



Datascope : l'observatoire de la vie en entreprise



“Santé et qualité de vie au travail : les collectifs en entreprise à la croisée des chemins.”

Diane MILLERON-DEPERROIS

Directrice Générale AXA Santé et Collectives

Pour cette édition 2024, le Datascope renouvelle son ambition : porter un éclairage toujours plus fourni et exigeant sur la santé et la qualité de vie au travail, afin de nourrir le débat, et la construction de nouvelles solutions partagées.

La base reste la même, celle du corps de nos données, en tant qu'acteur majeur de la protection sociale complémentaire en France : 3 millions de salariés suivis au jour le jour, représentant près de 400 millions de remontées d'informations chaque mois. Rien à voir avec un simple sondage : c'est une vision d'ensemble du monde du travail qui nous est offerte.

Si nous nous étions essentiellement concentrés jusqu'à présent sur l'étude du phénomène de l'absentéisme dont nous poursuivons l'analyse, nous avons souhaité élargir le champ de nos investigations à un ensemble de réalités nouvelles qui touchent le monde de l'entreprise, aux résultats riches en enseignements.

Sans dévoiler prématurément tous les faits significatifs qui vous seront présentés dans les pages qui suivent, le maintien à un niveau élevé de l'absentéisme, la progression continue des arrêts de longue durée et la part toujours croissante des troubles psychologiques, en particulier chez les jeunes, nous dit une chose : loin d'être transitoire, la crise sanitaire a conduit à l'émergence durable d'un nouveau monde du travail, avec des défis structurels et inédits.

De l'augmentation générale de la part des salariés de plus de 55 ans à l'essor du temps partiel thérapeutique, la nécessité s'impose, pour tous les acteurs, de repenser ensemble la vie collective et l'épanouissement de chacune et de chacun au travail.

Cela passe bien sûr par le développement de la prévention, d'une prévention adaptée à toutes et tous, selon l'âge, et la nature de l'activité, mais plus encore, cela demande de réexaminer ensemble le « contrat social » qui nous unit en entreprise, au vu des besoins et des attentes en pleine évolution.

Je vous souhaite une très bonne lecture !





Sommaire

Les chiffres à retenir p. 6

Bilan de l'absentéisme 2023

- Constat global p. 10
- Zoom sur les jeunes p. 16
- Zoom par taille d'entreprise p. 21
- Zoom sur les secteurs d'activité p. 22
- Zoom sur le taux d'absentéisme par région p. 26

Les nouvelles réalités du monde du travail

- Le télétravail : une corrélation avec le taux d'absentéisme à mettre en perspective p. 30
- L'augmentation de la part des séniors dans la population salariée : une réalité nouvelle à intégrer pour mieux prévenir les risques p. 32
- Le temps partiel thérapeutique : un dispositif en plein essor p. 36
- La montée en puissance des congés de coparentalité p. 38

Conclusion et perspectives 2024 p. 40

7

chiffres à retenir de 2023

4,2%
taux d'absentéisme

+ 162%
de recours au temps
partiel thérapeutique
en 4 ans

Chez les moins
de 30 ans,
+ 30%
d'absentéisme
depuis 2019

+ 31%
d'absentéisme
depuis 2019

+ de 3 salariés sur 10
se sont absentés au moins un jour en 2023

1/4
des arrêts de travail de longue durée sont
causés par les **troubles psychologiques**

- 23%
d'absentéisme
pour les salariés qui
pratiquent le télétravail
vs ceux qui ne le
pratiquent pas



PREMIÈRE PARTIE

Bilan de l'absentéisme 2023

Derrière une baisse en trompe-l'œil, une tendance de fond haussière se confirme.

- Constat global..... p. 10
- Zoom sur les jeunes p. 16
- Zoom par taille d'entreprise p. 21
- Zoom sur les secteurs d'activité..... p. 22
- Zoom sur le taux d'absentéisme par région p. 26



Constat global

Notre portefeuille

Ce baromètre s'appuie sur le traitement anonymisé des Déclarations Sociales Nominatives (DSN) du portefeuille AXA observées en 2023, pour plus de 3 millions de salariés.

A noter

- Une sur-représentation de cadres de 28 % contre 19 % pour la population totale des salariés du privé en France.
- Un âge moyen des salariés stable de 40 ans, 44 % de femmes en ligne avec les statistiques nationales (sur la population salariée).
- Une proportion de 84 % des salariés en CDI très stable.
- Une rémunération moyenne annuelle de 41,4 K€ en hausse de + 5,5 % par rapport à 2022, au-dessus de la moyenne nationale.

Si les chiffres de 2023 sont en apparence moindres que ceux de l'année précédente, ils viennent bien confirmer les prévisions que nous avons faites dans le Datascope 2023 : **l'absentéisme se maintient cette année encore à un niveau élevé.**

Avec 4,2 %, le taux d'absentéisme 2023 est bien au-dessus de celui de 2019 (+ 31 %), notre dernière année de référence avant la crise sanitaire. Ce chiffre valide nos projections fondées sur différents modèles à base d'IA (Intelligence Artificielle) mais aussi de statistiques avancées.

De même, le pourcentage de salariés absents au moins un jour cette année se maintient à un niveau très élevé, 34 %, comparable à celui de l'année 2020.

