

# MAÎTRISER L'ABSENTÉISME

Les arrêts maladie représentent en moyenne l'équivalent de 40 emplois à temps plein dans une entreprise de 1 000 salariés. Un salarié sur trois s'est arrêté de travailler au moins une fois dans l'année en 2013. Si ces données<sup>(1)</sup> restent relativement stables depuis trois ans, elles n'en restent pas moins préoccupantes et nous ne pouvons collectivement nous satisfaire de ces chiffres. Enjeu social de santé et d'employabilité pour les salariés et enjeu de performance et de productivité pour les entreprises, l'absentéisme maladie a des conséquences pour tous. L'absentéisme maladie est un phénomène multifactoriel. Il reflète les interactions complexes entre le travail, la vie personnelle, la santé et l'usure professionnelle.

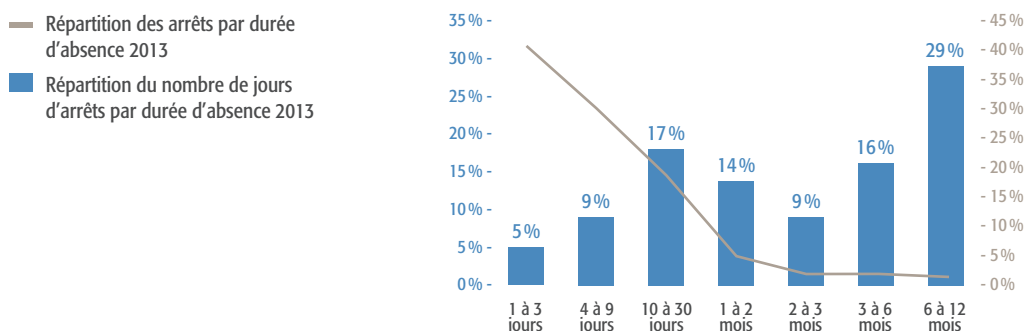
## DES INDICATEURS GLOBALEMENT STABLES DEPUIS 4 ANS

Les données d'absence 2013 montrent une relative stabilité en comparaison avec les données des années précédentes. On note toutefois quelques évolutions. En effet, le pourcentage de salariés ayant eu au moins un arrêt est en hausse. Il a augmenté de 2 points entre 2010 et 2013. En revanche, la durée moyenne d'un arrêt, assimilée à un indice de gravité, baisse, légèrement. Elle passe de 18,5 jours en 2010, à 17,2 jours en 2013.

### Données générales d'absence maladie

|  | 2013             | 2012      | 2011      | 2010      |
|--|------------------|-----------|-----------|-----------|
| Effectifs                                    | <b>2 682 638</b> | 2 657 807 | 2 382 805 | 2 410 367 |
| % de salariés ayant eu au moins un arrêt     | <b>34%</b>       | 34%       | 33%       | 32%       |
| Nombre d'arrêts par salarié                  | <b>0,68</b>      | 0,67      | 0,65      | 0,63      |
| Nombre d'arrêts par salarié absent           | <b>1,97</b>      | 1,97      | 1,95      | 1,96      |
| Durée moyenne d'un arrêt en jours            | <b>17,2 j</b>    | 17,6 j    | 17,9 j    | 18,5 j    |
| Nombre de jours d'absence par salarié        | <b>11,6 j</b>    | 11,9 j    | 11,7 j    | 11,7 j    |
| Nombre de jours d'absence par salarié absent | <b>33,9 j</b>    | 34,7 j    | 35 j      | 36,3 j    |

### Répartition par durée d'absence du nombre de jours d'absence



Même si les arrêts inférieurs à 3 jours ne représentent que 5% de l'ensemble des jours d'absence, pour autant ils ne doivent pas être négligés car ils sont un facteur de désorganisation pour l'entreprise. De plus, on sait que la répétition des arrêts courts est souvent prédictive d'arrêts longs.

(1) Source : Étude Malakoff Médéric données d'absentéisme auprès de 16 800 entreprises - 2,7 millions de salariés (juin 2014).



