

Observatoire Absentéisme 2023

Avril 2023



LA METHODOLOGIE



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon représentatif de 3005 salariés (public et privé) **dont 1303 salariés ayant été arrêtés au moins 1 jour au cours de l'année 2022.**



La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée, secteur d'activité) après stratification par région et catégorie d'agglomération.



Les interviews ont été réalisées par **questionnaire auto-administré en ligne du 09 au 20 mars 2023.**

Rappel de la méthodologie de la vague précédente

Enquête menée auprès d'un échantillon de 3130 salariés (public et privé) dont 1002 salariés ayant été arrêtés au moins 1 jour au cours de l'année 2022. Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 11 au 18 février 2023, selon la méthode des quotas

NB : pour faciliter la lecture des résultats, l'ordre de présentation des questions est légèrement différent de celui dans lequel le questionnaire a été administré aux interviewés.

Les principaux enseignements

1. Le taux d'absentéisme est en hausse en 2022 avec 5,64 %, un niveau similaire au taux observé en 2020 (5,62%)
2. En 2022, le COVID préempte encore une grande partie des absences : 43% d'entre elles sont liées à une contamination personnelle et 21% à celle d'un enfant.
3. 32% des salariés arrêtés évoquent une « grande fatigue » comme motif d'arrêt de travail.
4. L'arrêt de travail décuple les pensées anxiogènes liées au travail : 69% des personnes absentes estiment que cet arrêt va compliquer l'organisation du travail des collègues / managers.
5. L'absentéisme pour des motifs autres que la santé diminue et concerne 7% des salariés. En outre, seuls 2% d'entre eux évoquent un réel motif de complaisance : convenance personnelle ou congés refusés.
6. Pour respectivement 73% et 70% des salariés absents, le dernier arrêt aurait pu être évité avec davantage d'actions de prévention santé et avec une plus grande facilité à évoquer les sujets de santé sur le lieu de travail
7. En parallèle, l'intérêt pour divers accompagnements en matière de santé augmente. Exemple : 71% des interviewés (+6 pts) seraient intéressés par la prévention de TMS et 67% (+8 pts) par la gestion du stress et la prévention des RPS.
8. Seuls 32% des salariés estiment que leurs managers sont suffisamment sensibilisés aux Risques Psychosociaux.
9. Il existe un « absentéisme caché » : parmi les salariés n'ayant pas été arrêtés en 2022, une majorité déclare avoir malgré tout été malade mais ont choisi de continuer à travailler
10. En dehors des collègues, le sentiment d'avoir été accompagné par les autres acteurs (Médecine du travail, managers, DRH...) après une longue absence est minoritaire