Les résultats inédits de l'année 2022 (près d'un salarié sur deux s'étaient arrêtés) s'expliquaient pour une large part par la vague Omicron du

début d'année. Au-delà des facteurs conjoncturels, semblait néanmoins se dessiner une dynamique structurelle plus profonde de **hausse de l'absentéisme, qui se confirme donc, derrière cette baisse en trompe-l'œil.**

	Taux d'absentéisme	Nombre d'arrêts pour 100 salariés	Durée moyenne (en jours)	% de salariés absents
2019	3,2 %	55,7	20	30 %
2020	3,9 %	58,7	23,2	34 %
2022	4,5 %	86	18	44 %
2023	4,2 %	67,6	21,8	34 %

Evol. 2023/2019

+ 31%

+ 21%

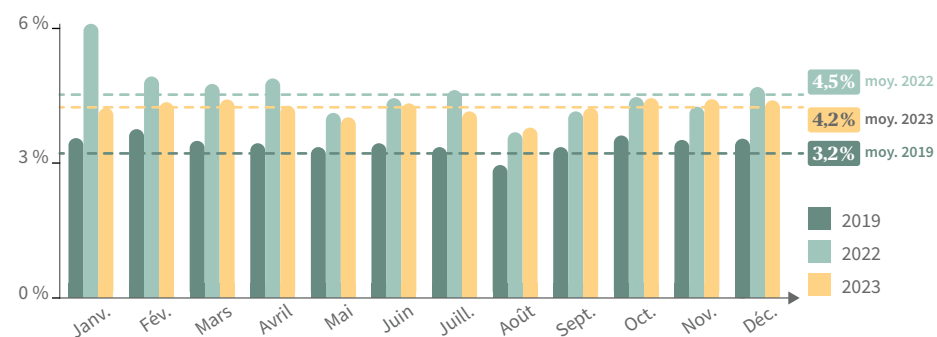
+ 9%

+ 13%

Définitions

- **Le taux d'absentéisme** : nombre de jours d'inactivité divisé par le nombre total de jours calendaires (hors maternité, paternité, adoption) sur une période donnée. On peut calculer un taux d'absentéisme mensuel ou bien un taux d'absentéisme annuel.
- **La fréquence annuelle** : nombre moyen d'arrêts de travail/an pour 100 salariés.
- **La durée moyenne des arrêts de travail** : nombre de jours moyen des arrêts de travail.
- **Le pourcentage de salariés absents** : pourcentage de salariés absents au moins un jour.

L'étude de l'évolution du taux d'absentéisme mensuel permet de corroborer ce constat.



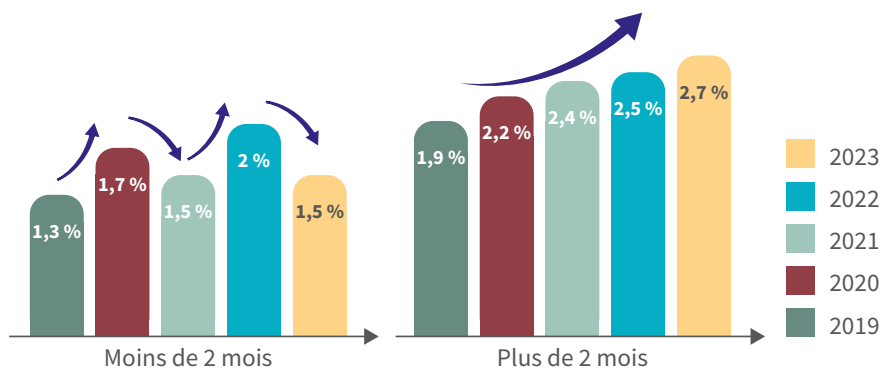
Fait révélateur : si l'on excepte le début d'année 2022, fortement perturbé par les vagues épidémiques, le taux d'absentéisme en 2023 se révèle presque chaque mois égal ou supérieur au taux de l'année précédente, déjà très élevé.

Par ailleurs, on remarque qu'il suit une tendance croissante sur la fin de l'année.

Qu'en est-il plus précisément si l'on s'intéresse à la répartition des arrêts selon leur durée ?



TAUX D'ABSENTÉISME PAR DURÉE D'ARRÊT – ENTRE 2019 ET 2023



Selon la même dynamique constatée au général, **on observe l'aggravation continue des chiffres d'arrêts de travail de longue durée depuis 2019**. C'est particulièrement sensible pour les arrêts de plus de 60 jours, franchise moyenne de nos contrats d'assurance, ce qui est symptomatique de la dérive du risque arrêt de travail que nous assurons.

Sur les arrêts de courte durée, on observe une forte volatilité du taux d'absentéisme liée aux vagues épidémiques de la période Covid.

En résumé, derrière la baisse du taux d'absentéisme en 2023 par rapport à 2022, qui s'explique par l'absence de vague épidémique forte, la tendance de fond se confirme bien à la hausse !

Rentrons à présent dans l'analyse des arrêts de plus de 60 jours, pour lesquels nous avons une visibilité complète, y compris sur le détail des pathologies sous-jacentes. Elle est particulièrement instructive.

	Troubles psy	TMS	Âge moyen à la survenance des troubles psy	Âge moyen à la survenance des TMS
2019	18,2 %	21,0 %	43,3 ans	45,7 ans
2021	21,8 %	20,4 %	42,7 ans	45,6 ans
2022	22,2 %	21,2 %	42,6 ans	45,8 ans
2023	24,5 %	22,6 %	41,6 ans	45,8 ans
Evol. 2023/2019	+ 6,3 pt	+ 1,6 pt	- 1,7 ans	Stable

Définitions

TMS : Troubles musculo squelettiques.

Troubles psy : regroupe l'ensemble des pathologies affectant la santé mentale comme les troubles anxieux, les troubles bipolaires, les troubles dépressifs majeurs ou l'épuisement professionnel (le burn out).

Tout d'abord, les troubles psychologiques poursuivent leur très forte croissance. Leur part progresse de plus de 6 points par rapport à 2019. Ils s'installent ainsi durablement comme la première cause d'arrêt de longue durée, représentant près d'un quart d'entre eux. La tendance que nous avons mise en évidence l'an dernier s'accroît.

Nous relevons en particulier leur hausse très nette chez les femmes, où ils sont de loin la cause principale des arrêts de longue durée. Leur part connaît une évolution record de plus de 10 points entre 2019 et 2023, pour atteindre plus de 31 %.

PRINCIPALES PATHOLOGIES À L'ORIGINE DES ARRÊTS DE TRAVAIL DE LONGUE DURÉE CHEZ LES FEMMES

	Troubles psy	TMS
2019	20,9 %	17,4 %
2023	31,4 %	19,9 %
Evol. 2023/2019	+ 10,5 pt	+ 2,5 pt

Des troubles psychologiques non seulement plus nombreux, en particulier pour les femmes, mais qui affectent également une population de plus en plus jeune.