Les arrêts de plus de 6 mois représentent presque 30% de l'ensemble des jours d'absence

40% des arrêts sont inférieurs à 3 jours

## ABSENCES ET ÂGE DES RÉALITÉS DIFFÉRENTES : QUE FAUT-IL COMPRENDRE ?

### Données générales d'absence maladie par âge en 2013



|  | Moins de 30 ans | Entre 30 et 39 ans | Entre 40 et 49 ans | 50 ans et + |
|--|-----------------|--------------------|--------------------|-------------|
| Effectifs                                    | 702 097         | 666 244            | 659 854            | 654 443     |
| % de salariés ayant eu au moins un arrêt     | <b>28 %</b>     | <b>38 %</b>        | 36 %               | 36 %        |
| Nombre d'arrêts par salarié                  | 0,57            | 0,77               | 0,69               | 0,68        |
| Nombre d'arrêts par salarié absent           | <b>2,03</b>     | 2,04               | 1,93               | 1,89        |
| Durée moyenne d'un arrêt en jours            | 10 j            | 14 j               | 18 j               | 27 j        |
| Nombre de jours d'absence par salarié        | 6 j             | 10 j               | 12 j               | 18 j        |
| Nombre de jours d'absence par salarié absent | 21 j            | 28 j               | <b>35 j</b>        | <b>50 j</b> |

Les moins de 30 ans sont moins nombreux à s'arrêter

Les moins de 30 ans sont moins nombreux à s'arrêter. En revanche, quand ils s'arrêtent, ils le sont plus de 2 fois dans l'année.

Le faible niveau d'absences chez les moins de 30 ans, tant sur le plan de la fréquence que de la gravité, peut s'expliquer sous deux angles : un meilleur état de santé mais également un processus d'intégration et d'engagement dans la vie professionnelle qui exige de faire ses « preuves ». Par ailleurs, les jeunes bénéficient souvent d'une moins bonne couverture assurantielle. Ainsi, l'absence de prise en charge des jours de carence liés au manque d'ancienneté peut limiter le recours à l'arrêt maladie.

Les 30-39 ans sont la catégorie d'âge qui s'absente le plus

**38 %** d'entre eux ont eu au moins un arrêt contre seulement 34 %, toutes catégories d'âge confondues. Cette fréquence d'absence peut s'expliquer au regard des contraintes que rencontre cette population. En effet, elle subit les responsabilités familiales les plus fortes (les enfants) à un moment où la carrière professionnelle bat son plein (exigences de productivité, enjeux de carrières déterminants...).

Les plus de 50 ans s'absentent plus longtemps

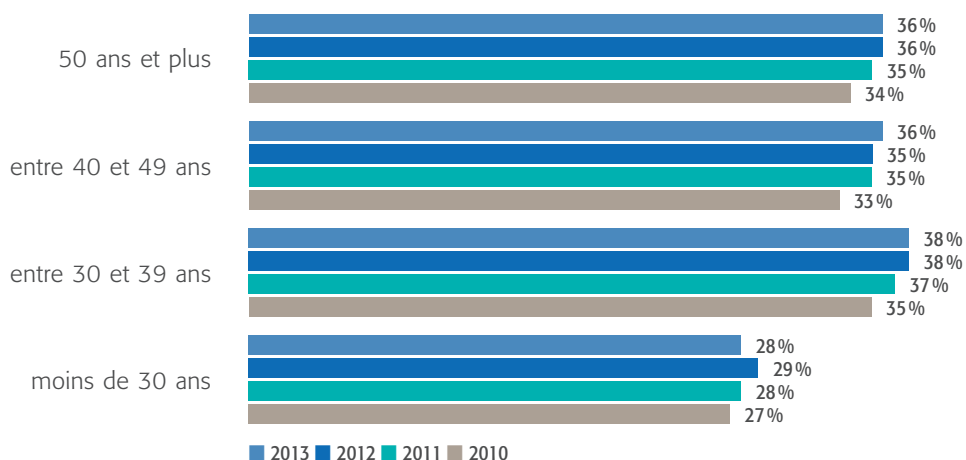
La classe d'âge des plus de 50 ans se caractérise par une proportion forte d'arrêts de plus de 6 mois. En même temps, cette catégorie continue de connaître des arrêts de durée intermédiaire (moins de 30 jours) en nombre important : 80 % des arrêts sont inférieurs à un mois.

Ce constat renvoie à des profils d'absence différents. Certains salariés de plus de 50 ans peuvent avoir connu des parcours usants, provoquant des absences maladies qui s'aggravent avec le temps. D'autres peuvent aussi être en bonne santé, moins fragilisés par un parcours de travail pénible. Ils peuvent exercer dans un milieu favorable et être affectés par l'absence de perspectives au cours de la dernière partie de leur vie professionnelle. Ce phénomène explique en partie la répétition d'absences courtes.

## DES ÉVOLUTIONS HOMOGENES SELON LES CLASSES D'ÂGE

Les évolutions entre 2010 et 2013 selon les classes d'âge sont peu prononcées. En effet, quel que soit leur âge, les salariés s'arrêtent davantage en 2013. Cette hausse est toutefois légèrement plus marquée pour les 30-49 ans (plus 3 points entre 2010 et 2013).

