



**La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est devenue au fil des années un enjeu stratégique pour les entreprises.** Les salariés, au cœur de ces sujets, incitent leur employeur à se préoccuper en profondeur des interactions sociales / environnementales / économiques au sein de leurs écosystèmes. La loi sur la santé au travail<sup>1</sup> entrée en vigueur le 31 mars 2022 vient renforcer la prise en compte des risques en entreprise, dans une démarche de prévention santé et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

**Le taux d'absentéisme constitue à ce titre un indicateur d'aide au pilotage de la RSE,** et contribue à évaluer la qualité du climat social dans l'entreprise. Les coûts de l'absentéisme au travail sont importants (coûts salariaux, de gestion, de remplacement, sociaux...) et peuvent être parfois délicats à appréhender.

En réponse à la nécessité croissante d'améliorer la compréhension de l'absentéisme en entreprise et le prévenir, **Verlingue publie cette année son premier baromètre Absentéisme.** L'objectif est de proposer les bonnes clés de lecture afin de maîtriser et piloter ce sujet impactant et structurant de la vie de l'entreprise.

Verlingue est à vos côtés pour vous y accompagner.

Après un préambule méthodologique, nous proposons une analyse détaillée de l'absentéisme pour l'année 2021, son coût et l'impact de la crise Covid. Enfin, nous proposons une projection du taux d'absentéisme pour l'année 2022 et les principaux facteurs qui influencent son évolution.

Bonne lecture,



Jean-Marc Esvant  
Directeur Général Adjoint

Sommaire

- 2021 : taux d'absentéisme toujours élevé 3
- Coût du maintien de salaire 4
- Âge, facteur discriminant 6
- CSP, sexe et ancienneté : axes de lecture pertinents 7
- Santé et Agroalimentaire : secteurs les plus impactés 9
- Disparités régionales 12
- Taux d'absentéisme croissant avec la taille de l'entreprise 13
- Covid : impacts hétérogènes dans les vagues successives 14
- 2022 : taux d'absentéisme qui devrait se stabiliser 16
- Verlingue, notre accompagnement sur l'absentéisme 18

Faits marquants de ce baromètre

2021

L'absentéisme au centre des préoccupations des entreprises



2022

Les entreprises doivent-elles s'attendre au maintien des indicateurs d'absentéisme à un niveau élevé ?

<sup>1</sup> Objet de la loi : modalités relatives au document unique d'évaluation des risques professionnels et à la prise en charge de formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par des opérateurs compétents | Voir le glossaire pour la définition du coût employeur





## Méthodologie

Le baromètre s'appuie sur une analyse quantitative de l'absentéisme en France observé sur le portefeuille Verlingue entre 2018 et 2021, 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 l'année civile (01.01 au 31.12).

L'étude porte sur un portefeuille de 282 000 assurés (46 % de femmes, 38,9 ans d'âge moyen) représentant 483 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.

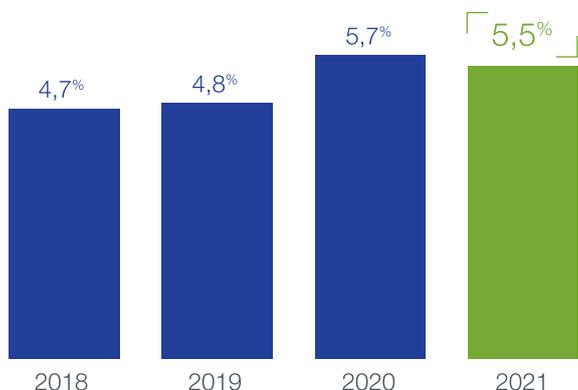
L'absentéisme analysé concerne : les maladies ordinaires, les accidents du travail et les maladies professionnelles, les mi-temps thérapeutiques.

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 Covid19 accordés par l'Assurance maladie aux salariés ne pouvant pas télétravailler.

# Un taux d'absentéisme 2021 toujours élevé

## Évolution du taux annuel d'absentéisme

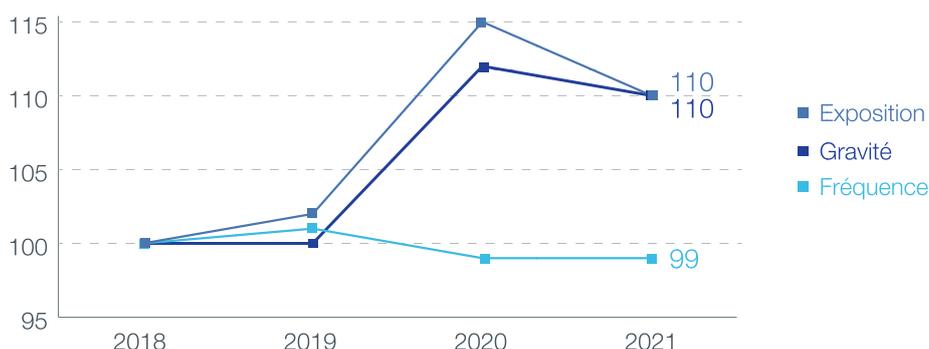


Aggravation du taux en novembre-décembre liée à la 5<sup>ème</sup> vague Covid

Sur 100 ETP, 5,5 absents sur l'année 2021



## Évolution des composantes du taux d'absentéisme (base 100 en 2018)



### EXPOSITION

Plus de salariés arrêtés...

Pourcentage de salariés arrêtés au moins 1 fois au cours de l'année

2019 | 35%

2021 | 38%  
[ + 3 salariés vs 2019 ]

### FRÉQUENCE

... pas plus souvent...

La répartition des salariés absents par nombre d'arrêts reste stable en 2021 :

61 %  
ont eu 1 seul arrêt

22 %  
ont eu 2 arrêts

17 %  
ont eu 3 arrêts ou plus

Ces proportions étaient très similaires en 2019.

### GRAVITÉ

... mais plus longtemps

Durée d'absence cumulée d'un salarié absent

2019 | 36,2 jours

2021 | 38,8 jours  
[ + 2,6 jours vs 2019 ]

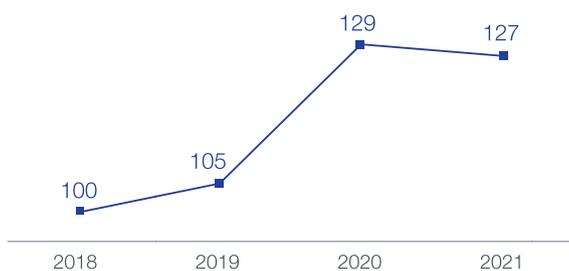
# Coût du maintien de salaire : 1 point d'absentéisme coûte 0,6 % de la masse salariale

Le coût du maintien de salaire 2021 est en moyenne de **85 € par jour** d'absence et de **3 293 € par an** par salarié absent. Cela représente **3,3 % de la masse salariale** des absences au global.