L'âge moyen à la survenance est ainsi passé de 43,3 ans en 2019 à 41,6 ans en 2023 soit une baisse de 1,7 ans !

En étalon de comparaison, l'âge moyen à la survenance des troubles musculo squelettiques se caractérise au contraire par sa grande stabilité : 45,8 ans contre 45,7 ans en 2019.

REGARD D'EXPERT

De nombreuses femmes actives doivent concilier leur travail, l'éducation de leurs enfants et parfois également assurer le rôle d'aïdante auprès de leurs parents âgés. L'étude d'AXA Prévention révèle que 81 % des femmes font passer la santé de leurs proches avant la leur. Elles mettent donc leur santé entre parenthèses alors que leur contexte de vie les rend plus sujettes aux risques liés au stress, à l'épuisement, au burn-out, etc.

De même, les problématiques de santé mentale pour les hommes sont également bien présentes. Ils peuvent être confrontés à des pressions sociales et culturelles rendant difficile pour eux de reconnaître et de traiter des problèmes d'ordre psychologique. Cela conduit à un moindre recours à des professionnels de santé ou beaucoup plus tardif.

Le bien-être mental des Français est donc au cœur des préoccupations. Nous accompagnons des entreprises de tous secteurs d'activité sur des programmes de sensibilisation à la santé des femmes, sans oublier de proposer des programmes pour les hommes.

Pour déjouer les freins et barrières relatifs à la santé mentale nous proposons des programmes de sensibilisation innovants et ludiques permettant à l'ensemble des collaborateurs d'agir sur leur santé mentale et sur celle de leur entourage.



Géraldine MANDEFIELD,
Dirigeante Fondatrice
de Verbateam, spécialiste
de la prévention santé
en entreprises

Nous vous proposons à présent plusieurs zooms thématiques qui mettent en évidence des dynamiques sous-jacentes particulièrement nettes.

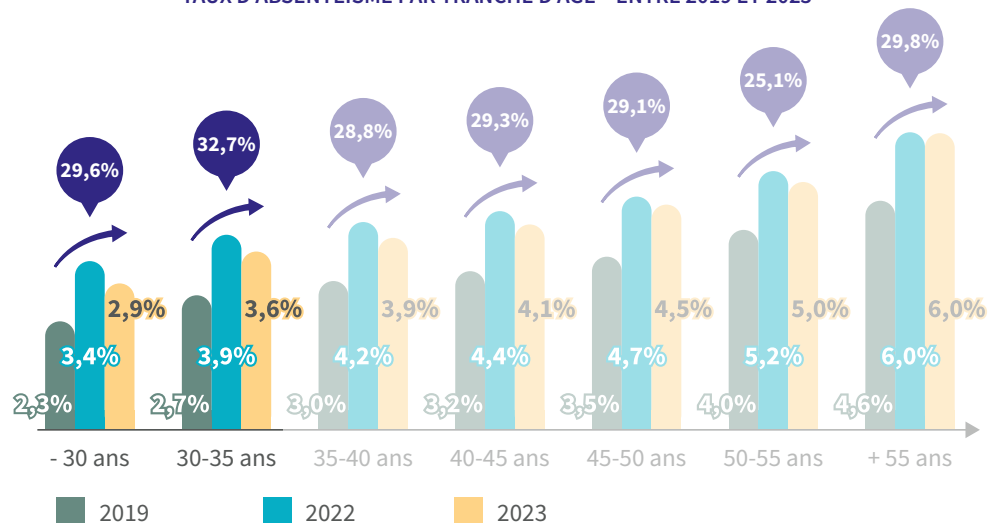


Zoom sur les jeunes

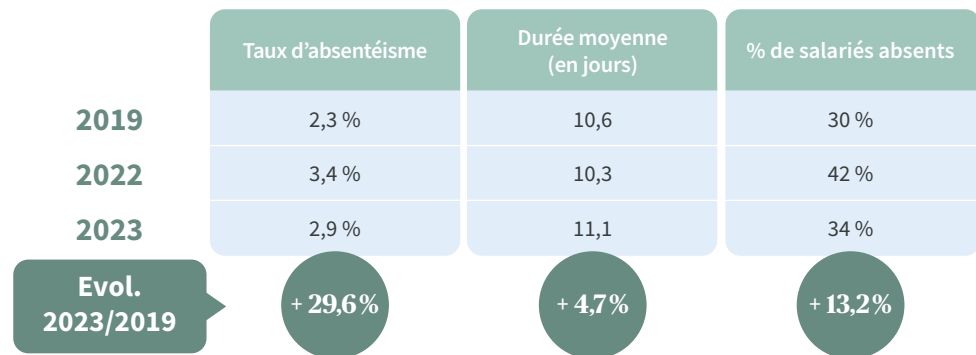
Une hausse confirmée des troubles psychologiques

Les jeunes en entreprise constituent, dans notre observatoire de la vie en entreprise, une population où les dynamiques générales sont globalement plus marquées.

TAUX D'ABSENTÉISME PAR TRANCHE D'ÂGE – ENTRE 2019 ET 2023



Ainsi, le taux d'absentéisme chez les moins de 30 ans a augmenté de 30 % entre 2019 et 2023, pour une durée moyenne qui a gagné presque 5 % sur la même période.

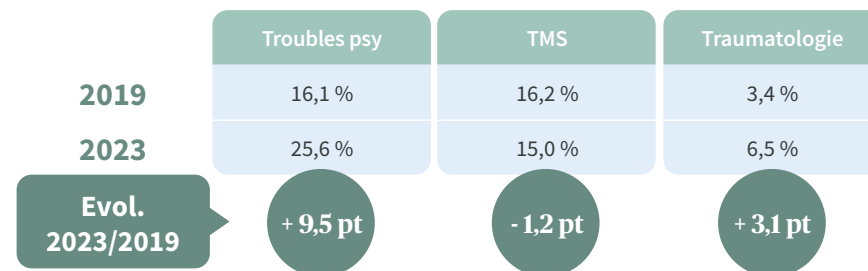


Derrière ces chiffres, se dessine une typologie des causes qui vient rejoindre le constat partagé par une grande majorité des études produites dernièrement sur le mal-être psychologique des jeunes.

