

L'absentéisme en France en 2022

Baromètre 2023



Mercer Marsh Benefits™ (MMB) est le fruit de la collaboration de l'un des cabinets de conseil en ressources humaines les plus prestigieux au monde, du leader mondial du conseil en gestion des risques de personnes et du numéro un des technologies de prestations innovantes, pour former une entreprise unique. Ensemble, ils ont développé des solutions en matière d'avantages sociaux parmi les plus appréciées au monde pour les entreprises de toutes tailles et de tout secteur d'activité. MMB s'appuie sur 7 000 personnes, présentes dans 73 pays et au service de clients dans plus de 150 pays. Cela permet d'apporter une expertise locale à un plus grand nombre de sites et de collaborer avec les clients et les collègues de Mercer et Marsh dans le monde entier. Mercer et Marsh sont deux entreprises de Marsh McLennan (NYSE : MMC), au même titre que Guy Carpenter et Oliver Wyman. Les 85 000 collaborateurs de Marsh McLennan accompagnent des entreprises dans plus de 130 pays. Avec un chiffre d'affaires annuel de plus de 20 milliards de dollars, Marsh McLennan, par le biais de ses entreprises leaders sur le marché, aide ses clients à évoluer dans un environnement de plus en plus dynamique et complexe.

Mercer, filiale de Marsh McLennan, acteur majeur du conseil en ressources humaines depuis plus de 75 ans, accompagne la transformation des entreprises de toutes tailles pour repenser le monde du travail en modernisant leurs régimes de santé, de prévoyance et de retraite mais aussi en reconsidérant la gestion de leurs talents pour améliorer leur performance et leur bien-être.

Cette transformation passe également par la digitalisation des processus, tant pour les fonctions RH que Finance, que Mercer propose en s'appuyant sur la solution Cloud Workday permettant aux organisations de gagner en agilité et en performance.

Les directions financières peuvent aussi bénéficier des conseils et solutions technologiques sur-mesure de Mercer pour optimiser leurs stratégies d'investissement.

En France, Mercer déploie aussi son expertise auprès des TPE-PME, des travailleurs indépendants et des particuliers (couverture santé et prévoyance, complémentaires santé étudiante, famille ou senior, épargne salariale, multirisque, retraite, mobilité internationale, téléassistance, assureur emprunteur, ...) grâce à son département dédié « Mes Solutions Mercer ».

Aujourd'hui, Mercer compte environ 25 000 collaborateurs – dont plus de 700 en France, répartis sur 12 sites - implantés dans 43 pays, qui aident au quotidien ses clients à construire un avenir plus prometteur dans 130 pays.

Le groupe Marsh McLennan (NYSE : MMC) - spécialiste mondial de la gestion des risques et du courtage d'assurance - s'appuie sur 85 000 collaborateurs et présente un chiffre d'affaires annuel de plus de 20 milliards \$ par l'intermédiaire de ses quatre entités : Mercer, Marsh, Guy Carpenter et Oliver Wyman.

Plus d'informations : www.mercer.com/fr-fr/

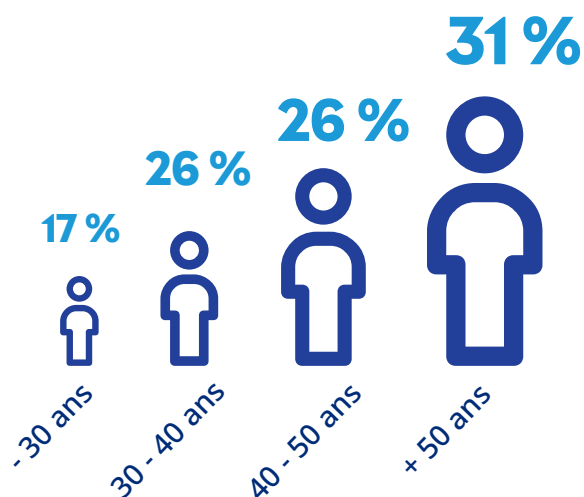
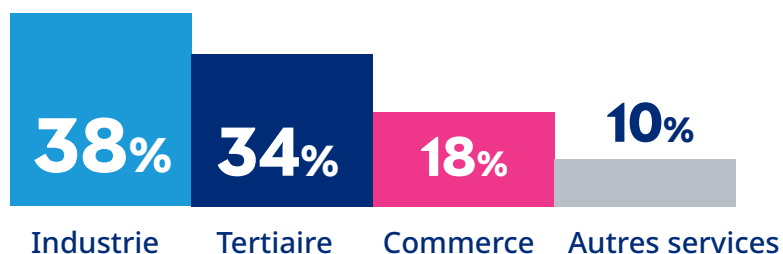
Méthologie

L'objectif de cette étude est d'analyser, à partir des données anonymisées de notre portefeuille clients les tendances globales en matière d'absentéisme en France sur les 3 dernières années (2020, 2021 et 2022).

L'échantillon de cette étude est constitué comme suit.



Secteur d'activité



Edito



Max Barbier

Directeur Général

Département Santé & prévoyance

Mercer Marsh Benefits France

Dans un contexte d'inflation galopante depuis un an, notre dernière enquête sur les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) et la Prime de Partage de Valeur (PPV) publiée le 19 juillet 2023 révèle que les entreprises se mobilisent pour remédier à la baisse importante du pouvoir d'achat des salariés.

Si cette stratégie bienveillante semble trouver un consensus en France, nul doute qu'en parallèle, les entreprises sauront être très attentives à la maîtrise des coûts et à toutes les économies qui pourront être réalisées au sein de l'entreprise.

Plusieurs pistes de réflexion en ce sens peuvent ainsi être engagées au sein des Directions des Ressources Humaines et le sujet de l'absentéisme apparaît dès lors comme l'un des premiers leviers sur lequel les DRH peuvent intervenir pour contribuer à la maîtrise et/ou à la réduction des coûts.

De plus en plus important depuis de nombreuses années, représentant une économie théorique de plusieurs points de masse salariale, et avec pléthores de solutions s'offrant aux entreprises, le projet de la lutte contre l'absentéisme apparaît dès lors comme une évidence pour les directions des entreprises.

Toutefois, la matérialisation de cette intention peut être perçue comme complexe pour les Directions Générales, ne sachant souvent pas sous quel angle aborder cet épineux problème, et souhaitant parfois déployer un plan d'actions sans l'appui d'un diagnostic, dans l'objectif de constater une diminution des absences dans les meilleurs délais.

Chez Mercer, nous avons la conviction profonde que les facteurs clés de succès de la maîtrise de l'absentéisme en entreprise sont les suivants :

- le diagnostic doit être personnalisé via l'exploitation des data propres à chaque client : les variables explicatives de l'absentéisme doivent être hiérarchisées et les profils des collaborateurs les plus absents doivent être mis en exergue ;
- un plan de prévention complet doit être déployé : des mesures préventives et correctives doivent être mises en place afin de répondre aux enjeux précis identifiés au préalable pour chaque entreprise ;
- l'impact du plan de prévention doit être suivi en temps réel, avec le double objectif de mesurer le ROI (retour sur investissement) du programme de prévention mais également de s'assurer en direct de l'efficacité du plan.

Dans cette 3ème édition de notre baromètre Absentéisme, nous vous proposons de faire le point sur ce phénomène à l'échelle de notre portefeuille, d'en comprendre les composantes ainsi que les dynamiques.

