AG2R LA MONDIALE

ayming

12ème Baromètre de l'Absentéisme® et de l'Engagement

Présentation de l'étude 2020

Rappel des éléments de notre étude :

- Étude quantitative

AG2R LA MONDIALE

- Étude qualitative

KANTAR

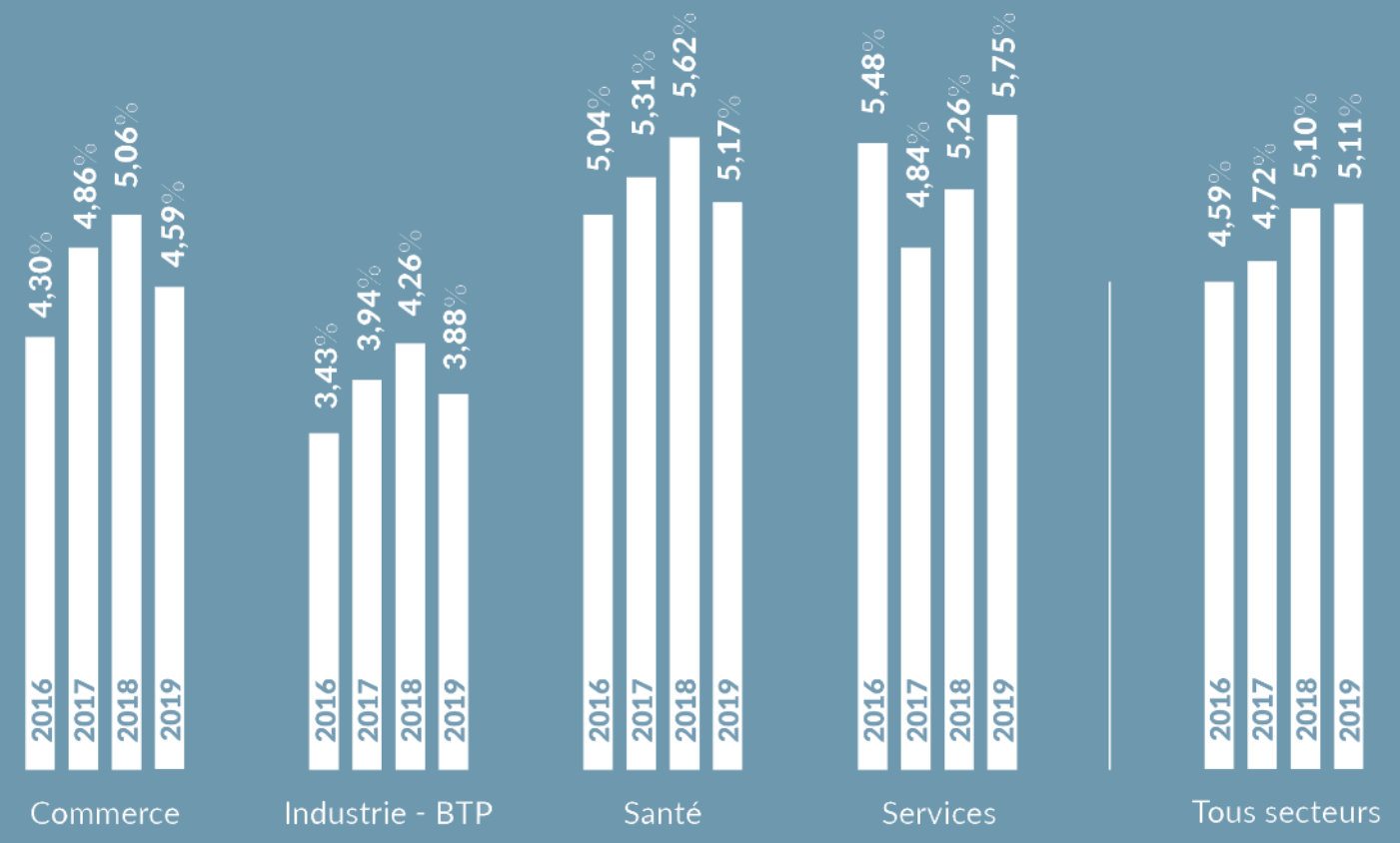
ayming

Chiffres clés

2019	5,11% Taux d'absentéisme moyen 2019	18,7 Jours d'absence par salarié en 2019
2018	5,10%	18,6

ayming

L'évolution de l'absentéisme par secteur d'activité



Deux grandes tendances observées :