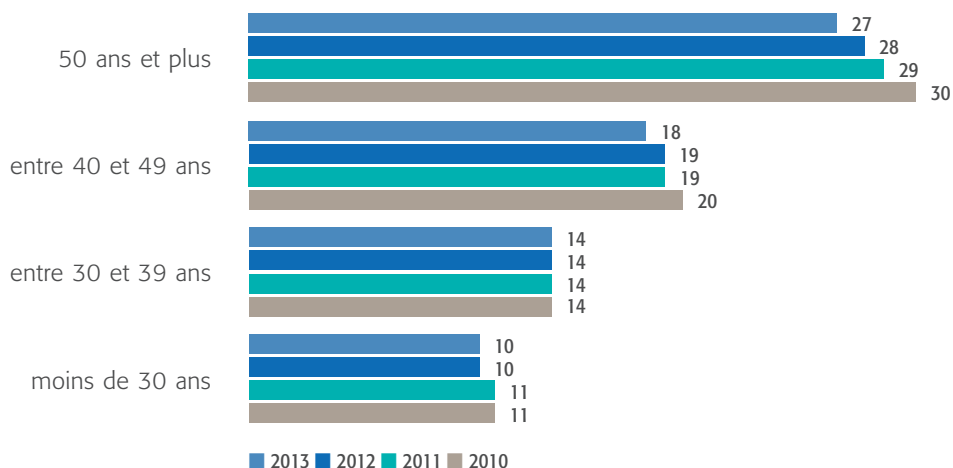
### Pourcentage de salariés ayant eu un arrêt au moins une fois dans l'année sur la période 2010-2013



Depuis 2010, une progression plus marquée des arrêts chez les 30-49 ans

### Durée moyenne d'un arrêt en jours par âge, sur la période 2010-2013

La durée moyenne d'un arrêt diminue pour toutes les tranches d'âge sur la période 2010-2013. La baisse est plus marquée chez les + de 50 ans : presque 4 jours de moins en 2013 qu'en 2010.



Une baisse de la durée moyenne des arrêts pour tous

## ABSENCES ET CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES (CSP) LES ARRÊTS DE TRAVAIL, REFLET DE LA DIVERSITÉ DES SITUATIONS DE TRAVAIL

### Données générales d'absences maladie par CSP en 2013

|  | Ouvrier | Employé   | Agent de maîtrise | Cadre   |
|--|---------|-----------|-------------------|---------|
| Effectifs                                    | 445 478 | 1 207 039 | 370 899           | 622 117 |
| % de salariés ayant eu au moins un arrêt     | 42%     | 35%       | 35%               | 27%     |
| Nombre d'arrêts par salarié                  | 0,88    | 0,73      | 0,65              | 0,45    |
| Nombre d'arrêts par salarié absent           | 2,1     | 2,1       | 1,82              | 1,64    |
| Durée moyenne d'un arrêt en jours            | 20 j    | 17 j      | 18 j              | 14 j    |
| Nombre de jours d'absence par salarié        | 17 j    | 12 j      | 12 j              | 6 j     |
| Nombre de jours d'absence par salarié absent | 41 j    | 36 j      | 33 j              | 24 j    |

### FRÉQUENCE ET GRAVITÉ DES ARRÊTS MALADIE : PLUS LE STATUT S'ÉLÈVE, MOINS LES ABSENCES SONT LONGUES ET RÉPÉTÉES

Sur le plan de la fréquence, les ouvriers s'arrêtent plus souvent que les cadres. En effet, 42% des ouvriers se sont arrêtés au moins une fois dans l'année contre 27% pour les cadres. Quant aux employés et aux agents de maîtrise, ils sont proches de la moyenne nationale.

Par ailleurs, lorsque l'on regarde le nombre d'arrêts par salarié absent, on constate qu'il est de 2,1 pour les ouvriers et seulement de 1,6 pour les cadres.

Du point de vue de la gravité des arrêts, on constate sur l'ensemble de la période, des durées d'absence inversement proportionnelles au statut professionnel. En effet, plus le statut s'élève, moins les absences sont longues : 20 jours chez les ouvriers et 14 jours chez les cadres.

L'exposition à des risques professionnels incapacitants (ou potentiellement) influe sur la santé des salariés et donc sur l'absentéisme

maladie. Ouvriers et employés sont les plus exposés. Il est aussi souvent fait référence à l'intérêt intrinsèque du travail, perçu comme plus grand pour les cadres, ou encore à la différence d'autonomie professionnelle entre les cadres et les non-cadres. En effet, les ouvriers et les employés sont généralement astreints à une mesure rigide du temps de travail alors que les cadres sont au forfait jours. Dans ce dernier régime, une certaine souplesse s'observe dans l'utilisation générale du temps de travail. Dans certains cas, l'exécution du travail peut être différée et remise à plus tard.