Bonne lecture

Les 10 informations clés à retenir de l'absentéisme en France en 2022



5,2 %
en 2022

Taux
d'absentéisme

4,8 % en 2021
5 % en 2020



48 %

Près d'un salarié sur 2 s'est
absenté au moins une fois en 2022



26 jours

Durée moyenne
d'un arrêt de travail en 2022



+34 %

Augmentation de la proportion
des salariés cadres absents entre
2021 et 2022



+14 %

Augmentation de la proportion
des salariés non-cadres absents
entre 2021 et 2022



- 8 jours

Evolution de la durée moyenne
d'absence des salariés cadres
entre 2021 et 2022



- 6 jours

Evolution de la durée moyenne
d'absence des salariés
non-cadres entre 2021 et 2022



+32 %

Augmentation de l'absentéisme chez les
moins de 30 ans entre 2019 et 2022



+26 %

Evolution de la part des arrêts dont la
durée est comprise entre 6 et 15 jours
entre 2021 et 2022



48 %

Pourcentage de pères prenant la
durée maximale de 25 jours
prévue pour le congé paternité



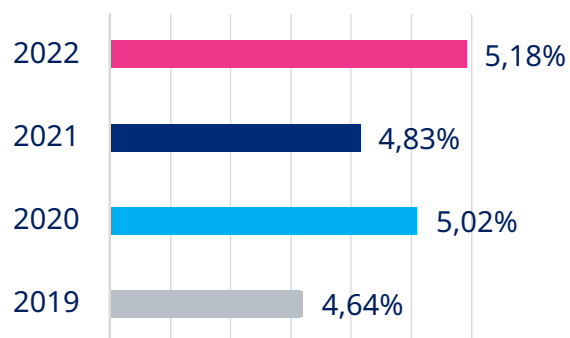
Sommaire

1- L'absentéisme en France en 2022 : un taux d'absentéisme record	5
2- La situation par secteur d'activité	13
3- Les causes de l'absentéisme	14
4- Le coût de l'absentéisme et les solutions de prévention	16
Le mot de la fin	19



1 – L'absentéisme en France en 2022 : un taux d'absentéisme record

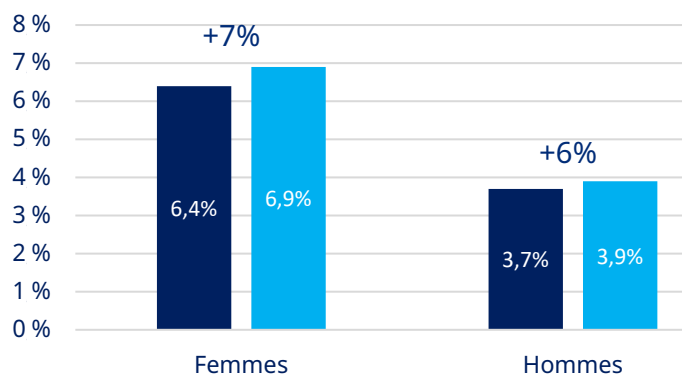
En 2022, le taux d'absentéisme atteint un niveau record en surpassant le taux des trois dernières années, dont celui de 2020 pourtant marqué par les épisodes de confinement liés à la pandémie de Covid-19 au cours desquels nous avons pu constater des pics d'absentéisme dépassant les 10% par mois.



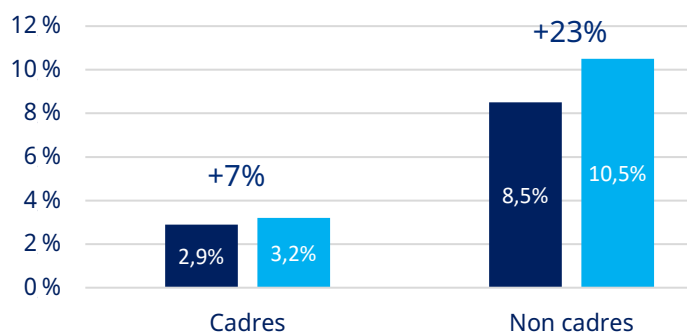
Source : Mercer

Cet absentéisme record en 2022 est le résultat d'un comportement diamétralement opposé à celui que nous observions sur l'année 2021 où l'on voyait alors le nombre d'arrêt de travail diminuer mais la durée d'arrêt s'allonger.

En 2022, la proportion de salariés absents augmente de plus de 10 points alors même que la durée d'arrêt diminue de 6 jours.



Le taux d'absentéisme des femmes de 6,9% en 2022 se maintient à un niveau plus élevé que celui des hommes (3,9%), les deux populations augmentant de façon équivalente de 6 et de 7% entre 2021 et 2022.



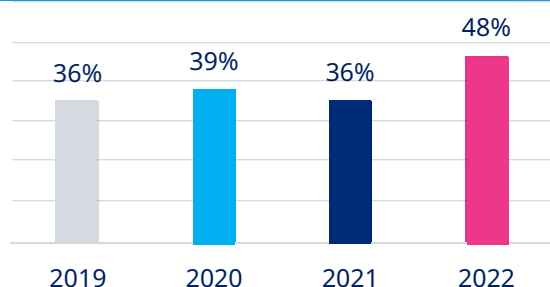
Le taux d'absentéisme a augmenté de façon très significative chez les collaborateurs non-cadres, avec une augmentation record de +23%, atteignant ainsi un taux d'absentéisme de 10,5% en 2022.

Si le taux d'absentéisme des cadres a de son côté augmenté de +7% entre les deux exercices, il reste trois fois inférieur à celui des collaborateurs non-cadres.

Source : Mercer

■ 2021 ■ 2022

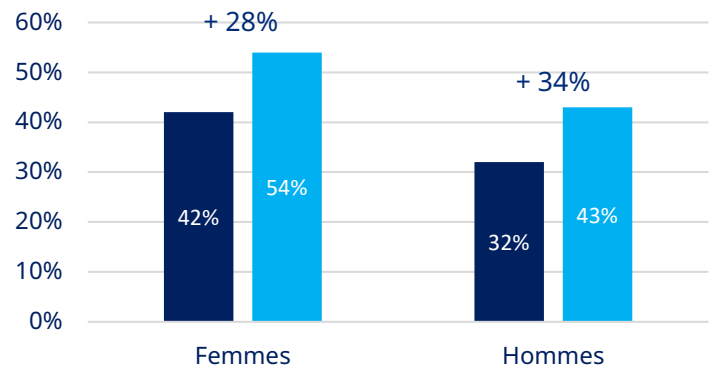
Près d'un salarié sur 2 absent au moins une fois en 2022



48% des salariés se sont absentés au moins une fois au cours de l'année 2022, ce qui est en forte hausse par rapport aux années précédentes où nous constatons en moyenne que 36% des salariés s'absentaient.

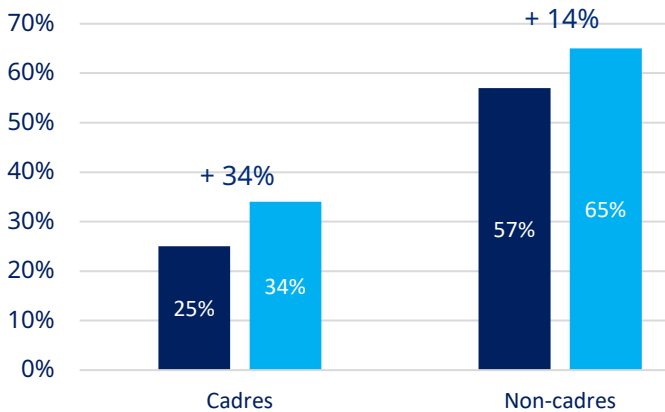
Source : Mercer

Ce taux atteint **54% chez les femmes**, contre **43% pour les hommes**, avec néanmoins une progression entre 2021 et 2022 plus forte pour les hommes de + 34%.