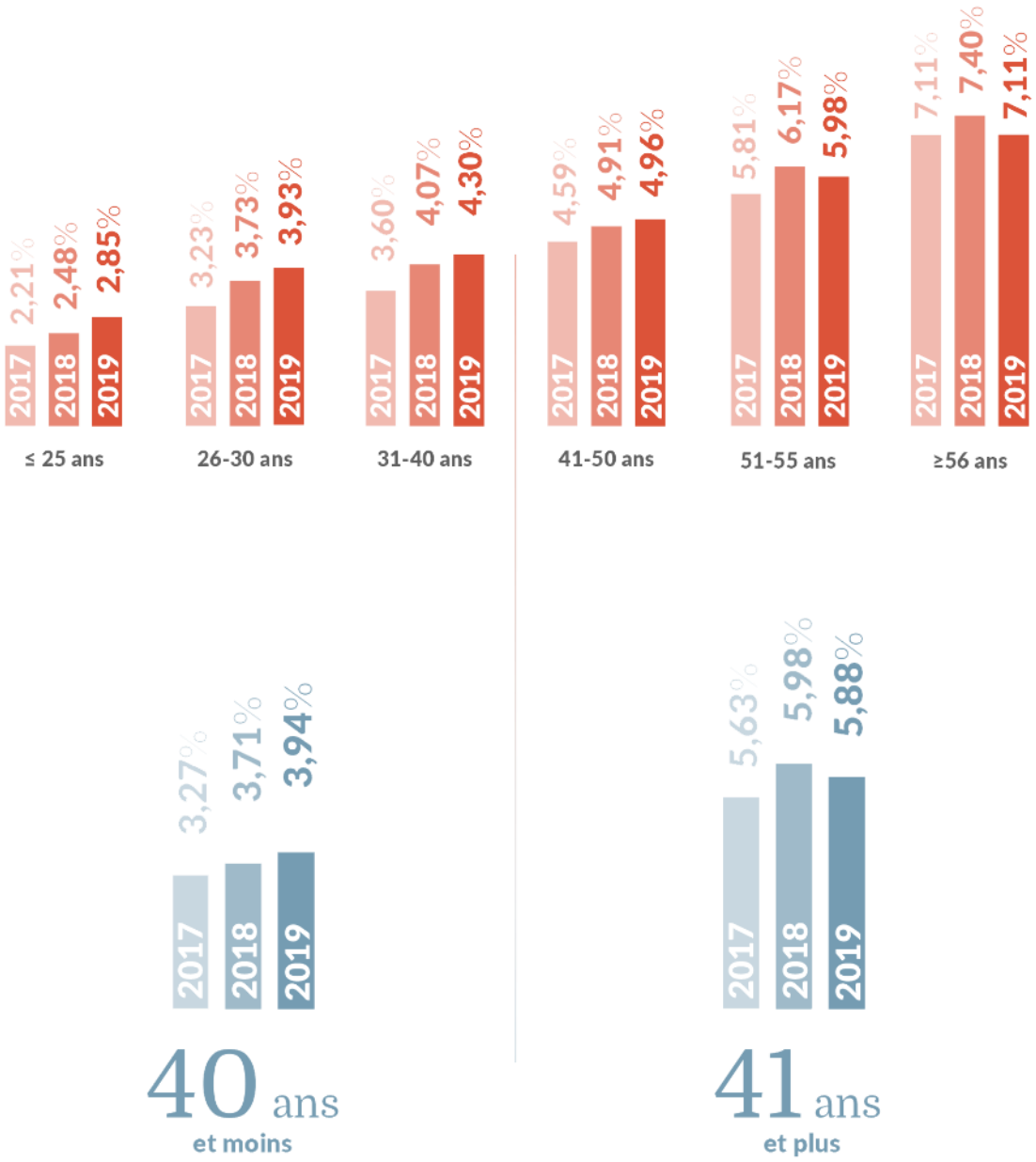
-9%
Commerce

-9%
Industrie BTP

-8%
Santé

+9%
Services

Un écart entre le taux d'absentéisme des 40 ans et moins et celui des 41 ans et plus qui se réduit.



Un absentéisme de longue durée qui continue de se dégrader

+34 %

d'augmentation de l'absentéisme de plus de 90j en deux ans chez les 40 ans et moins

vs.