Au contraire des TMS dont la part baisse entre 2019 et 2023, on remarque une **augmentation particulièrement forte, et inquiétante, de la part de troubles psychologiques chez les jeunes**, qui ont gagné +9,5 points en seulement 4 ans.

Moins massive, on note également une augmentation de la traumatologie avec +3,1 points sur la même période.

PATHOLOGIES À L'ORIGINE DES ARRÊTS DE LONGUE DURÉE CHEZ LES MOINS DE 30 ANS ENTRE 2019 ET 2023



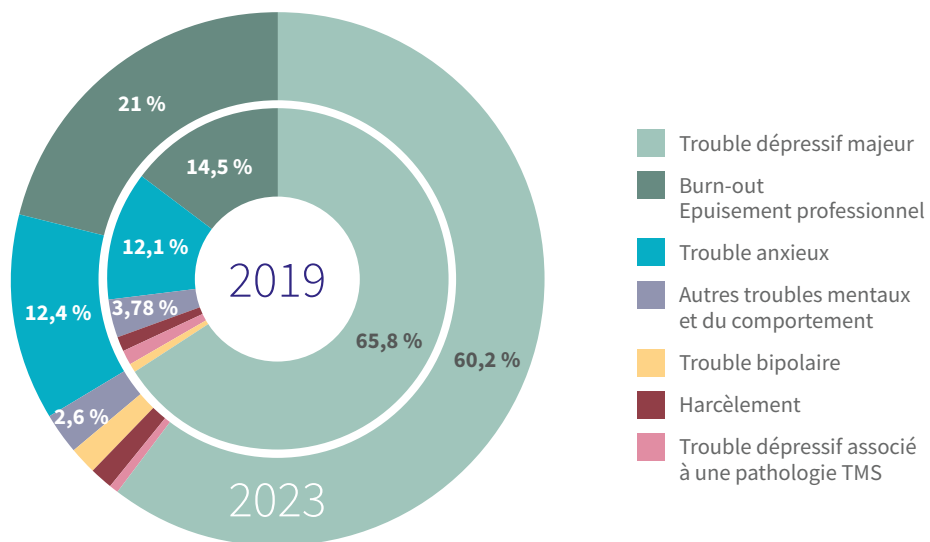
Définitions

Traumatologie : spécialité médicale consacrée aux traumatismes physiques, c'est-à-dire aux coups, blessures ou chocs subis de façon violente et soudaine (blessures sportives, accidents de la route, accidents domestiques et/ou professionnels...).



Abondamment commenté pendant la période covid, le mal-être psychologique chez les jeunes s'intensifie : **ils souffrent en majorité de dépressions, avec une part grandissante de burn-out.**

DÉTAIL DES CAUSES DES TROUBLES PSYCHOLOGIQUES CHEZ LES MOINS DE 30 ANS



Conséquences durables de l'impact de la crise sanitaire, nouvelles attentes profondes à l'égard du monde du travail ? Cette situation interpelle, et paraît nécessiter une prévention adaptée aux enjeux spécifiques de cette classe d'âge.

Au-delà de ces faits particulièrement saillants, nous avons poussé plus loin notre étude de l'évolution du taux d'absentéisme, en intégrant deux paramètres supplémentaires : la taille de l'entreprise et la nature de ses activités.

REGARD D'EXPERT

La situation concernant les jeunes et les troubles psy est préoccupante et peut s'expliquer par différentes causes, l'impact du confinement en début de vie professionnelle qui a encore des effets, l'évolution du rapport au travail mais aussi la place des addictions.

Il est donc essentiel de décortiquer les différents motifs qui recouvrent trop de réalités différentes pour n'en faire qu'un ensemble faussement homogène, afin de distinguer ce qui relève d'un mal-être, d'une pathologie ou d'une addiction pour proposer l'accompagnement le plus adapté.

Ainsi pour l'employeur, il devient nécessaire d'avoir également un rôle à jouer dans la prévention et l'accompagnement de cette population.



Alexandre MAISONNEUVE,
Médecin et Directeur
Innovation et Médical
AXA Santé & Collectives





Zoom par taille d'entreprise

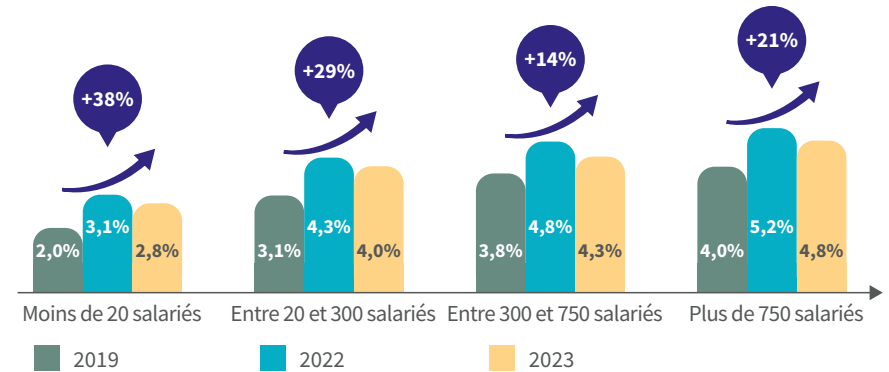
Forte hausse de l'absentéisme pour les TPE-PME

Cette année comme l'année précédente, nous constatons une corrélation claire entre hausse du taux d'absentéisme et taille de l'entreprise.