Source : Mercer

■ 2021 ■ 2022



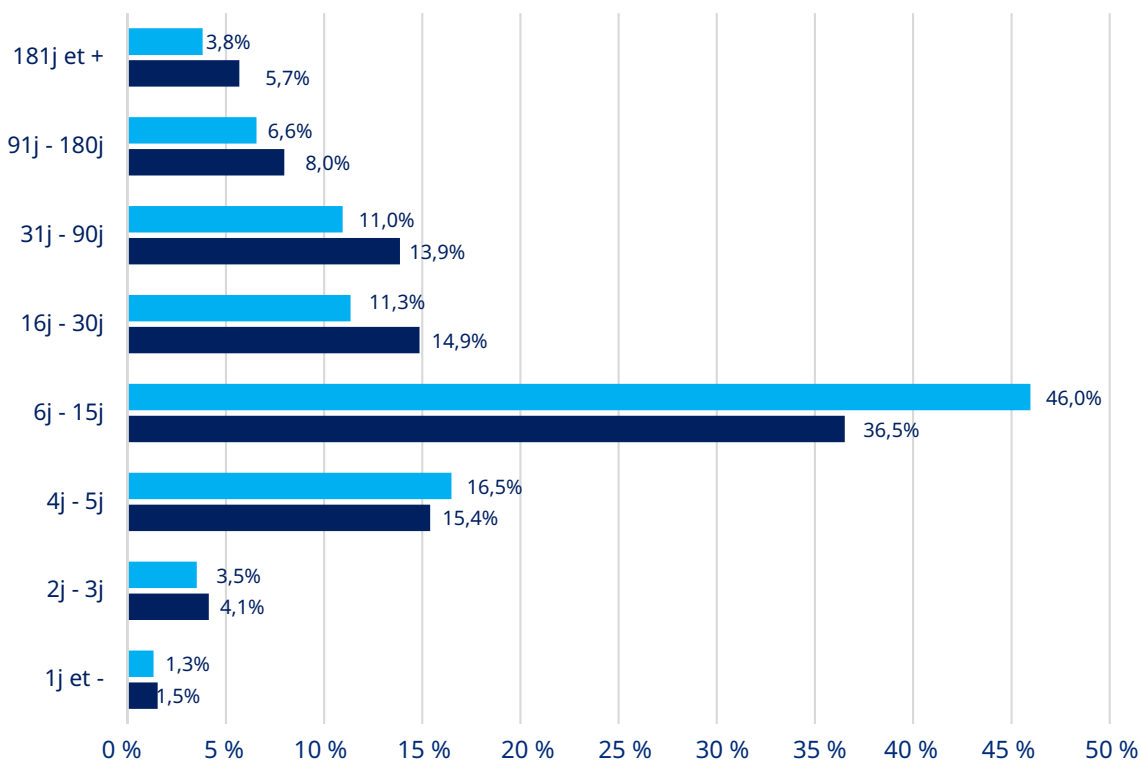
Source : Mercer

■ 2021 ■ 2022

Nous pouvons noter également une forte disparité entre les cadres et les non-cadres avec 65% des non-cadres absents au moins une fois dans l'année contre 34% pour les cadres. Cependant l'évolution entre 2021 et 2022 est significativement plus importante pour les cadres qui voient ce taux augmenter de + 34% contre + 14% pour les non-cadres.

La durée moyenne d'un arrêt est passée de 32 jours en 2021 à 26 jours en 2022.

Distribution de la durée des arrêts



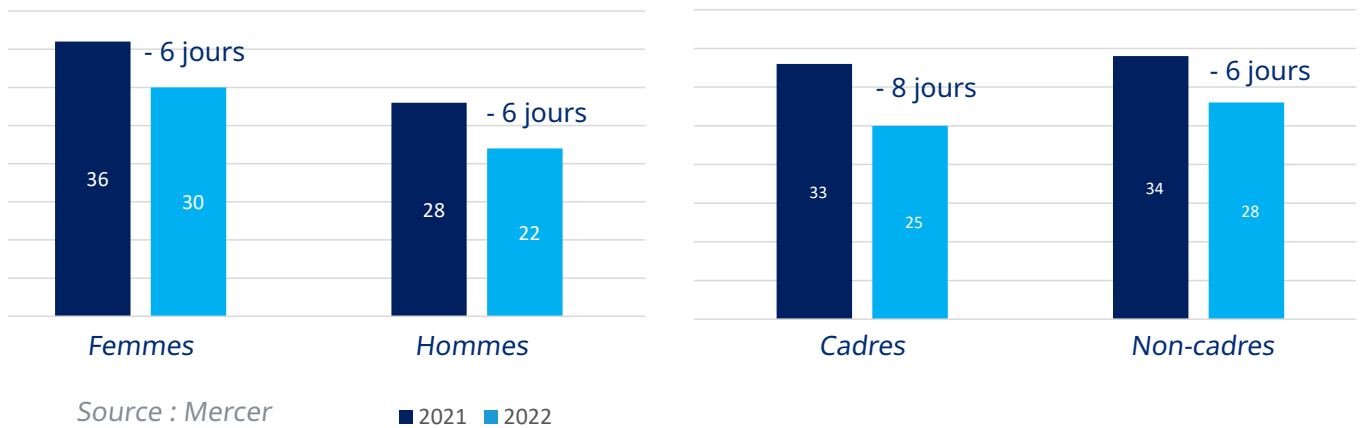
Source : Mercer

■ 2021 ■ 2022

La part des arrêts de 6 à 15 jours est la seule à augmenter significativement, atteignant la proportion de 46% pour l'année 2022.

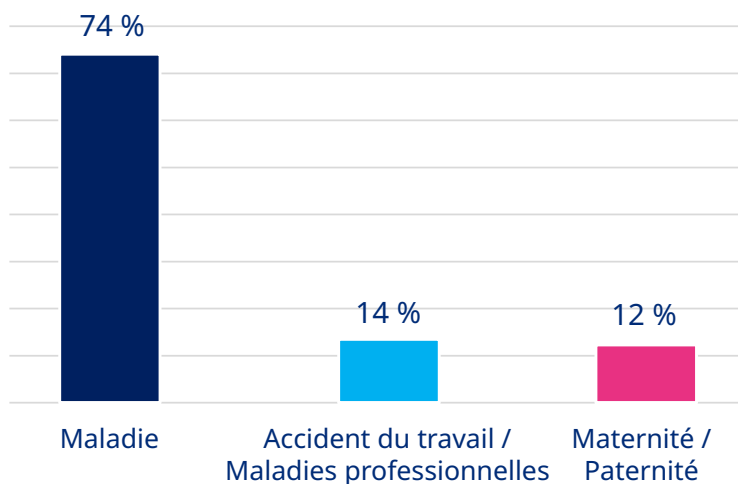
La durée d'arrêt est plus longue pour les femmes avec une durée moyenne d'arrêt de **30 jours en 2022** (26 jours sans la maternité) contre **22 jours pour les hommes**.

Si les cadres ont été plus arrêtés en 2022, leur durée moyenne d'arrêt diminue plus fortement que celle des non-cadres passant de 33 jours en 2021 à 25 jours en 2022.



