

Absentéisme: ce que disent les données des Groupes APICIL et Diot-Siaci



LES INTERVENANTS



Thomas MARTEL
Senior Data Scientist
Groupe Diot-Siaci



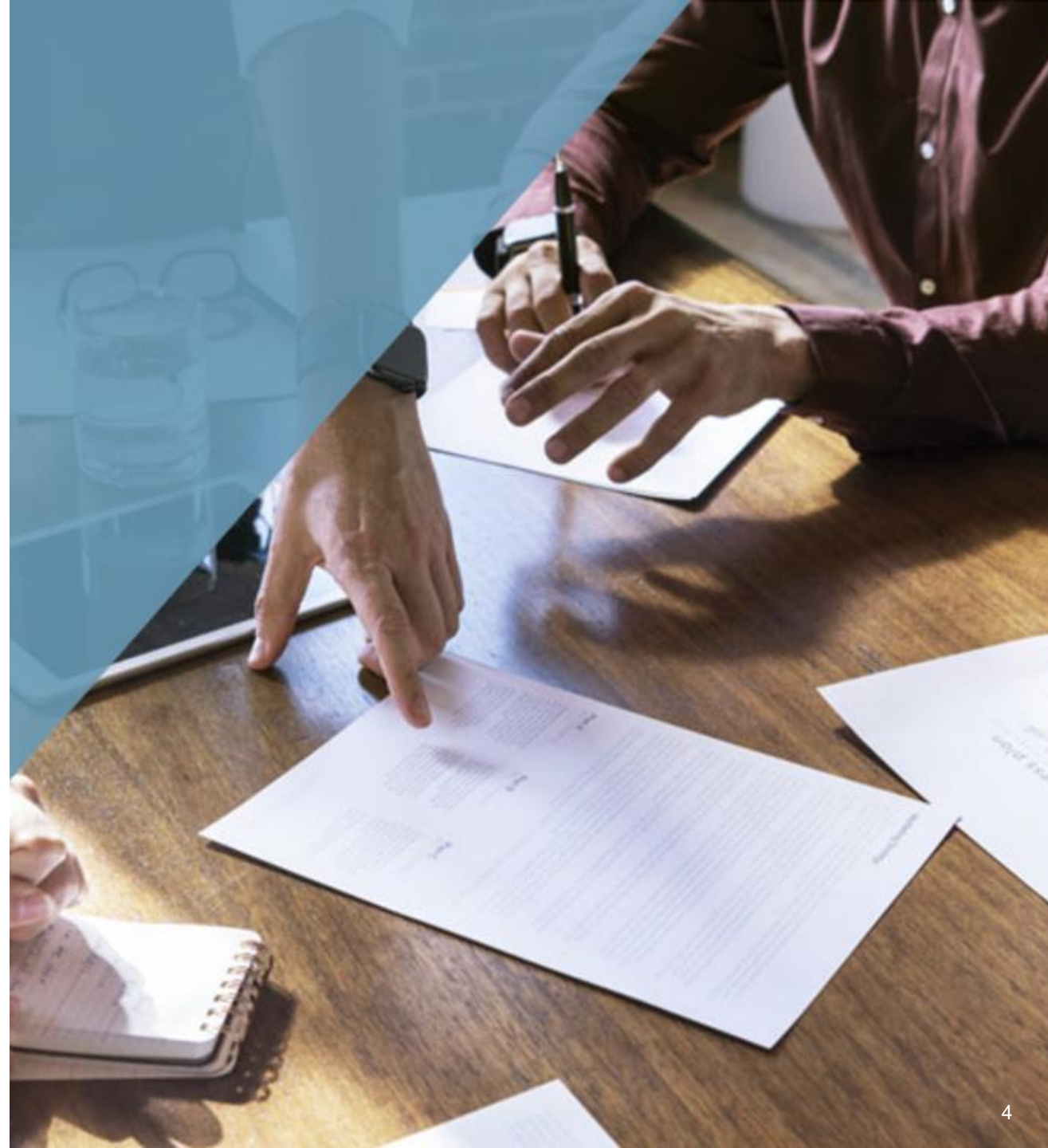
Renaud GAUCHER, PhD
Chercheur
Groupe JLO/APICIL

SOMMAIRE

- o Données objectives issues de la Déclaration Sociale Nominative (DSN)
 - o Méthodologie
 - o Chiffres globaux de l'absentéisme
 - o Chiffres de l'absentéisme par catégorie (genre, âge, statut, etc.)
- o Données médicales du Groupe APICIL et sondage du Groupe Diot-Siaci
 - o Données médicales du Groupe APICIL
 - o Données du sondage du Groupe Diot-Siaci en collaboration avec l'IPSOS



Données objectives issues de la Déclaration Sociale Nominative (DSN)



Méthodologie

Ce qu'est la Déclaration Sociale Nominative (DSN)

Les caractéristiques des échantillons des Groupes Diot-Siaci et APICIL

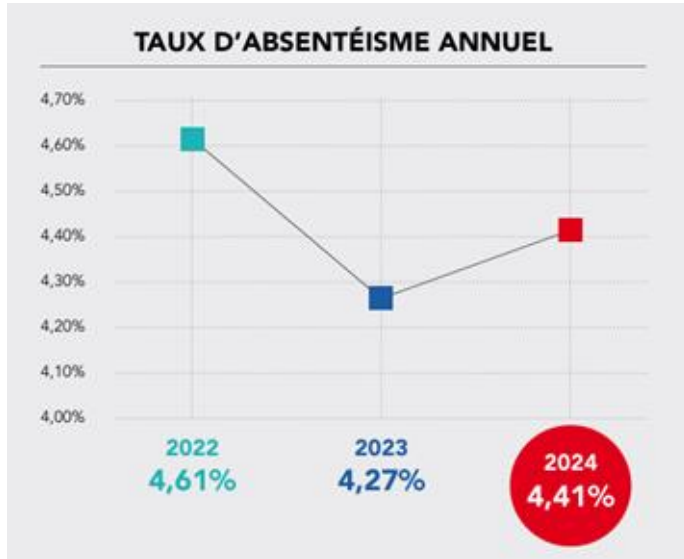
- Des échantillons indépendants car Diot-Siaci et APICIL ont des clients différents
- Diot-Siaci: un peu plus d'un million de salariés en CDI et en CDD, avec une large représentation du CAC40 et SBF120 et une grosse implantation francilienne
- APICIL: un peu plus d'un million de salariés travaillant dans un peu plus de 53000 entreprises, grosse implantation en région lyonnaise

Des méthodes de calcul différentes

- Passer des données de la DSN aux données agrégées sur l'absentéisme est compliqué et nécessite de faire parfois des choix arbitraires
- Exemple: APICIL prend en compte les temps partiels thérapeutiques alors que Diot-Siaci ne les prend pas en compte

Des résultats statistiquement significatifs

Le chiffre phare: le taux d'absentéisme



Apicil



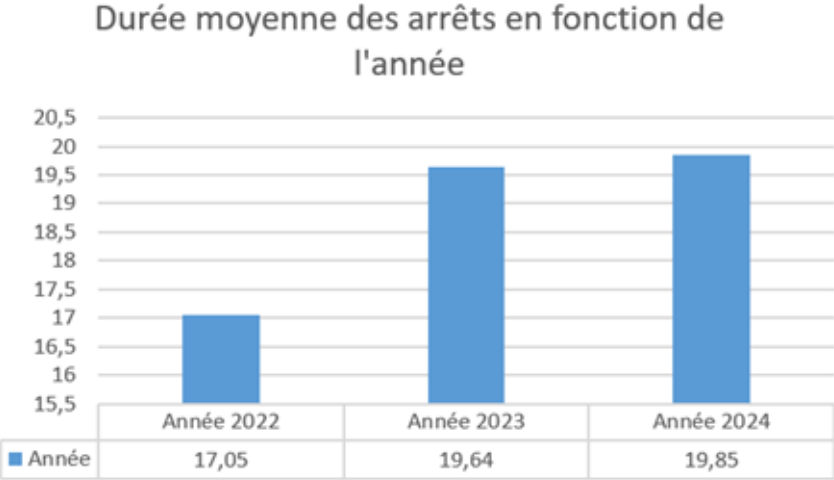
Diot-Siaci

Les différences d'évolution et d'ampleur des taux d'absentéisme dans les échantillons des Groupes APICIL et Diot-Siaci témoignent:

- De l'indépendance des échantillons
- Et des différences méthodologiques

2022 a marqué un pic avec la vague Omicron – dimension structurelle dans l'absentéisme, mais aussi dimension conjoncturelle

