

# Résultats du 14<sup>e</sup> Baromètre de l'Absentéisme® et de l'Engagement Ayming - AG2R LA MONDIALE



AG2R LA MONDIALE



ayming

Pour la 14<sup>ème</sup> année consécutive, découvrez le baromètre de référence\* sur l'absentéisme et l'engagement. Cette étude Ayming - AG2R LA MONDIALE est basée sur des données consolidées provenant de plus de 3,5 millions de salariés français en CDI, ainsi que l'expérience cumulée au fil des ans.

## L'absentéisme s'ancre dans le temps, les arrêts de longue durée à surveiller

Sur la durée, l'absentéisme s'ancre dans l'univers du travail puisque le taux qui était de 4,55% en 2015, et de 5,54% en 2019, s'établit en 2021 à 6,19% et ce, même si une baisse conjoncturelle de 10% a été constatée par rapport à 2020, année de pandémie mondiale de Covid-19. Avec 22,6 jours d'absence par an et par salarié (37% des salariés sont concernés par au moins une absence sur l'année), l'année 2021 prouve une nouvelle fois la tendance structurelle de l'absentéisme et de la nécessité d'une réponse adaptée et à long terme des entreprises.



L'étude fait également apparaître une augmentation des arrêts de longue durée. En effet, le taux d'absentéisme pour les arrêts de travail supérieurs à 90 jours est passé de 2,82% en 2019 à 3,14% en 2021.

À noter que **45 % des salariés absents pour ces longues durées le sont pour raisons professionnelles** (accidents du travail, maladies professionnelles, burn-out...) avec une augmentation sensible des épuisements professionnels.

« Deux ans après le début de la crise sanitaire, l'évolution du rapport au travail ne fait que s'accroître, avec des tendances nouvelles qui s'imposent et redessinent nos attentes. Notre étude confirme la corrélation entre la santé, l'engagement et l'absence au travail », commente Denis Blanc, Directeur général d'Ayming.

« Cette nouvelle édition du baromètre montre que l'absentéisme tend à s'ancrer durablement. Si ce phénomène est un frein à la compétitivité des entreprises, il témoigne également d'un véritable changement quant au rapport au travail. En tant qu'acteur de la prévention santé, il semble important d'en comprendre les différentes causes et d'engager des actions pertinentes afin de favoriser le bien-être au travail en développant notamment une véritable culture de la prévention », indique Philippe Dabat, membre du Comité de direction Groupe d'AG2R LA MONDIALE en charge de la santé prévoyance.

Interrogés sur l'effet de leur travail sur leur état de santé, plus de la moitié des salariés estime qu'il a un impact. Si celui-ci est positif pour 19% d'entre eux, pour 36% il est négatif. **Ainsi près d'un salarié sur trois perçoit négativement l'impact de son travail sur sa santé.** Il est intéressant de constater que ces derniers se déclarent en plus mauvaise santé et sont plus nombreux à s'absenter.

« Pour mieux prévenir l'absentéisme, l'enjeu aujourd'hui pour les entreprises est **de prendre en compte la santé de leurs collaborateurs dans son ensemble**, au-delà des facteurs professionnels. Cette nécessité semble d'autant plus forte dans un contexte où ceux-ci se recentrent sur leurs besoins personnels », estime Sifra Schaeffer, consultante psychologue qualité de vie au travail chez Ayming.

\* Méthodologie des deux études :

- Étude quantitative de l'absentéisme en France en 2021 réalisée en partenariat avec AG2R LA MONDIALE auprès de 54 939 entreprises employant 3 573 595 salariés en CDI, du secteur privé.
- Étude qualitative Ayming-Kantar TNS conduite par téléphone auprès de 2 300 salariés du secteur privé sur leur absentéisme.



## Pour l'engagement au travail, l'individuel prend le pas sur le collectif

Deux ans après le début de la crise sanitaire, neuf salariés sur dix se considèrent au début de l'année 2022 comme « engagés » au travail, dont un tiers « très engagés », selon les résultats du 14<sup>e</sup> Baromètre de l'Absentéisme® et de l'Engagement Ayming - AG2R LA MONDIALE. L'étude démontre une évolution positive de la perception de leur engagement. **En effet, seuls 34% des salariés « engagés » se sont absents en 2021, contre 55% des salariés moins engagés. Ainsi plus un collaborateur est engagé moins il est absent, et ce quel que soit son état de santé.**

« Le cercle vertueux de l'engagement est une évidence, plus un salarié est engagé plus il est en bonne santé et moins il s'absente. Or, les facteurs d'engagement ont évolué avec un besoin de mieux vivre et d'épanouissement, ce qui traduit un recul de la dimension collective du travail au profit d'une dimension plus individuelle », remarque Denis Blanc.

L'évolution du rapport au travail des salariés se poursuit puisqu'en 2021 **un salarié sur quatre a modifié ses critères d'engagement au travail**. Ce sont aujourd'hui et dans l'ordre : la rémunération et les avantages, l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, et l'autonomie. **Les conditions et les relations de travail, qui étaient dans le trio de tête en 2019, n'arrivent désormais qu'en quatrième et cinquième position.**

« **Nous ne traversons pas une crise conjoncturelle, mais bien une crise structurelle engendrant un changement dans les attentes des salariés : les besoins individuels tendent à prendre le pas sur le collectif.** L'entreprise doit donc repenser ce collectif de travail tout en intégrant la montée des individualités », note Sifra Schaeffer.

Le phénomène dit de la « grande démission » persiste puisque 43% des salariés déclarent vouloir changer de situation professionnelle. **72% de ceux qui souhaitent changer sont ceux ayant déjà changé en 2021.** Il est intéressant de souligner que la mobilité et le souhait de changement diminuent avec l'âge. Enfin, si 39% des salariés qui se disent « engagés » déclarent vouloir changer de situation professionnelle, ils sont 79% chez les « désengagés ».

« **Au-delà du développement de leur attractivité pour attirer de nouveaux talents, les entreprises doivent développer la mobilité interne afin de garder leurs collaborateurs, mais également adapter leur culture en travaillant sur les facteurs d'engagement** », conclut Sifra Schaeffer.



## CALCUL DU TAUX D'ABSENTÉISME =

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence (maladie, AT/MP) sur l'année} \times 100}{\text{Nombre de jours calendaires de présence sur l'année}}$$

**Pour voir la présentation du baromètre de l'absentéisme en visioconférence et en savoir plus :**  
<https://www.ag2rlamondiale.fr/entreprise/magazine-expertises/conseil-ag2r-la-mondiale-et-ayming-presentent-le-14e-barometre-de-l-absenteisme-et-de-l-engagement>