1 % d'absentéisme → Coût du maintien de salaire = 0,6 % de la masse salariale  
5,5 % d'absentéisme → Coût du maintien de salaire = 3,3 % de la masse salariale

- Évolution dans le temps du coût du maintien de salaire par salarié (base 100 en 2018)<sup>1</sup>

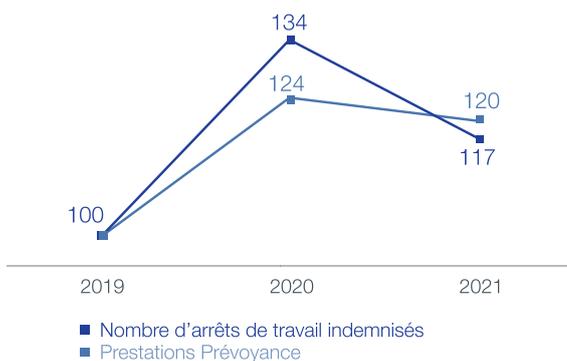


Le coût du maintien de salaire 2021 est supérieur de 27 % à celui de 2018.  
→ Impact des arrêts longs (focus p. 5)



La rémunération moyenne des salariés a augmenté depuis 2019 : + 2,7 % entre 2019 et 2020, puis + 3 % entre 2020 et 2021. Cependant, les salaires bruts de base n'ont évolué que de + 1 % entre 2020 et 2021. L'augmentation additionnelle de 2 % serait apportée par les rémunérations variables.

- Évolution dans le temps du nombre d'arrêts de travail indemnisés et des prestations Prévoyance (base 100 en 2019)



Moins d'arrêts indemnisés en 2021 par rapport à 2020 mais en hausse par rapport à 2019 (+ 17 %)

Des arrêts indemnisés par les régimes Prévoyance plus coûteux en 2021 qu'avant la crise Covid

## PROPORTION DES COÛTS DIRECTS ET INDIRECTS LIÉS À L'ABSENTÉISME

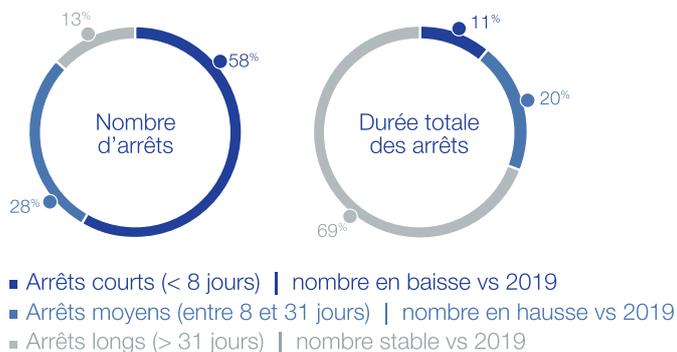
L'impact total de l'absentéisme est variable selon l'activité et la stratégie RH de l'entreprise : grande diversité et variabilité des coûts indirects (coût de remplacement, perte de productivité...). De nombreuses analyses ont été produites à ce sujet, les estimations montrent que **ces coûts indirects représenteraient entre 2 et 4 fois les coûts directs.**

<sup>1</sup> Hypothèses de l'évaluation des coûts :

- Avant intervention d'une éventuelle couverture d'un contrat Prévoyance
- Maintien par l'employeur de 100 % de la rémunération du salarié dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt
- Charges patronales fixées à 45 %, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité sociale

## Le poids des arrêts longs dans le coût de l'absentéisme

- Répartition du nombre et de la durée totale des arrêts de travail par tranche de durée



Des arrêts longs, qui :

- Représentent 13 % des arrêts
- Pèsent pour 69 % de la durée totale des absences en 2021
- **Impactent directement sur le coût de l'absentéisme** pour les entreprises

- Coût du maintien de salaire moyen (après intervention de la Sécurité sociale) d'un arrêt de travail 2021 par durée d'arrêt



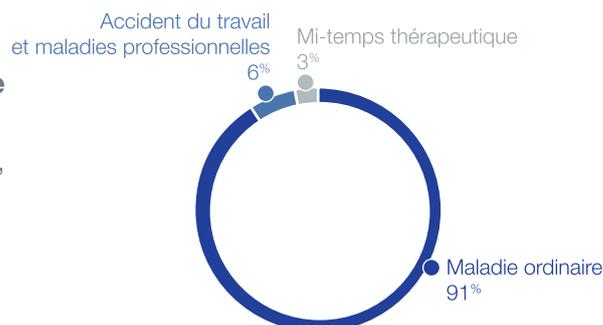
Le coût du maintien de salaire d'un arrêt long est plus de 10 fois supérieur aux arrêts (courts et moyens) inférieurs à 31 jours.

