

## « LES ENTREPRISES DE PLUS EN PLUS INEGALES FACE A L'ABSENTEISME AVEC LA CRISE » SELON LA TROISIEME EDITION DU BAROMETRE DE L'ABSENTEISME D'ALMA CONSULTING GROUP

**Les entreprises françaises ont connu l'année dernière un taux d'absentéisme de 4%, soit 14,5 jours d'absence. Mais cette moyenne masque une grande disparité entre les entreprises qui oscillent entre 7,5 jours et 52 jours d'absence par salarié, soit un écart de 44,5 jours ! Le secteur de la santé, les PME de moins de 250 personnes et le sud de la France détiennent la palme de l'absentéisme.**

### Objectifs et Méthodologie du 3<sup>ème</sup> Baromètre de l'absentéisme d'Alma Consulting Group

Le troisième baromètre a été réalisé auprès des DRH de 223 entreprises représentant **350 667** collaborateurs.

Alma Consulting Group a recueilli et retraité les données d'absentéisme pour déterminer un taux « homogène » et établir des statistiques fiables entreprise par entreprise, dans les différents secteurs d'activité et ce au niveau national et régional. L'enjeu : donner la possibilité aux DRH de comparer leurs résultats d'absentéisme. Ont été pris en compte les absences pour motif de maladie, maladie professionnelle et accident du travail.

« L'absentéisme est un sujet sur lequel les aprioris ont souvent la vie dure. C'est pourquoi, dans les projets initiés par les entreprises pour gérer et réduire l'absentéisme, la première étape consiste à mesurer le taux pour « objectiver le phénomène ». Au-delà du benchmark qui permet la comparaison des taux, le baromètre donne la possibilité d'évaluer au plus juste une tendance et constitue un véritable indicateur de la productivité d'une équipe et du climat de l'entreprise » indique Olivier Gignoux, Directeur du Pôle social d'Alma Consulting Group.

### LES DONNEES DE L'ABSENTEISME EN FRANCE : LES ECARTS S'ACCROISSENT SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE ET LES REGIONS

**Le taux national s'élève à 4% soit 14,5 jours d'absence en moyenne par salarié**, en baisse depuis l'année dernière (4,85% - 17,8 jours). Mais ce taux moyen masque de nouvelles disparités fortement accentuées selon les profils, les tailles des entreprises, les secteurs et les zones géographiques.

#### • Absentéisme et secteurs d'activité

Le secteur de la santé enregistre un taux record cette année, avec 5,83% (soit 21,3 jours). A l'autre bout du spectre, le BTP affiche un taux à 3,22% soit 11,8 jours, détrônant le secteur du commerce, à 3,74% qui tenait la palme du présentéisme l'année dernière. Ainsi entre ces deux extrêmes, on peut compter 9,5 jours d'écart, soit presque deux semaines !

| SECTEUR D'ACTIVITE | ABSENTEISME 2009 | NOMBRE DE JOURS |
|--------------------|------------------|-----------------|
| <b>BTP</b>         | <b>3,22 %</b>    | <b>11,8</b>     |
| <b>COMMERCE</b>    | <b>3,74 %</b>    | <b>13,6</b>     |
| <b>INDUSTRIE</b>   | <b>3,90%</b>     | <b>13,9</b>     |
| <b>TRANSPORTS</b>  | <b>3,95%</b>     | <b>14,4</b>     |
| <b>SERVICES</b>    | <b>4,40%</b>     | <b>16,1</b>     |
| <b>SANTE</b>       | <b>5,83%</b>     | <b>21,3</b>     |

« Les secteurs de la Santé et des Services ne semblent pas avoir encore pris conscience des enjeux liés à l'absentéisme (inexistence d'un projet pour la moitié des organisations interrogées de ces deux secteurs). Il est à noter que les fortes contraintes budgétaires imposées actuellement au secteur de la Santé entraînent de nombreuses réorganisations ayant des effets négatifs sur l'absentéisme. Les Services connaissent quant à eux, une émergence des risques psychosociaux pour lesquels des actions correctives commencent juste à voir le jour », explique Yannick Jarlaud, directeur du département absentéisme d'Alma Consulting Group.

Les entreprises de l'Industrie dont le taux d'absentéisme avoisine les 4 %, travaillent depuis longtemps sur leur absentéisme : 2 répondants sur 3 ont mis en place ou planifié un projet de réduction de l'absentéisme. A préciser également : plus d'1 participant sur 2 du secteur de l'Industrie a connu une période de chômage partiel, ce qui peut expliquer le taux à la baisse.