Une durée des arrêts de travail en augmentation depuis 3 ans



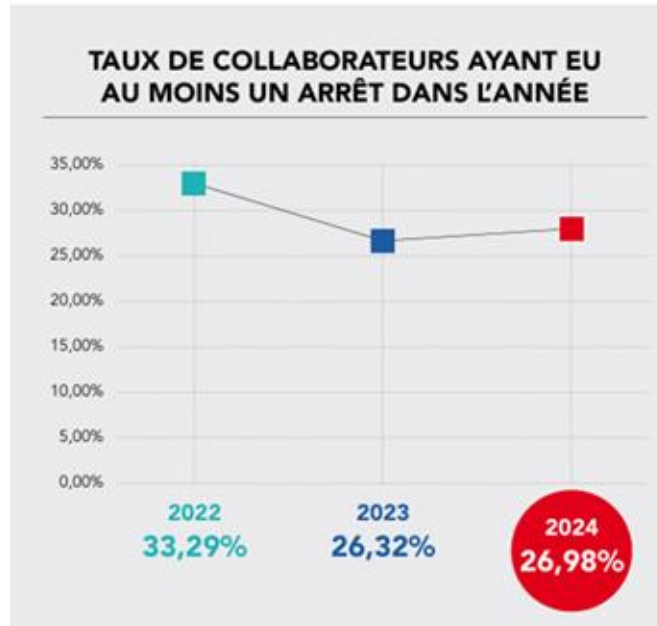
Apicil



Diot-Siaci

La faible durée en 2022 est liée à la vague Omicron qui a augmenté le nombre d'arrêts maladie tout en réduisant leur durée moyenne

Le pourcentage de salariés ayant eu au moins un arrêt de travail



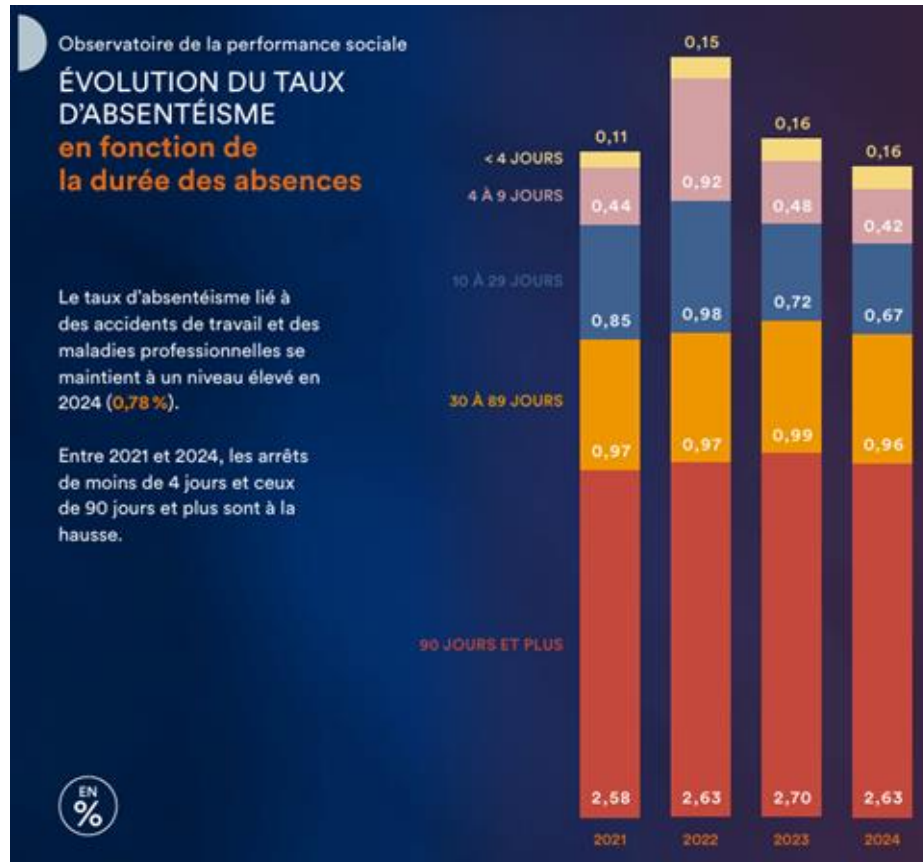
Apicil



Diot-Siaci

Cette fois encore, la vague Omicron a eu un lourd impact sur cet indicateur avec un maximum historique mesuré en 2022. Depuis la tendance baissière est commune à nos deux observatoires.

Le taux d'absentéisme en fonction des durées d'absence ou l'importance des durées d'absence longues dans le taux d'absentéisme

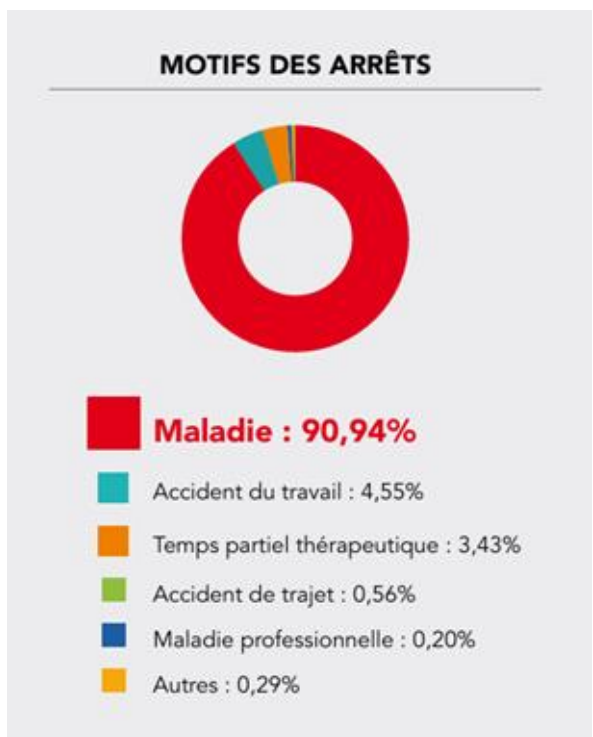


Entre 2021 et 2024, les arrêts de moins de 4 jours et ceux de plus de 90 jours sont à la hausse.

Aujourd'hui, plus de la moitié du taux d'absentéisme est constitué par les arrêts de longue durée (ceux de 90 jours et plus).

Diot-Siaci

Les motifs d'arrêt de travail et la durée moyenne par type d'arrêt



Apicil



Apicil

Depuis 2021, on note un allongement de la durée moyenne des arrêts liés à des maladies professionnelles et à des accidents de travail

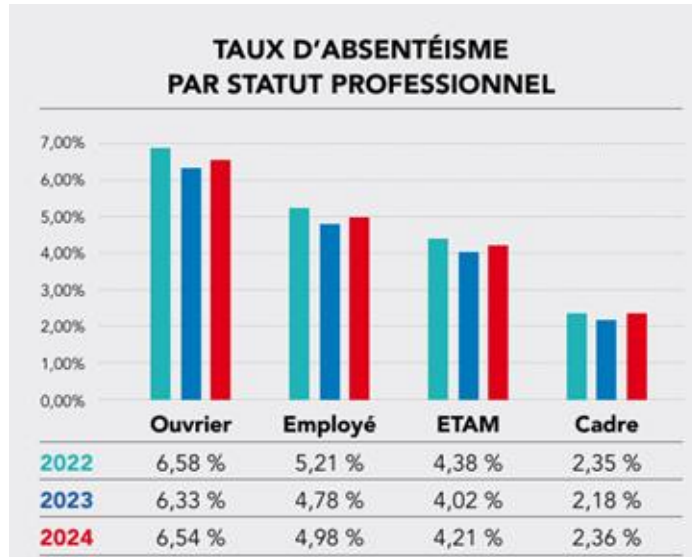
L'importance de ne pas rester à des chiffres généraux

De grandes différences dans les taux d'absentéisme et les durées d'absence selon les catégories socioprofessionnelles, l'âge, le genre, les secteurs, etc.

Ces différences sont généralement structurelles et non conjoncturelles

Il est plus facile/ moins compliqué de faire baisser le taux d'absentéisme quand il est élevé que lorsqu'il est déjà faible

Les ouvrières et ouvriers sont les premières victimes de l'absentéisme



Apicil



Diot-Siaci

Le taux d'absentéisme des ouvriers environ 3 fois supérieur à celui des cadres
Plus généralement, des différences fortes en matière d'absentéisme selon les catégories socio-professionnelles

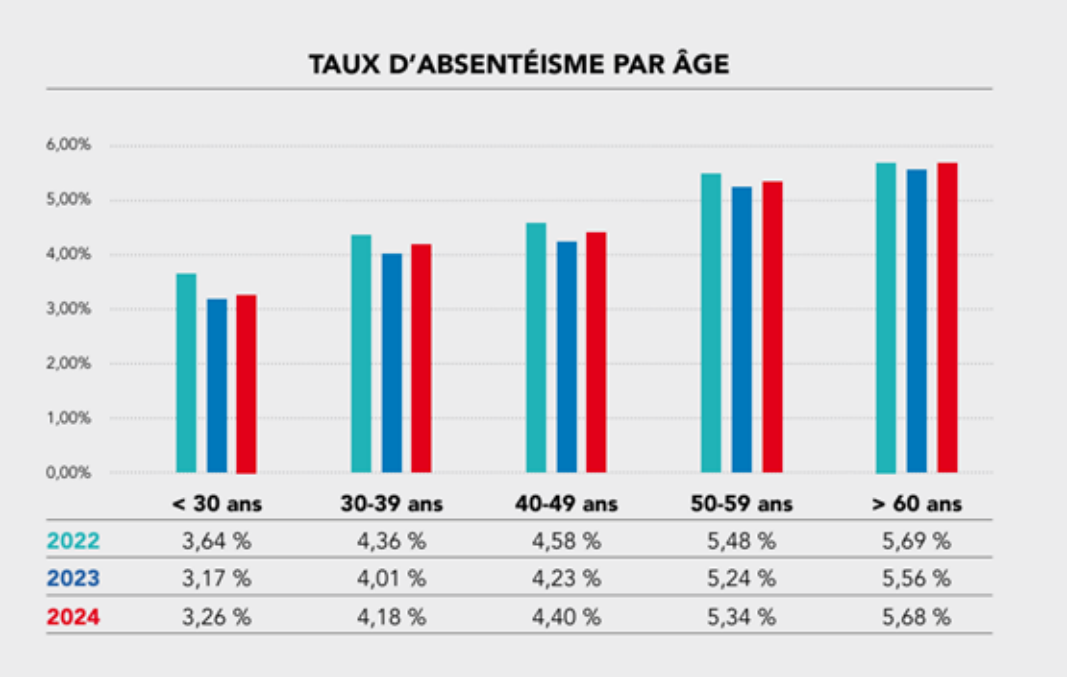
Hypothèses explicatives

L'hypothèse explicative principale réside dans les inégalités en matière de conditions de travail