### MOTIFS DES ARRÊTS

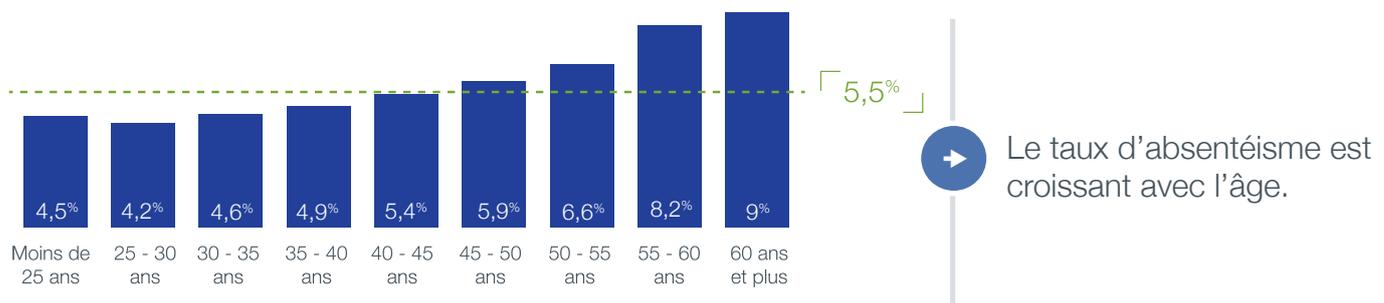


**91 % des arrêts ont pour motif la maladie ordinaire** en 2021 (stable par rapport à 2019).

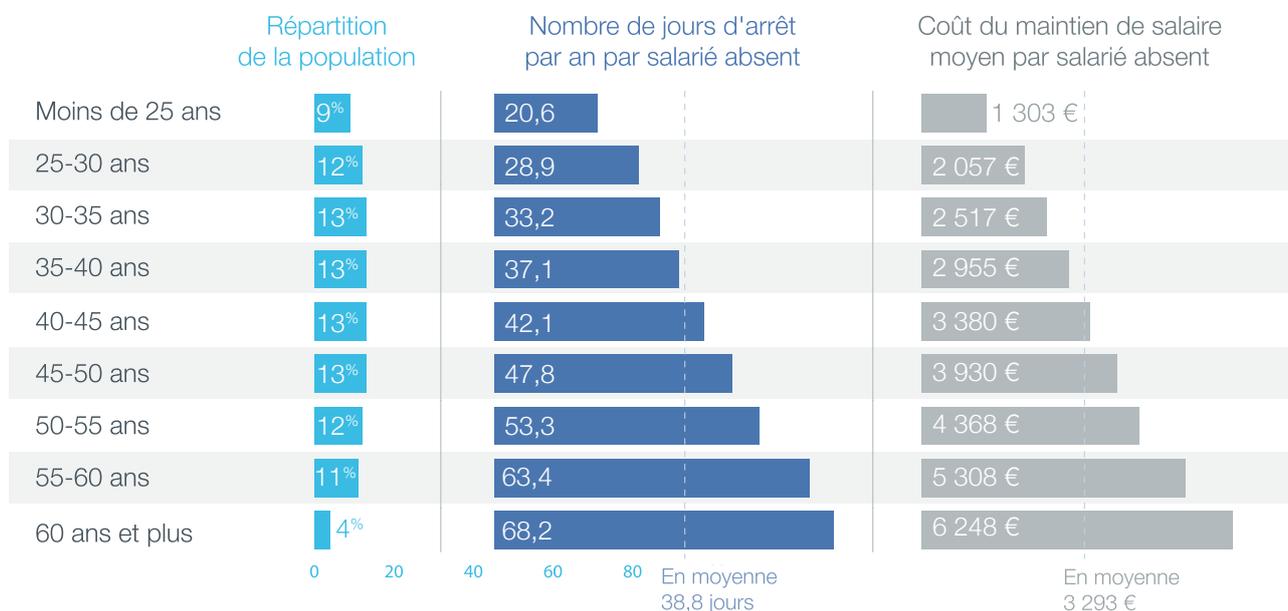
Le poids des temps partiels thérapeutiques, bien que mineur, a doublé depuis 2019.



# L'âge, facteur discriminant majeur



## Population sous contrats à durée indéterminée

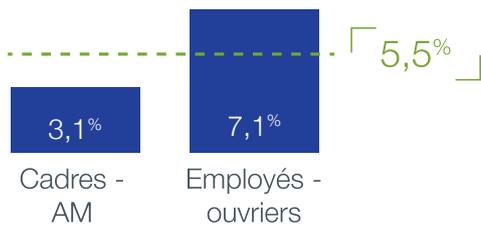


La gravité des arrêts et le coût du maintien de salaire sont croissants avec l'âge : **la durée d'absence des + 55 ans est doublée par rapport aux - 30 ans, pour un coût moyen multiplié par 3** (effet durée des absences mais aussi effet d'un plus fort niveau de rémunération).

# CSP, sexe et ancienneté : des axes de lecture pertinents pour comprendre l'absentéisme

## Les ouvriers et les employés plus impactés que les cadres et les agents de maîtrise...

- Taux d'absentéisme en fonction de la population



### Employés / Ouvriers

En 2021, maintien d'un taux d'absentéisme très fort, similaire à 2020

- Plus forte exposition des salariés
- Augmentation de la gravité

*Une population plus exposée aux contraintes physiques*

### Cadres / Agents de maîtrise

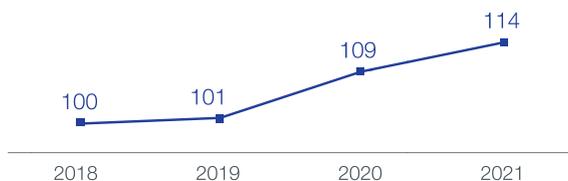
En 2021, retour du taux d'absentéisme au niveau de 2019, avec une structure des arrêts différente :

- Augmentation de la gravité des arrêts
- Compensée par une diminution de la fréquence et de l'exposition

*Un état de santé fragilisé qui impacte la durée des arrêts*

## ...mais avec une augmentation du coût pour les cadres

- Évolution du coût du maintien de salaire pour l'employeur (base 100 en 2018)



La conséquence directe de l'augmentation de la gravité pour les cadres est une augmentation de 14 % du coût de l'absentéisme pour l'entreprise entre 2018 et 2021.

## Les hommes et les femmes indistinctement impactés

- Répartition du taux d'absentéisme entre hommes et femmes



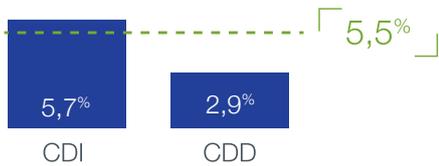
Une exposition historiquement plus élevée chez les femmes.

Mais un comportement différent en 2021 :

- Une gravité des arrêts qui augmente plus que l'exposition chez les femmes
- Chez les hommes, c'est surtout l'exposition qui s'aggrave

## Les CDD toujours moins absents que les CDI

- Taux d'absentéisme des salariés en CDI et CDD



Population CDD plus jeune avec des anciennetés plus faibles et des conditions souvent moins avantageuses en cas d'arrêt maladie

## Les salariés en poste depuis peu de temps moins impactés

- Taux d'absentéisme en fonction de l'ancienneté (hors CDD)

