10ÈME BAROMÈTRE

de l'Absentéisme® et de l'Engagement

Étude 2018

ayming

Propos **introductifs**

Cette année, nous fêtons les 10 ans de l'étude Ayming dédiée à la mesure de l'absentéisme.

Depuis 10 ans, les chiffres ont évolué bien sûr et la prise de conscience de l'ensemble des acteurs du monde RH sur la thématique est réelle. De nombreuses organisations ont mis en place des plans d'actions pour réduire leur taux d'absentéisme, articulés souvent autour de 3 enjeux : la mesure, le coût direct et indirect de l'absence et le management.

L'écoute des signaux faibles autour de l'absence au travail est un point fondamental à prendre en compte : l'absentéisme est un symptôme et doit être traité comme tel. C'est en comprenant les ressorts réels de son existence que les services RH peuvent mettre en œuvre une démarche centrée autour du développement de l'engagement des collaborateurs.

Le Baromètre de l'Absentéisme® et de l'Engagement est une étude que nous avions initialement construite pour nous permettre de comparer la situation de nos clients avec un référentiel national, donnant aussi la possibilité de comparer les secteurs d'activités et les impacts régionaux.

Au fil des années, nous avons souhaité l'enrichir, notamment par des comparaisons européennes et par l'apport de données plus globales que notre partenariat avec AG2R LA MONDIALE nous a permis de consolider.

Cette année, alors même que le monde du travail est de plus en plus impacté par la révolution digitale et l'intelligence artificielle, nous avons souhaité mesurer et comprendre l'impact générationnel face à l'absentéisme.

Les équipes d'Ayming, qui accompagnent sur le terrain les entreprises et les 3 fonctions publiques, mettent en place, aux côtés de nos clients, des démarches concrètes en impliquant les managers de proximité et en responsabilisant l'individu et le collectif sur les causes et les réponses possibles. Les résultats sont probants.

Agir contre l'absentéisme, c'est faire le pari de l'engagement des collaborateurs et celui du changement de paradigme dans les relations et les conditions de travail. L'intergénérationnel, objet du focus réalisé cette année, est une formidable occasion de profiter des visions complémentaires des millenials, nouveaux venus dans le monde du travail, et des seniors pour redéfinir globalement les règles du jeu et réinventer le vivre-ensemble professionnel.

Bravo aux équipes du département Qualité de Vie au Travail et tout particulièrement à Fabien Piazzon, Sidonie Tulars et Fabienne Mestdagh pour la réalisation de cette étude, enrichie de leur expérience au quotidien avec nos clients. Bonne lecture !

Anne-Laure TESSIER
Directrice Marketing France

Les chiffres de l'Absentéisme en France en 2017

Le 10ème Baromètre de l'Absentéisme® et de l'Engagement d'Ayming, dans le prolongement des éditions précédentes, inclut :

Une étude quantitative de l'absentéisme en France en 2017 réalisée en partenariat avec AG2R LA MONDIALE auprès de 46 540 entreprises employant 1 836 802 salariés du secteur privé.

Une étude qualitative auprès de 1 000 salariés du secteur privé sur leur engagement dans l'entreprise. Elle a été conduite en mai 2018 par Kantar TNS.

En partenariat avec

AG2R LA MONDIALE

KANTAR TNS

Les indicateurs **clés**

Taux moyen d'Absentéisme :

4,72 %

Ce qui représente en moyenne :

17,2

Jours d'absence par salarié en 2017

Pour rappel, l'année dernière, tous secteurs confondus, le taux moyen d'absentéisme était de 4,59%. Les résultats de cette année montrent donc une hausse de 0,13 point. Cette hausse (mesurée) s'observe depuis quelques années.

Une répartition par territoire toujours aussi irrationnelle

Deux grands territoires portent les taux d'absentéisme les plus élevés :

Le nord-est

avec une industrie plus sinistrée et un niveau sanitaire moins favorable (taux les plus élevés de cancer en France ou de maladies cardiovasculaires).