### DES ÉVOLUTIONS CONTRASTÉES SELON LES CSP ENTRE 2010 ET 2013

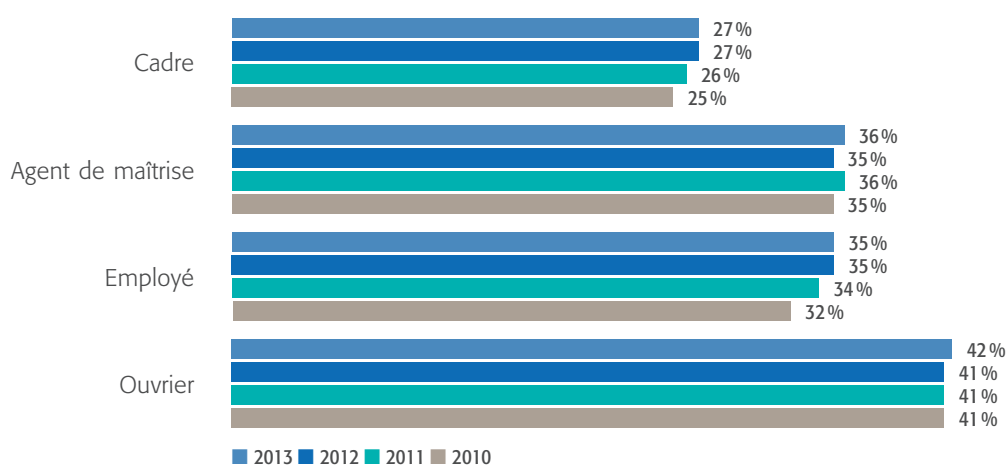
Les évolutions entre 2010 et 2013 ne s'expriment pas de la même manière selon les CSP. Le graphique ci-contre (haut) montre l'évolution du pourcentage de salariés absents sur la période 2010-2013. On constate une augmentation de ce phénomène pour les cadres (2,5 points) et les employés (2,7 points). En revanche, on observe une plus grande stabilité pour les ouvriers et les agents de maîtrise.

## Pourcentage de salariés ayant eu un arrêt au moins une fois dans l'année

Le nombre de cadres absents au moins une fois dans l'année augmente de 2,5 points entre 2010 et 2013. La littérature managériale et sociologique illustre les évolutions structurelles importantes chez cette population. En particulier, on constate une perte du lien privilégié avec la direction, une mobilité parfois forcée et mal vécue, une intensification du travail et une réduction de l'autonomie professionnelle. Ces transformations structurelles se traduisent par une plus grande insatisfaction professionnelle pouvant conduire à des formes de retrait.



Une évolution à la hausse plus prononcée pour les ouvriers en 2013

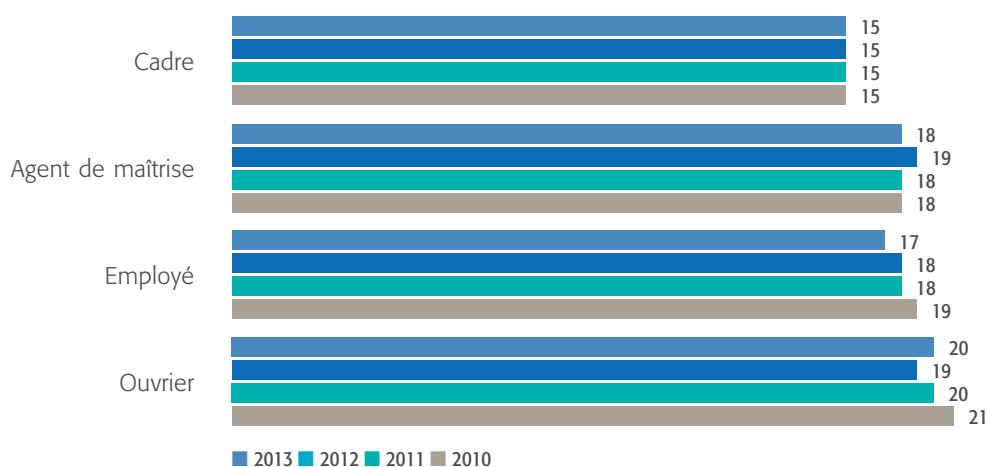


## Durée moyenne d'un arrêt en jours par CSP

Sur la période 2010-2013, la durée des arrêts de toutes les catégories de salariés diminue.