---

#### Contact presse

Sylvie MERRAN-IFRAH - Alma Consulting Group

Tél : 01 41 49 12 09 - Portable : 06 29 73 30 33 - [smerranifrah@almacg.com](mailto:smerranifrah@almacg.com)

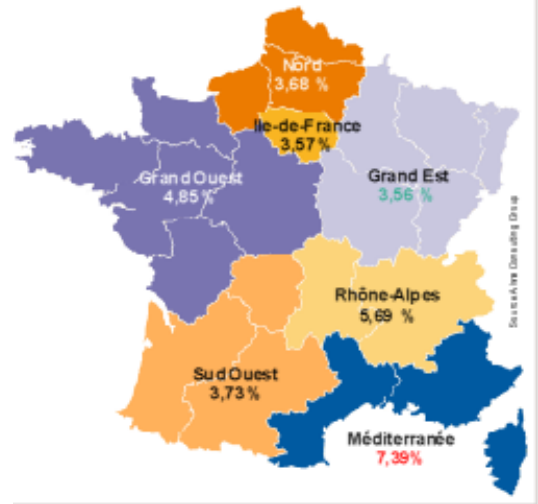
- **La carte de France de l'absentéisme**

Les disparités sont aussi fortes quand on compare **les zones géographiques : l'Ile de France avec le plus faible taux d'absentéisme détrône cette année la région Rhône-Alpes. Cette belle performance pourrait être attribuée à un turn over élevé du fait du dynamisme de la région en termes d'emploi.**

A l'opposé, c'est la région Méditerranée qui présente le taux d'absentéisme le plus fort avec un taux moyen affichant 7,39%, soit 26 jours d'absentéisme.

Comme l'an passé, les PME (moins de 250 collaborateurs) font face au plus fort taux d'absentéisme avec 4,70%. Elles sont talonnées par les grandes entreprises (500 à 1000 collaborateurs) avec un taux d'absentéisme de 4,61%. C'est une tendance qui se confirme puisque depuis près de trois ans, l'absentéisme reste plus fort dans les entités de petite taille, allant à l'encontre de la croyance qui font des grandes entreprises, les championnes de l'absentéisme.

« Au-delà de la taille de l'organisation, c'est la taille de l'équipe et le sentiment d'appartenance du collaborateur à celle-ci qui apparaissent comme des critères déterminants. Ne pas être « noyé » dans une masse collective aide à prendre conscience de l'impact de son absence sur ses collègues et tend à mobiliser le collaborateur davantage. Développer la cohésion au sein des équipes devient dès lors une mission essentielle confiée aux managers », analyse Yannick Jarlaud. « Dans les grandes entreprises, la taille des équipes joue un rôle déterminant : plus celle-ci sera restreinte, moins élevé sera son absentéisme », continue-t-il.



- **L'absentéisme diffère selon les âges**

Les résultats du Baromètre de l'Absentéisme montrent, cette année encore, une corrélation entre l'âge et l'absentéisme: les salariés plus âgés enregistrent un absentéisme deux fois supérieur (5,21 % pour les plus de 51 ans) à l'absentéisme des salariés plus jeunes (2,34 % pour les moins de 30 ans).

Les salariés plus jeunes s'absentent généralement souvent pour de courtes durées –on parle également de micro-absentéisme– tandis que les salariés plus âgés sont confrontés à des absences peu fréquentes mais de plus longue durée. La gestion des seniors et leur maintien dans l'emploi vont devenir de réelles préoccupations, pouvant influencer sur l'absentéisme (pathologies lourdes). Ces différentes populations de travailleurs n'auront pas non plus les mêmes attentes vis à vis de leur travail et de leur entreprise. Des leviers de motivation comme le tutorat ou la formation pour éviter les risques de décrochage pourront être mis en place.

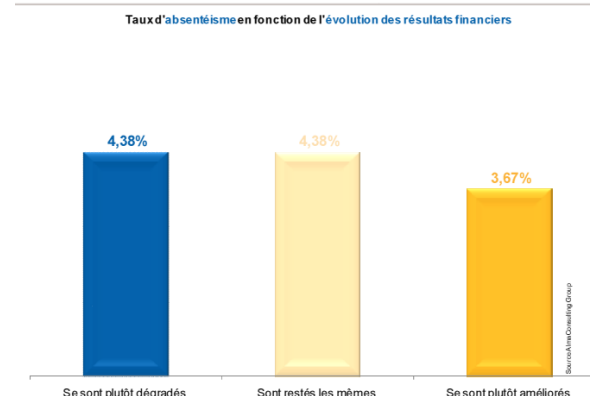
## CRISE ET ABSENTEISME

### **Au plus fort de la crise, les absences se sont-elles maintenues dans les entreprises ?**

65% des DRH estiment que la crise a eu un impact sur le taux d'absentéisme à la hausse dans leur entreprise.