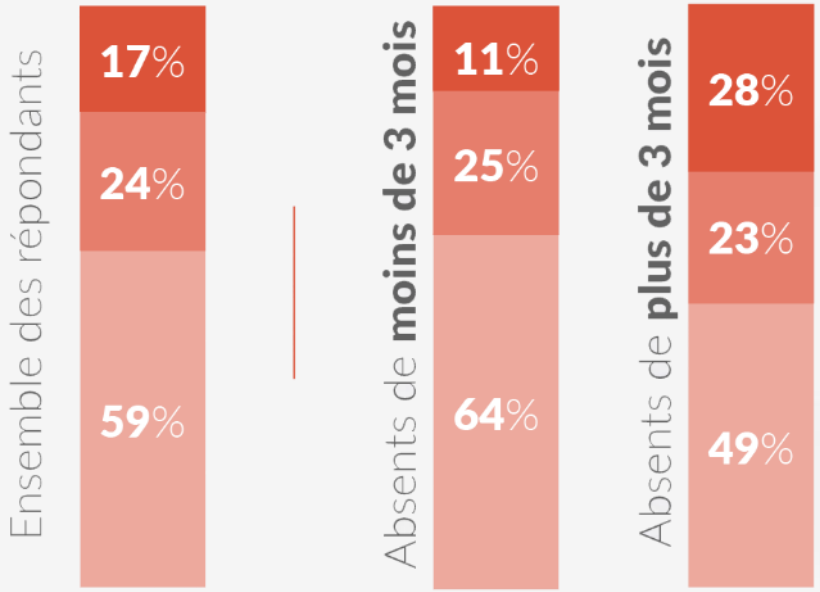
9 %

pour les 41 ans et plus

L’absence
engendre
l’absence

Un risque d'absence exponentiel

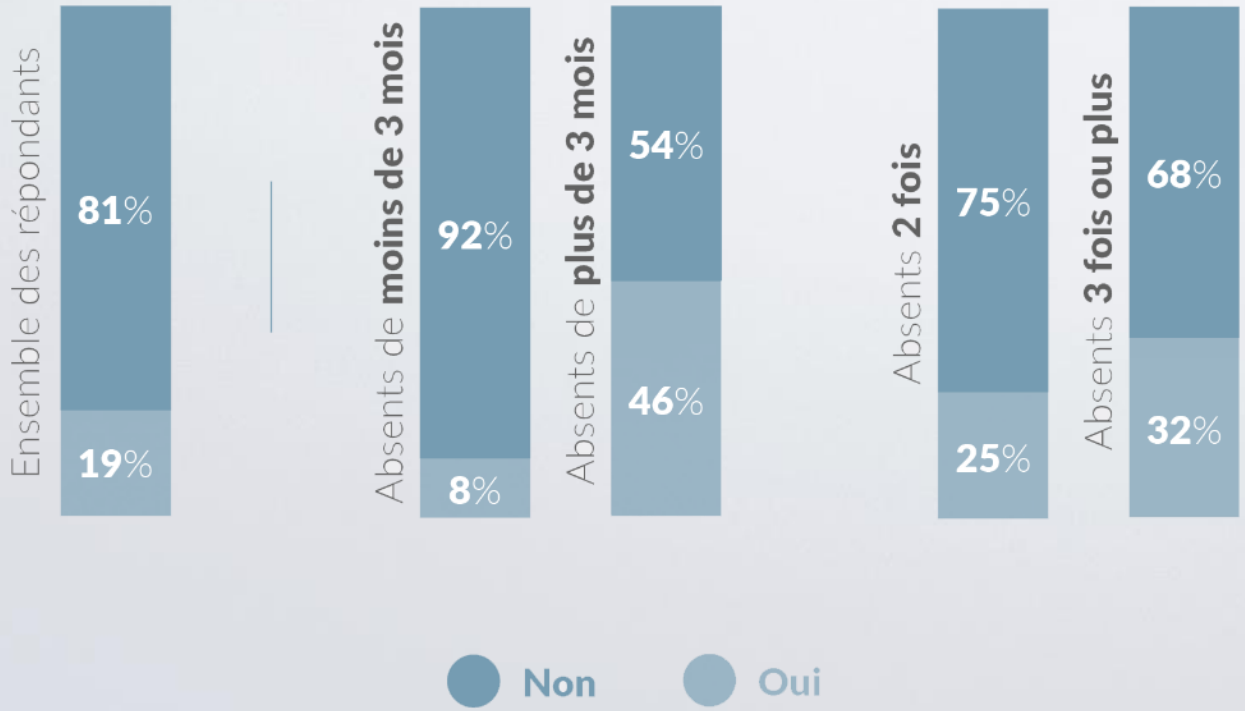
En 2019, combien de fois vous êtes-vous absenté(e) ?



- 3 fois ou plus
- 2 fois
- 1 fois

La réintégration : un moment crucial

En 2019, après un premier arrêt de travail, vous êtes-vous de nouveau absenté(e) suite à une mauvaise réintégration au moment du retour ?