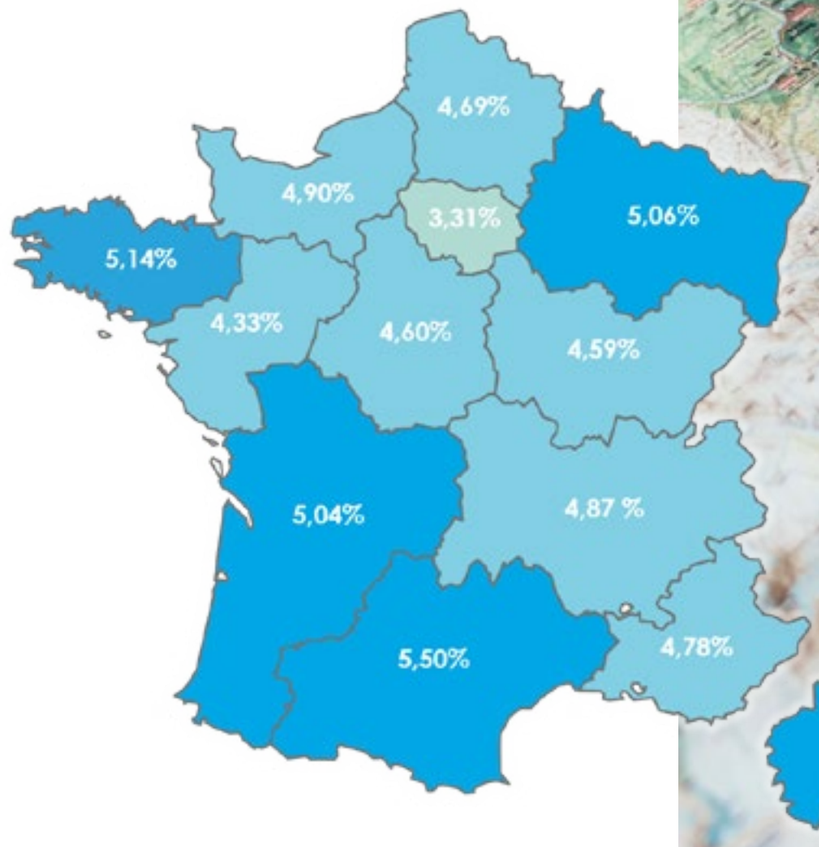
Le sud-ouest

est impacté par des taux de chômage élevés depuis plusieurs années, les salariés sont moins enclin à partir d'un emploi insatisfaisant. Par conséquent, dans la durée, l'absence devient un recours au manque d'intérêt pour son travail.

En détail, pour les 3 dernières années, le taux d'absentéisme corrélé à la gravité des absences, par région :

- On constate une hausse importante des indicateurs d'absence en Bretagne, en Corse et en Occitanie.
- *A contrario*, les résultats des Hauts-de-France et des DOM-TOM présentent une évolution positive avec une amélioration nette des indicateurs d'absence.