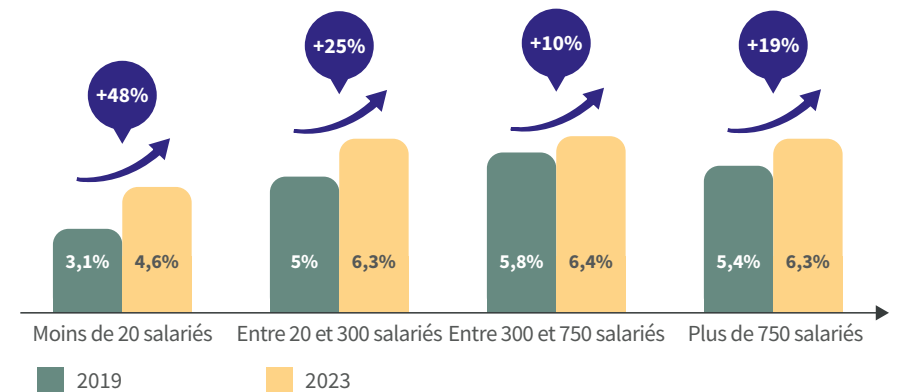
L'évolution est toujours plus marquée pour les TPE-PME, avec une hausse de près de 40 % pour les entreprises de moins de 20 salariés et près de 30 % pour les entreprises comptant de 20 à 300 salariés entre 2019 et 2023.

Dans les TPE, ce sont en particulier les employés de plus de 55 ans qui sont concernés, avec une hausse de près de 50 % entre 2019 et 2023.

TAUX D'ABSENTÉISME PAR TAILLE D'ENTREPRISE - ENTRE 2019 ET 2023



TAUX D'ABSENTÉISME DES PLUS DE 55 ANS PAR TAILLE D'ENTREPRISE



Zoom sur les secteurs d'activité

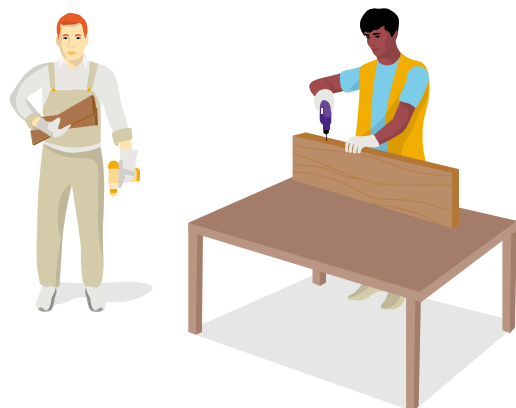
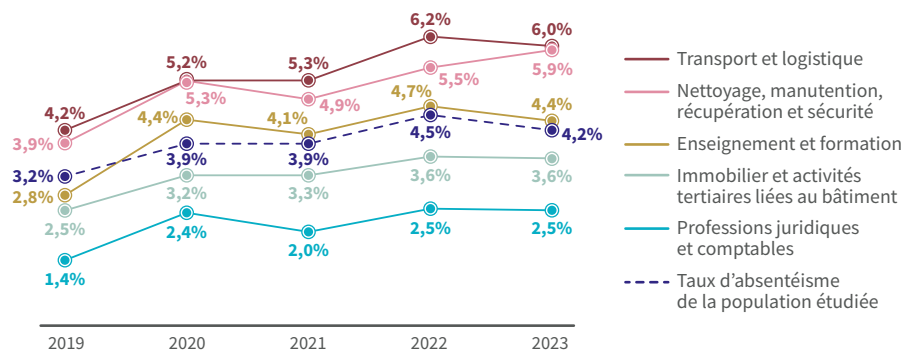
Des évolutions contrastées qui font émerger 3 grandes familles

Nous avons décidé de partager ce focus sur l'évolution de l'absentéisme par secteur d'activité, car pour la première année, nous commençons à voir des divergences significatives, qui doivent nous interroger.

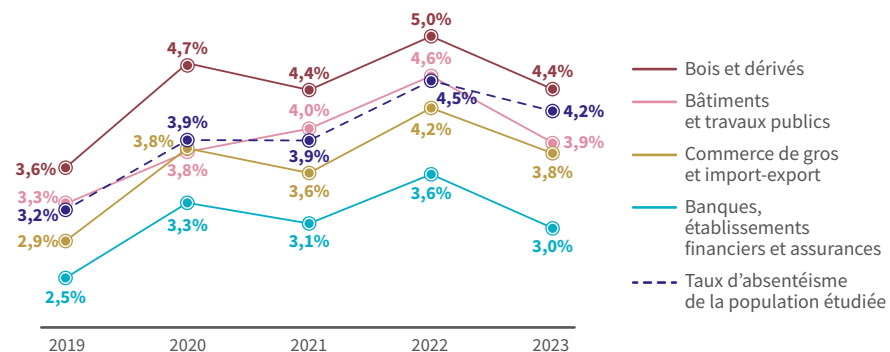
→ Première « famille » : les secteurs dont le taux d'absentéisme reste élevé en 2023, loin des niveaux de 2019

Si l'on constate globalement une inflexion du taux d'absentéisme, ces secteurs se caractérisent par des valeurs toujours nettement plus élevées que 2019, dernière année de référence avant la crise sanitaire.

On note en particulier que le secteur « Nettoyage manutention récupération et sécurité » est le seul à continuer de connaître une hausse de son taux d'absentéisme en 2023.



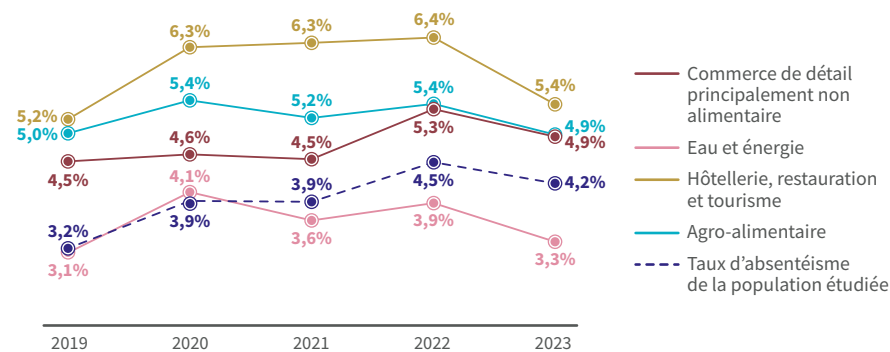
→ Deuxième « famille » : les secteurs dont le taux d'absentéisme marque une baisse beaucoup plus franche en 2023, tout en restant supérieur au niveau de 2019



→ Troisième « famille » : les secteurs dont le taux d'absentéisme baisse fortement en 2023 et se rapproche de celui de 2019

Deux secteurs connaissent un retour particulièrement significatif à la situation pré-covid : « eau et énergie » et « agro-alimentaire ».