Un risque de propagation de l'absence dans les équipes

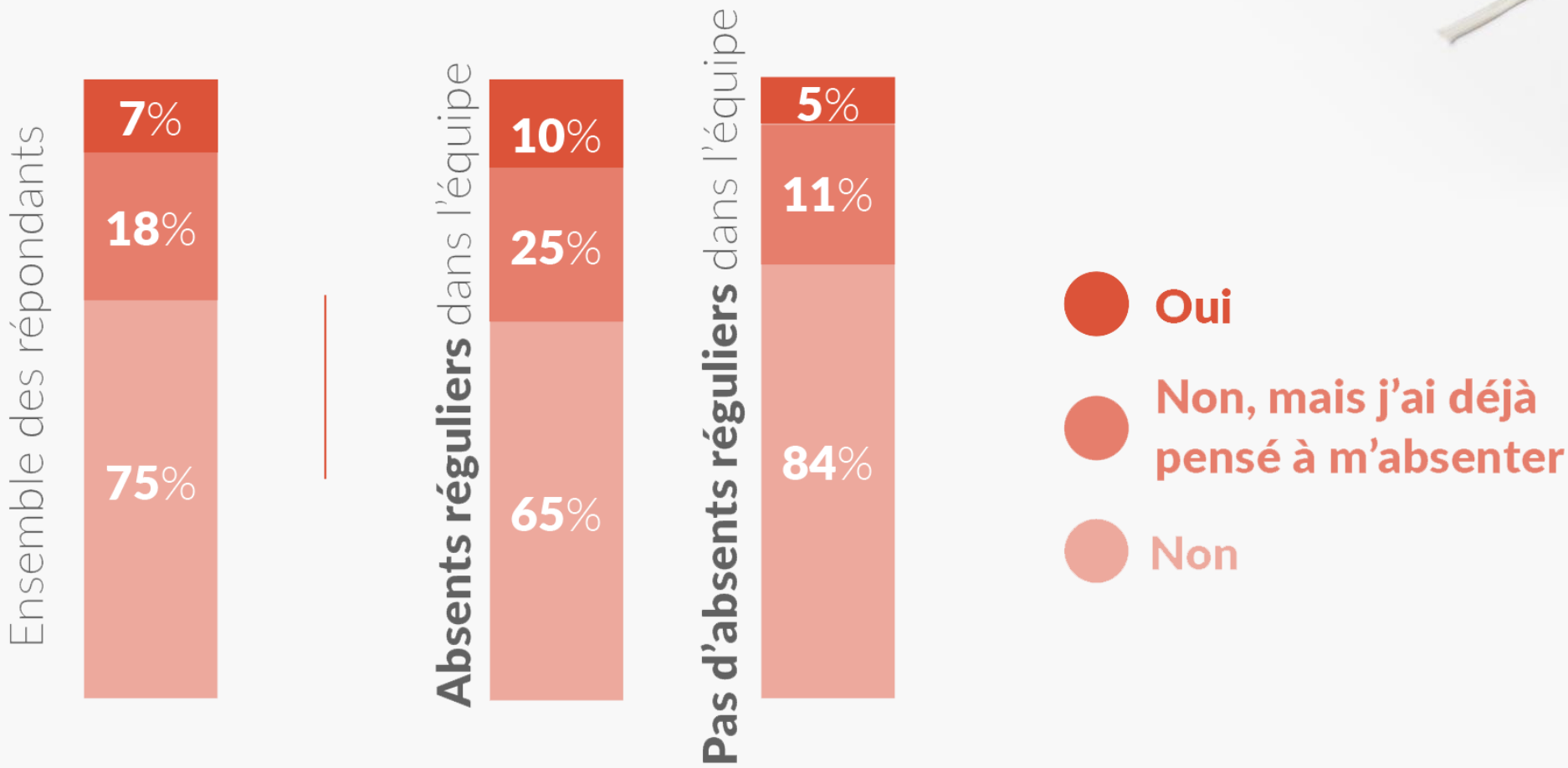
40% des répondants perçoivent des absents réguliers au sein de leur équipe

Les impacts de ces absences régulières :

1. Augmentation de la charge de travail (50%)
2. Fatigue ou impact physique (43%)
3. Réorganisation du travail (39%)
4. Démotivation (25%)
5. Mauvaise ambiance au sein de l'équipe (21%)

Est-ce que les absences de vos collègues vous ont déjà poussé(e) à vous absenter ?

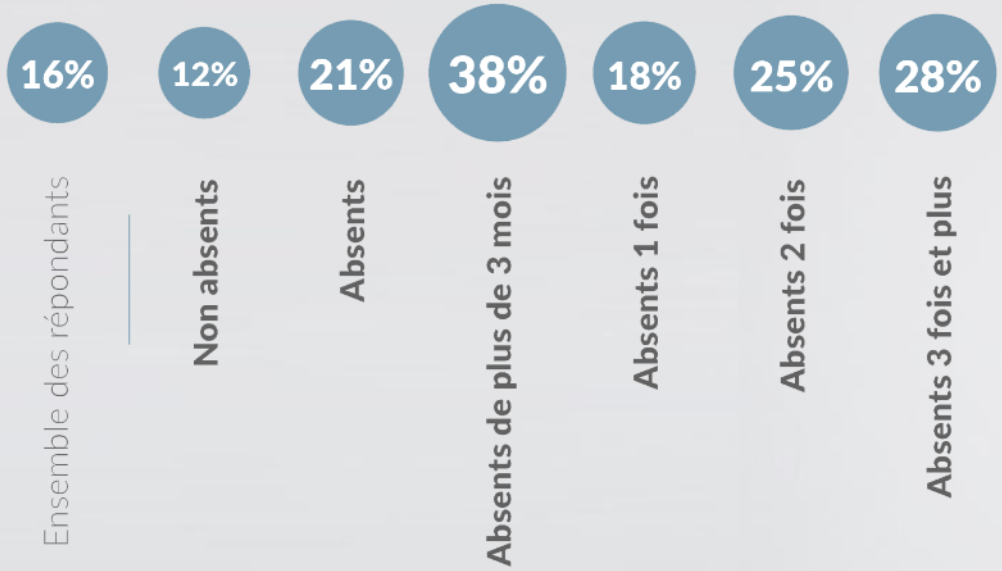
(En fonction du comportement d'absence des collègues de travail)



Comment
transformer
ce cercle vicieux
en cercle
vertueux ?