LA MISE EN PERSPECTIVE RÉGIONALE



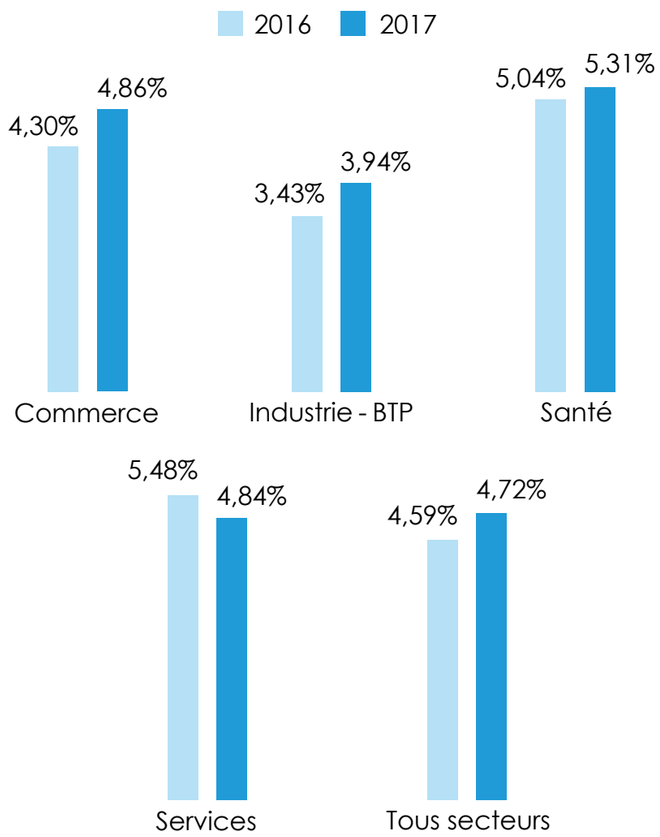
L'absentéisme par secteur d'activité et par genre

Comme les années précédentes, les secteurs d'activité présentant un taux d'absentéisme élevé sont la Santé, le Commerce et les Services :

- **Secteur de la Santé encore à la hausse,**
- **Secteur des Services toujours à la baisse,**
- **Secteur du Commerce avec une hausse importante de 0,5 point. L'absentéisme du secteur du Commerce est notamment impacté par les relations avec la clientèle, de plus en plus dures. Les salariés de ce secteur sont confrontés à des incivilités de plus en plus nombreuses,**
- **En 2017, seul le secteur des Services connait une amélioration de l'absentéisme.**

On notera cependant une forte hausse de l'absentéisme dans le secteur des Transports qui augmente cette année de plus de 1,2 point par rapport à l'année dernière, même si le taux demeure inférieur d'1 point au regard de la moyenne nationale qui s'établit à 4,72%.

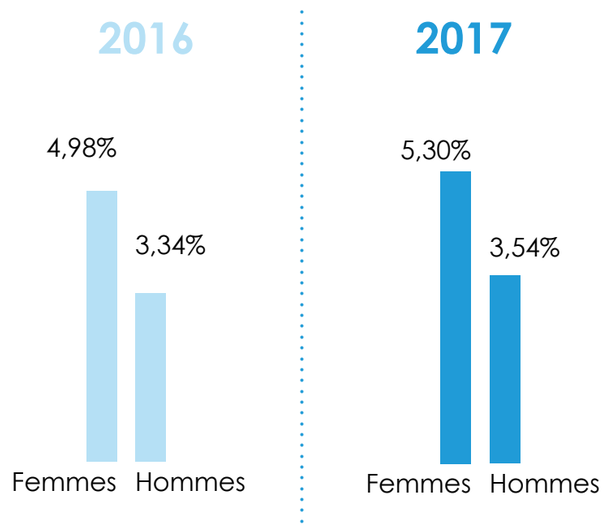
Évolution de l'absentéisme des secteurs d'activités



Les résultats de l'analyse menée montrent que **l'écart entre hommes et femmes continue de se creuser en matière d'absentéisme.**

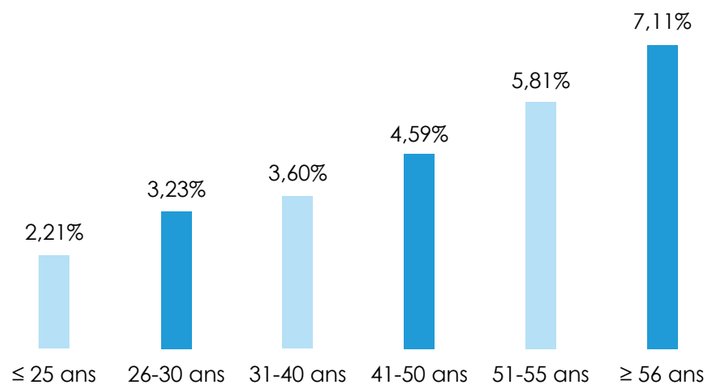
Les raisons sont multiples :
les femmes sont traditionnellement davantage confrontées à des conditions de travail présentant une exposition à des gestes répétés et elles portent encore majoritairement la charge mentale liée à la gestion du foyer sur leurs épaules ; elles sont *de facto* plus absentes, notamment au regard de leurs contraintes familiales, qu'il s'agisse de leur propre santé ou celle de leurs proches (enfants ou parents).

