégorie moins absente mais un absentéisme en forte croissance

### DE QUI PARLE-T-ON ?



La branche Syntec est décomposée en 5 grands domaines d'activités : le numérique, l'ingénierie, le conseil, l'évènementiel et les traduction et interprétation. On la retrouve principalement dans les entreprises du secteur des Services.

Les salariés rattachés à cette branche représentent 6 % de l'ensemble des salariés. Près de la moitié des entreprises de la branche est située en Ile-de-France.

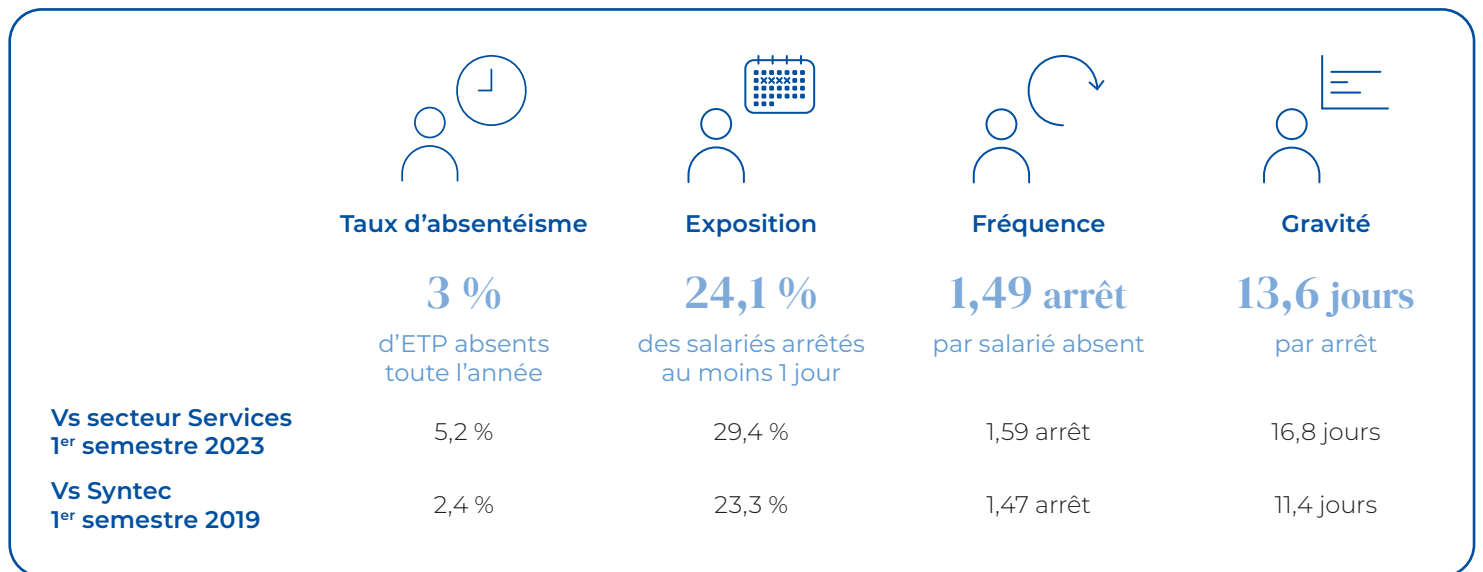
Source : syntec.fr

### Démographie

C'est une catégorie plus jeune, avec moins de femmes, plus de Cadres et de CDI que dans la population globale.

	CCN Syntec	Panel national
Âge moyen	37,8 ans	40,4 ans
Ancienneté moyenne	6,0 ans	8,8 ans
Pourcentage de femmes	29 %	45 %
Pourcentage de CDI	94 %	88 %
Pourcentage de Cadres	60 %	21 %
Pourcentage de Managers	21 %	16 %