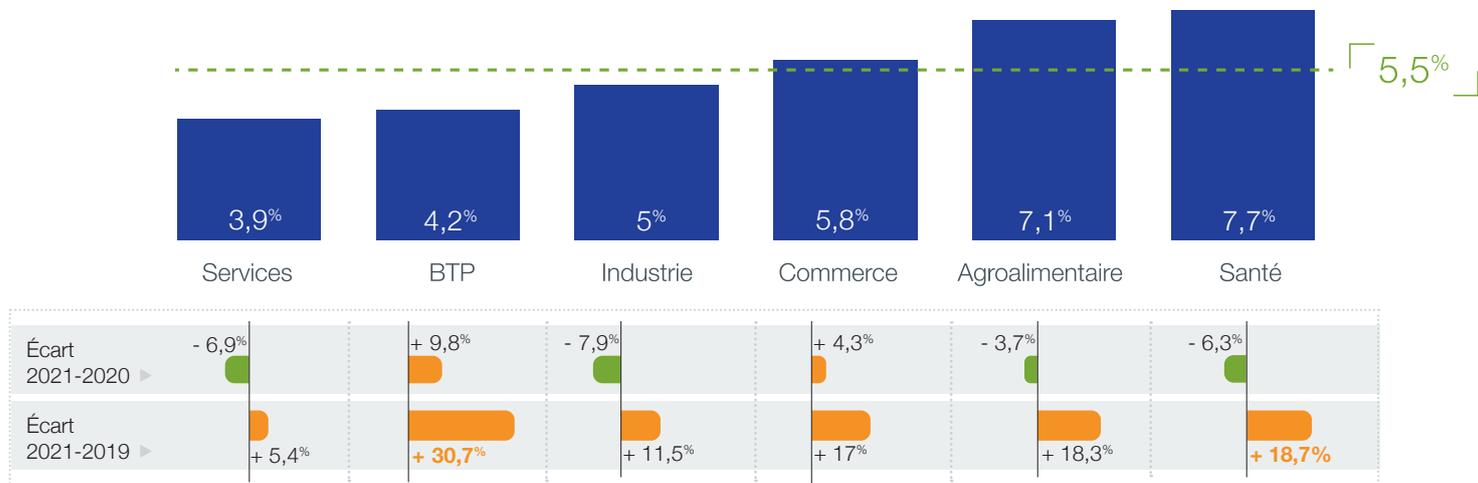


Un taux d'absentéisme croissant avec l'ancienneté :

- Peu d'évolution sur la période 2019-2021 pour les salariés avec une ancienneté < 1 an (comportement similaire aux CDD)
- 2 années de hausse consécutive du taux d'absentéisme chez les salariés avec une ancienneté entre 1 et 4 ans

# Santé et Agroalimentaire, les secteurs les plus impactés

## ■ Taux d'absentéisme en fonction du secteur



Les secteurs de la Santé et de l'Agroalimentaire présentent des taux d'absentéisme élevés depuis plusieurs années, et cet écart avec les autres secteurs s'accroît depuis la crise Covid.

Le BTP présente également une forte augmentation mais avec un absentéisme qui reste inférieur aux autres secteurs.

Seuls les Services ont retrouvé un niveau d'absentéisme similaire à l'avant Covid.



Santé

**7,7 %** de taux d'absentéisme 2021  
 (+ 1,2 % par rapport à 2019 / - 0,5 % par rapport à 2020)

EXPOSITION  
 ●●●●

FRÉQUENCE  
 ●●●●

GRAVITÉ  
 ●●●●

Profil du salarié absent :  
 Employée de 42 ans, en CDI,  
 avec 8 ans d'ancienneté



*Le mot de notre expert*

Un secteur exposé au premier plan de la crise Covid : rythme d'activité soutenu, fatigue, plus grande exposition au virus, la fragilité sanitaire et sociale de cette période a contribué à l'augmentation des 3 composantes de l'absentéisme dans ce secteur

Agroalimentaire

**7,1 %** de taux d'absentéisme 2021  
 (+ 1,1 % par rapport à 2019 / - 0,3 % par rapport à 2020)

EXPOSITION  
 ●●●●

FRÉQUENCE  
 ●○○○

GRAVITÉ  
 ●●●●

Profil du salarié absent :  
 Ouvrier de 42 ans, en CDI,  
 avec 11 ans d'ancienneté