Un autre aspect sociétal notable est la part plus élevée des femmes en situation monoparentale. De ce fait, l'impact des maladies et des difficultés familiales est encore plus fortement concentré sur les femmes au travail.

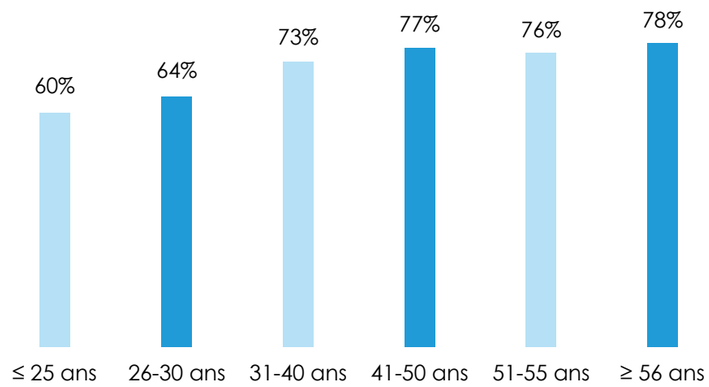


L'absentéisme par catégorie d'âge

Comme chaque année, on observe en 2017 que le **taux d'absentéisme augmente en fonction de l'âge.**

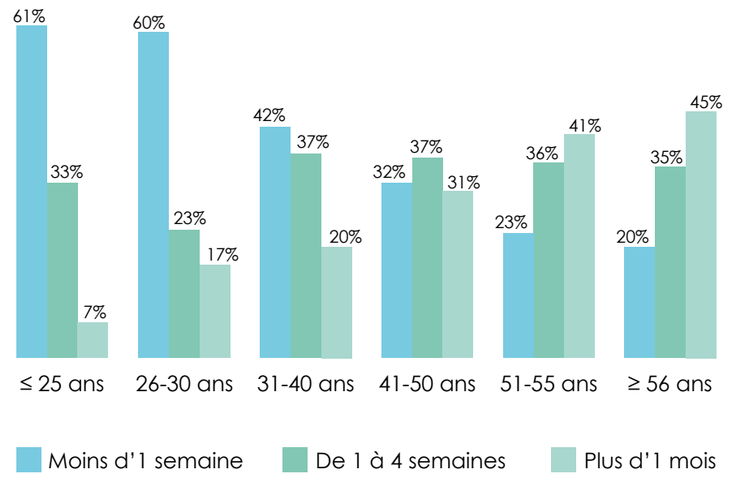


Cependant, ce n'est pas le niveau du taux d'absentéisme qui importe. Lorsque l'on questionne les salariés sur leur présence durant l'année 2017, on observe que le Taux de Toujours Présents (ceux qui n'ont pas eu d'absence de l'année) augmente aussi avec l'âge.



Un absentéisme **générationnel ?**

Répartition des répondants en fonction de la **durée d'absence**



Les jeunes moins longtemps mais plus **souvent**

Le taux est faible mais le problème est grand.
Ce type d'absentéisme impacte le plus l'organisation du Travail au quotidien.

Les aînés moins souvent mais plus **longtemps**

Le taux est fort mais l'absence est silencieuse.
Les absences longue-durée sont gérées par le système assurantiel (Sécurité Sociale et Mutuelles) et disparaissent parfois aux yeux du collectif.