1 L'entreprise : initiatrice des actions de prévention de l'absentéisme

En 2019, proportion des absences évitées grâce à des actions menées par l'entreprise en fonction de l'absence :



En 2019, 16% des répondants déclarent avoir évité une absence grâce aux actions mises en œuvre par l'entreprise.

Une marge de manœuvre des entreprises encore importante :
49% des absents estiment qu'elles auraient pu mettre en place des actions pour éviter leur absence.

La flexibilité et l’adaptabilité du travail : un levier d’action incontournable

Selon les salariés interrogés, les actions les plus efficaces pour prévenir leur absence sont :

1

Agir sur les horaires, les plannings, les congés

2

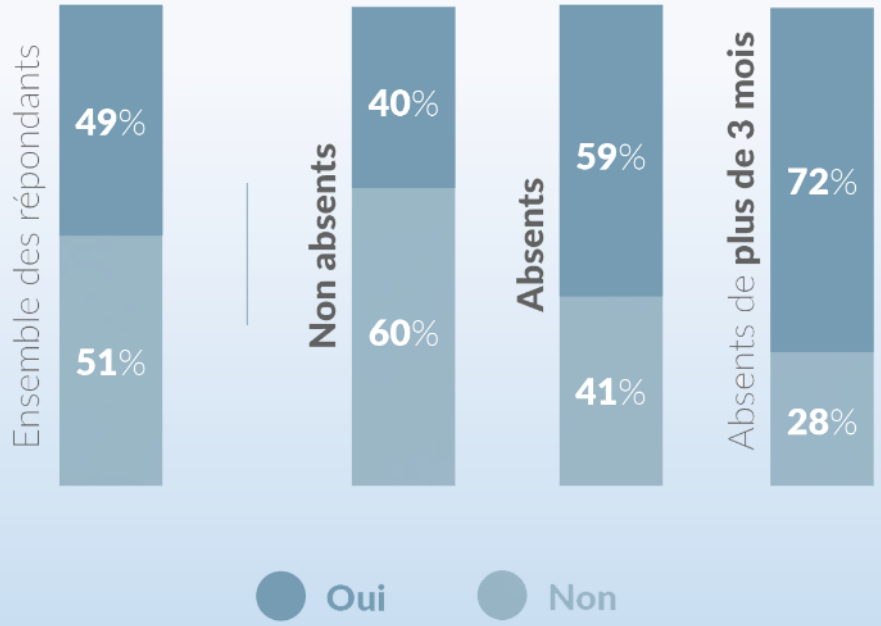
Aménager ou changer de poste

3

Réaliser/mener des entretiens avec les personnes de l'entreprise

2 Le salarié, un acteur essentiel de sa santé et son bien être au travail

A titre personnel, auriez-vous pu mettre en place des actions pour éviter vos absences ou améliorer votre bien-être au travail ?



Selon les salariés interrogés,
les actions les plus envisagées à titre personnel pour agir sur l'absence sont :

1. Meilleure hygiène de vie
2. Sollicitation du manager
3. Sollicitation du médecin plus tôt

Le Cercle vertueux de la mobilisation

79 %

des salariés dont les actions de l'entreprise ont permis d'éviter leurs absences estiment qu'ils auraient pu eux-mêmes mettre en place des actions à titre personnel

vs.

Seulement

44 %

pour les salariés dont les actions de l'entreprise n'ont pas permis d'éviter leurs absences

Comment gérer l’absentéisme et agir en situation d’absence ?

- Le contact pendant l’absence
- L’entretien de retour
- Dialogue avec l’ensemble de l’équipe
- Capitalisation et promotion des actions déployées en matière de gestion de l’absentéisme