2010-2013 : une baisse de la durée des arrêts pour toutes les CSP



## ABSENCES ET GENRE

### LES FEMMES PLUS ABSENTES QUE LES HOMMES ? OUI, MAIS POURQUOI ?

#### HOMMES ET FEMMES INÉGAUX FACE À L'ABSENCE

#### Données générales d'absences maladie par genre en 2013

|  | Hommes    | Femmes    |
|--|-----------|-----------|
| Effectifs                                    | 1 311 750 | 1 370 880 |
| % de salariés ayant eu au moins un arrêt     | 31 %      | 37 %      |
| Nombre d'arrêts par salarié                  | 0,59      | 0,76      |
| Nombre d'arrêts par salarié absent           | 1,89      | 2,03      |
| Durée moyenne d'un arrêt en jours            | 16 j      | 18 j      |
| Nombre de jours d'absence par salarié        | 9 j       | 14 j      |
| Nombre de jours d'absence par salarié absent | 31 j      | 37 j      |

Les femmes connaissent un absentéisme maladie supérieur à celui des hommes. Elles sont plus nombreuses à s'arrêter plus de fois dans l'année et pour une durée plus longue. Cette différence se retrouve dans les grandes enquêtes nationales. Ainsi, l'analyse des données de l'enquête Emploi de l'Insee sur les années 2003-2011 montre que le taux d'absentéisme maladie des femmes est de 4,1 % et celui des hommes de 3,1 %<sup>(2)</sup>.

#### DES HYPOTHÈSES D'EXPLICATION LIÉES À L'ORGANISATION ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

D'une manière générale, l'analyse des écarts entre les femmes et les hommes peut renvoyer à plusieurs hypothèses explicatives liées à l'organisation et aux conditions de travail dans l'entreprise.

1. La première est celle d'une répartition sexuée des emplois dans l'entreprise. Ne réalisant pas les mêmes activités, les femmes et les hommes ne sont pas soumis aux mêmes contraintes de travail et ne sont donc pas exposés aux mêmes risques et pénibilités. Les femmes plus que les hommes occupent des emplois peu qualifiés et sont soumises à des conditions d'emploi ou de travail dégradées.

2. La deuxième est liée à des conditions de travail caractérisées, chez les femmes, par une pénibilité plus souvent mentale et émotionnelle. Ces éléments ont été révélés et confirmés par les enquêtes statistiques<sup>(3)</sup> :

- travail en relation constante avec le public, morcelé et faisant l'objet d'interruptions fréquentes,
- travail isolé, répétitif, soumis à de fortes contraintes temporelles,
- postures contraignantes, exigeant une station debout,
- travail permanent sur écran.

3. La troisième concerne une exposition différenciée des femmes et des hommes aux contraintes temporelles du travail et à l'articulation avec la vie personnelle. D'une part, femmes et hommes ne sont pas soumis aux mêmes horaires<sup>(4)</sup>. D'autre part, on observe le maintien d'une faible participation des hommes à la charge domestique et familiale. Ce dernier élément peut amener les femmes à s'absenter plus que les hommes, si les entreprises ne proposent pas de solutions de facilité. Par exemple : jours pour enfant malade, marges d'autonomie en termes de gestion de la charge de travail, souplesse horaire ou possibilités de récupération.

(2) Cf. DARES Analyse n°9 février 2013 : « Les absences au travail pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail ».

(3) Le document de travail, DT n°41 de l'IRDES « L'influence des conditions de travail sur les dépenses de santé » par Thierry Debrand montre bien à partir des données de l'enquête Santé 2002-2003 que la nature des risques auxquels sont soumis les 2 sexes dans leurs emplois est très différente, ce qui conduit à analyser l'impact distinct sur les 2 populations. Le risque psychosocial dans cette enquête est responsable du tiers des arrêts de travail mais concerne 18,3 % des hommes dans leurs emplois contre 42,7 % des femmes.