Les caractéristiques de générations s'arrêtent ici. Il n'y a pas d'autres corrélations entre l'absence et l'âge.

D'ailleurs :

- Les jeunes sont aussi impactés par les absences longue-durée.
- Les aînés sont aussi impactés par les absences courte-durée.

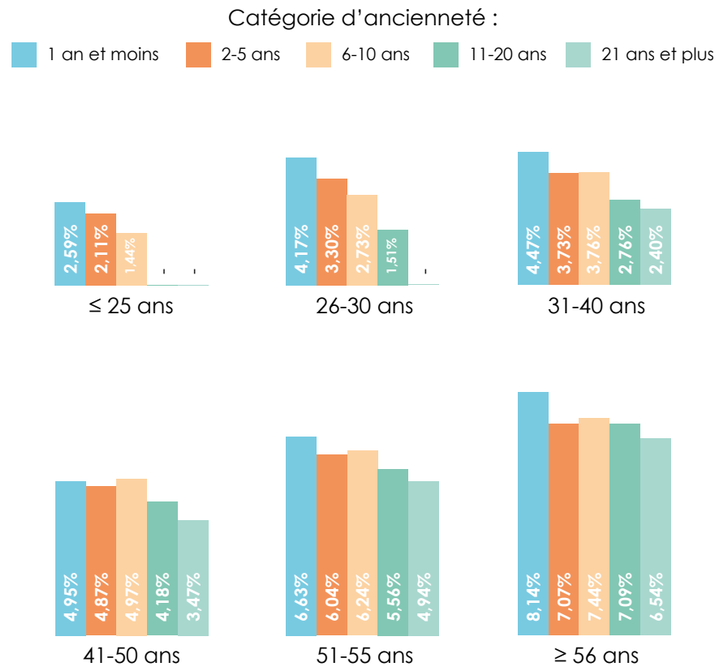
Ce n'est pas l'âge qui influence l'absentéisme, mais

L'ANCIENNETÉ

dans l'entreprise.

C'est une surprise.
Plus l'ancienneté est élevée, plus l'absentéisme baisse, quel que soit l'âge.

Taux d'absentéisme 2017



Pour chaque catégorie d'âge, l'absentéisme diminue avec l'ancienneté.

On pourrait s'imaginer que les nouveaux salariés ont tendance à moins s'absenter. Et à supposer que les salariés avec de l'ancienneté seraient plus absents car confiants et usés par le travail… On observe l'inverse.

Plus les salariés sont installés dans leur entreprise, plus les engagements professionnels et personnels sont importants.

Plus l'ancienneté est élevée, moins l'absentéisme est important.

L'ancienneté a moins d'impact sur les aînés car leurs facteurs d'absences sont plus contraignants (pathologies lourdes, situation de salariés aidants, moins d'exigences sociales : enfants partis, maison payée, etc.) et masque l'impact sur les petites absences.