Une répartition des arrêts par nature qui reste stable

La répartition des arrêts par nature reste assez stable avec 74% d'arrêts pour maladie, 14% d'arrêt pour accident du travail et maladies professionnelles et enfin 12% d'arrêts pour maternité/paternité.



Zoom sur le congé paternité

Le congé paternité a évolué en France au 1^{er} juillet 2021, passant de 11 jours à prendre consécutivement, à 25 jours indemnisés par la Sécurité sociale, auxquels s'ajoutent les trois jours de naissance pris en charge par l'entreprise, pour un total de 28 jours.

A travers cette évolution, l'objectif du Gouvernement était de contribuer à une meilleure égalité homme/femme en incitant à un rééquilibrage des tâches parentales et en réduisant les inégalités de carrières professionnelles.

Toutefois, notre analyse montre que **5% des pères choisissent de ne prendre que les 4 jours d'arrêts obligatoires tandis que 48% prennent la durée maximale de 25 jours.**

Par ailleurs, le Gouvernement a souhaité que ce nouveau congé puisse désormais être découpé en plusieurs périodes : une première de 4 jours obligatoires puis une seconde de 21 jours qui peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune. Ce fractionnement a pour but de permettre une meilleure conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle.

En pratique, nous constatons que ce fractionnement est effectivement plébiscité par les salariés, qui font les arbitrages suivants.

62%	31%	7%
choisissent de prendre leur congé paternité en une seule fois avec une durée moyenne de 19 jours.	prennent leur congé en 2 périodes distinctes. La durée moyenne est alors de 22 jours (8 jours sur la première période puis 14 jours sur la seconde). Le délai entre les 2 périodes d'arrêt est d'environ 2 mois.	décomposent ce congé en 3 périodes pour une durée moyenne de 24 jours (5 jours sur la première période, 9 jours sur la seconde et 10 jours sur la dernière). Le délai moyen est alors de 49 jours entre la seconde et la première période puis 45 jours entre la troisième et la seconde.

Source : Mercer



3 questions à Emma Sambou Lafourcade

Experte des avantages sociaux à l'international chez Mercer

Comment expliquez-vous que tous les pères ne prennent pas l'intégralité de leur congé paternité ?

Plusieurs éléments expliquent ce phénomène : rémunération, charge de travail, mentalités et culture d'entreprise.

Tout d'abord il y a un effet **rémunération** puisque le maintien de salaire de la Sécurité sociale pour les congés paternité au-delà des 3 jours de naissance est de 89,03 € par jour, le maintien de salaire n'est donc pas total pour les salariés qui gagnent plus de 90 € par jour. Dans un contexte d'accueil d'un nouvel enfant avec les impacts financiers que cela engendre, il n'est pas possible pour tous de se permettre une réduction de salaire durant 28 jours.

Les entreprises peuvent toutefois compléter les indemnités servies par la Sécurité sociale durant le congé paternité. Quelles sont les pratiques en France vis-à-vis du maintien de salaire ?

Le rôle de l'employeur, dans ce contexte, pour accompagner les salariés est en effet primordial mais d'après notre enquête Mercer sur les pratiques concernant les congés, en France, seuls 32% d'entre eux complètent le maintien de salaire pour les congés paternité. Il faut saluer les initiatives de plusieurs multinationales françaises qui dans le cadre de leur Responsabilité Sociale d'Entreprises (RSE) et pour aller plus loin sur l'égalité homme/femme ont mis en place des politiques globales de congés d'accueil d'un enfant pour tous leurs salariés dans le monde avec des congés rémunérés à 100%, d'une durée plus longue que le congé légal dans chaque pays, voire d'une durée identique pour la mère et le père.

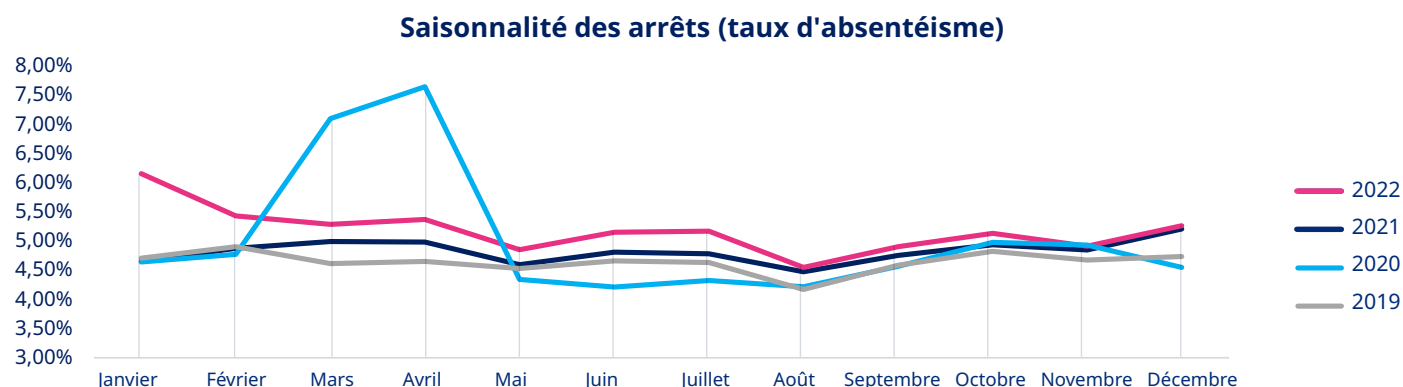
Le maintien de salaire est-il le seul frein à la prise du congé paternité ?

Non bien entendu. Même lorsque ces pratiques sont en place, nous constatons que le salaire n'est pas le seul point bloquant : charge de travail, mentalités et culture d'entreprise y sont aussi pour beaucoup. Concernant la **charge de travail**, il y a clairement un besoin d'anticipation pour une meilleure organisation du travail et ainsi permettre la prise de congés sans culpabiliser par rapport à ses collègues de travail.

Le dernier élément est tout aussi important et relève du changement des **mentalités et de la culture d'entreprise**. En effet, les normes sociales et la perception stéréotypée des rôles familiaux ont encore une influence majeure sur le recours au congé paternité soit parce que l'on pense que ce congé ne sera pas approuvé par son entourage soit parce que c'est de la responsabilité naturelle de la mère.

Que ce soit pour lutter contre la stigmatisation ou contre les représentations traditionnelles des rôles familiaux, il convient d'encourager et de valoriser ces prises de congés en montrant l'exemple quelle que soit sa position dans l'organisation, en actionnant un maintien de salaire au-delà de l'indemnisation de la Sécurité sociale et en communiquant fortement sur le sujet.

Un absentéisme en hausse sur l'ensemble de l'année



Source : Mercer

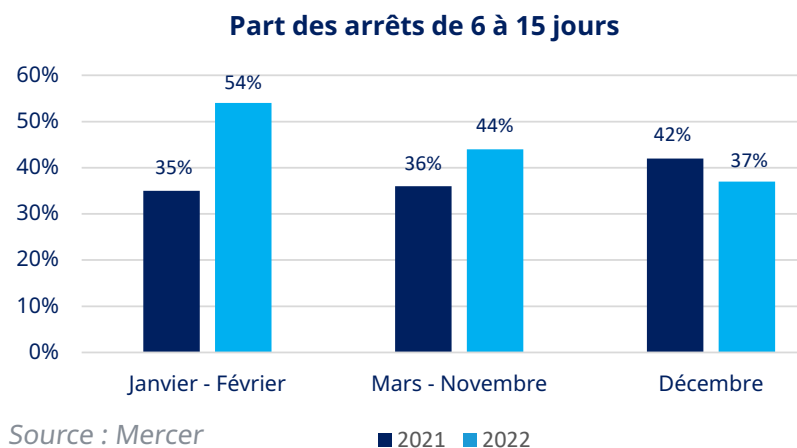
Depuis le début de la crise sanitaire, la saisonnalité de l'absentéisme est complexe à interpréter et il est nécessaire de re-contextualiser chaque période analysée.