Comprendre les enseignements de ce baromètre pour mieux gérer 2021

Vers une démarche de prévention de l'absentéisme

Mesurer

Comprendre

Analyser les facteurs de présence et d'absence

Agir

Construire un plan d'actions adapté

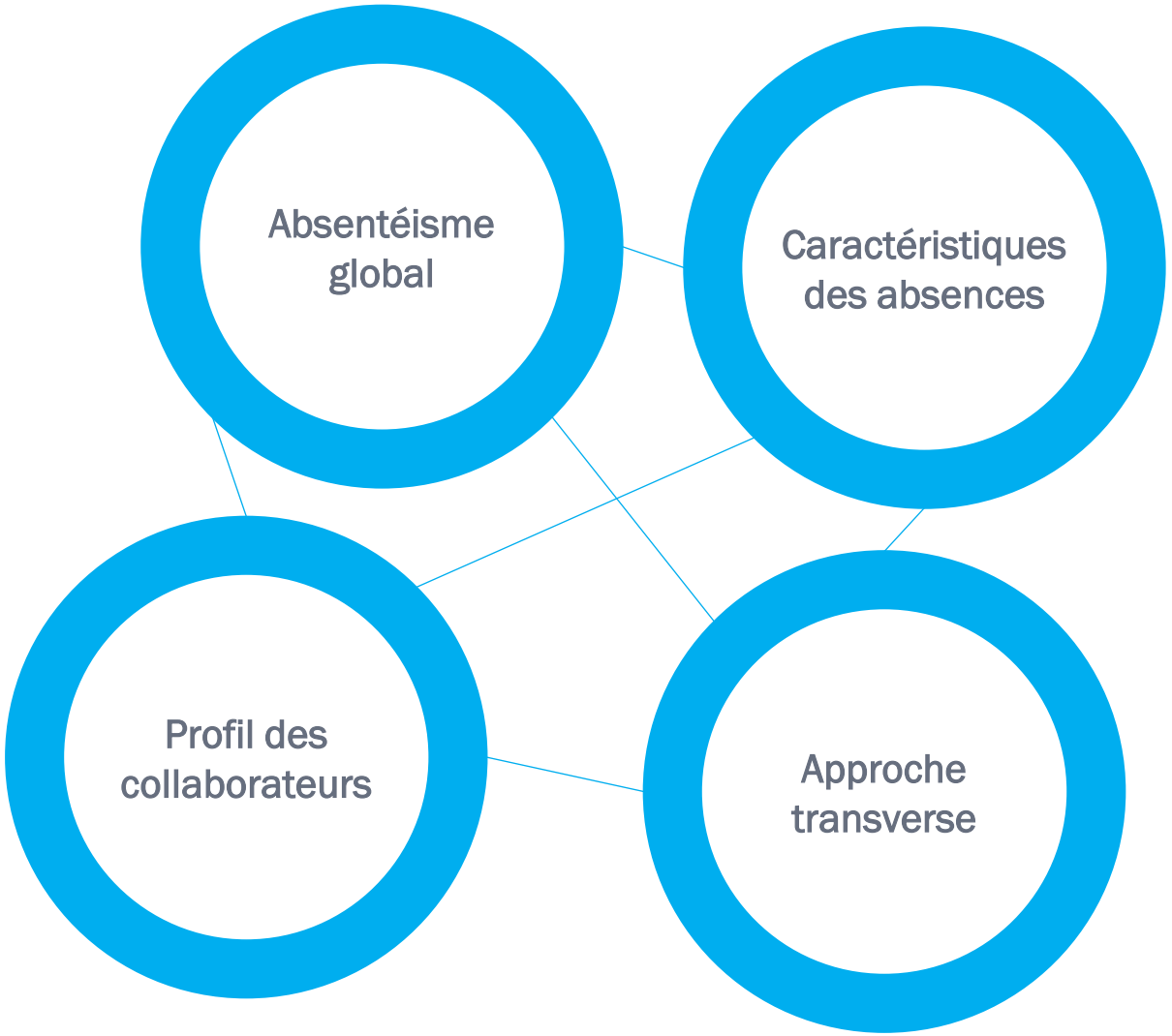
Déployer et suivre votre plan d'actions

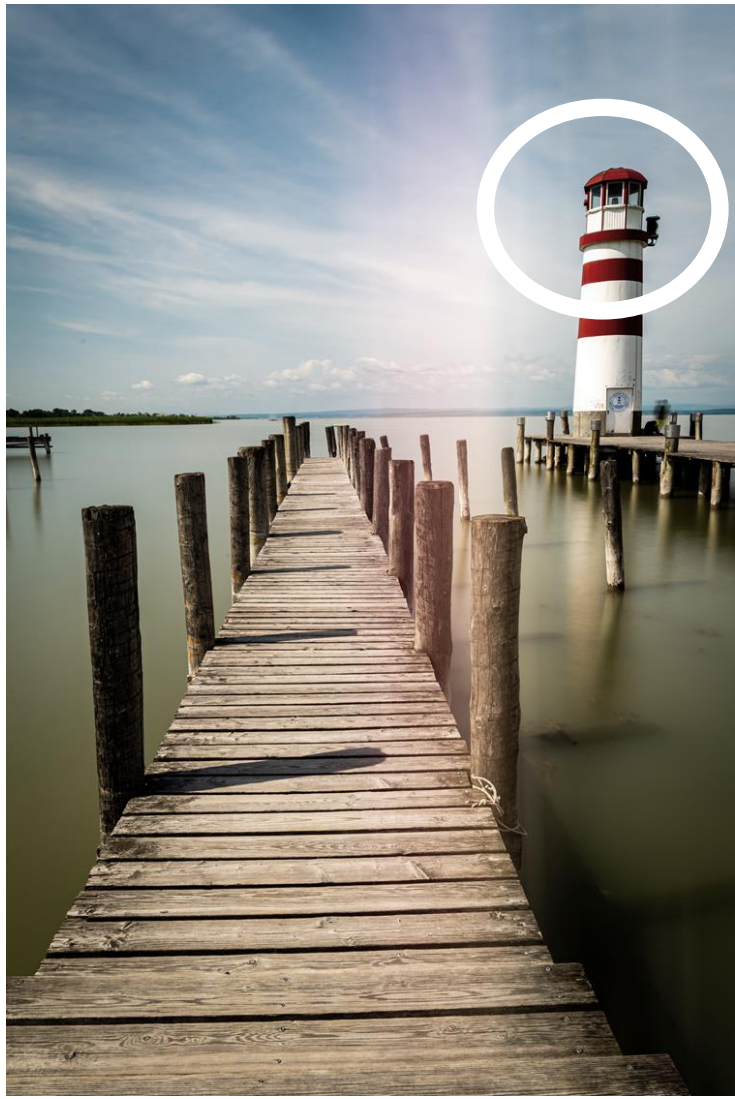
OBJECTIF : AMÉLIORER LA PRÉSENCE AU TRAVAIL