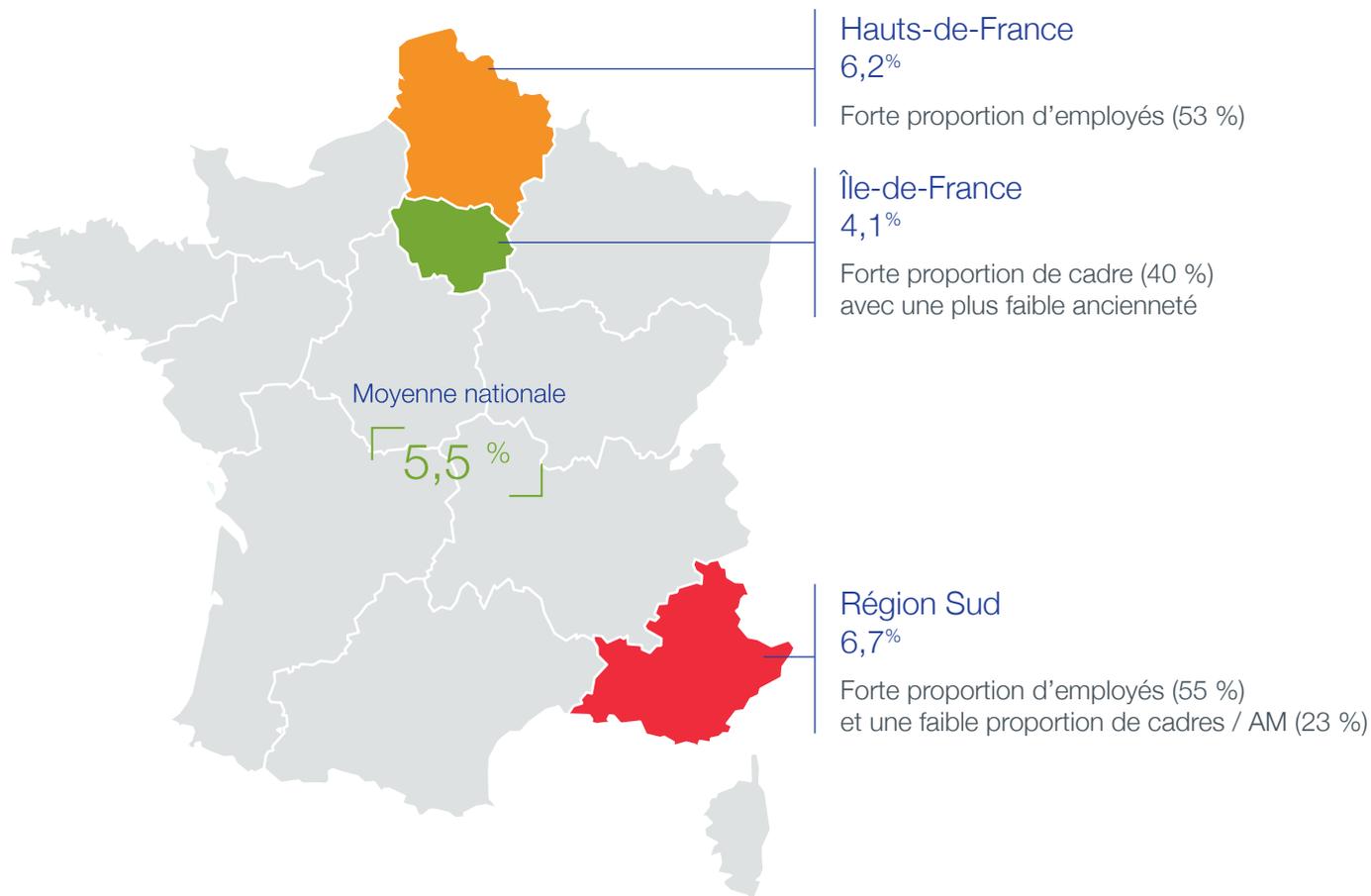


*Le mot de notre expert*

Un impact économique et social de la crise Covid important et des mesures de télétravail plus difficiles à mettre en œuvre : des facteurs qui influent sur l'exposition et la gravité de l'absentéisme



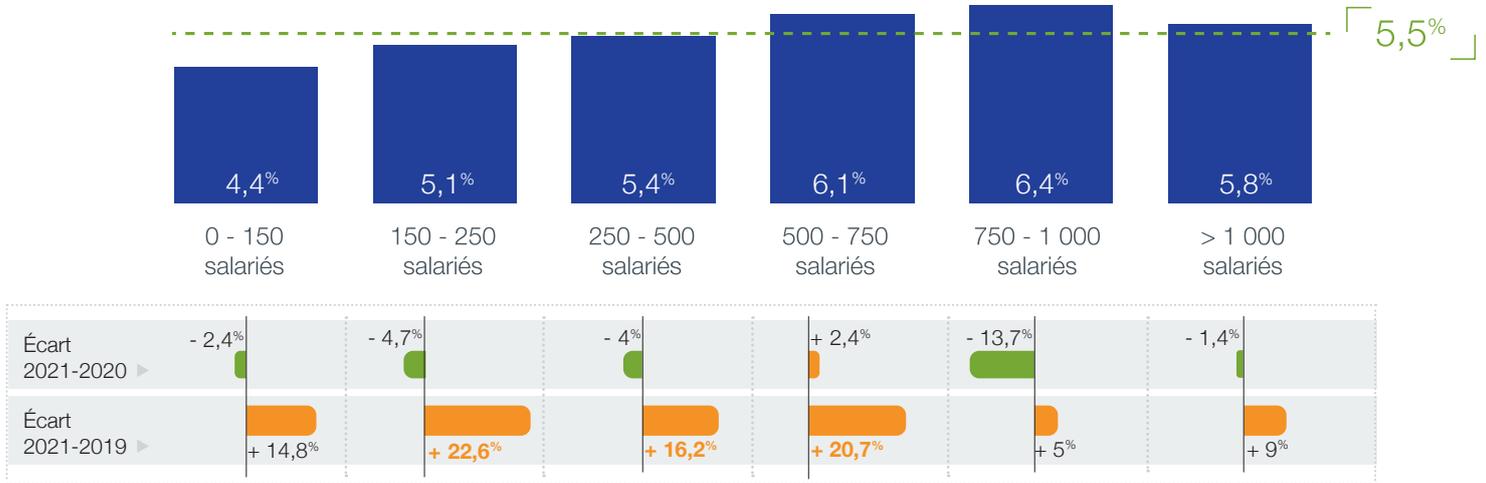
# Des disparités régionales : l'Île-de-France épargnée, les Hauts-de-France et la région Sud les plus exposées



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

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

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



Entre 2019 et 2021 : l'augmentation du taux d'absentéisme est plus sensible dans les entreprises de moins de 750 salariés.

## Le mot de notre expert

Si les TPE comme les grands groupes affichent des taux d'absentéisme plus bas, les entreprises de taille intermédiaire présentent un taux plus élevé, souvent en raison de l'absence de politiques de prévention. Les salariés peuvent percevoir leur rôle comme plus valorisant dans les TPE et la couverture sociale complémentaire souvent moins protectrice peut également avoir un effet dissuasif.