A titre d'exemple, le mois de décembre 2022 semble se rapprocher de celui de 2021, laissant à penser que l'absentéisme tend à revenir à la normale en fin d'année. Mais, il n'en est rien puisque le mois de décembre 2021 était exceptionnellement élevé, en réponse à l'apparition du variant Omicron.

Ainsi, la convergence du taux d'absentéisme de décembre 2022 vers celui de décembre 2021 n'est en réalité pas de bonne augure, puisque l'on s'attendait à constater un absentéisme moins important en décembre 2022 qu'en décembre 2021.

Ce taux d'absentéisme, très élevé sur la fin d'année 2022 comme sur le début de l'année 2023, est expliqué entre autres par un épisode important de maladie respiratoire chez les enfants et les nourrissons, générant des absences auprès de leurs parents.

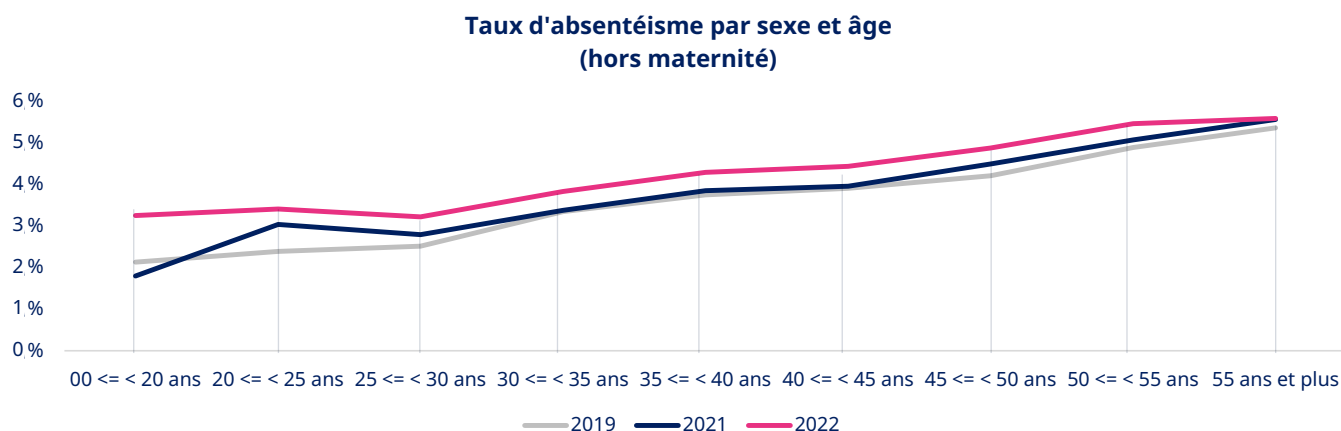
La forte hausse du taux d'absentéisme des mois de janvier et février 2022 s'explique par les contaminations au variant Omicron. Nous constatons, à ce titre, une forte augmentation de la part des arrêts d'une durée de 6 à 15 jours qui ne se poursuit pas sur le reste de l'année.



Enfin, il ressort que le taux d'absentéisme a augmenté significativement entre 2019 et 2022, même sur les mois non marqués par des épisodes particuliers avec une augmentation des arrêts de moyenne durée que nous pouvons lier à une hausse des troubles anxio-dépressifs mineurs.

Un absentéisme en hausse notamment chez les moins de 30 ans

Si toutes les tranches d'âge sont touchées par la hausse de l'absentéisme, nous constatons une augmentation plus forte chez les moins de 30 ans avec une hausse de 32% de leur taux d'absentéisme entre 2019 et 2022.

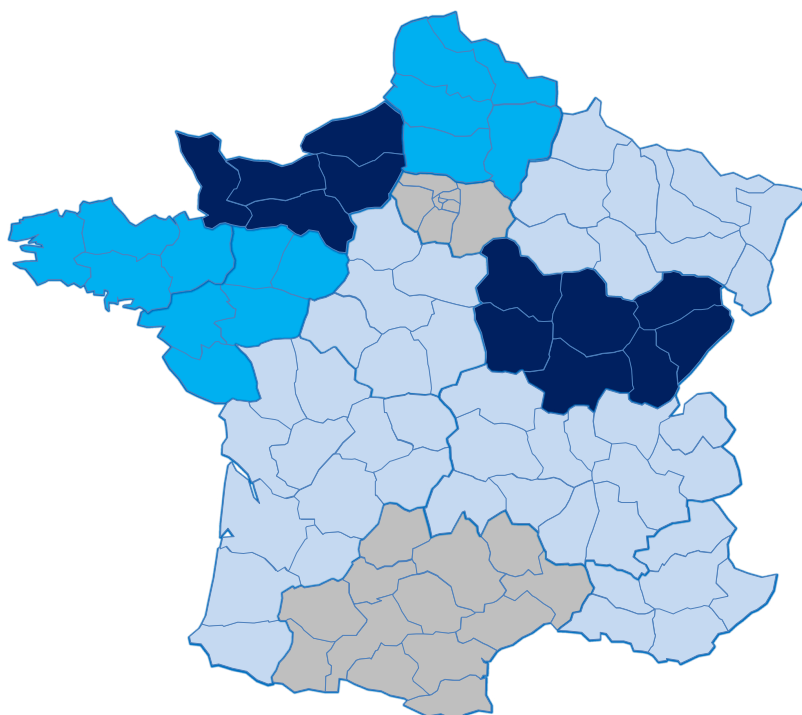
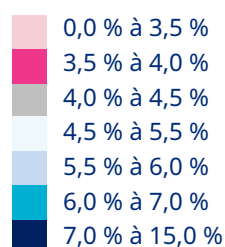


Source : Mercer

Des disparités fortes par région

L'analyse de l'absentéisme en 2021 montrait une prépondérance de l'absentéisme dans le Nord et le Nord-Ouest. Désormais la grande majorité des régions est touchée par un fort absentéisme.

Taux d'absentéisme



Source : Mercer

Les régions Bourgogne – Franche Comté et Normandie sont les plus impactées avec un taux d'absentéisme respectivement de 7,3 % et 7,5 %.