## Indicateurs Syntec du 1<sup>er</sup> semestre 2023



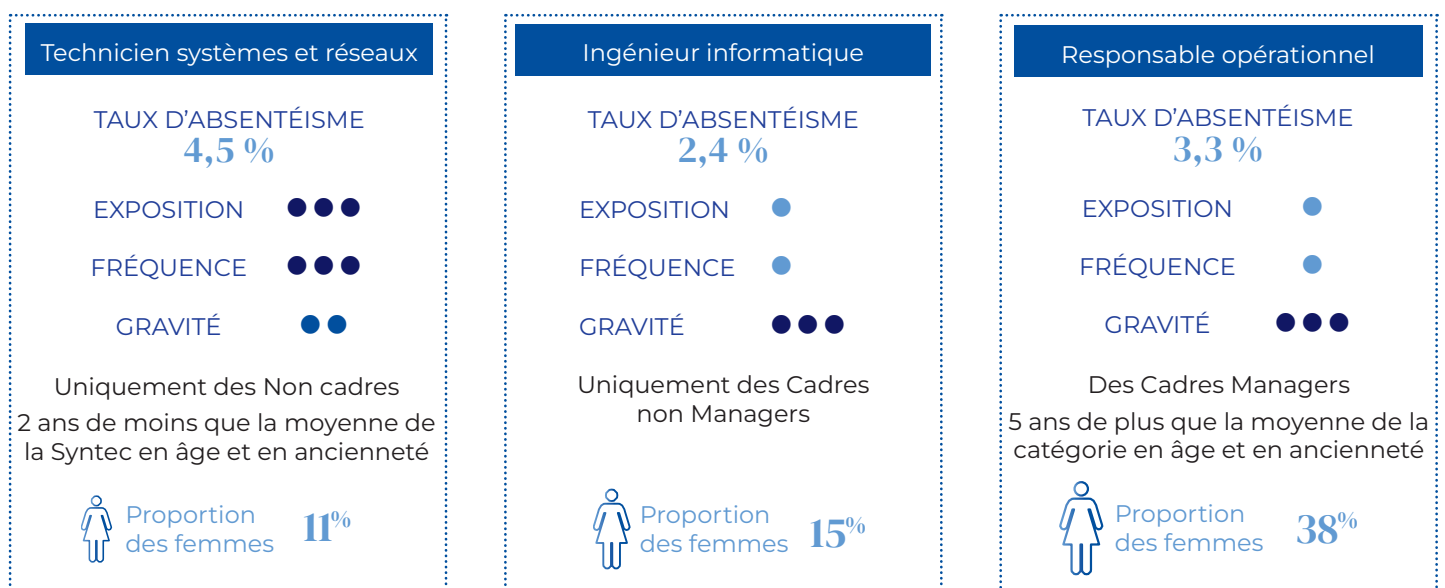
Les entreprises relevant de la CCN Syntec, principalement observées dans le secteur Services, présentent des indicateurs absentéisme plus favorables que ce secteur tant par l'exposition que par la durée d'absence.

### • Évolution dans le temps

L'absentéisme de cette branche, historiquement faible, évolue plus vite que la moyenne de notre portefeuille : **taux d'absentéisme en croissance de + 23 %** vs +16% sur le portefeuille par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2019.

Le niveau d'absentéisme, plus élevé par rapport à 2019, s'explique principalement par une **hausse de la gravité de + 19 %** à comparer au + 10 % du portefeuille.