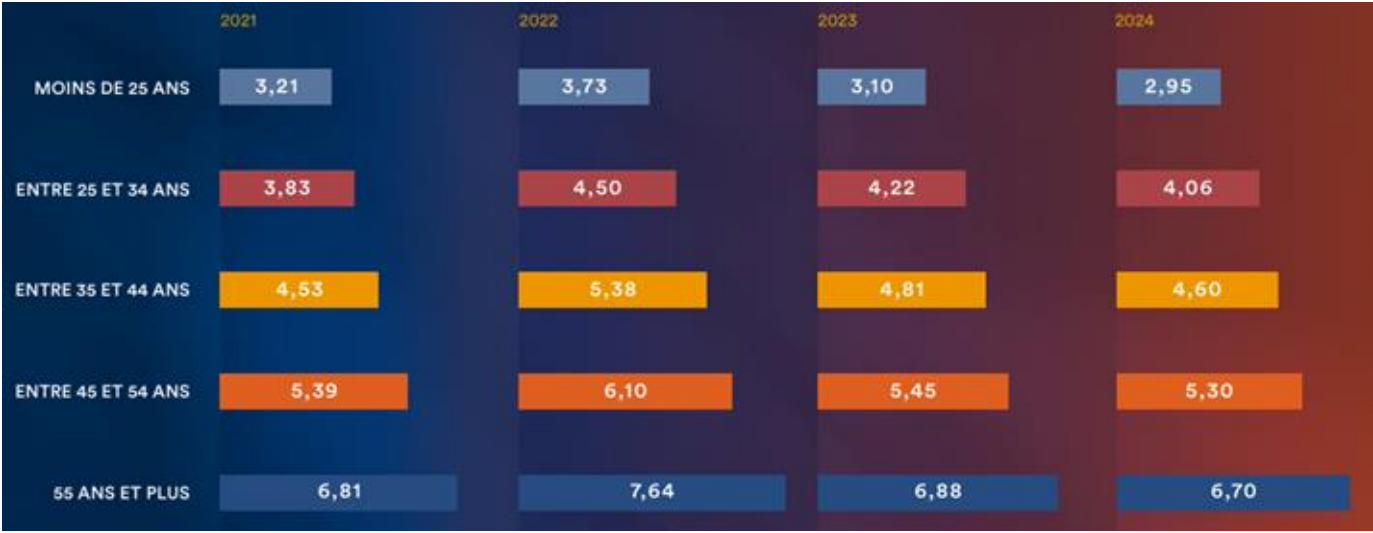
Exemples d'inégalités en matière de conditions de travail :

- 69% des ouvriers non qualifiés déclarent subir au moins trois contraintes physiques, 7% seulement chez les cadres (données 2019, Ministère du Travail)
- 20% des ouvriers sont soumis à la cadence d'une machine, une situation que ne connaît quasiment aucun cadre (données 2019, Ministère du Travail)
- Plus de deux tiers des ouvriers déclarent que leur travail est monotone contre 11% des cadres (données 2019, Ministère du Travail)
- Près de 40 % des ouvriers disent être contrôlés par leur hiérarchie en permanence contre 15% des cadres (données 2019, Ministère du Travail)
- Absence de marge de manœuvre pour les personnes qui n'ont pas accès au télétravail

Le taux d'absentéisme augmente avec l'âge, mais les jeunes sont plus souvent absents



Apicil



Diot-Siaci

Plus on monte en âge, plus le taux d'absentéisme augmente

Le taux d'absentéisme des salariés les plus âgés est environ deux fois plus élevé que le taux d'absentéisme des plus jeunes

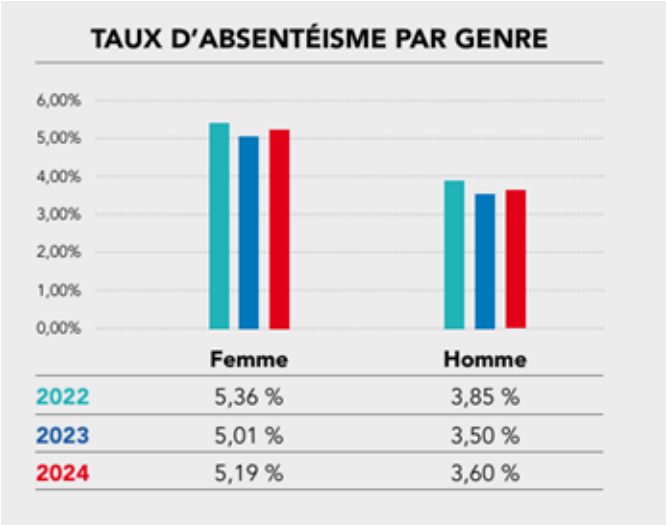
Hypothèses explicatives

Les facteurs explicatifs les plus déterminants selon la littérature scientifique :

- Les problèmes de santé liés à l'âge – ils s'accroissent naturellement avec le temps et les guérisons deviennent plus lentes (Barnay et Defebvre, 2021)
- Les effets cumulatifs du travail – avec l'âge, les conséquences négatives que le travail peut avoir sur nos vies s'amplifient (Barnay et Defebvre, 2021)
- Les styles de vie – les mauvaises habitudes influencent également la santé sur le long terme (Barnay et Defebvre, 2021)

Les salariés les plus âgés ont le taux d'absentéisme le plus élevé, mais il est agrégé sur une plus petite proportion d'entre eux. Hypothèse : les personnes les plus fragiles sortiraient de l'emploi pour des raisons diverses (retraite anticipée, décès, invalidité), ne laissant en activité que celles dont l'état de santé leur permet de poursuivre leur carrière (Shah, 2009)

Les femmes plus exposées à l'absentéisme que les hommes



Apicil



Diot-Siaci

Le taux d'absentéisme des femmes est environ 50% supérieur à celui des hommes

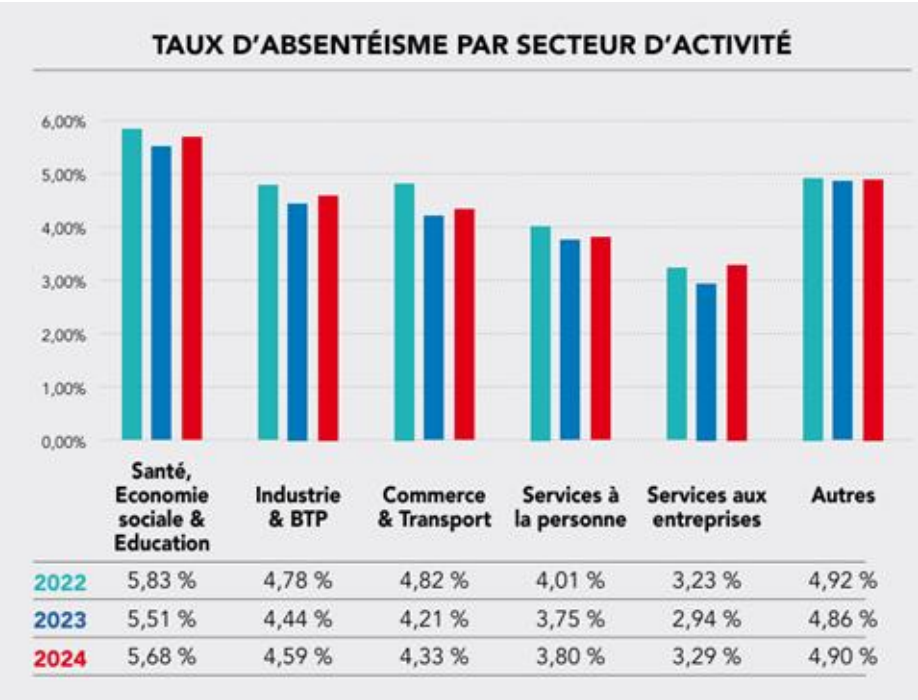
Hypothèses explicatives

L'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et les ressources de l'emploi sont différentes selon le sexe du salarié et sont les principaux déterminants de l'absentéisme féminin (Bouville, 2014) :

