Communiqué de presse

Résultats du 16e Baromètre de l'Absentéisme et de l'Engagement d'Ayming et AG2R LA MONDIALE : la prévention et l'engagement au cœur des enjeux managériaux

Paris, le 7 juin 2024 – Ayming et le Groupe AG2R LA MONDIALE dévoilent ce jour les résultats complets de leur 16e Baromètre de l'Absentéisme® et de l'Engagement*.

Les principaux enseignements :

- **Une tendance généralisée à la baisse avec un taux d'absentéisme moyen annuel de 6,11% (contre 6,70% en 2022), soit 22,3 jours d'absence par salarié sur l'année.**
  - **Un recul du taux d'absentéisme de courte durée (4 à 7 jours) qui retrouve un niveau équivalent aux années 2019 et 2021 (0,29%) ;**
  - **Une baisse du taux d'absentéisme de moyenne durée (8 à 30 jours) qui atteint 0,9% en 2023 (contre 1,28% en 2022 et 1,02% en 2019).**

- **Cet enseignement masque cependant deux tendances à la hausse :**
  - **Un absentéisme de plus de trois mois qui représente près de 70% de l'absentéisme total lié aux accidents du travail en 2023 ;**
  - **Un taux d'absentéisme de longue durée (3 mois et plus) qui continue d'augmenter : +16% entre 2022 et 2023 et +31% en cinq ans.**

- **Face à des attentes élevées, près d'1/3 des managers interrogés déclarent faire face à une surcharge de travail, expliquant une partie de l'absentéisme constaté au sein de cette catégorie (33% déclarent avoir été absents en 2023, dont près de la moitié avec une absence de plus de 3 mois) ainsi qu'au sein de leurs équipes.**

De nouveaux facteurs dans la progression de l'absentéisme de longue durée

Le taux d'absentéisme moyen est globalement en baisse en 2023. Toutefois, si l'absentéisme de courte et moyenne durée diminue, celui de longue durée augmente avec une hausse de 31% en cinq ans (2,82% en 2019 contre 3,7% en 2023), visible dans tous les secteurs, quels que soient les profils. Alors que la catégorie d'âge des *51 ans et plus* est celle qui est le plus fortement concernée (avec un taux d'absentéisme de plus de 90 jours de 5,59% en 2023), ce phénomène croît aussi chez les jeunes : +26% en un an chez les moins de 30 ans.

* Toute utilisation des résultats de ce baromètre doit s'accompagner de la mention « Baromètre Ayming / AG2R LA MONDIALE ».

L'analyse du facteur « accident du travail » retient également l'attention dans cette nouvelle édition du Baromètre. En effet, elle révèle que les absences émanant d'accidents du travail s'inscrivent plus fréquemment sur une longue période : 70% de l'absentéisme suite à un accident de travail a duré plus de 3 mois. C'est 10 points de plus que l'année précédente.
L'étude souligne d'ailleurs une hausse progressive du taux d'absentéisme lié aux accidents du travail depuis 2019 au national (+9%), notamment dans les secteurs du commerce, de l'industrie/BTP et du transport. Sur ce dernier secteur, l'absentéisme a progressé de +32% en cinq ans et, en 2023, 6% des salariés ont connu au moins une absence à la suite d'un accident du travail.

Le stress : l'une des causes de l'absentéisme chez les managers

Cette nouvelle analyse souligne le rôle important des managers dans la gestion de l'absentéisme et de sa prévention. Il est intéressant de constater que si les managers montrent des signes de fatigue, cela a un impact sur leur absentéisme et celui de leur équipe. Ainsi, 32% d'entre eux estiment avoir une surcharge de travail et 25% souffrent d'un manque d'effectif dans leur équipe.

Globalement, 71% des managers interrogés estiment être soumis à une source de stress importante. Or, celui-ci est l'une des premières causes de l'absentéisme : ceux soumis à un stress important sont deux fois plus nombreux à être absents.

Sur l'année 2023, 33% des managers déclarent avoir été absents, et près de la moitié d'entre eux l'a été sur une durée de plus de trois mois. D'après les résultats révélés par Ayming et AG2R LA MONDIALE, ces absences de longue durée sont, dans 63% des cas, la conséquence d'une situation professionnelle : accident du travail, maladie professionnelle, démotivation, etc.
Pour faire face à ces difficultés, 78% des sondés estiment qu'ils peuvent compter sur le soutien de leur organisation.