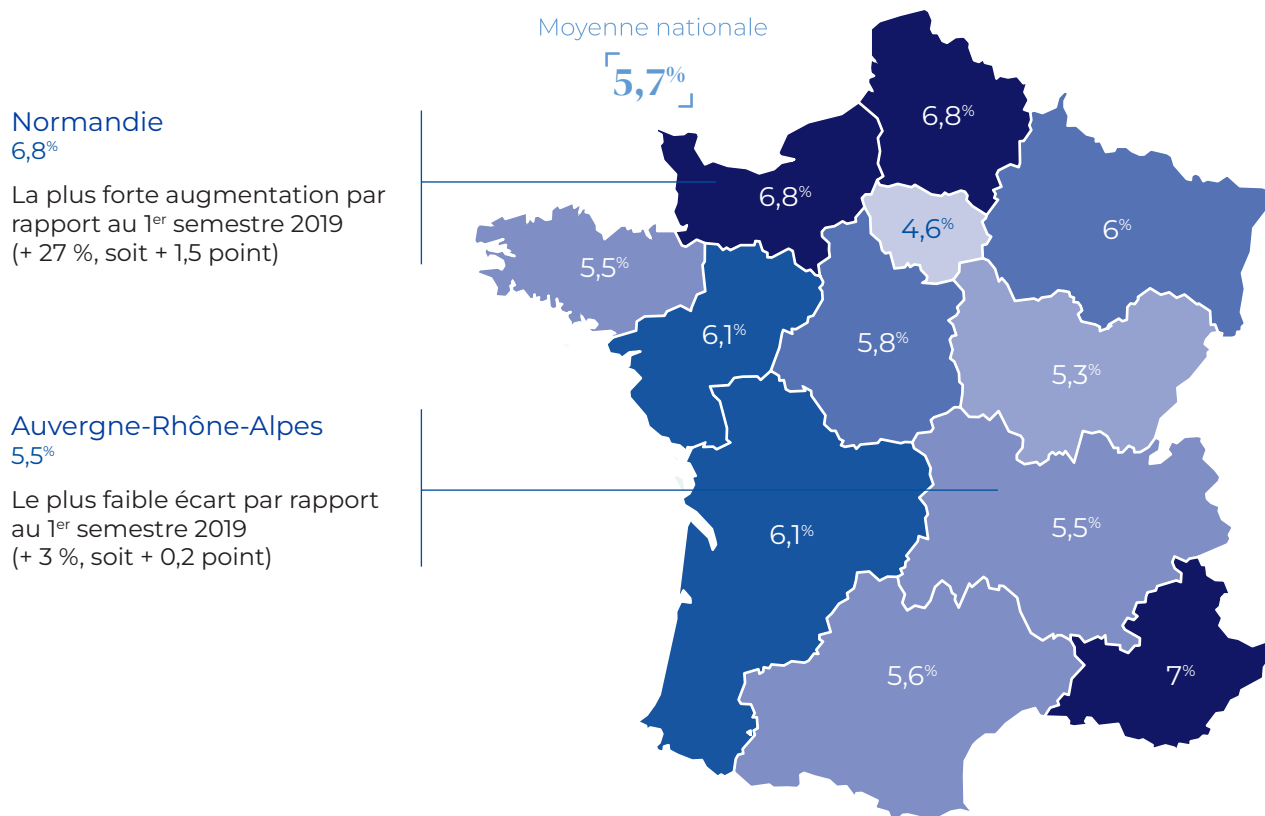
### • Principaux postes occupés et leur profil d'absentéisme au 1<sup>er</sup> semestre 2023



● Inférieur à la moyenne    ●● Au niveau de la moyenne    ●●● Supérieur à la moyenne



# Une baisse nationale de l'exposition par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2019 mais un maintien des disparités entre régions



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

Taux d'incidence de l'indicateur syndromes grippaux pour 100 000 habitants au 1<sup>er</sup> semestre 2023 (source : sentiweb.fr)



Taux d'incidence hospitalière Covid pour 100 000 habitants au 1<sup>er</sup> semestre 2023 (source : data.gouv.fr)

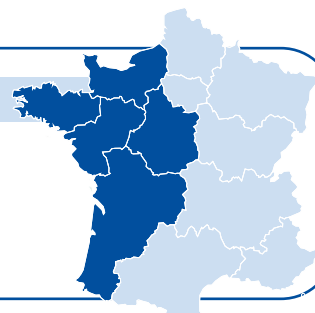


# Zoom sur le Grand Ouest

## DE QUI PARLE-T-ON ?

La région Grand Ouest pour Verlingue est représentée par 5 régions : Bretagne, Normandie, Pays de la Loire, Nouvelle-Aquitaine et Centre-Val de Loire.

Elle est composée en majorité d'entreprises du secteur de l'Agroalimentaire et de l'Industrie (48 %).



L'absentéisme de la région Grand Ouest est comparable aux caractéristiques nationales tant par l'exposition que par la durée d'absence, malgré une proportion de Non cadres supérieure. Les 2 secteurs les plus représentés (Agroalimentaire et Industrie) dans la région ont des impacts opposés sur l'absentéisme.

Comme toutes les régions, l'absentéisme est plus fort qu'au 1<sup>er</sup> semestre 2019. Toutefois, c'est la région qui présente la plus forte augmentation de l'exposition : + 8 % vs + 5 % au global.