- 61 % des emplois dits non qualifiés (ouvriers et employés) sont occupés par des femmes (donnée 2019, Ministère du Travail)
- A niveau de diplôme et de spécialité comparables, les jeunes femmes ont une probabilité plus faible que les jeunes hommes d'occuper un emploi stable et de devenir cadres (Di Paola et ses collègues, 2023)
- Les normes dans le monde du travail ont également été créées et pensées la plupart du temps par et pour des hommes (exemple des EPI - Brisbine et ses collègues, 2022)

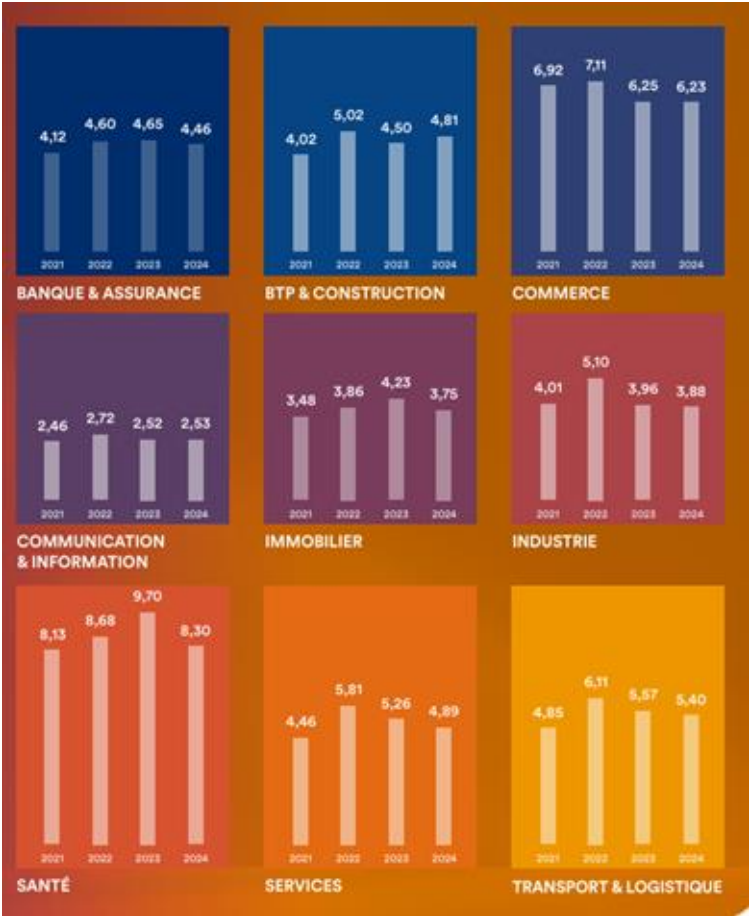
Autres hypothèses explicatives: les responsabilités familiales et pathologies genrées

Des secteurs beaucoup plus touchés que les autres



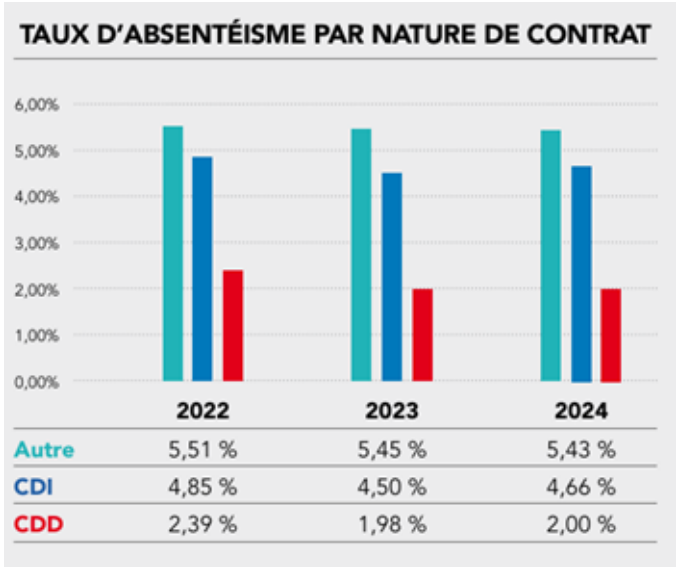
Apicil

Le secteur le plus touché est celui de la santé



Diot-Siaci

Les salariés en CDI ont un taux d'absentéisme beaucoup plus fort que les salariés en CDD



Apicil



Diot-Siaci

Les salariés en CDI ont un taux d'absentéisme environ 2,5 fois plus élevé que celui des salariés en CDD

Hypothèses explicatives

Deux hypothèses explicatives du faible taux d'absentéisme des salariés en CDD :

- Les salariés en CDD pourraient craindre davantage les conséquences d'un arrêt de travail, notamment le non-renouvellement de leur contrat ou une perte de revenus, leur niveau de rémunération étant en moyenne moindre (Pollak, 2015)
- Un CDD étant souvent considéré comme l'antichambre d'un futur CDI ou d'une titularisation, les salariés en CDD pourraient avoir tendance à privilégier momentanément leurs obligations professionnelles au détriment de leur santé, afin de démontrer leur implication et leur fiabilité (Huver et ses collègues, 2014).

Données médicales du Groupe APICIL et sondage du Groupe Diot-Siaci



Données médicales du Groupe APICIL sur les causes des arrêts de travail

Les principales causes des arrêts longs (+ de 90 jours) sont :

- Les pathologies psychologiques (fatigue psychologique, burn-out, dépression longue), qui représentent plus de 40% des dossiers
- Les troubles musculosquelettiques, qui représentent un tiers des dossiers
- Pathologies psychologiques + troubles musculosquelettiques = presque $\frac{3}{4}$ des causes des arrêts longs

De plus en plus de jeunes actifs en arrêt pour dépression ou burn-out

Résultats de l'enquête Diot-SIACI / IPSOS : Rappel Méthodologique



ÉCHANTILLON

2 000 salariés, constituant un échantillon représentatif **des salariés des secteurs public et privé**, âgés de 18 ans et plus, en France, **dont 876 salariés ayant été arrêtés au moins un jour au cours de l'année 2024.**



DATES DE TERRAIN

Du 18 au 25 mars 2025



MÉTHODE

Échantillon interrogé **par Internet** sur système CAWI (Computer assisted web interviews) sur l'Access Panel online d'Ipsos.

Représentativité assurée par la **méthode des quotas** appliquée aux variables suivantes :

Sexe, âge, profession, région, secteur (public ou privé), dont pour le secteur public : **type de fonction publique** (Etat / territoriale / hospitalière / entreprise publique) **et catégorie** (A/B/C), et pour le secteur privé : **taille de l'entreprise** en nombre de salariés et secteur d'activité.

Ce rapport a été réalisé pour :



Les rappels présents dans ce rapport, sont des résultats issus des enquêtes menées par l'Ifop en 2023 et 2024.

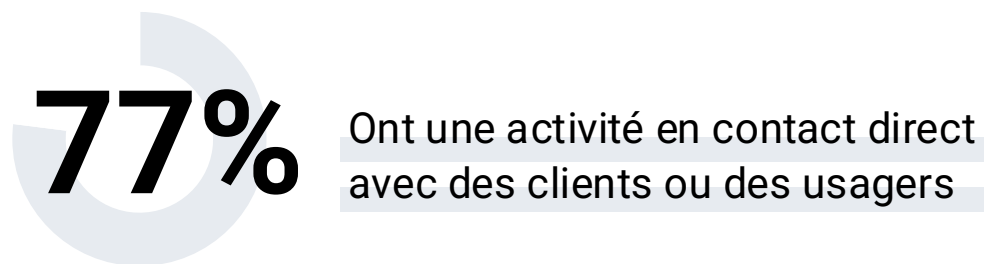
Note de lecture : Tous les résultats sont exprimés en pourcentages (%). Lorsqu'un résultat présenté sur la base d'un sous-échantillon est significativement supérieur au résultat d'ensemble (avec un seuil de 95 % de confiance) il est présenté sur fond vert. Si le résultat est significativement inférieur au résultat d'ensemble (avec un seuil de 95 % de confiance), il est présenté sur fond rose.

Ce rapport a été élaboré dans le respect de la norme internationale ISO 20252 « Etudes de marché, études sociales et d'opinion ». Ce rapport a été relu par Alice Tétaz, Directrice de clientèle, Public Affairs , Ipsos France.

Près de 8 salariés sur 10 en France exercent un métier en contact direct avec des clients ou usagers

Question : Exercez-vous une activité en contact direct avec des clients ou des usagers, que ce soit en face-à-face ou par téléphone ?