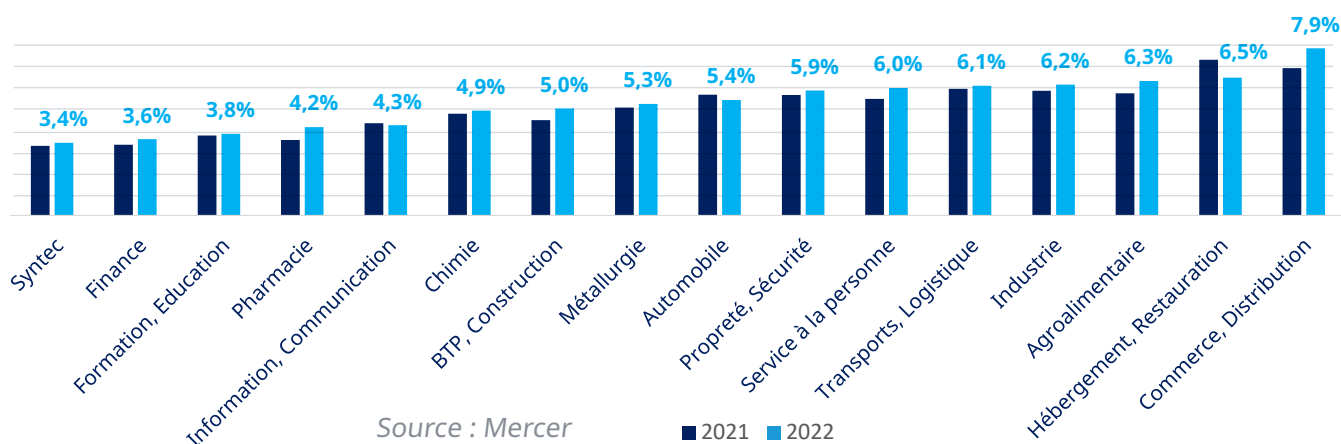
La Bretagne, dont le taux d'absentéisme était en dessous de la moyenne en 2021, voit son taux passer à 6,1 %.

L'Occitanie et la région Ile-de-France enregistrent quant à elles **un absentéisme moins élevé** que les autres régions.

2 – La situation par secteur d'activité

L'analyse du taux d'absentéisme par secteur permet de mettre en évidence de fortes disparités selon les branches.

Taux d'absentéisme par secteur d'activité

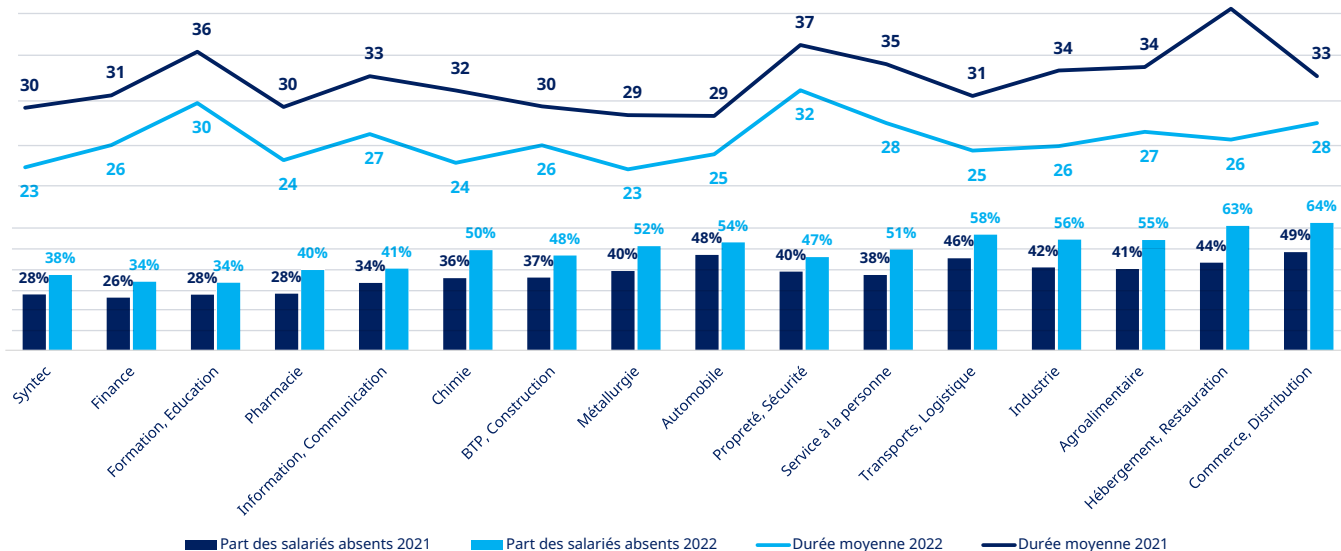


Les secteurs d'activité tertiaire se maintiennent avec des taux d'absentéisme les plus faibles : Syntec (3,4%), Banque, Finance, Assurance et Immobilier (3,6%) et Formation et Education (3,8%).

Les 3 secteurs les plus sinistrés sont ceux de l'Agroalimentaire, de l'Hébergement et de la Restauration et du Commerce et de la Distribution avec des taux d'absentéisme constatés en 2022 de respectivement 6,3%, 6,5% et 7,9%.

Afin de mieux appréhender l'évolution de l'absentéisme, nous avons décliné par secteur d'activité la proportion de salariés absents au moins 3 jours sur l'année ainsi que la durée moyenne d'arrêts.

Proportion de salariés absents au moins 3 jours et durée moyenne d'arrêt par secteur d'activité sur les exercices 2021 et 2022



L'ensemble des secteurs se comportent de la même manière, à savoir une hausse du taux de salariés absents couplée à une diminution de la durée moyenne des arrêts.

Les secteurs les plus impactés, le Commerce et la Distribution et l'Hébergement et la Restauration, sont ceux pour lesquels on retrouve le plus fort taux de salariés absents (respectivement 64% et 63%). Néanmoins leurs durées moyennes d'arrêts ne sont pas les plus longues (respectivement 28 et 26 jours).

Le secteur de la Propreté et de la Sécurité a la durée moyenne d'arrêt la plus longue : 32 jours.

3 – Les causes de l'absentéisme

Afin de lutter efficacement contre l'absentéisme, il est important d'en comprendre les causes intrinsèques. Si la finalité de cet exercice apparaît comme évidente, il n'en reste pas moins que sa mise en œuvre demeure complexe puisqu'aucun dispositif ou obligation ne permet de collecter les causes d'arrêt de façon précise et exhaustive.

Dès lors, des travaux doivent être menés dans l'objectif de mettre en exergue des indices pour approcher les fondements de l'absentéisme. Si plusieurs méthodes existent, une approche consiste à expliquer les causes d'absence à travers l'analyse de la consommation des dépenses de santé.

Méthodologie

Nous avons analysé la consommation santé des personnes absentes sur l'année 2022 en fonction de leur durée d'arrêt : moins de 6 jours, entre 6 et 15 jours et plus de 15 jours. En effet, notre expérience dans l'analyse de l'absentéisme pour nos clients a permis de mettre en avant des causes de pathologies différentes en fonction de la durée de l'arrêt des salariés.

Grâce à ce découpage des arrêts et des dépenses de santé concomitantes, l'analyse nous révèle plus spécifiquement les types de soins auxquels les salariés ont recours durant leurs arrêts, nous aiguillant ainsi sur les causes d'arrêts de travail.

Les arrêts courts principalement causés par de la « maladie ordinaire »

Naturellement, il ressort des travaux que la cause principale des arrêts de moins de 6 jours est ce que nous pourrions appeler la « maladie ordinaire » qui représente plus de 2 arrêts sur 3. Il s'agit des arrêts des suites d'une maladie saisonnière de type grippe, rhume, rhino-pharyngite, gastro-entérite.... Près de 70% des salariés en arrêt de travail pour une durée inférieure à 6 jours ont alors recours à leur médecin généraliste ou à un médecin spécialiste.