## Démographie

Des caractéristiques sociodémographiques proches de notre panel national avec toutefois une proportion de Cadres un peu plus faible (observation comparable aux données de l'APEC\* qui déclare 15 % de Cadres dans le territoire Grand Ouest).

\* APEC : Association Pour l'Emploi des Cadres

	Grand Ouest	Panel national
Âge moyen	41,1 ans	40,4 ans
Ancienneté moyenne	9,6 ans	8,8 ans
Pourcentage de femmes	45 %	45 %
Pourcentage de CDI	88 %	88 %
Pourcentage de Cadres	16 %	21 %
Pourcentage de Managers	15 %	16 %

## Indicateurs du 1<sup>er</sup> semestre 2023

	Taux d'absentéisme	Exposition	Fréquence	Gravité
	<b>6 %</b>	<b>29,2 %</b>	<b>1,43 arrêt</b>	<b>21,7 jours</b>
	d'ETP absents toute l'année	des salariés arrêtés au moins 1 jour	par salarié absent	par arrêt
<b>Vs National 1<sup>er</sup> semestre 2023</b>	5,7 %	30 %	1,51 arrêt	19,2 jours
<b>Vs Grand Ouest 1<sup>er</sup> semestre 2019</b>	5 %	27,1 %	1,38 arrêt	20,9 jours

## Faits marquants dans le Grand Ouest

### - 25 ans

Les moins de 25 ans présentent la plus forte augmentation du taux d'absentéisme par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2019 : + 22 % vs + 14 % au global

### + 55 ans

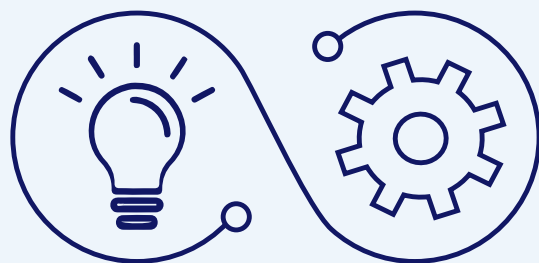
Les salariés de plus de 55 ans ne sont pas épargnés non plus avec + 16 % d'augmentation vs + 12 %

### Ancienneté < 1 an

Les salariés de moins d'un an d'ancienneté connaissent un taux d'absentéisme au plus bas : 2 % au 1<sup>er</sup> semestre 2023 (vs 2,9 % au global)

### Arrêts < 8 jours

Les salariés du Grand Ouest ont été les moins exposés aux arrêts inférieurs à 8 jours



# Méthodologie

Le baromètre s'appuie sur une analyse quantitative de l'absentéisme en France observé sur le portefeuille Verlingue entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 30 juin 2023, alimentée par les données des Déclarations Sociales Nominatives des clients Frais de santé et Prévoyance (dans le respect des normes RGPD - règlement général sur la protection des données) enrichies par des sources Opendata (de santé, économiques et climatiques).

L'étude porte sur un portefeuille de plus de 334 000 assurés (21 % de Cadres, 45 % de femmes, 88 % de CDI, 40,4 ans d'âge moyen au 1<sup>er</sup> semestre 2023) représentant 579 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 observé par jour calendaire d'activité ou d'inactivité.

Taux d'absentéisme = nombre d'ETP (équivalents temps plein) absents rapporté au nombre d'ETP sous contrat sur la période étudiée.

Il se décompose en 3 facteurs qui sont analysés distinctement :

### Exposition

Pourcentage de salariés absents au moins une fois sur la période observée

### Fréquence

Nombre d'arrêts de travail par salarié absent sur la période observée

### Gravité

Durée moyenne AT (arrêts de travail) = nombre de jours moyen d'un arrêt de travail

et

Durée moyenne d'absence = fréquence x durée moyenne AT

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.

## Enjeux des entreprises

Protéger la santé physique et mentale de ses salariés tout en maîtrisant ses coûts

Verlingue s'inscrit dans une démarche vertueuse de maîtrise et de pilotage de l'absentéisme pour répondre aux enjeux des entreprises en matière de qualité de vie et des conditions de travail.

Verlingue a ainsi déployé toute une palette d'outils de décryptage, d'analyses et de prévention.

## Solutions pour...