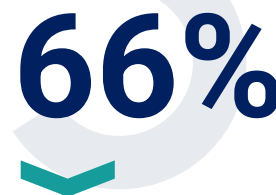
(Base : A tous)



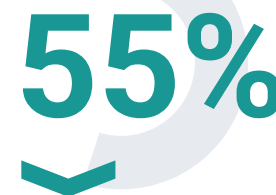
En face-à-face



Par téléphone



% parmi les employés : **74**
% parmi les ouvriers : **50**
% parmi les agents du secteur public : **72**
% parmi ceux qui ont niveau de diplôme à Bac +3 ou Bac +4 : **74**

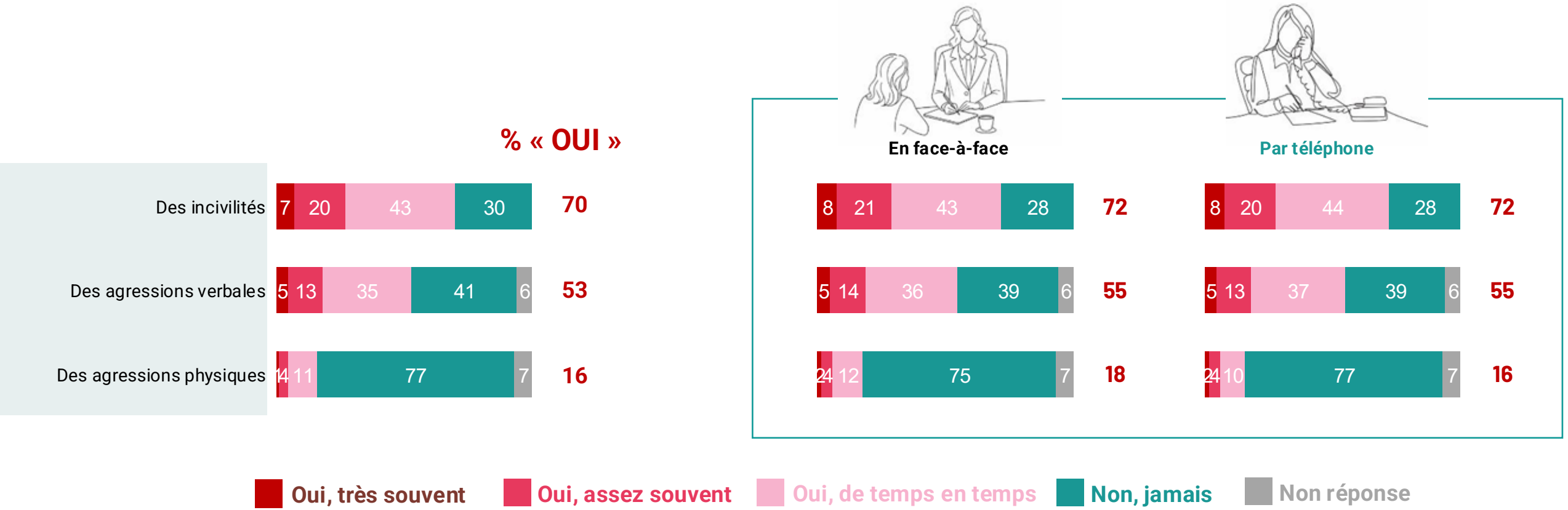


% parmi les femmes : **60**
% parmi les moins de 35 ans : **64**
% parmi les catégories socio-professionnelles élevées (CSP+) : **64**

Parmi eux, une majorité ont déjà été confrontés à des incivilités et agressions verbales

Question : Dans ce cadre, avez-vous déjà été confronté(e) à... ?
(Base : A ceux qui exercent une activité en contact direct avec des clients ou des usagers, soit 77% de l'échantillon)

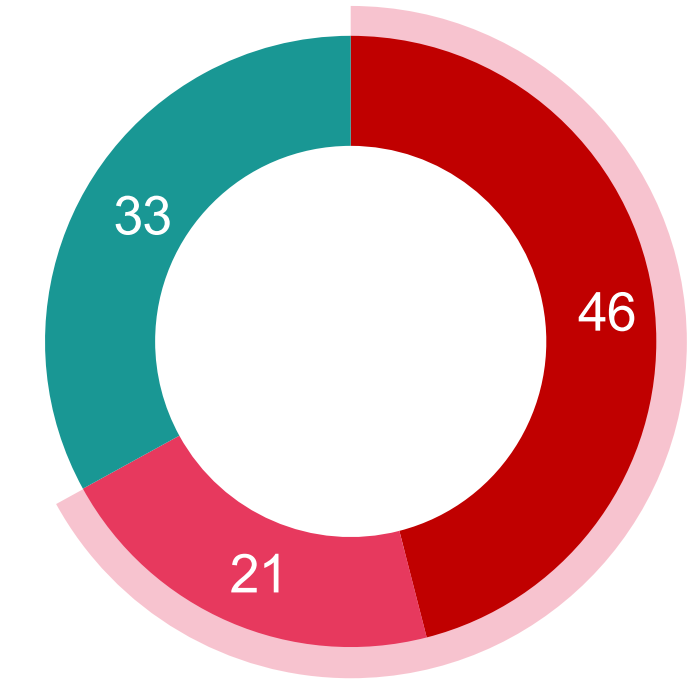
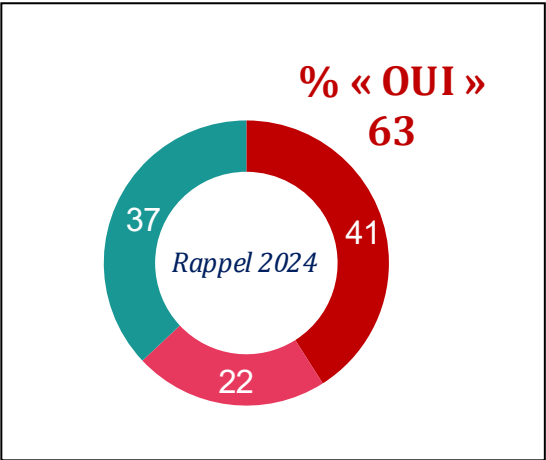
54% Ont été confrontés à des agressions verbales ou physiques



Pour plus des deux tiers des salariés concernés par le télétravail, ce mode de travail a déjà servi de recours pour éviter un arrêt de travail en cas de maladie

Question : Avez-vous déjà télétravaillé de chez vous en étant malade / en ayant un problème de santé afin d'éviter de solliciter un arrêt de travail ?

(Base : Aux télétravailleurs, soit 46 % de l'échantillon)



% « OUI »

67



% parmi les moins de 35 ans :

78

% parmi les cadres supérieurs :

73

% parmi les managers : 77

Oui, plusieurs fois Oui, une seule fois Non, jamais

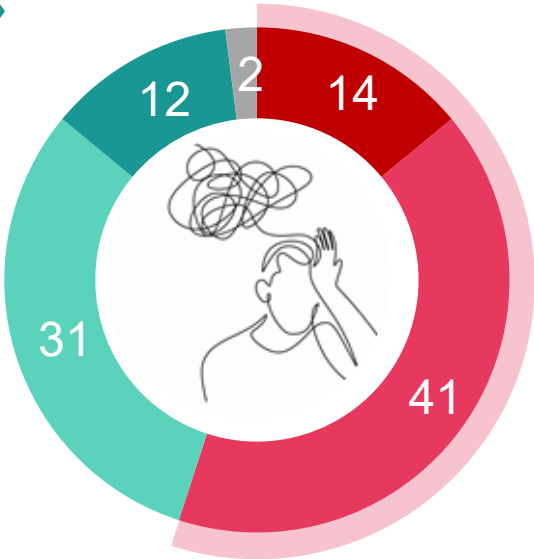
7 salariés sur 10 déclarent exercer un métier qui a des conséquences sur leur santé physique ou mentale

Question : Exercez-vous un métier susceptible d'avoir des conséquences négatives sur... ?

(Base : A tous)

Votre santé mentale :
situations de stress, pression psychologique...

% « NON »
43

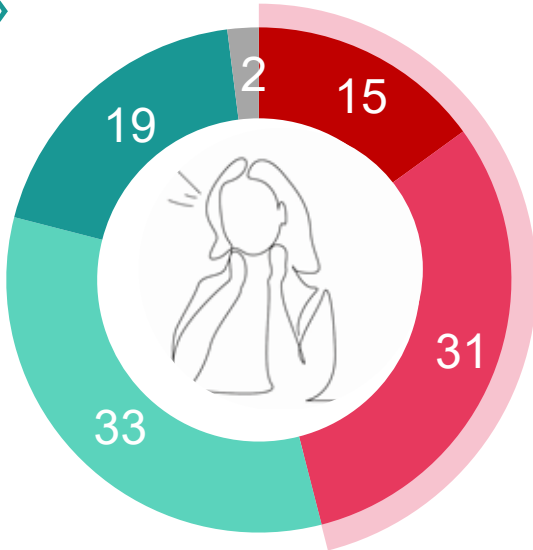


% « OUI »
55

% parmi les femmes : 58
% parmi les 25-34 ans : 60
% parmi les CSP+ : 63
% parmi les salariés du secteur public : 63
Dont % parmi les agents de la fonction publique hospitalière : 73

Votre santé physique :
pénibilités de certaines tâches, risques d'accidents du travail, risques de troubles musculosquelettiques (TMS)

% « NON »
52



% « OUI »
46

% parmi les ouvriers : 68
% parmi les cadres de la fonction publique hospitalière : 59
% parmi ceux qui ont un niveau de diplôme égal ou inférieur au Baccalauréat : 59

% CONSÉQUENCES PHYSIQUES OU MENTALES : 70
% CONSÉQUENCES PHYSIQUES ET MENTALES : 32

% AUCUNE DE CES CONSÉQUENCES NÉGATIVES : 29

■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout ■ Ne sait pas

Le stress et la charge de travail sont les principaux facteurs ayant des conséquences négatives sur la santé mentale

Question : Parmi les motifs suivants, lesquels ont déjà eu des conséquences négatives sur votre santé mentale ?