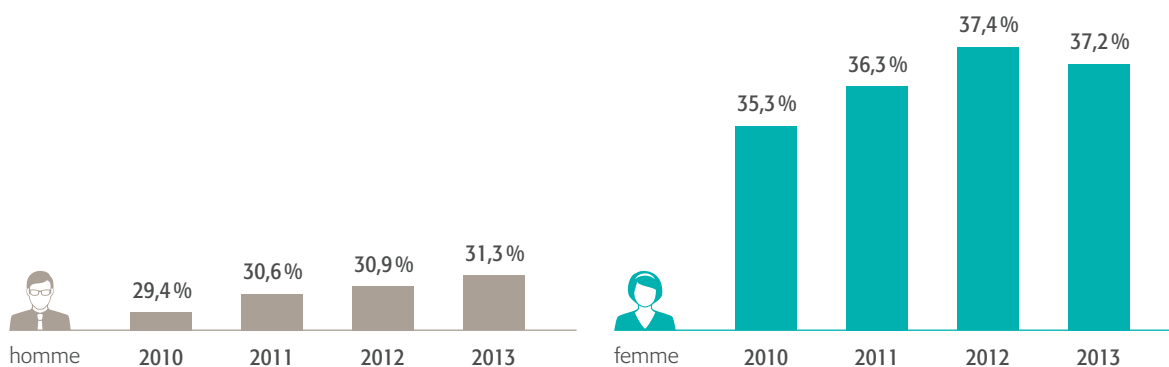
(4) Le document de travail, DT n° 42 « Durée d'arrêt de travail, salaire et Assurance Maladie : application micro-économétrique à partir de la base Hygie », Irdes 2011, Mohamed Ali Ben Halima, Thierry Debrand, montre cette situation décrite plus bas (temps partiel et absentéisme maladie).



### ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES SUR LA PÉRIODE 2010-2013

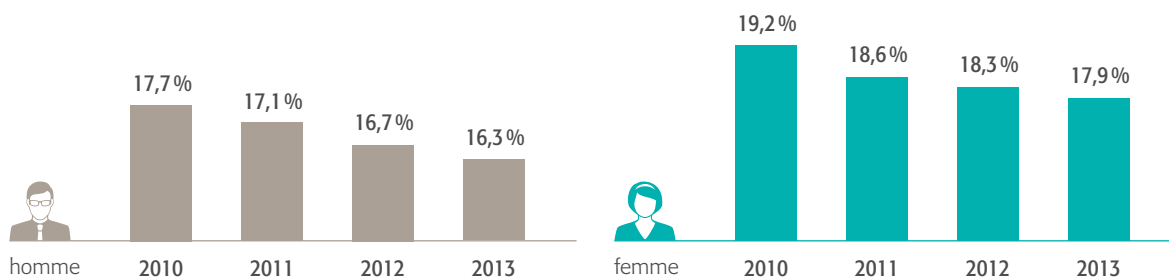
Entre 2010 et 2013, la fréquence des absences a augmenté de manière similaire chez les femmes et les hommes : + 2 points.

#### Pourcentage de salariés ayant eu au moins un arrêt dans l'année par genre



Après une augmentation d'un point chaque année depuis 2010, la proportion de femmes qui s'arrête au moins une fois dans l'année commence à fléchir.

#### Durée moyenne d'un arrêt en jours par genre



En revanche, l'analyse des durées moyennes d'arrêts montre une régression entre 2010 et 2013 pour les hommes et les femmes.



## ABSENCES ET SECTEUR D'ACTIVITÉ

### DES SECTEURS PLUS TOUCHÉS QUE D'AUTRES

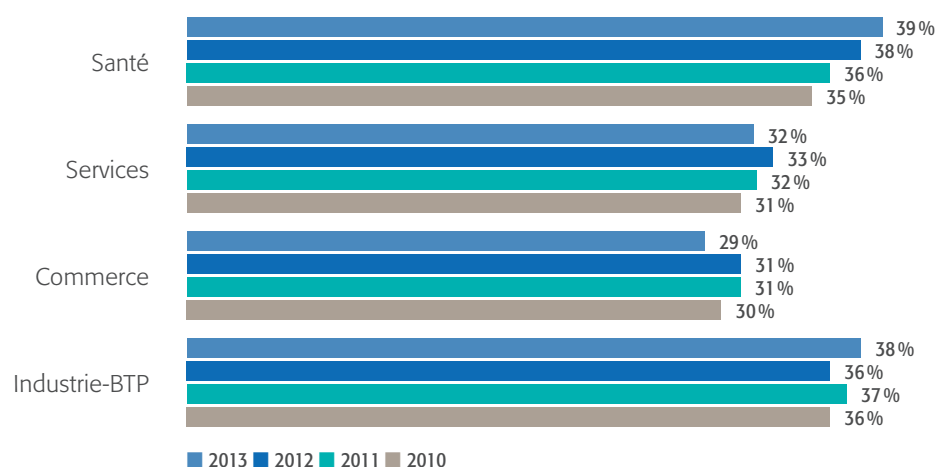
LA SANTÉ RESTE LE SECTEUR D'ACTIVITÉ LE PLUS TOUCHÉ TANT SUR LE PLAN DE LA FRÉQUENCE QUE DE LA GRAVITÉ