Le rôle des managers face à l'absentéisme

Face à l'absentéisme, les managers sont en première ligne : 60% d'entre eux déclarent être confrontés à une problématique d'absence dans leur équipe.
Les managers interrogés considérent qu'ils peuvent agir sur l'absentéisme de leur équipe : 79% reconnaissent avoir un rôle actif à jouer pour tenter d'y remédier et 61% d'entres eux pensent avoir les moyens d'agir.

Il est intéressant de constater que lorsque l'absentéisme au sein des équipes se trouve à des niveaux élevés et très élevés, un quart des managers ne le considère plus comme une réelle problématique et un tiers d'entre eux ne pense pas avoir de rôle actif à jouer.

* Toute utilisation des résultats de ce baromètre doit s'accompagner de la mention « Baromètre Ayming / AG2R LA MONDIALE ».

Trois raisons principales avancées par les managers concernés peuvent expliquer cela :

- l'absence de démarche de prévention au sein de leur entreprise (34%),
- le sentiment d'impuissance (33%),
- le fait qu'ils considèrent que ce sujet relève avant tout de la compétence des ressources humaines (28%).

Enfin l'étude met aussi en lumière la corrélation entre le désengagement du manager et celui de ses équipes. En effet, 45% des managers désengagés considèrent que leur équipe l'est également, contre 8% pour les managers engagés.

Méthodologie :

Le Baromètre de l'Absentéisme® et de l'Engagement s'appuie sur :

- une étude quantitative de l'absentéisme en France en 2023, basée sur les données du Groupe AG2R LA MONDIALE issues de la Déclaration Sociale Nominative (dans le respect des règles RGPD) de 55 465 entreprises du secteur privé employant 3 525 929 salariés en CDI.

- une étude qualitative réalisée en partenariat avec Opinion Way menée auprès de 1 839 managers en CDI du secteur privé.

Méthode de calcul :

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence sur l'année}}{\text{Nombre de jours calendaires de présence théorique sur l'année}} \times 100$$

À propos de Ayming
Présent dans une quinzaine de pays et fort de 1.300 employés, le groupe Ayming regroupe des experts en amélioration des Business Performances grâce à de services de conseil, managed services et de solutions logicielles. Passionné par l'engagement des salariés et l'innovation responsable, Ayming traduit concrètement sa passion pour ses 5000 clients actifs en leur permettant de réaliser chaque année 300 millions d'économies RH, 50 millions d'économies fiscales et génère des capacités de financement supplémentaires d'un milliard d'euros.
Plus d'information: www.ayming.com

À propos d'AG2R LA MONDIALE
Spécialiste de la protection sociale et patrimoniale en France, AG2R LA MONDIALE assure les particuliers, les entreprises et les branches, pour protéger la santé, sécuriser le patrimoine et les revenus, prémunir contre les accidents de la vie et préparer la retraite. Le Groupe compte plus de 15 millions d'assurés et accompagne 500.000 entreprises au quotidien. Avec près de 15.000 collaborateurs, AG2R LA MONDIALE est présent sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultramarin. Société de personnes à gouvernance paritaire et mutualiste, le Groupe cultive un modèle de protection sociale unique qui conjugue étroitement rentabilité, solidarité et performance. Dans le cadre de l'action sociale AG2R Agirc-Arrco et AG2R Prévoyance, et plus globalement de son engagement sociétal, AG2R LA MONDIALE œuvre au quotidien pour le bien-vieillir au plus près des besoins des personnes et des territoires.
Suivez l'actualité : www.ag2rlamondiale.fr / @AG2RLAMONDIALE

Contacts presse :
AYMING :
Aurélie Aknin : aa@iconic.fr / 06 68 28 21 78

AG2R LA MONDIALE :
Cécile Bourganel : cecile.bourganel@ag2rlamondiale.fr / 07 85 24 27 15
Emmanuelle Renaudie : emmanuelle.renaudie@ag2rlamondiale.fr / 01 76 60 80 69 - 07 78 26 78 39

* Toute utilisation des résultats de ce baromètre doit s'accompagner de la mention « Baromètre Ayming / AG2R LA MONDIALE ».