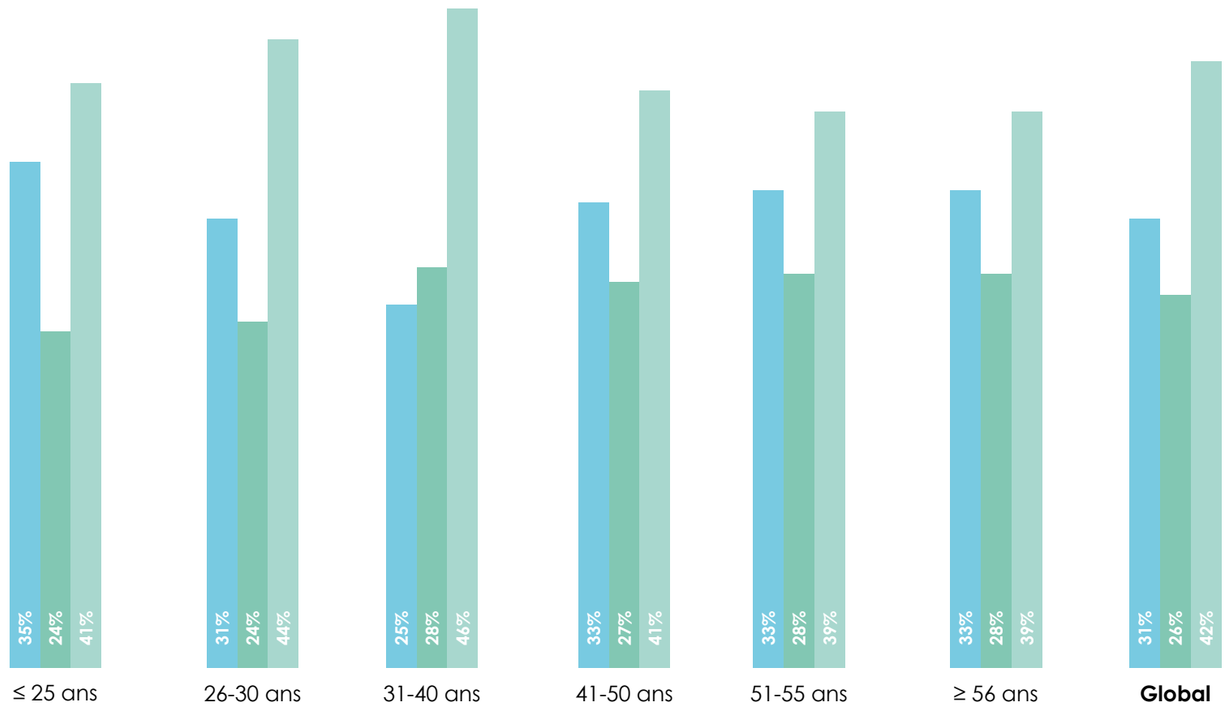
Les *générations* et leur rapport au travail

Les facteurs d'absence sont bien transgénérationnels

L'ordonnancement des facteurs d'absence est le même quel que soit l'âge et est lié à :

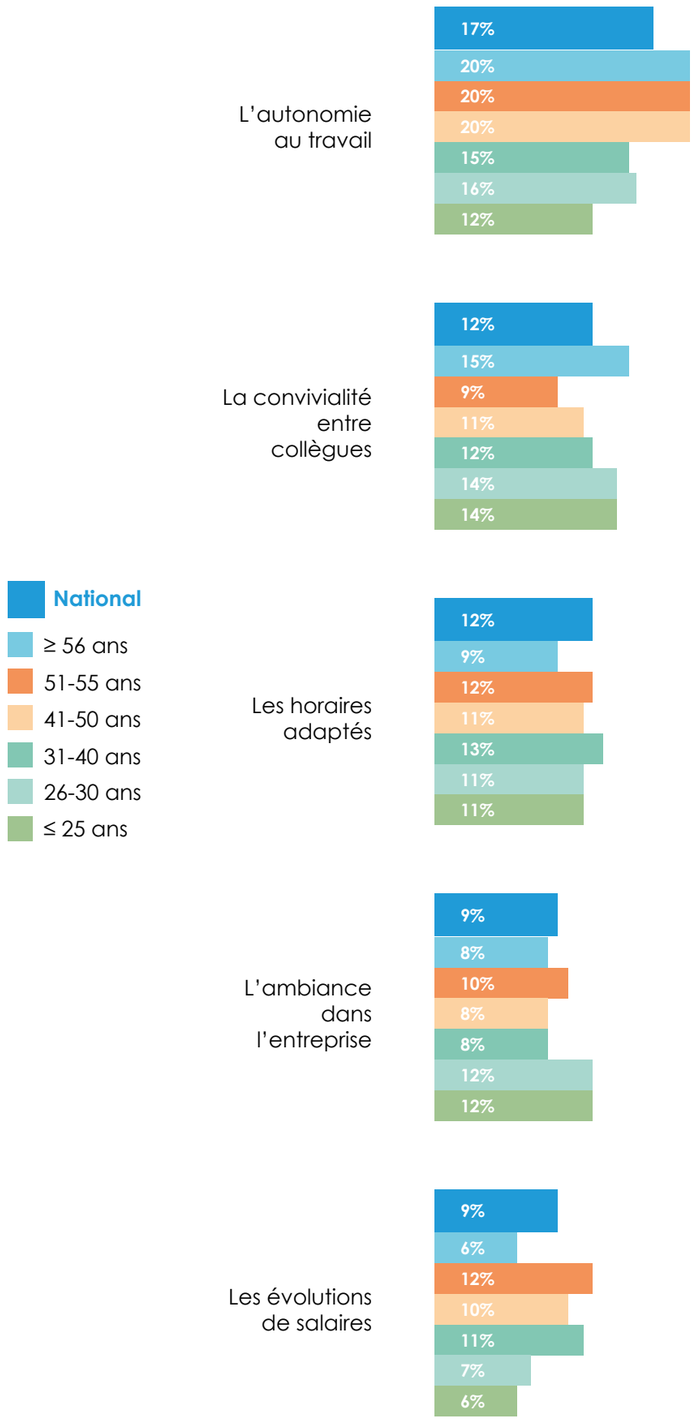
1. **La Qualité de Vie au Travail**
2. **La Santé liée au Travail**
3. **La Santé personnelle ou celle des proches**