Au-delà des salariés touchés par les « maladies ordinaires », l'analyse comparée de l'absentéisme et des dépenses de santé, met en exergue les points saillants suivants :

- 6,6% des arrêts correspondent à des assurés souffrant de Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) qui ont donc consulté des spécialistes des TMS durant leur absence (kinésithérapeutes, ostéopathes, réalisation d'une prothèse, d'une orthèse ,...);
- 6,1% des arrêts correspondent à des assurés hospitalisés durant leur absence, ce qui peut traduire des assurés victime d'un accident ou d'un trauma ;
- 3,1% des arrêts correspondent à des assurés ayant réalisé un acte dentaire lourd durant leur absence, de type prothèse dentaire ou implant.

La montée en charge des arrêts de durée moyenne, principalement expliquée par le Covid-19 et les troubles anxio-dépressifs mineurs

La part des arrêts dont la durée est comprise entre 6 et 15 jours a augmenté de 26% entre 2021 et 2022, pour représenter en 2022 46% des arrêts de travail.

Si l'analyse des dépenses de santé ne permet pas de mettre en exergue des facteurs explicatifs particuliers sur cette catégorie d'absence, cette croissance des arrêts de durée moyenne se doit toutefois d'être reliée à la vague Omicron qui a touché les premiers mois de 2022.

En effet, nous constatons que la majeure partie des arrêts de travail compris entre 6 et 15 jours sont concentrés sur les premiers mois de 2022. Ainsi, la principale cause de l'augmentation des arrêts d'une durée de 6 à 15 jours et surtout sur des arrêts de moins de 10 jours semble être le Covid-19 et les protocoles associés de non-contamination, avec notamment le dépistage via un test 5 jours après les premiers symptômes.

De plus, depuis le début de la crise sanitaire, les risques psychosociaux ont augmenté de manière importante portés entre autres par le développement des troubles anxio-dépressifs mineurs. Si ces troubles ne donnent pas nécessairement lieu à des soins de santé particuliers, la durée moyenne des arrêts de travail délivrés par les médecins est de 14 jours, coïncidant ainsi avec l'augmentation des arrêts de durée moyenne.

Enfin, l'analyse de la consommation pour les salariés absents nous indique les spécificités suivantes :

- 7,5% des arrêts correspondent à des assurés souffrant de Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) : ils ont en effet consulté des spécialistes des TMS durant leur absence (kinésithérapeutes, ostéopathes, réalisation d'une prothèse, d'une orthèse ...) ;
- 7,2% des arrêts correspondent à des assurés hospitalisés durant leur absence, ce qui peut traduire des assurés victime d'un accident ou d'un trauma ;
- 3,3% des arrêts correspondent à des assurés ayant réalisé un acte dentaire lourd durant leur absence, de type prothèse dentaire ou implant.

Les arrêts de plus de 15 jours portés par des salariés victimes de RPS (Risques PsychoSociaux) ou de lourds TMS nécessitant une hospitalisation

Nous constatons en effet que 7% des salariés absents plus de 15 jours en 2022, ont réalisé des dépenses de santé auprès de professionnels de la prise en charge de la santé mentale (psychologues et psychiatres).

Sur la part des salariés restante, 30% d'entre eux ont été hospitalisés durant leur absence et ont réalisé des dépenses de santé auprès de praticiens spécialistes des troubles musculo-squelettiques (kinésithérapeutes, ostéopathes, réalisation d'une prothèse, d'une orthèse...). Ces salariés semblent ainsi avoir été victimes de TMS plus ou moins importants.

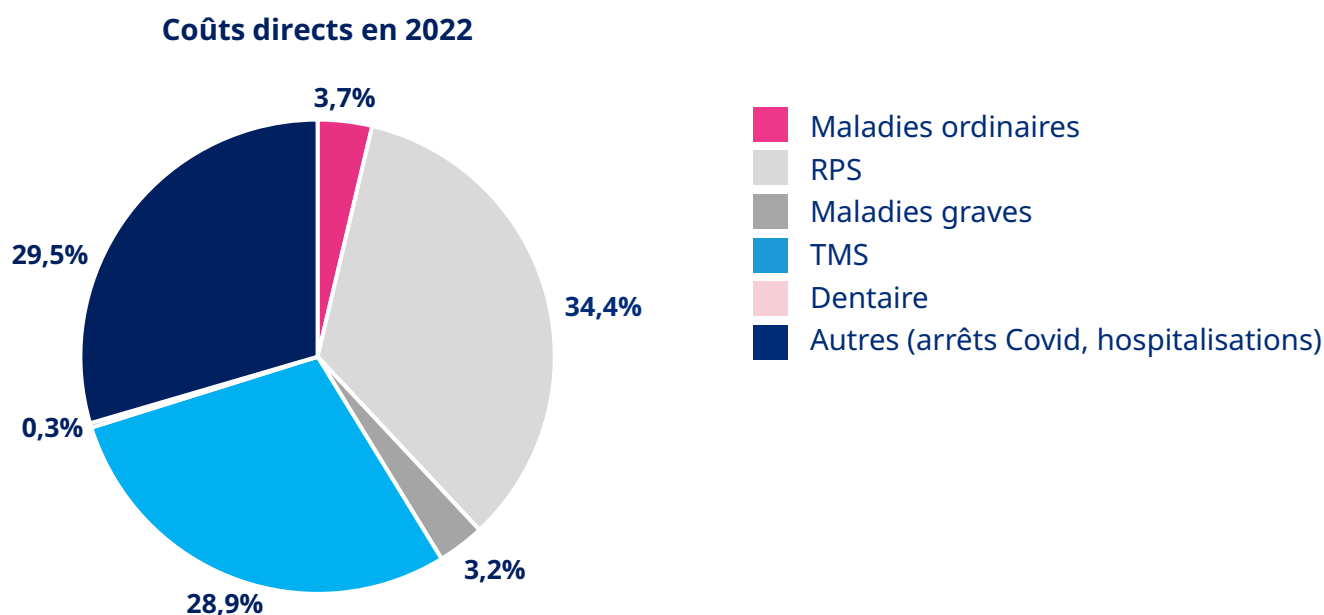


4 – Le coût de l'absentéisme et les solutions de prévention

Pour matérialiser le coût de l'absentéisme, nous avons réalisé une simulation pour une entreprise du secteur de la Métallurgie de 1 000 salariés.

Sur la base de nos statistiques sur l'absentéisme, nous estimons ce coût à 2 millions d'euros par an, soit 5,7% de masse salariale.

Couplée à notre analyse des dépenses de santé, nous pouvons ventiler ce coût de l'absentéisme par pathologie.



Sans surprise, les principales causes de l'absentéisme génératrices de coûts, sont les Risques PsychoSociaux (RPS) et les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) qui, à elles deux, constituent plus de 60% du coût de l'absentéisme. Il est à noter qu'une proportion importante d'arrêts liée au Covid-19 en 2022 vient alourdir le bilan financier de l'absentéisme.



3 questions

à Rachel Freu, Docteur en Psychologie,
Consultante Santé Partners



et Ariane Sire, Psychologue Clinicienne
et Consultante en Santé, Sécurité et QVCT auprès de
Santé Partners, Cabinet de conseil et de formation

Déplorant un coût des indemnisations « en accélération », la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) a annoncé en juin intensifier ses contrôles auprès des médecins prescrivant trop d'arrêts maladie. Pensez-vous que la diminution de l'absentéisme passe nécessairement par la multiplication des contrôles et mesures coercitives ?