(Base : A ceux dont le métier peut avoir des conséquences négatives sur la santé mentale, soit 55% de l'échantillon)

Total supérieur à 100 car plusieurs réponses possibles

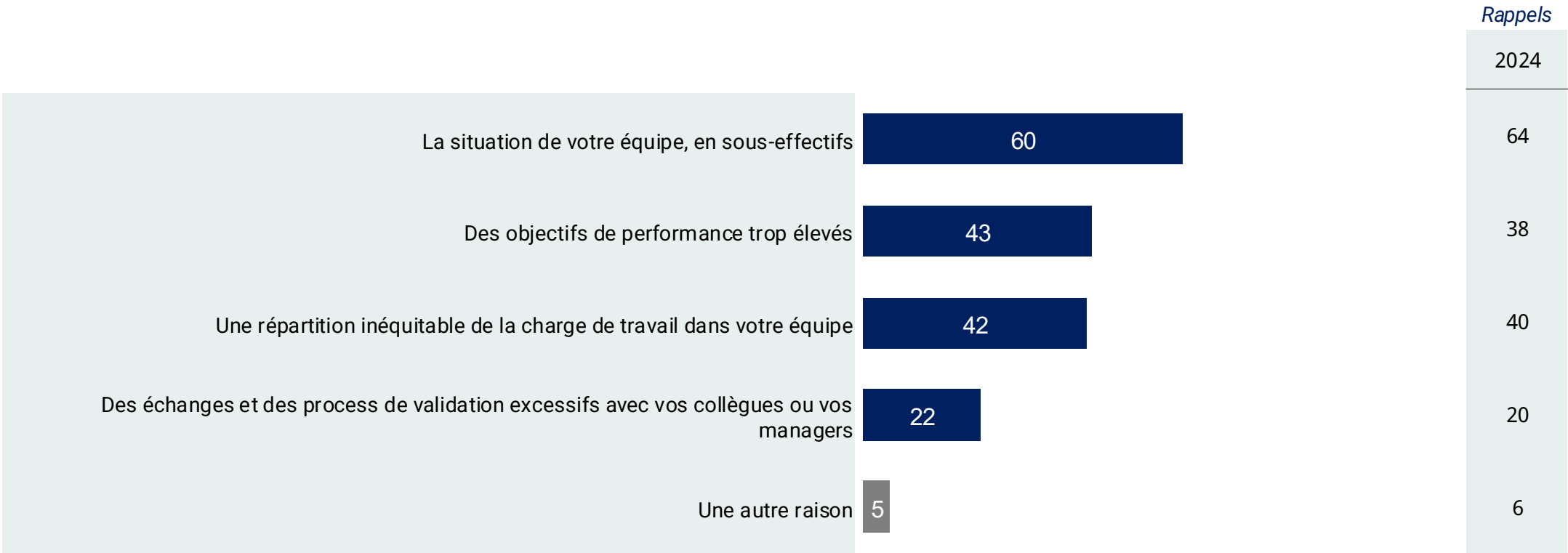


La charge de travail ressentie est principalement due à un manque d'effectifs

Question : Cette charge de travail était-elle liée à... ?

(Base : A ceux pour qui la charge de travail a des conséquences sur la santé physique ou mentale, soit 36% de l'échantillon)

Total supérieur à 100 car plusieurs réponses possibles

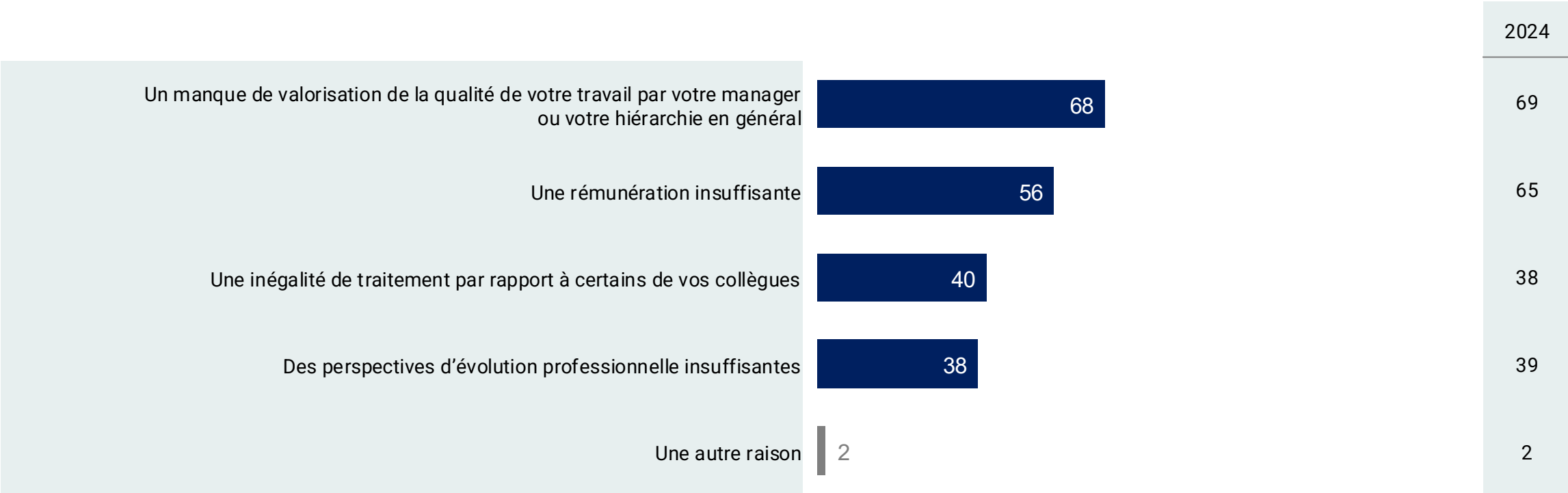


Le manque de reconnaissance ayant un impact négatif sur la santé, physique ou mentale, est principalement associé par les salariés à un manque de valorisation du travail par leur hiérarchie

Question : Ce manque de reconnaissance était-il lié à...?

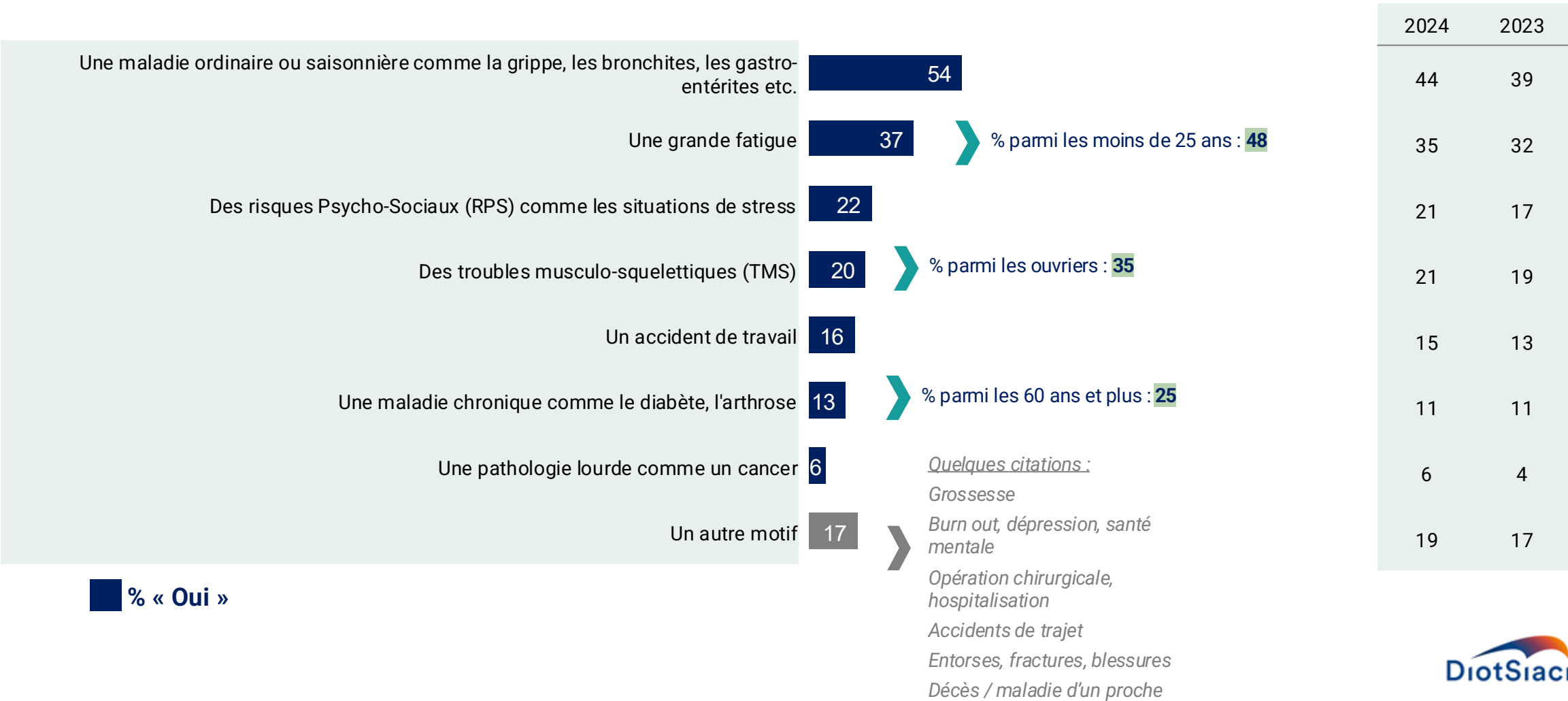
(Base : A ceux pour qui le manque de reconnaissance a des conséquences sur la santé physique ou mentale, soit 31% de l'échantillon)