#### Données générales d'absences maladie par secteur d'activité en 2013

|  | National  | Santé       | Services    | Commerce | Industrie-BTP |
|--|-----------|-------------|-------------|----------|---------------|
| Effectifs                                    | 2 682 638 | 515 504     | 1 201 319   | 397 882  | 543 094       |
| % de salariés ayant eu au moins un arrêt     | 34 %      | <b>39 %</b> | 32 %        | 29 %     | <b>38 %</b>   |
| Nombre d'arrêts par salarié                  | 0,68      | 0,81        | 0,64        | 0,54     | 0,74          |
| Nombre d'arrêts par salarié absent           | 1,97      | 2,07        | <b>1,97</b> | 1,86     | 1,92          |
| Durée moyenne d'un arrêt en jours            | 17 j      | <b>19 j</b> | 16 j        | 17 j     | 18 j          |
| Nombre de jours d'absence par salarié        | 12 j      | 15 j        | 10 j        | 9 j      | 13 j          |
| Nombre de jours d'absence par salarié absent | 34 j      | <b>39 j</b> | 31 j        | 32 j     | 34 j          |

Excepté le commerce, la proportion de salariés qui s'arrête au moins une fois dans l'année est en progression depuis 2010.

#### Pourcentage des salariés ayant eu au moins un arrêt

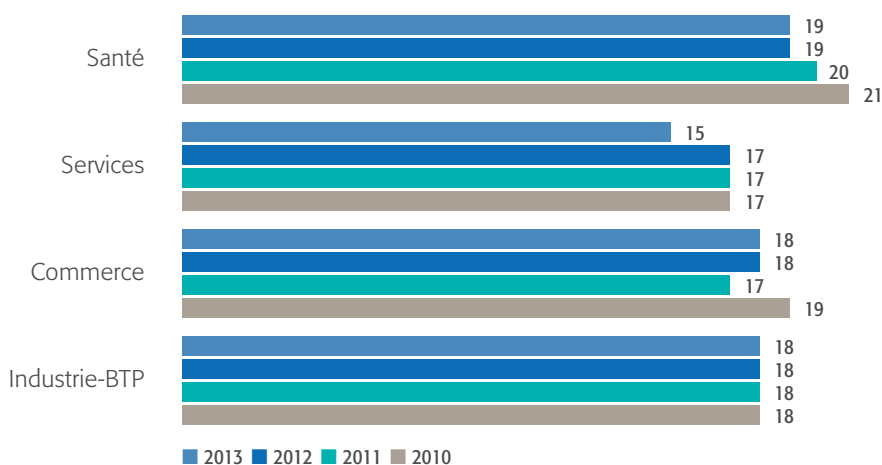






## UNE DURÉE EN BAISSÉ POUR TOUS LES SECTEURS, EXCEPTÉ POUR L'INDUSTRIE-BTP

### Durée moyenne d'un arrêt en jours



La répartition des indicateurs de fréquence dans ces quatre secteurs doit être affinée en fonction de la CSP et de l'âge. En effet, on observe une grande diversité de la fréquence d'absence d'un secteur à l'autre selon la tranche d'âge et le statut professionnel des salariés.

Par exemple, si l'on se penche sur les résultats donnés par la répartition des salariés selon leur statut professionnel, tous secteurs confondus, nous avons constaté une fréquence d'absence plus élevée chez les ouvriers. Ce résultat s'observe dans trois des quatre secteurs. Seul le secteur des services fait figure d'exception. Dans ce dernier, ce sont les employés qui enregistrent la fréquence la plus élevée : 34 % versus 28 % pour les ouvriers.

Si l'on s'intéresse à la répartition selon les âges dans ces quatre secteurs, c'est la catégorie des 30-39 ans qui se distingue, comme dans les données de l'ensemble du portefeuille. Les trentenaires détiennent le pourcentage le plus élevé de salariés ayant eu au moins un arrêt. Cependant, on constate à nouveau des écarts de proportion importants entre les catégories d'âge selon ces secteurs. En effet, quand 43 % des salariés s'arrêtent au moins une fois dans l'année, ils sont 33 % dans le commerce, 41 % dans l'industrie-BTP et 36 % dans les services.



## ABSENCES ET TAILLE D'ENTREPRISE

LES PETITES ENTREPRISES SERAIENT-ELLES MEILLEURES ÉLÈVES QUE LES PLUS GRANDES ?