Le secteur de « l'hôtellerie, la restauration et le tourisme », qui a été l'un des secteurs les plus touchés par la crise sanitaire, connaît une baisse majeure en 2023, ramenant son taux d'absentéisme à un niveau proche de celui de 2019. Dans une moindre mesure, le même constat s'observe pour le secteur du « commerce de détail principalement non alimentaire ».

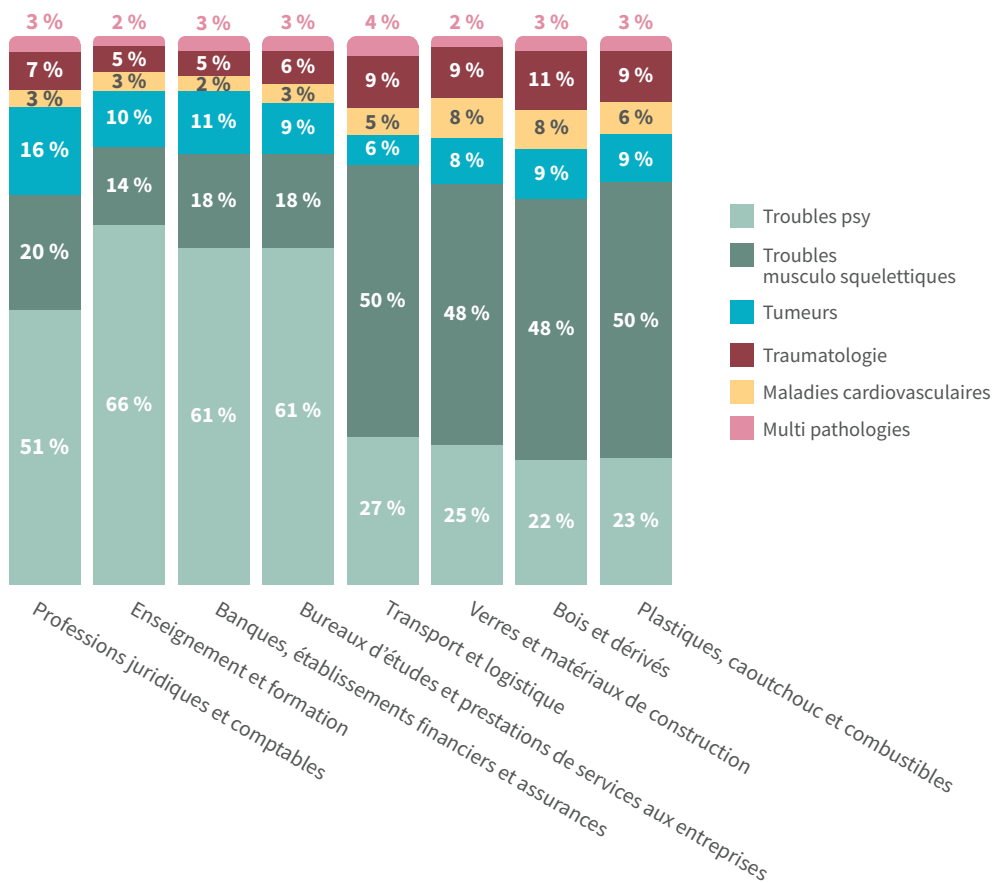


Intéressons-nous maintenant aux pathologies à l'origine des arrêts de travail de longue durée dans les différents secteurs d'activité :

- Les secteurs du tertiaire sont davantage touchés par les troubles psychologiques comme les bureaux d'études techniques, les banques, les assurances ou les établissements financiers.
- Au contraire, sans surprise, les métiers liés à un exercice plus éprouvant physiquement sont davantage touchés par les troubles musculo squelettiques ou encore la traumatologie : les secteurs « Transport et logistique », ou encore « Plastiques, caoutchouc et combustibles ».

Cela confirme la nécessité de mener une prévention adaptée aux enjeux spécifiques de chaque métier.

PRINCIPALES PATHOLOGIES À L'ORIGINE DES ARRÊTS DE LONGUE DURÉE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Si l'on s'intéresse à présent aux dynamiques géographiques, l'évolution du taux d'absentéisme révèle des disparités croissantes.