**Les entreprises dont les résultats financiers se sont dégradés connaissent un taux d'absentéisme de 4,38%, supérieur à la moyenne nationale.** En revanche, les entreprises déclarant connaître une amélioration de leurs résultats financiers enregistrent un taux d'absentéisme plus faible, 3,67 %. Il en va de même quand on considère le climat social de l'entreprise, qui entraîne de l'absentéisme quand celui-ci se dégrade.

« La crise semble avoir eu un rôle d'accélérateur de disparités liées à l'absentéisme. Aux premiers mois de la crise, fin 2008, nous avons assisté à un pic des absences. Une augmentation qui s'est, en moyenne, ralentie mais de façon non uniforme, car dans certaines entreprises, le taux peut se situer encore entre 10% et 14% ! Une augmentation que la hausse continue des IJSS confirme», analyse Yannick Jarlaud.



## Contact presse

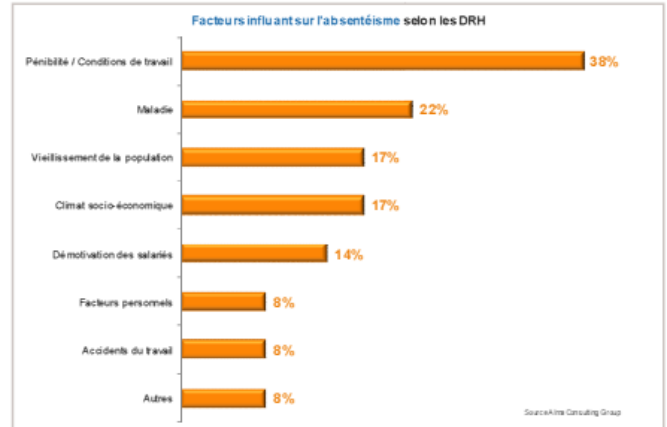
Sylvie MERRAN-IFRAH - Alma Consulting Group

Tél : 01 41 49 12 09 - Portable : 06 29 73 30 33 - [smerranifrah@almacg.com](mailto:smerranifrah@almacg.com)

## LES FACTEURS DE L'ABSENTEISME EN FRANCE

La pénibilité et les conditions de travail sont citées le plus fréquemment par les répondants (38 %) comme facteurs influant sur l'absentéisme devant la maladie (22 %). Le vieillissement de la population salariée fait son apparition dans les facteurs d'absence (17 %). Les répondants évoquent une amplification de pathologies lourdes entraînant des absences de longue durée. Parallèlement, le climat socioéconomique (17 %) et la démotivation des salariés (14 %) ont été également cités comme facteurs d'absentéisme.

« Pour près de 78% des répondants, la dégradation de la santé au travail est un facteur d'absentéisme, aspect qui retient de plus en plus l'attention des entreprises ».



## L'INNOVATION AU CŒUR DES ACTIONS CONTRE L'ABSENTEISME

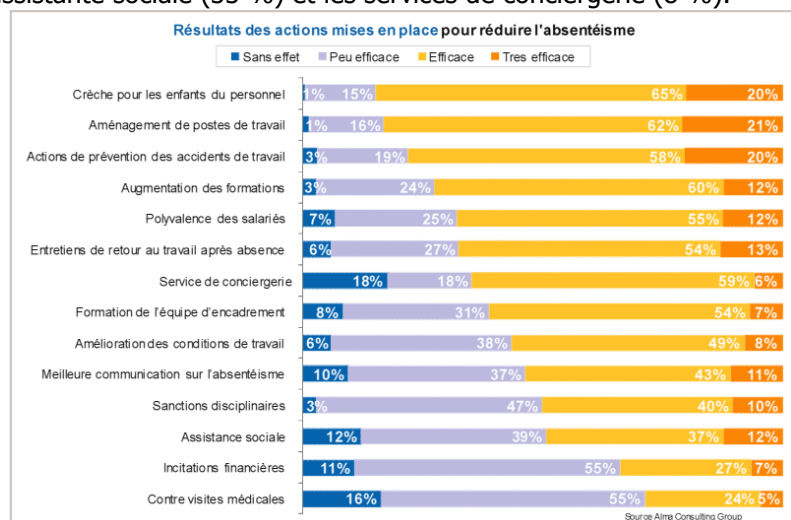
Pour réduire l'absentéisme, les entreprises ont mis principalement en place des actions comme la prévention des Accidents du Travail (84 %), les contre visites médicales (76 %), les aménagements des postes de travail (74 %) ou la polyvalence des salariés (71 %).