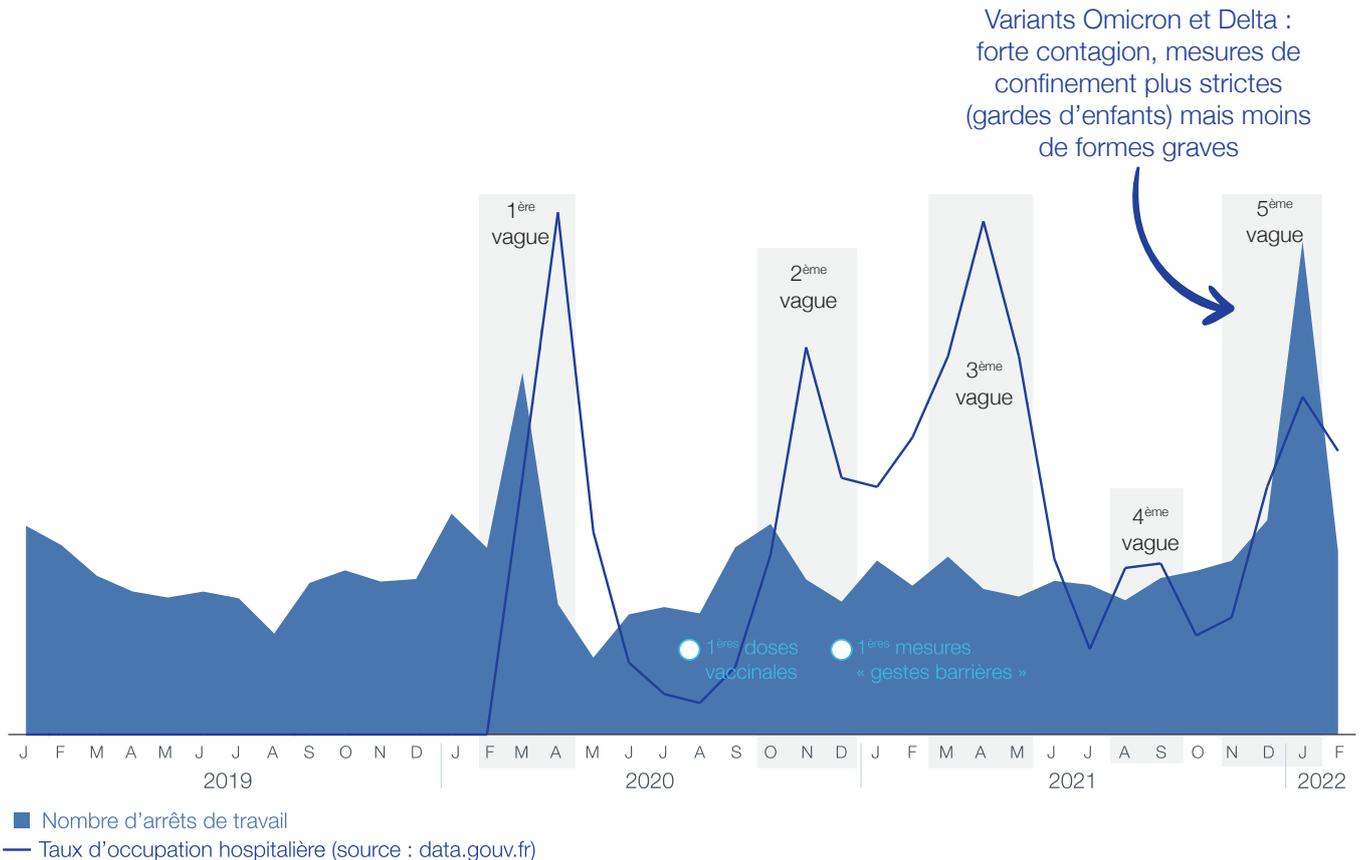
A l'inverse, dans les grandes entreprises, les politiques de prévention mises en place portent leurs fruits : l'amélioration des conditions de travail, la gestion des carrières ou encore l'aide au retour à l'emploi après un congé maladie y sont souvent plus développés.

# Covid : des impacts hétérogènes dans les vagues successives

Les impacts des vagues successives de la crise sanitaire ont été hétérogènes sur le niveau d'absentéisme et le taux d'occupation hospitalière.

Chaque vague a entraîné un traitement différent de l'absentéisme.

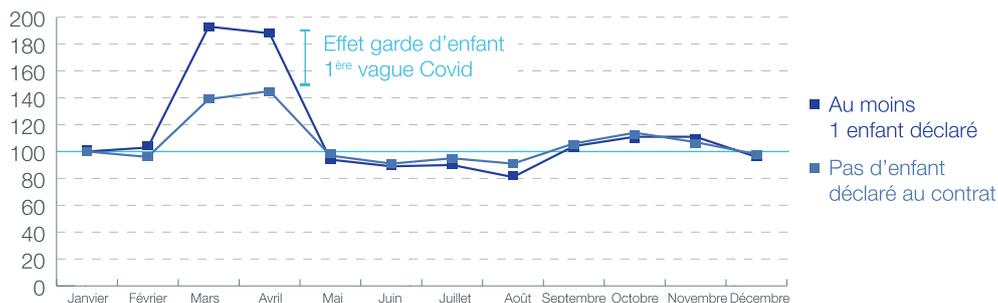
Les décalages temporels entre pics d'hospitalisations et pics d'arrêts de travail ont varié selon les mesures sanitaires, la nature et l'intensité des vagues d'épidémie.



## IMPACT DE LA COMPOSITION DU FOYER

Pendant le premier confinement (mars - avril 2020), le taux d'absentéisme du portefeuille a plus augmenté pour les foyers avec enfants <sup>1</sup> : + 90 % (versus + 40 % pour les foyers sans enfant). Il n'en est pas de même pour les pics suivants (ni en 2020 ni en 2021).

- Taux d'absentéisme 2020 (base 100 en janvier)

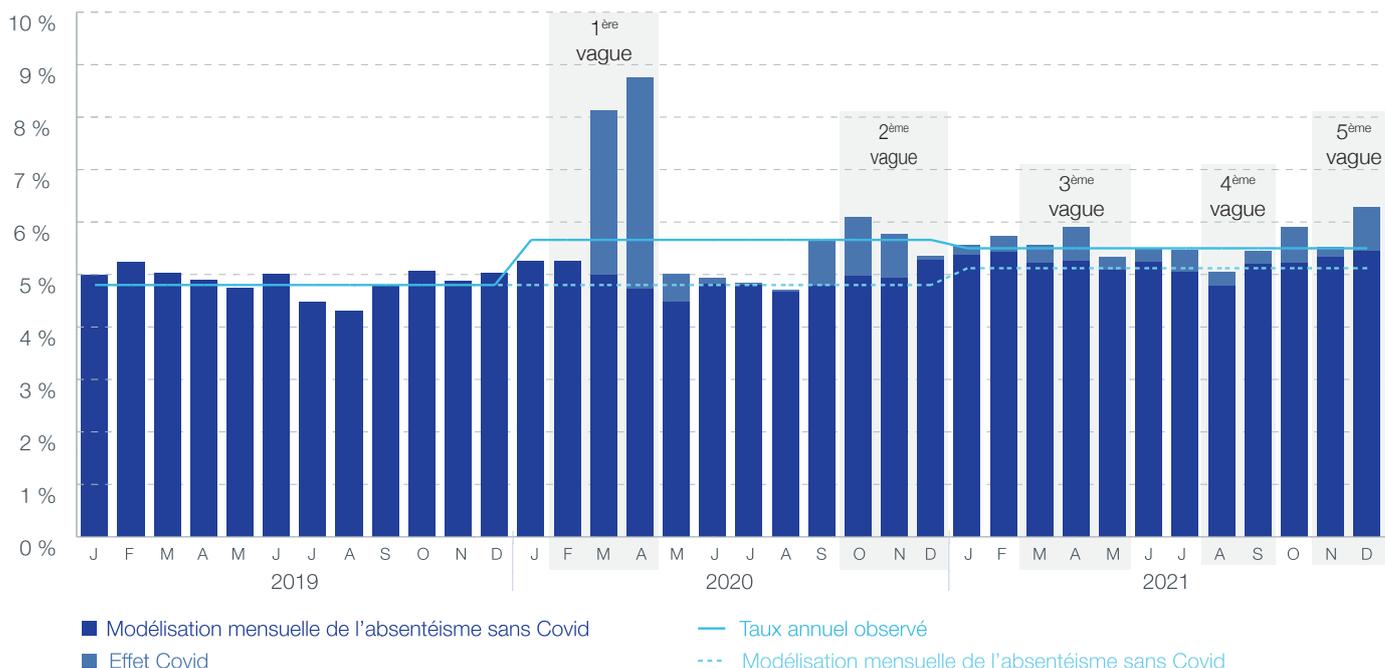


<sup>1</sup> La distinction se fait sur la déclaration ou non d'enfants en tant qu'adhérents au contrat Frais de santé collectif, pour les contrats en portefeuille pour lesquels l'information est disponible.