Facteurs d'absentéisme en fonction **de l'âge**



Attention chez les 31-40 ans, les facteurs de Qualité de Vie au Travail sont nettement plus forts que chez les autres générations. Cela s'explique par des facteurs d'absence de santé plus faible (« force de l'âge ») et des accidents liés au travail mieux maîtrisés par l'expérience.

Top 5 des facteurs de motivation



Le premier facteur de motivation est l'autonomie !

Encore une fois toutes les générations sont en phase. Ce qui motive le plus les salariés français c'est leur autonomie dans leur poste de travail. Cette capacité à pouvoir agir sur la façon de faire son travail en toute responsabilité et ce quel que soit l'âge.

L'ambiance de travail est un facteur déterminant (convivialité entre collègues et ambiance dans l'entreprise)

Toutes les générations accordent de l'importance dans leur motivation à l'ambiance de travail.
On note que les générations « middle », elles, relativisent cette notion. Elles se focalisent sur des aspects d'apport personnel du travail comme leur salaire et la flexibilité par rapport à leur vie privée.
Les aînés, en fin de carrière, ont moins d'attentes professionnelles et se retournent vers les relations et l'ambiance dans leur quotidien.

Les démarches liées à l'employabilité, aux projets d'entreprise, ne sont pas sources de motivation !

Parmi les 16 facteurs proposés, ceux concernant le projet de l'entreprise sont faiblement identifiés par les salariés. Cela souligne que ces actions vitales pour l'ambiance de travail ne sont pas perçues comme utiles par les salariés.

Au final, on constate que les facteurs de motivation globalement harmonisés d'une génération à l'autre, visent surtout le vécu personnel et peu le travail.

La prévention de l'Absentéisme doit se focaliser sur l'adaptation à la perception personnelle et l'empathie pour trouver les solutions les plus motivantes.

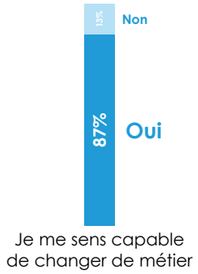
Un regard sur l'avenir… partagé entre les générations

Les Français sur l'évolution de leur travail

57% pensent que leur travail va changer d'ici 5 ans (59 % chez les plus des 51 ans).