Zoom sur le taux d'absentéisme par région

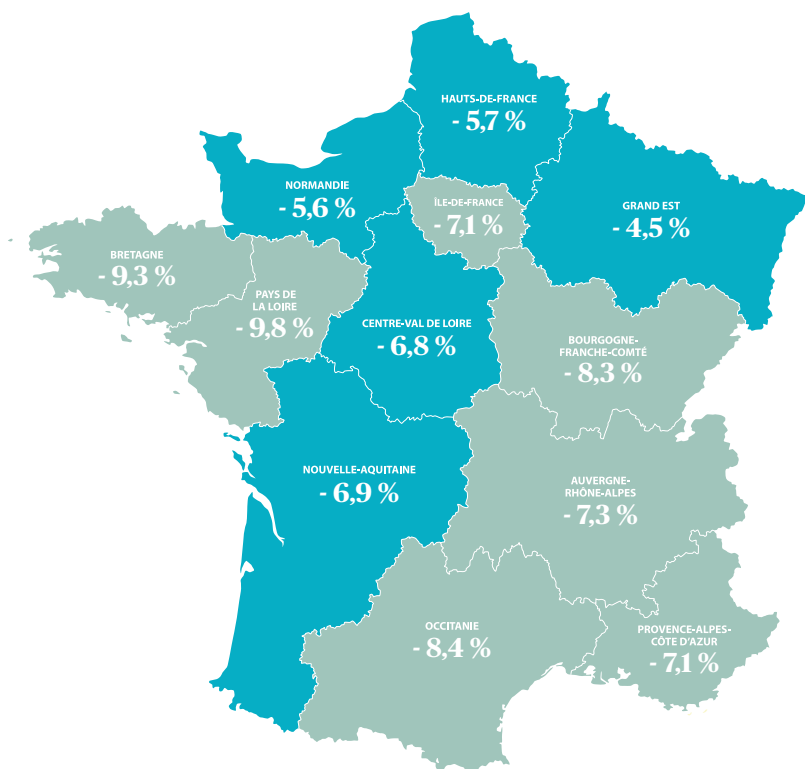
Une France à deux vitesses

Si l'on note une baisse du **taux d'absentéisme** pour **l'ensemble des régions** entre 2022 et 2023 (- 7 % en moyenne), dans la logique des résultats généraux, après une année 2022 marquée par les vagues épidémiques, on constate une nouvelle divergence géographique :

- Les baisses sont plus importantes par rapport à la moyenne dans certaines régions comme la Bretagne ou les Pays de la Loire (en **vert** sur la carte).
- Au contraire (en **bleu** sur la carte), les régions aux baisses les plus faibles sont celles qui ont été les plus impactées par les effets de la crise sanitaire ces dernières années.

Entre résilience et persistance, une France à deux vitesses semble se dessiner.

ÉVOLUTION DU TAUX D'ABSENTÉISME PAR RÉGION ENTRE 2022 ET 2023



Après cette série de zooms détaillés sur l'évolution de l'absentéisme, nous avons souhaité élargir nos investigations dans cette édition pour **donner un coup de projecteur particulier à plusieurs tendances clef de l'évolution de la population salariée, et de son rapport au travail.**

Au-delà des perturbations conjoncturelles induites par la crise sanitaire, nous savons que celle-ci a amené des mutations profondes et globales dans le fonctionnement des collectifs en entreprise, avec, au premier rang, **le développement du télétravail**, dont les effets concentrent toutes les attentions.

Dans le même temps, des évolutions substantielles du droit du travail ont été conduites, comme la réforme des retraites de 2023. Le recul progressif de l'âge de départ en retraite, qui a déjà, et aura encore davantage dans les années à venir, un impact sur **la population salariée**, mérite que l'on s'y attarde, notamment au vu de ses répercussions sur la nature des arrêts de travail, et de la prévention à adopter.

Dans la même période, d'autres modifications et avancées nous ont semblé intéressantes à mettre en lumière, telles que l'augmentation de **la durée du congé de co-parentalité**.

Enfin, nous nous sommes posé la question de savoir si notre échantillon de population connaissait la même tendance que la population générale en matière de recul de la natalité.

DEUXIÈME PARTIE

Les nouvelles réalités du monde du travail

- Le télétravail : une corrélation avec le taux d'absentéisme à mettre en perspective p. 30
- L'augmentation de la part des séniors dans la population salariée : une réalité nouvelle à intégrer, pour mieux prévenir les risques..... p. 32
- Le temps partiel thérapeutique : un dispositif en plein essor p. 36
- La montée en puissance des congés de coparentalité p. 38

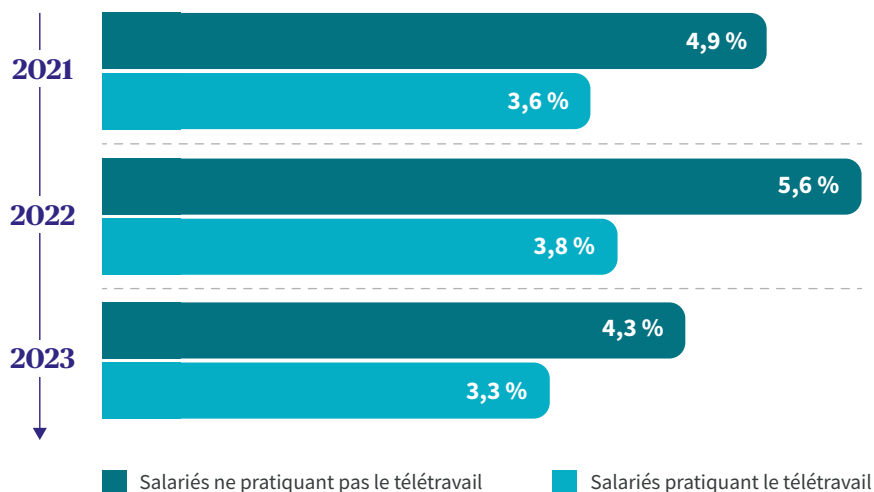


Le télétravail : une corrélation avec le taux d'absentéisme à mettre en perspective

Leg principal de la crise sanitaire, en termes d'organisation en entreprise, le télétravail concerne, conformément aux intuitions, majoritairement les cadres (67 %), les grandes entreprises (principalement dans les métiers de service), et est un phénomène à l'ampleur plus marquée dans les grandes villes.

Nous avons pu identifier un panel représentatif d'entreprises qui offrent la possibilité de pratiquer le télétravail (rassemblant 120 000 salariés de l'échantillon global) et nous nous sommes posé la question d'étudier les liens possibles entre sa pratique et l'absentéisme.

TAUX D'ABSENTÉISME EN FONCTION DE LA PRATIQUE DU TÉLÉTRAVAIL



Nos premières conclusions à ce stade sont que les salariés pratiquant le télétravail ont un taux d'absentéisme plus faible (- 23 % en 2023) que les salariés ne le pratiquant pas.

Des résultats naturellement moins importants qu'en 2021 (- 27 %) et en 2022 (- 31 %), lors des vagues épidémiques, qui avaient conduit à la généralisation croissante du télétravail dans le monde de l'entreprise.

Observons maintenant la durée moyenne des arrêts en fonction de la pratique ou non, du télétravail.