## Quel aurait été l'absentéisme sans crise sanitaire ?

Les impacts conjoncturels de la crise sanitaire sont à décorréliser de la hausse structurelle du taux d'absentéisme constatée sur les 3 dernières années.

- Analyse comparée du taux d'absentéisme observé à un taux théorique (sans effet Covid)



Bases de calcul :

- Sur la période janvier 2019 - février 2020 : taux observé
- À partir de mars 2020, taux modélisé (donc hors effet Covid) en bleu foncé (à partir de l'historique 2017-2019), pour en déduire par différence, en bleu clair, le taux d'absentéisme additionnel théorique lié à l'émergence de la crise Covid

On note par ailleurs que la saisonnalité n'a pas été impactée par la crise Covid : en moyenne, un taux qui reste faible en été et fort en hiver.

### COVID : ÉMERGENCE D'UNE PÉRIODE DE FRAGILITÉ MENTALE

En septembre 2021, **plus de 25 % des Français estimaient que leur bien-être mental s'était dégradé avec la crise**<sup>1</sup>. En mars 2021, 45 % des salariés français déclaraient ressentir de la détresse psychologique<sup>2</sup> (contre 49 % en décembre 2020). La population la plus à risque s'avérant être les moins de 29 ans, les femmes, les managers et les télétravailleurs.

**36 % des salariés se déclaraient souffrir de dépression**, contre 21 % en décembre 2020.

Entre 2019 et 2021<sup>3</sup>, le nombre de consultations de psychologue a été multiplié par 5,5.

<sup>1</sup> Source : sondage IFOP réalisé en septembre 2021 pour la fondation AESIO

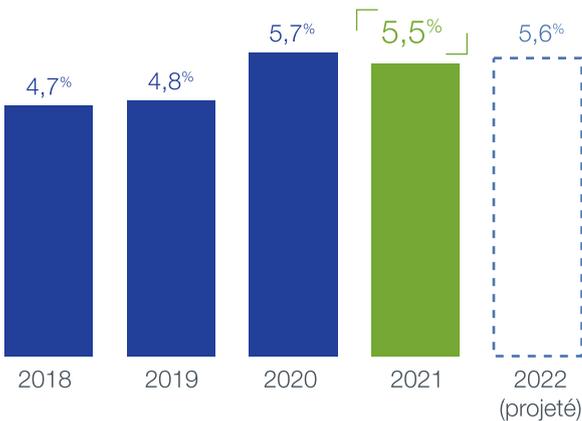
<sup>2</sup> Source : baromètre T6 Empreinte Humaine Opinion Way en mars 2021

<sup>3</sup> Source : baromètre Génération de janvier 2022

# 2022 : un taux d'absentéisme qui devrait se stabiliser

À partir d'une modélisation de l'absentéisme basée sur l'historique 2017-2021 (exclusion faite de la période de 1<sup>er</sup> confinement mars-avril 2020) et de données exogènes (indices économiques, incidence Covid, prix à la consommation...), **nous anticipons un taux d'absentéisme 2022 à 5,6 %**.

## Projection du taux d'absentéisme



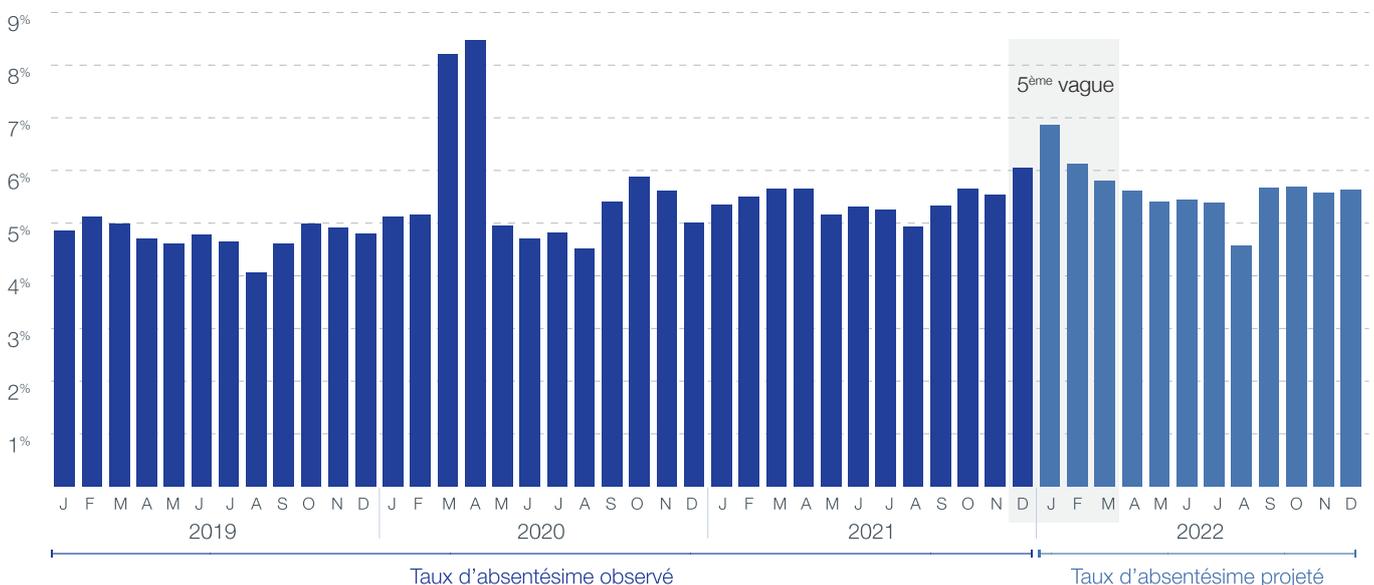
## Variables les plus influentes sur l'exposition et la gravité