ayming

1 Mesurer

Analyse de vos chiffres absentéisme selon 4 niveaux





Focus

Vigilance vis-à-vis des indicateurs d'absentéisme 2020

Impact liés à la crise sanitaire

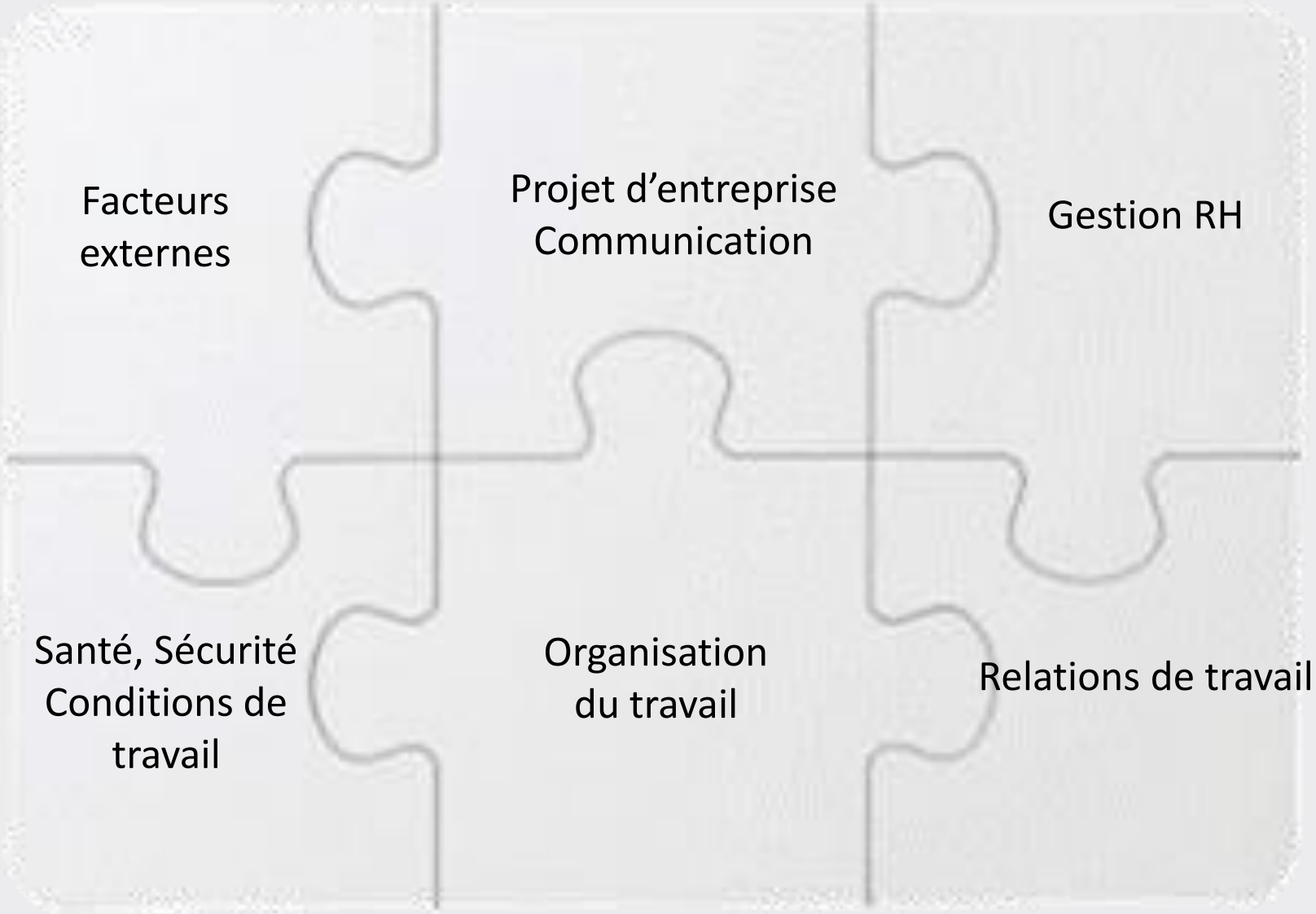
- Arrêts maladie Covid-19
- Arrêts maladie spécifiquement créés pour cette crise sanitaire : Garde d'enfants, Personnes à risque, Cas contacts
- Périodes d'activité partielle voire de fermeture
- Périodes de suractivité
- Mise en place massive du télétravail