PLUS LA TAILLE DE L'ENTREPRISE AUGMENTE, PLUS LES INDICATEURS D'ABSENTEÏSME SONT DÉGRADÉS

Données générales d'absences maladie par taille d'entreprises en 2013

|  | 20 à 49<br>salariés | 50 à<br>249 salariés | 250 à<br>499 salariés | 500 à 999<br>salariés | 1 000<br>salariés et + |
|--|---------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| Effectifs                                    | 276 613             | 609 941              | 300 809               | 330 223               | 1 005 996              |
| % de salariés ayant eu au moins un arrêt     | <b>32,6%</b>        | 32,8%                | 34,8%                 | 35,3%                 | <b>34,9%</b>           |
| Nombre d'arrêts par salarié                  | 0,60                | 0,68                 | 0,77                  | 0,73                  | 0,68                   |
| Nombre d'arrêts par salarié absent           | 1,89                | 1,97                 | 2,06                  | 1,98                  | 1,96                   |
| Durée moyenne d'un arrêt en jours            | 16,4 j              | 16,6 j               | 16,9 j                | 17,8 j                | 17,8 j                 |
| Nombre de jours d'absence par salarié        | 9,8 j               | 11,3 j               | 13 j                  | 12,9 j                | 12,1 j                 |
| Nombre de jours d'absence par salarié absent | <b>31 j</b>         | 32,8 j               | 34,8 j                | 35,3 j                | <b>34,9 j</b>          |

Les données d'absentéisme maladie selon la taille des entreprises sont conformes à celles que l'on retrouve dans d'autres enquêtes. Que ce soit sur le plan de la fréquence ou de la gravité, l'absentéisme maladie est d'autant plus élevé que l'entreprise est de grande taille, peu importe le secteur.

Les petites entreprises se caractérisent par une moins forte propension à l'absence. En effet, en 2013, 32,6% des salariés des entreprises de 20 à 49 salariés s'arrêtent au moins une fois dans l'année alors que dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, ils sont 34,9%. Des facteurs liés au contexte spécifique de ces entreprises doivent être pris en compte. Peut-être la solidarité entre salariés y est-elle plus

élevée, ce qui découragerait l'absence. En effet, il est possible que le caractère plus impersonnel du travail dans les grandes entreprises rende l'absence plus indifférente pour les salariés et les collectifs. Enfin, dans les grandes entreprises, il reste possible de trouver, en cas d'absence, des remplaçants. Ce n'est pas toujours le cas dans les petites, surtout dans des situations de service ou d'impossibilité de report de l'activité.

**79%** des entreprises de plus de 500 salariés déclarent analyser leurs données d'absentéisme, contre seulement 48% pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Source : Autodiagnostic Situation Santé Sécurité 2013

## ÉCLAIRAGE

### JOURNÉES D'ABSENCE NON PRÉVUES\* : UN LIEN AVEC LA CHARGE DE VIE

En 2014, **29 %** des salariés ont connu au moins une absence non prévue. On observe des taux un peu plus élevés seulement chez les 30-39 ans : 25 % d'entre eux ont pris une ou deux journées d'absence, contre 22 % en moyenne. Une tranche d'âge avec davantage de contraintes de vie, liées notamment à la présence plus fréquente d'enfants en bas âge.

D'autres contraintes d'ordre privé peuvent inciter les salariés à avoir recours à ce type d'absence. Par exemple, 33 % des salariés ayant des soucis personnels et 32 % des salariés ayant un proche

leur causant beaucoup de soucis ont pris au moins une journée d'absence au cours de l'année (contre 28 % en moyenne).

La prise en charge de la dépendance d'un proche constitue une autre source de difficultés pour les salariés, qui doivent parfois gérer des imprévus de dernière minute, nécessitant un fort investissement personnel.

**36 %** des salariés s'occupant régulièrement d'un membre de leur famille dépendant ou malade ont pris au moins une journée d'absence non prévue, contre 29 % en moyenne.

(\*) Absences pour convenance personnelle (hors arrêts maladie)

### POINT DE VIGILANCE SUR LA QUALITÉ DE LA PRÉSENCE

Si le niveau de présence au travail reste stable globalement parmi les salariés français, on note des signes de désengagement.

Cette année, 22 % des salariés déclarent chercher systématiquement à améliorer leur façon de travailler (tout à fait d'accord), contre 26 % en 2013 et 29 % en 2009.

Par ailleurs, 13 % des collaborateurs reconnaissent faire de la présence pour faire

de la présence souvent ou très souvent. Une attitude en augmentation depuis 2010 (+ 5 pts) et un peu plus fréquente chez les employés (15 %) ou les moins de 30 ans (18 %).

Et une proportion non négligeable de salariés aimerait, si cela lui était possible, faire une pause : 24 % déclarent ne pas être malade mais avoir envie de prendre un arrêt maladie. Un résultat en nette progression depuis 2009.