Exposition	Gravité
CSP   Nombre bénéficiaires contrat Santé   Hospitalisations (incidence Covid)   Croissance du PIB   Ancienneté   Indice météo (jours froids)   Taille entreprise   Consommations Santé   Arrêts de travail   Historique N-1   Mois   Sexe   Indice CAC40   Âge	Ancienneté   Consommations Santé   Secteur   Mois   Age   Indice météo (jours froids)   Historique N-1   Nombre bénéficiaires contrat Santé   Arrêts de travail   Taille entreprise   Hospitalisations (incidence Covid)

Facteurs déterminants dans l'évaluation des indicateurs d'absentéisme 2022 :

- Exposition et gravité croissantes pour les salariés déjà absents en 2021
- L'âge : un marqueur fort qui influe sur la gravité et l'exposition
- Des facteurs exogènes :
  - Un mois avec beaucoup de jours dits « froids » (température minimale  $\leq 2^{\circ}\text{C}$ ) sera un mois avec une probabilité accrue d'absentéisme
  - Au-delà d'un certain seuil d'hospitalisation, le taux d'absentéisme est fortement dégradé

Avec une hypothèse d'absence de flambée épidémique en 2022, le taux d'absentéisme se retraduirait mensuellement comme suit :

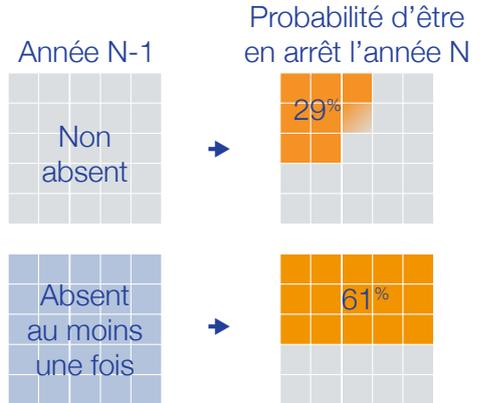
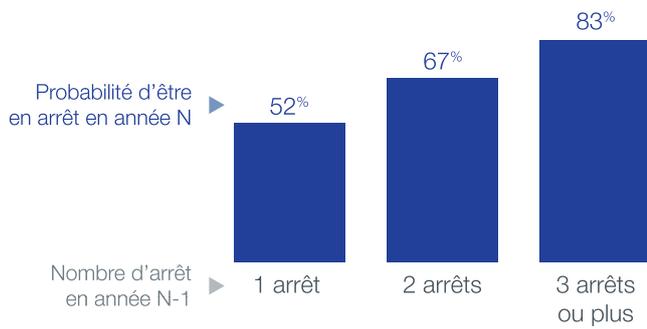


## DÉTERMINISME DE L'ABSENTÉISME

Un salarié qui a déjà été absent l'année passée a 2 fois plus de risque d'être absent cette année.

Cette constatation est valable aussi bien pour la période pré-Covid que pour la période post-Covid.

- Probabilité d'être en arrêt l'année N, selon le nombre d'arrêts en année N-1

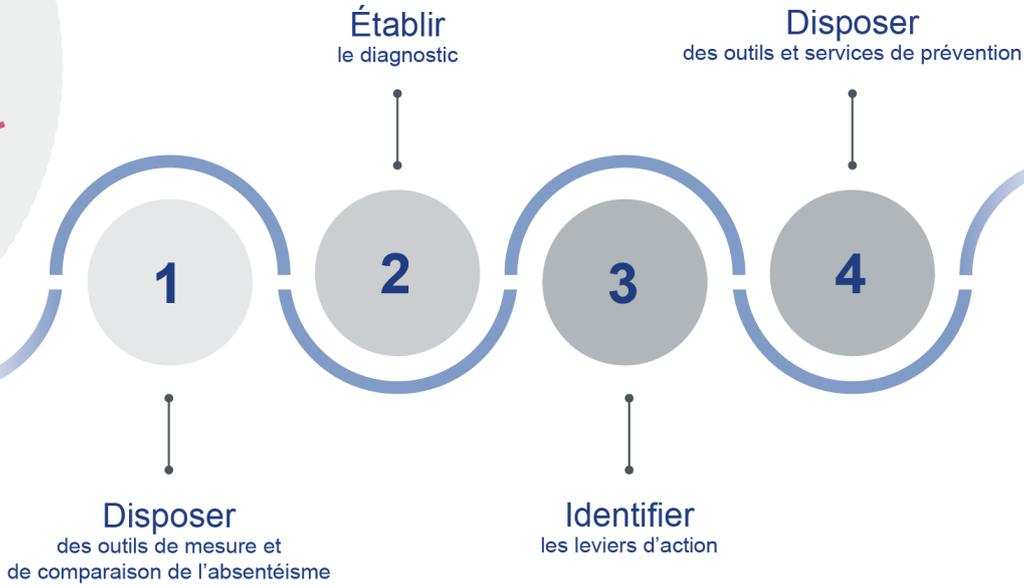


Le risque augmente si, l'année passée, les arrêts étaient multiples.

2021

2022

Découvrir la synthèse Groupe



► Absentéisme



► QVT



Pour aller plus loin...

Rapport complet Absentéisme

+ Baromètre qualité de vie au travail



Historique<sup>(3)</sup>, 2021 et tendance 2022

Retrouvez l'ensemble des données (Bradford, turnover, implantation géographique, activité, typologie de population concernée...)

<sup>(3)</sup> jusqu'à 2018 si les déclarations le permettent



Évaluez les différentes dimensions de la QVT (environnement de travail, relations de travail, équilibre vie pro-vie privée...), identifiez les leviers d'amélioration et proposez un plan d'action adapté

**ÉTAT DES LIEUX RH**

**SOMMAIRE**

**+ de 80 indicateurs**

D'autres détails sont possibles sur demande sur le rapport d'absentéisme : sortie par établissement, regroupements, exclusions...

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

Coûts indirects : coûts engendrés par l'absence du salarié hors maintien de salaire (coûts de remplacement, coûts de gestion, coûts de dysfonctionnement organisationnels, coûts de protection sociale...)

Coût du maintien de salaire : coût employeur correspondant à la rémunération annuelle brute y compris charges patronales (forfait 45 %) déduction faite des indemnités de la Sécurité sociale estimées (avant éventuelle intervention d'un régime Prévoyance)

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

**VERLINGUE**

**COURTIER EN ASSURANCES**