Total supérieur à 100 car plusieurs réponses possibles



Les principaux motifs d'arrêts sont les maladies ordinaires, mais aussi les épisodes de grande fatigue qui concernent plus d'1 salarié arrêté sur 3

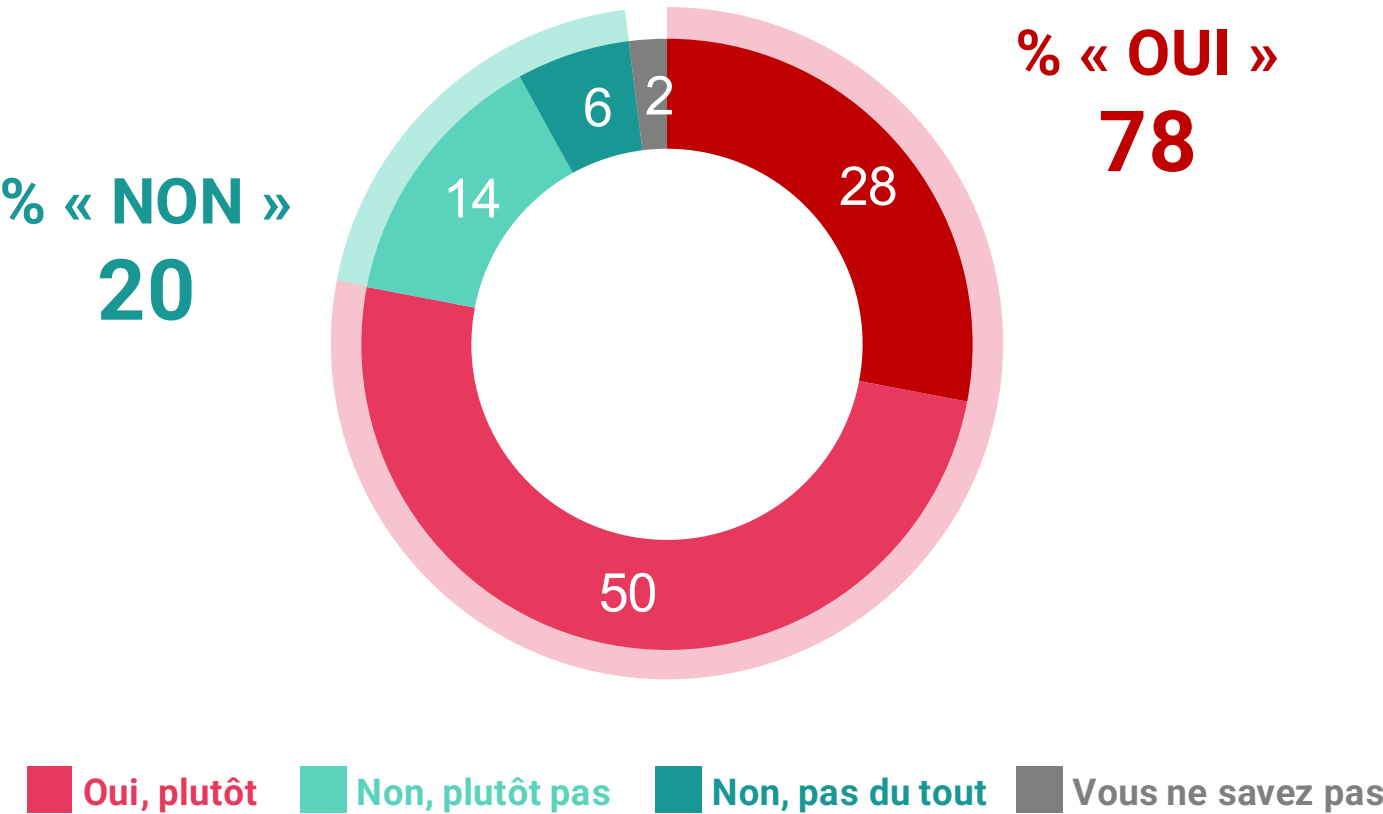
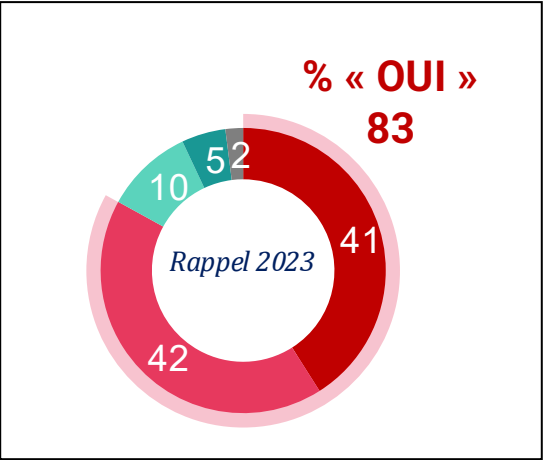
Question : Vous avez dit avoir été arrêté(e) au cours de l'année 2024 dans le cadre de votre travail. Quel(s) en étai(en)t le(s) motif(s) ?
(Base : A ceux qui ont été arrêté(e)s au cours de l'année 2024)



Parmi ceux qui ont été arrêtés en raison de RPS, de grande fatigue ou de troubles musculosquelettiques, près de 8 sur 10 estiment que cela était lié à leurs conditions de travail

Question : Vous avez indiqué avoir été arrêté(e) en 2024 en raison de risques psycho-sociaux, d'une grande fatigue ou encore de troubles musculosquelettiques. Selon vous, ce ou ces motifs d'arrêt étaient-ils directement liés à vos conditions de travail ?

(Base : A ceux qui ont été arrêté(e)s au cours de l'année 2024 pour des RPS, de la fatigue ou des TMS, soit 53% de ceux qui ont été arrêtés)

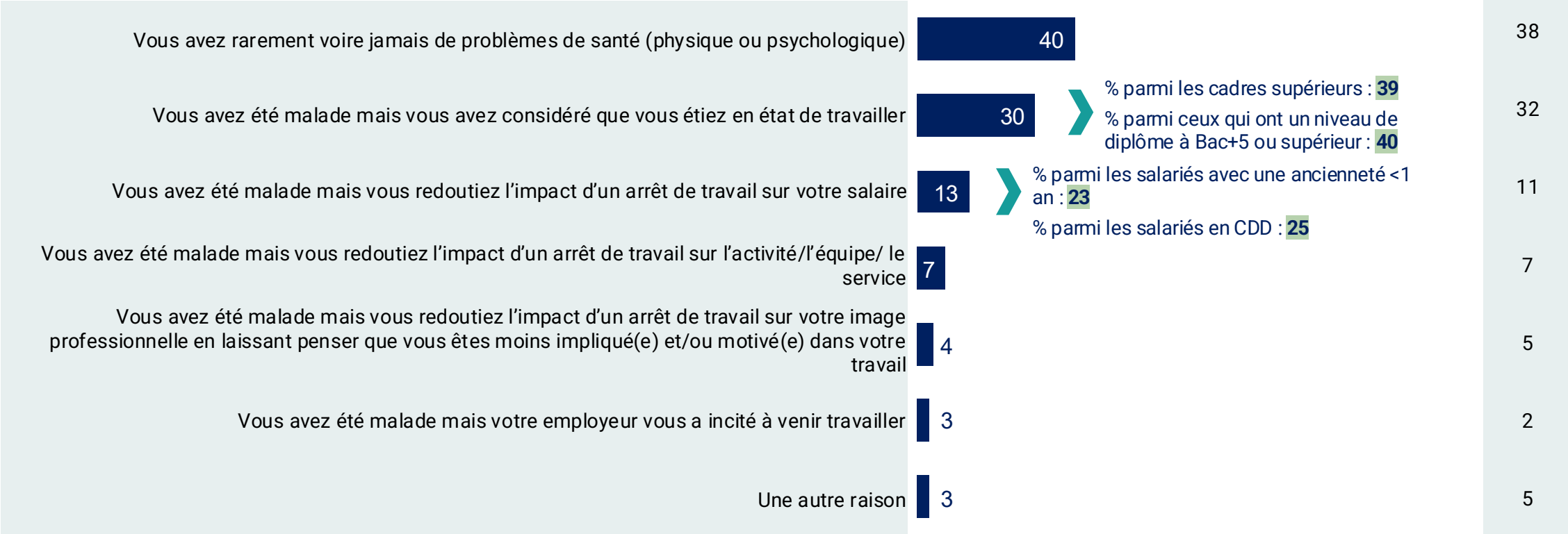


Parmi les salariés n'ayant pas été arrêtés en 2024, 57% déclarent avoir tout de même été malade mais n'ont pas bénéficié d'un arrêt

Question : Vous avez indiqué ne pas avoir été arrêté(e) au cours de l'année 2024. Parmi les éléments suivants, lequel explique le mieux selon vous cette absence d'arrêt ?