Plus timides, mais plébiscitées à la fois par les DRH et les salariés, de nouvelles actions, fondées sur le bien-être en entreprise, font leur apparition dans les entreprises, à savoir les crèches pour les enfants du personnel (62 %), la permanence d'une assistante sociale (33 %) et les services de conciergerie (8 %).

Ces actions innovantes apparaissent comme véritablement efficaces puisque c'est dans les entreprises ayant une crèche ou une conciergerie, qu'on enregistre les taux les plus bas d'absentéisme.

### le TOP 5 des actions les plus performantes

- L'aménagement des postes de travail considéré à 83% comme efficace ou très efficace,
- les actions de prévention des Accidents du Travail (78%),
- l'augmentation des formations (72%)
- la polyvalence des salariés (67%)
- l'entretien de retour au travail après absence (67%)



Comme pour les trois années précédentes, les actions dites « mécaniques » comme les contre-visites médicales, les incitations financières ou les sanctions disciplinaires sont sans effet ou peu efficaces.

## COMBIEN COUTE L'ABSENTEISME ?

Certaines théories mettent en avant que 1% d'absentéisme équivaut à 1 % de la masse salariale. Or, ce ratio apparaît comme « simpliste » dans la mesure où chaque établissement, selon son organisation et sa gestion de l'absence, aura un coût de l'absentéisme spécifique.

Dans le cadre du Baromètre de l'Absentéisme, en ne prenant en compte que le coût de maintien de salaire, le ratio varie fortement : **Pour 12% des répondants, le coût de maintien de salaire équivaut à plus de 4% du montant de la masse salariale.**

### Contact presse

Sylvie MERRAN-IFRAH - Alma Consulting Group

Tél : 01 41 49 12 09 - Portable : 06 29 73 30 33 - [smerranifrah@almacg.com](mailto:smerranifrah@almacg.com)

**« Information, sentiment d'utilité et latitude décisionnelle restent les meilleurs remparts contre l'absentéisme », conclut Yannick Jarlaud.**

**A propos d'ALMA Consulting Group.**

Le Baromètre de l'absentéisme a été réalisé par le département absentéisme du pôle social d'Alma Consulting Group, dirigé par Olivier Gignoux et rassemblant 251 collaborateurs à fin 2010.

La mission d'Alma Consulting Group au sein de ce pôle : réduction des coûts de l'absentéisme, aide à la mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels, l'optimisation de la tarification des taux d'accidents du travail, gestion en ligne des accidents du travail, maîtrise des charges sociales par la vérification et l'optimisation des cotisations assises sur les salaires, formations, prévention des risques psychosociaux et accompagnements sur le Handicap.

Leader européen du conseil opérationnel en réduction de coûts, Alma Consulting Group (CA 2010 : 271 M€ et 1700 collaborateurs au 31/12/10) fondé en 1986 par Marc Eisenberg, dont la rémunération est exclusivement indexée sur les résultats obtenus, identifie et dégage des économies de charges pour le compte de ses clients, moyennes et grandes entreprises, sans jamais remettre en cause leur organisation ni les acquis salariaux. Présent dans 12 pays dont la France (Espagne, Royaume-Uni, Italie, Pologne, Israël, Belgique, Allemagne, Portugal, Hongrie, la République Tchèque et Canada (mettre les pays dans l'ordre alphabétique)), Alma Consulting Group est plus particulièrement actif dans les domaines des charges sociales et risques professionnels (réduction et optimisation des charges, absentéisme, prévention,...), des charges fiscales et financières (environnement, immobilier, optimisation du BFR, rachat et recouvrement de créances), des frais de fonctionnement (dépenses de télécommunications, énergie, flotte automobile...) du financement de l'innovation et de la recherche (Crédit d'Impôt Recherche, subventions nationales et européennes), de la protection sociale (retraite et prévoyance) et de la gestion actuarielle des organismes assureurs. Alma Consulting Group est agréé par l'OPQCM (Office Professionnel pour la Qualification des Conseils en Management), certifié ISO 9001 nouvelle norme pour l'ensemble de ses activités depuis décembre 2003 et membre du Syncost, (Syndicat professionnel des sociétés de conseil opérationnel en optimisation des coûts).

---

**Contact presse**

**Sylvie MERRAN-IFRAH - Alma Consulting Group**

Tél : 01 41 49 12 09 - Portable : 06 29 73 30 33 - [smerranifrah@almacg.com](mailto:smerranifrah@almacg.com)