Ariane Sire : «En tant qu'organisme d'Etat, la CPAM doit jouer son rôle et le contrôle en fait part. C'est un devoir de bonne gestion que la CPAM doit au contribuable. Seulement la médecine n'est pas une affaire de statistiques mais bien de relation humaine. Le processus de «contrôle renforcé» repose sur un système standardisé quand la pratique de la médecine se fait au cas par cas dans l'évaluation de situations individuelles. On voit bien que le conflit entre CPAM et médecins repose essentiellement sur le sens et la méthode.

Cependant, il y a un constat que même les institutions de prévoyance relèvent : une dérive structurelle des arrêts de travail. Selon moi, on se trompe de débat, le sujet principal n'est pas le contrôle des médecins mais bien la question de la qualité du travail qui amène des individus à devoir s'arrêter. Est-ce les médecins qui seraient «trop complaisants» ou le rapport au travail des individus, l'évolution de la société, l'effet post-covid, le vieillissement de la population qui provoquent cette augmentation des arrêts maladie ? C'est justement à cet endroit qu'il serait intéressant de creuser pour mieux identifier les facteurs qui amènent les travailleurs à devoir s'arrêter plus souvent. C'est à cet endroit que nous travaillons avec les entreprises : identifier les causes racines de leur absentéisme pour activer les leviers appropriés à leur propre situation et ainsi mettre en place les actions correctrices au service du mieux-être de leurs collaborateurs. Il en va de même pour impulser des programmes de prévention notamment sur le Capital Santé afin d'informer, sensibiliser, former et accompagner les salarié(e)s des entreprises à adopter de bonnes pratiques.»

Il apparaît que la santé mentale soit désormais le premier enjeu de santé des Français, passant ainsi devant les troubles musculo-squelettiques. S'il est indéniable que la crise sanitaire a fait exploser ce risque notamment avec les confinements, quels sont aujourd'hui les facteurs explicatifs de ce mal-être ?

Rachel Freu : «La santé mentale constitue un enjeu complexe qui est déterminé par de nombreux facteurs explicatifs en interaction. Parmi eux, nous pouvons citer les incertitudes quant à l'avenir, telles que le défi climatique et le contexte géopolitique de la guerre en Ukraine renforcé par les répercussions sur le coût de la vie. Ces aspects s'ajoutent aux exigences élevées :

de performance de la vie moderne, tant sur les plans professionnel, familial ou social. D'autres aspects individuels peuvent également intervenir en lien avec la condition physique, tels que la qualité de l'alimentation, l'exercice sportif, du sommeil. Enfin, nous vivons depuis quelques années dans une dynamique d'adaptation (voire de sur-adaptation) constante avec peu de visibilité, si on y ajoute la fatigue accumulée et un niveau de stress pas toujours régulé, on peut comprendre les raisons qui font que la santé mentale devienne un enjeu primordial pour nos sociétés contemporaines.»

S'il apparaît évident que les Directions Générales doivent se saisir du sujet de l'absentéisme, il est toutefois toujours difficile d'allouer du budget pour mettre en place des solutions de prévention. Quels arguments auriez-vous pour convaincre les entreprises qu'elles doivent passer à l'action ?

Ariane Sire : «Allouer du budget à des solutions de prévention n'est pas forcément une difficulté. C'est une obligation qui s'applique à toutes les entreprises. Le sujet pour les directions c'est d'agir de façon efficace. Trop d'entreprises mettent en place des actions (par habitude, par mimétisme professionnel, par facilité...) sans véritablement avoir identifié les causes de leur absentéisme. Il est donc primordial de faire ce travail d'identification et d'analyse préalable qui ne peut pas se satisfaire uniquement par des statistiques issues de sondages. Il faut donner la parole aux collaborateurs, recueillir leurs perceptions, identifier leur rapport au travail. Cette approche, au-delà de recueillir des données plus proches de la réalité du terrain au service du projet de réduction de l'absentéisme, contribue déjà à la prévention des RPS car elle génère un sentiment d'être écouté, reconnu, considéré. Les actions d'amélioration qui en découlent ne sont généralement pas les plus onéreuses. Elles relèvent très souvent du bon sens et de la qualité de la relation humaine. On peut aussi facilement comprendre les impacts humains, financiers, organisationnels de l'absence d'un ou d'une collègue ; les liens avec l'engagement, l'attractivité et le niveau de performance des équipes concernées.»



Le mot de la fin

Après un timide recul en 2021, l'absentéisme atteint un nouveau record et devient supérieur au taux de l'année 2020, année pourtant déjà largement sinistrée en raison du Covid-19 et de ses confinements successifs.

Notre étude met en lumière que l'absentéisme croît et se transforme en 2022 : les absences sont désormais plus fréquentes mais significativement moins longues qu'auparavant (-6 jours en moyenne). Les salariés cadres sont désormais largement concernés par l'absentéisme, puisque la part des salariés cadres s'absentant bondit de +34 %. La hausse de l'absentéisme est également à déplorer chez les plus jeunes, avec une hausse du taux d'absentéisme de +32 % chez les moins de 30 ans.

Si le panorama dressé dans la présente étude a le mérite d'éclairer le marché sur les tendances macro de l'absentéisme et de ses dynamiques, il convient de garder en mémoire les deux points suivants :

- derrière les valeurs moyennes se cachent un ensemble de situations individuelles ;
- porté par des facteurs endogènes et exogènes à l'entreprise, l'absentéisme est élastique et se transforme rapidement.

Fort de ces constats et soucieux de collaborer activement à la maîtrise des risques de nos clients, nous ne pouvons qu'encourager et accompagner les entreprises pour benchmarker leur absentéisme, identifier les variables explicatives de ce phénomène, et mettre en place des outils de reportings adaptés.



Vos contacts au département Santé et Prévoyance**Camille Mosse**

Directrice Technique et Offres
Mercer Marsh Benefits France
camille.mosse@mercer.com

**Pénélope Saint-Jevin**

Responsable de la surveillance du portefeuille
Mercer Marsh Benefits France
penelope.saintjevin@mercer.com

**Florian Bocognano**

Responsable Actuariat
Mercer Marsh Benefits France
florian.bocognano@mercer.com

**Kévin Blum**

Responsable du développement commercial
Mercer Marsh Benefits France
kevin.blum@mercer.com

MERCER FRANCE
Tour Ariane
5, place de la Pyramide
92 800 Puteaux
+33 (0)1 35 21 35 00



@MercerFrance



www.mercer.fr

Mercer Marsh Benefits rassemble des collaborateurs Mercer et Marsh dans chacun des pays où nos bureaux sont implantés ainsi qu'une sélection de correspondants nationaux. Présents dans 135 pays et accompagnant nos clients dans plus de 150 pays, nos experts disposent d'une forte connaissance des enjeux locaux. Nous disposons ainsi d'une plateforme commune unique nous permettant de proposer à nos clients une qualité de service optimal avec des solutions locales sur-mesure là où ils sont implantés.

Mercer (France) SAS, Société de Courtage en Assurances, dont le siège social est situé Tour Ariane, 5 Place de la Pyramide, 92800 Puteaux, immatriculée au RCS de Nanterre n° 390 589 455 dont le capital social est de 30 539 670 euros et enregistrée auprès de l'Organisme pour le Registre des Intermédiaires en Assurance (ORIAS) n°07001885 (www.orias.fr). Service Réclamation Clients : Tour Ariane, 5, place de la Pyramide, 92800 Puteaux. Service de médiation : La Médiation de l'Assurance, TSA 50110, 75441 Paris Cedex 09. ACPR, 4, place de Budapest, CS 92459, 75436 Paris Cedex 09.

© 2023 Mercer (France) SAS, Tous Droits Réservés.