(Base : A ceux qui n'ont pas été arrêté(e)s au cours de l'année 2024)

Total supérieur à 100 car trois réponses possibles

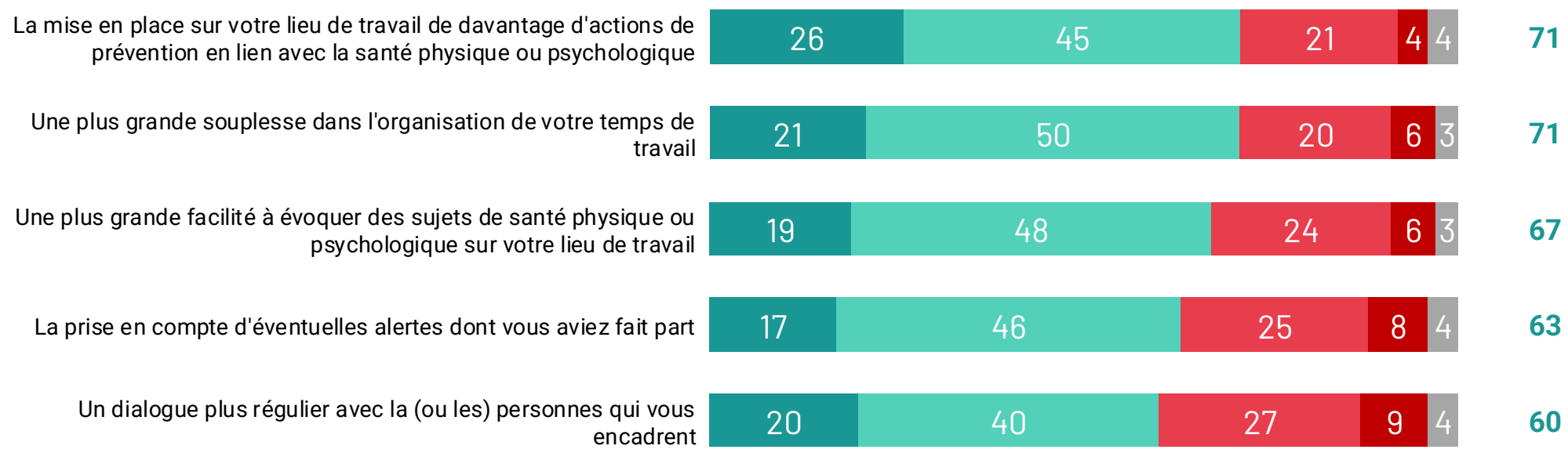


Plus de 7 salariés sur 10 arrêtés pour un motif autre que la santé considèrent que l'arrêt aurait pu être évité par la mise en place d'actions de prévention ou d'une meilleure souplesse dans l'organisation du travail

Question : Selon vous, cet arrêt (ou le dernier arrêt si vous en avez eu plusieurs) aurait-il pu être évité si les conditions suivantes avaient été remplies ?

(Base : A ceux qui ont été arrêté(e)s au cours de l'année 2024 pour une autre raison que la santé, soit 34% de ceux qui ont été arrêtés)

% « OUI »



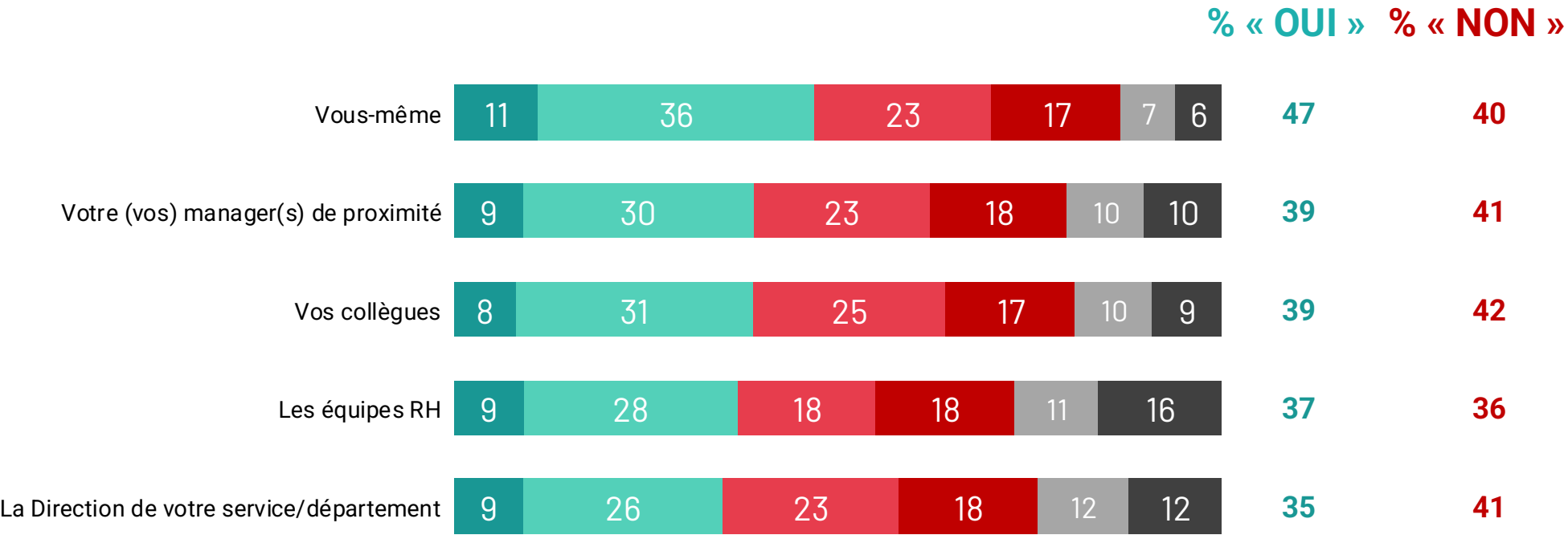
Oui, certainement **Oui, probablement** **Non, probablement pas** **Non, certainement pas** **Vous ne savez pas**



Moins de 4 salariés sur 10 affirment que leur manager est assez sensibilisé aux risques psychosociaux

Question : Diriez-vous que les acteurs suivants de votre entreprise/organisme de travail sont suffisamment sensibilisés aux Risques Psychosociaux ?

(Base : A tous)



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout ■ Vous ne savez pas ■ Non concerné

Conclusion

Réduire durablement l'absentéisme ne peut passer que par la prise en considération des facteurs structurels de l'absentéisme

L'analyse par catégorie (statut, âge, genre, secteur, etc.) permet d'avoir une vision plus fine de l'absentéisme

- Le taux d'absentéisme des ouvriers environ 3 fois supérieur à celui des cadres
- Le taux d'absentéisme des salariés les plus âgés est environ deux fois plus élevé que celui des plus jeunes
- Le taux d'absentéisme des femmes est environ 50% supérieur à celui des hommes
- Le secteur de la santé est le secteur le plus touché

Les arrêts longs (+ de 90 jours) comptent pour plus de 50% du taux d'absentéisme et ont deux causes principales selon les données médicales du Groupe APICIL: les pathologies psychologiques (40% des dossiers) et les troubles musculosquelettiques (1/3 des dossiers)

Plus de 7 salariés sur 10 déclarent exercer un métier ayant des conséquences négatives sur leur santé physique ou mentale. Les situations de stress, la charge de travail trop importante et le manque de reconnaissance sont cités comme les motifs ayant le plus fréquemment des impacts négatifs sur la santé mentale des salariés

Références bibliographiques

Barnay, T. et Defebvre, E. (2021). Comment favoriser les dynamiques bénéfiques entre santé et travail ? T. Barnay, A.-L. Samson, & B. Ventelou (dir.), Le système de santé français au jourd'hui – enjeux et défis (p. 199-219). Éditions ESKA.

Bouville, G. (2014). Absentéisme et conditions de travail au féminin : Une frontière méconnue au sein des organisations. RIMHE : Revue Inter disciplinaire Management, Homme & Entre prise, 11, 3(2), 3 22.

Brisbine, B. R., Radcliffe, C. R., Jones, M. L., Stir ling, L., & Coltman, C. E. (2022). Does the fit of personal protective equipment affect functional performance? A systematic review across occupational domains. PLOS One, 17(11), e0278174.

Di Paola, V., Epiphane, D. et Del Amo, J. (2023). Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant. Céreq Bref, 442(10), 1-4.

Huver, B., Richard, S., Vaneecloo, N. et Bierla, I. (2014). Âge, absence-maladie et présentéisme au travail : Le cas d'un établissement de santé régional. Revue Management et Avenir, (4), 97-114.

Ministère du travail (2019). <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-etaient-les-conditions-de-travail-en-2019-avant-la-crise-sanitaire>

Pollak, C. (2015). L'effet du délai de carence sur le recours aux arrêts maladie des salariés du secteur privé. Dossier Solidarité et Santé, 58.

Shah, D. (2009). Healthy worker effect phenomenon. Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine, 13(2), 77-79.



MERCI !

