

# 13<sup>ème</sup> Baromètre de l'Absentéisme® et de l'Engagement



AG2R LA MONDIALE

## Ayming - AG2R LA MONDIALE

Le 14 septembre, AG2R LA MONDIALE et Ayming ont présenté les résultats du 13<sup>ème</sup> Baromètre de l'Absentéisme® et de l'Engagement (étude réalisée auprès de 49 227 entreprises du secteur privé employant 5 008 478 salariés en CDI). Analyse et témoignages d'experts RH à l'appui.

Animée par le journaliste Frédéric Ferrer, la conférence en ligne a débuté par une introduction de Denis Blanc, le directeur général du Groupe Ayming, qui a marqué les esprits avec un premier chiffre : en 2020, le nombre de jours d'absence par salarié a été en moyenne de 25,1, soit « presque un mois » sur l'année. Le taux moyen d'absentéisme a augmenté de 24% pour atteindre 6,8 %.

### UNE SITUATION DÉGRADÉE AVANT LA CRISE

La crise sanitaire est certes passée par là, comme l'atteste la hausse des arrêts pour maladie (25% en lien avec la Covid). Elle a bouleversé les modes d'organisation mais également le sens donné au travail. Cette période perturbée révèle (et accélère) cependant une tendance plus profonde d'absentéisme et de désengagement des salariés. Que révèle encore le baromètre ? Une forte hausse des arrêts de travail de 8 à 30 jours (en lien avec la Covid), des impacts forts dans le secteur de la santé, déjà le plus touché par l'absentéisme, mais aussi chez les femmes et les non-cadres. « L'absentéisme s'impose à tous, il faut le regarder en face », prévient Denis Blanc évoquant un « changement de paradigme » et des « stratégies RH à mettre en place pour piloter 2021 et 2022 ».

### ATTEINTES À LA SANTÉ, DÉSENGAGEMENT ET ASPIRATION AU CHANGEMENT

25 % des salariés interrogés déclarent une dégradation de leur santé physique et 35% de leur santé psychologique liés directement à la crise de la Covid. 26% déclarent s'être désengagés, en raison d'un manque de reconnaissance et des incertitudes sur l'avenir. Mais surtout, 45% souhaitent changer de poste et/ou d'entreprise !

Parmi les changements les plus impactants imposés par la crise sanitaire, les collaborateurs des entreprises citent l'évolution du temps de travail (à la hausse ou à la baisse) avant même celle du lieu de travail. 70% ont d'ailleurs travaillé majoritairement en présentiel, chiffre qui rappelle que le télétravail ne concerne pas, loin de là, la majorité des salariés. Pour autant, les attentes identifiées sont semblables : améliorer la santé psychologique, recréer du lien social (des moments collectifs et un esprit d'équipe) et développer le soutien managérial.

### DES ACTIONS CONCERTÉES AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

« De la crise sanitaire à la quête de sens : comment réengager les équipes ? » La question a été posée lors d'une table ronde réunissant quatre DRH. Laurence



# 1 Renforcer la santé psychologique des salariés

Les impacts psychologiques de la crise sanitaire ont été largement relayés durant l'année 2020 et début 2021.

Les consultations psychologiques se sont « démocratisées » auprès du grand public. Les entreprises ont également déployé des lignes de soutien et d'écoute.

Les chiffres de notre étude démontrent que ce n'est pas suffisant. **Des actions au sein des entreprises peuvent être menées** pour améliorer le bien-être psychologique de leurs salariés.

En effet, **les salariés se sont sentis isolés, qu'ils aient travaillé en présentiel ou à distance**. Les gestes barrières, la crainte des contaminations, le tout télétravail, les suspensions d'activité mais aussi l'augmentation de la charge de travail... sont venus dégrader le collectif.



Les actions les plus plébiscitées par les salariés pour améliorer leur santé psychologique au travail, sont :



Recréer des moments collectifs



Renforcer l'esprit d'équipe



Développer le soutien managérial

Pour les salariés dont le temps de travail a évolué s'ajoutent :

- le soutien des RH et la rencontre avec la médecine du travail lorsque le temps de travail a augmenté,
- une aide financière lorsque le temps de travail a diminué.



pour contrer cette dégradation. Écoute, communication, place donnée à la santé, au collectif comme aux attentes individuelles (bienveillance et attention à l'autre), questionnement des pratiques et nouvelles approches pour renforcer la cohésion et l'engagement : dans cet équilibre à trouver, la co-construction de solutions, en étroite collaboration avec les IRP, va jouer un rôle essentiel.

Pour conclure cette matinée, Philippe Dabat a souligné qu'en mesurant le taux d'absentéisme, le baromètre publié par Ayming et AG2R LA MONDIALE permet d'en comprendre les causes et d'engager des actions concertées avec les partenaires sociaux. Questionnant sur les pratiques des entreprises, il met en évidence des enjeux majeurs de santé au travail, d'engagement des collaborateurs et de performance. Pour accompagner les entreprises au plus près de leurs besoins, des ateliers régionaux seront proposés par Ayming et AG2R LA MONDIALE. ■

Télécharger l'étude 2021 : [HTTPS://WWW.AG2RLAMONDIALE.FR/FILES/LIVE/SITES/PORTAIL/FILES/PDF/CULTURE-BRANCHES/BAROMETRES%20AYMING/AG2R\\_LA\\_MONDIALE\\_BAROMETRE%20ABSENTEISME%202021\\_AYMING%20-%20ALM.PDF](https://www.ag2rlamondiale.fr/files/live/sites/portail/files/pdf/culture-branches/barometres%20ayming/ag2r_la_mondiale_barometre%20absenteisme%202021_ayming%20-%20alm.pdf)

Lire « La prévention de l'absentéisme, un défi pour les entreprises » : [HTTPS://WWW.AG2RLAMONDIALE.FR/CULTURE-BRANCHES/MISE-EN-PLACE-D-UN-ACCORD/PREVENTION-ET-GESTION-DES-RISQUES/CONSEIL-LA-PREVENTION-DE-L-ABSENTEISME-UN-DEFI-POUR-LES-ENTREPRISES](https://www.ag2rlamondiale.fr/culture-branches/mise-en-place-d-un-accord/prevention-et-gestion-des-risques/conseil-la-prevention-de-l-absenteisme-un-defi-pour-les-entreprises)

Retrouver le replay de l'événement : [HTTPS://YOUTU.BE/YKOHXBRDORO](https://youtu.be/YKOHXBRDORO)

Kuény, vice-présidente de l'ANDRH et DRH du Groupe Afnor, Florence Leroy, VP HR de Biocodex et Directeur Général Délégué des laboratoires IPRAD, Régis Blugeon, Group Social Affairs Director & HRD France de Saint-Gobain et Murielle Habrard, DRH d'Ayming France, ont été invités à témoigner sur leur propre expérience de l'année 2020 et à préfigurer les actions à entreprendre