40% pensent que leur travail va changer d'ici 1 an.

La capacité à évoluer et se former



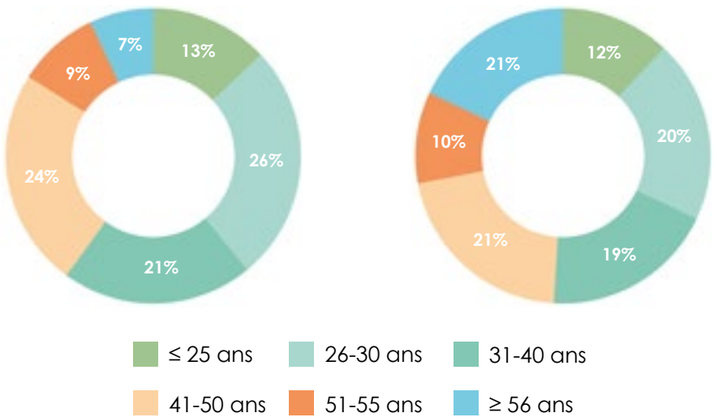
87% des français sont prêts aux transformations du travail.

Même les aînés sont plus de 71% à l'envisager.

Les 2 populations se distinguent

Vision du changement à 5 ans
Capacité à changer

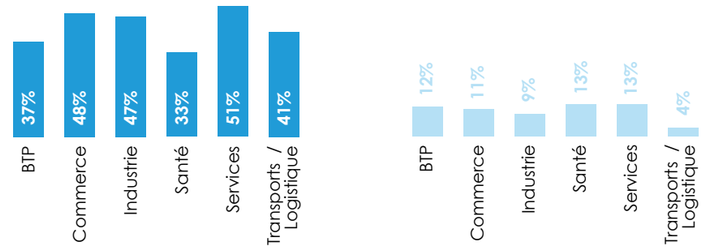
Pas de vision du changement à 5 ans
Pas de capacité à changer



Les secteurs aussi se distinguent

Vision du changement à 5 ans
Capacité à changer

Pas de vision du changement à 5 ans
Pas de capacité à changer

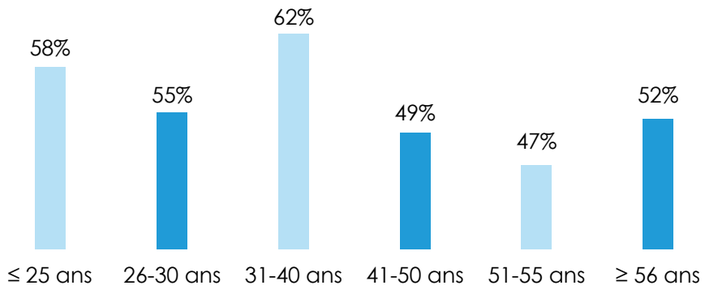


Le secteur de la Santé est fortement impacté par le sentiment de ne pas avoir la capacité à suivre les transformations qui sont envisagées.

Le BTP n'a pas une vision forte des changements à venir.

Les trois secteurs des Services, du Commerce et de l'Industrie, sont ceux où les salariés sont les plus préparés aux changements futurs (conscience et capacité à les surmonter). **Cependant environ 50% seulement se déclarent prêts.** Les entreprises ont d'importants projets à mener pour informer, préparer et orienter leurs salariés aux changements prédits.

Une confiance en l'employeur qui n'est pas la même d'une génération à l'autre



Les jeunes générations ont le plus confiance en leur employeur pour gérer les transformations. Les aînés partagent moins cette vision.

ayming

Suivez-nous sur :

et sur
www.ayming.fr

185 avenue des Grésillons
92622 Gennevilliers Cedex
Tel : 01 41 49 41 00
Fax : 01 41 49 41 01

Une question ?
Une remarque ?

N'hésitez pas à nous en faire part en nous contactant à l'adresse mail suivante :
contact@ayming.com