2 Comprendre

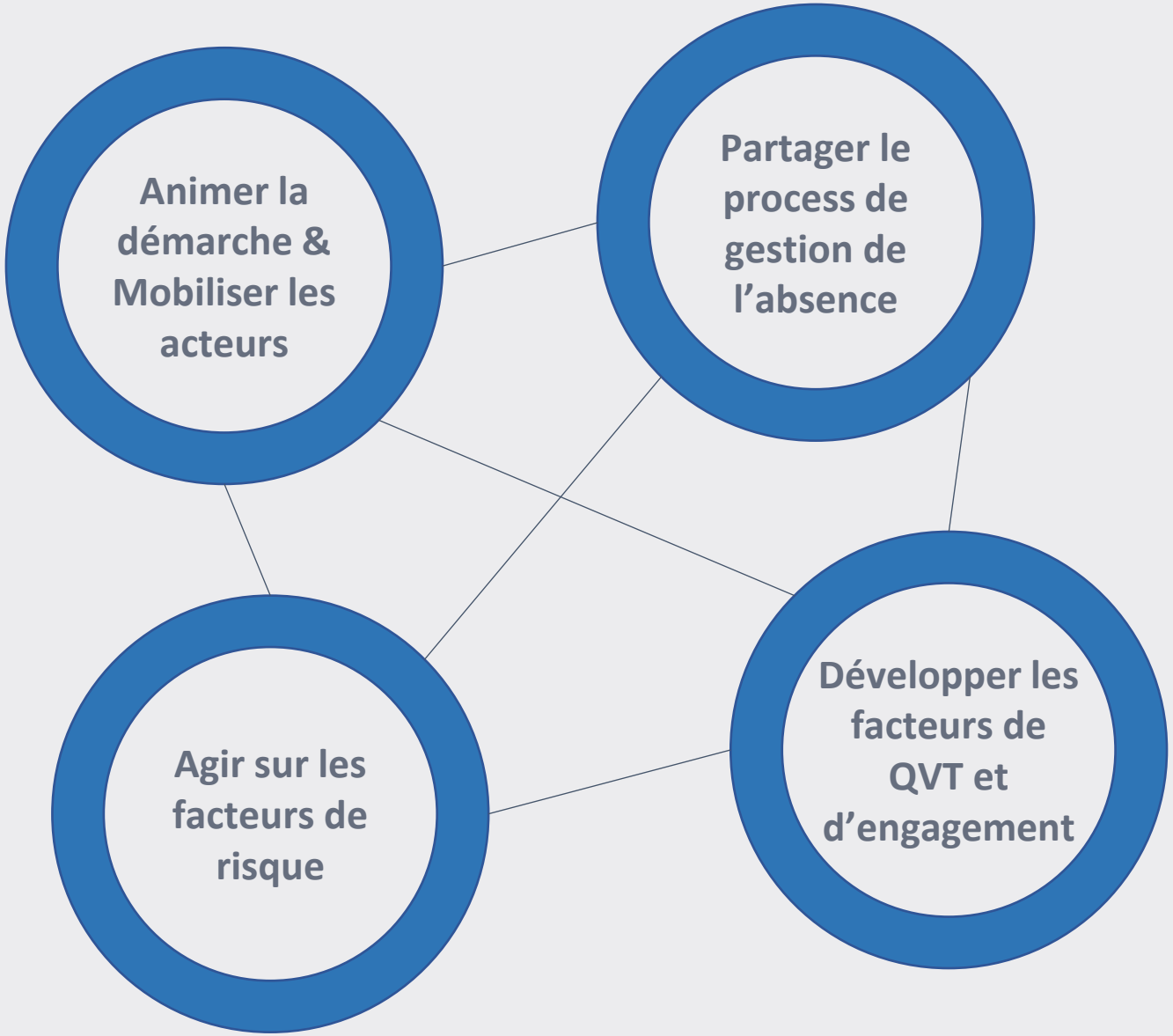
Plusieurs sources d’informations peuvent permettre de comprendre l’absentéisme

- Remontées des Instances représentatives du Personnel
- Remontées des services de Santé au Travail
- Résultats des baromètres ou questionnaires internes
- Travail d’investigation avec les managers
- Intervention d’un prestataire externe pour réaliser un diagnostic qualitatif

2 Facteurs d'absence et de présence



3 Agir


Animer la démarche & Mobiliser les acteurs
Partager le process de gestion de l'absence
Agir sur les facteurs de risque
Développer les facteurs de QVT et d'engagement

Téléchargez le Baromètre de l'Absentéisme® et de l'Engagement 2020 et les éditions précédentes

https://www.ayming.fr/insights/barometres-livres-blancs/barometre-de-labsenteisme-et-de-lengagement/

ayming