Autre corrélation, la durée des arrêts de travail est également plus faible en moyenne : - 7 jours en 2023, lorsque l'on pratique du télétravail. Un chiffre significatif, lui aussi en deçà de ce qui était constaté lors de la crise sanitaire (- 9 jours en 2022 et - 12 jours en 2021).

Cette première analyse est à mettre en perspective avec les autres phénomènes décrits plus haut. Une dynamique à suivre, donc, dans le paysage contrasté de ce nouvel ordre du travail.

Intéressons nous à présent à d'autres mutations marquantes de la vie en entreprise.



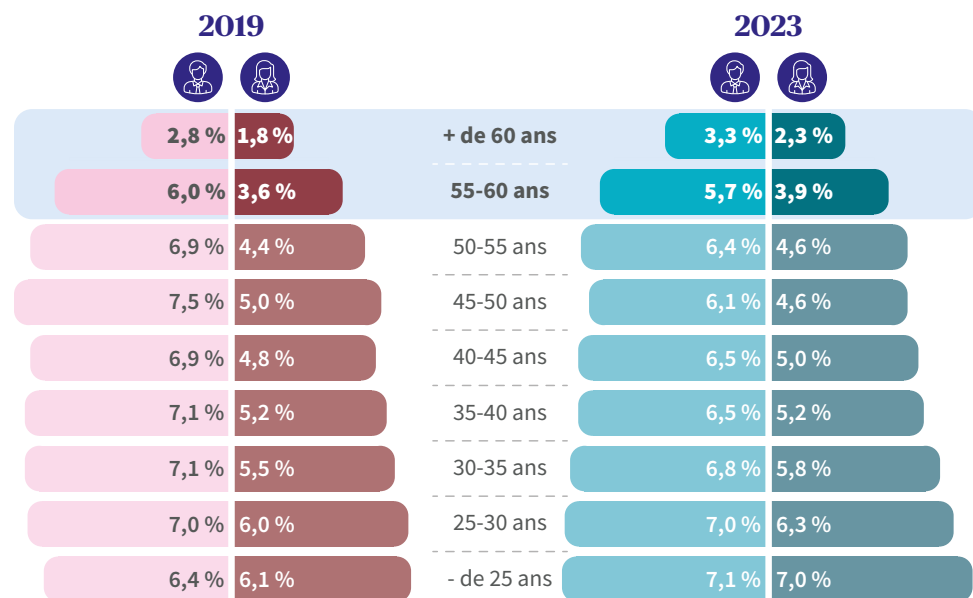
L'augmentation de la part des séniors dans la population salariée : une réalité nouvelle à intégrer, pour mieux prévenir les risques

Tendance structurelle du marché du travail, phénomène de société majeur, et défi pour notre économie, l'augmentation de la part des séniors dans la population salariée est manifeste sur notre échantillon.

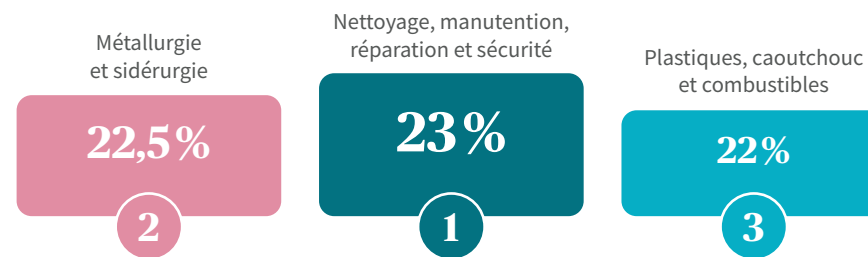
Nous constatons ainsi que la part des salariés de plus de 55 ans progresse de 1 point de 2019 (14,2 %) à 2023 (15,2 %). Au-delà de la dynamique démographique, cette évolution est logiquement appelée à se renforcer plus rapidement encore avec la réforme des retraites promulguée en 2023.

Fait notable, l'âge moyen reste cependant le même (40 ans), ce qui s'explique par une augmentation constatée de la population des jeunes salariés, à mettre en regard de la bonne dynamique des recrutements connue par le marché du travail ces dernières années.

PYRAMIDES DES ÂGES DE NOTRE ÉCHANTILLON ENTRE 2019 ET 2023



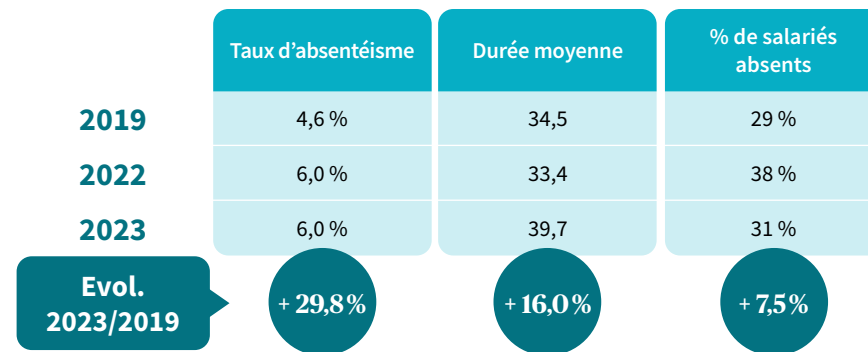
TOP 3 DES SECTEURS OÙ LA PART DES SÉNIORS EST LA PLUS IMPORTANTE



Parmi les secteurs où la part des 55 ans et plus est la plus importante (plus d'un salarié sur cinq), on retrouve les secteurs du « nettoyage, de la manutention, réparation et sécurité », de la « métallurgie » et des « plastiques, caoutchouc et combustibles ».

Un constat qui interpelle, au vu de la part de travail physique importante qui caractérise ces secteurs. Cela semble plaider pour un accompagnement renforcé des salariés concernés, en particulier en prévention des troubles musculo squelettiques, comme l'étude du taux d'absentéisme tend à le confirmer.

TAUX D'ABSENTÉISME DES SÉNIORS

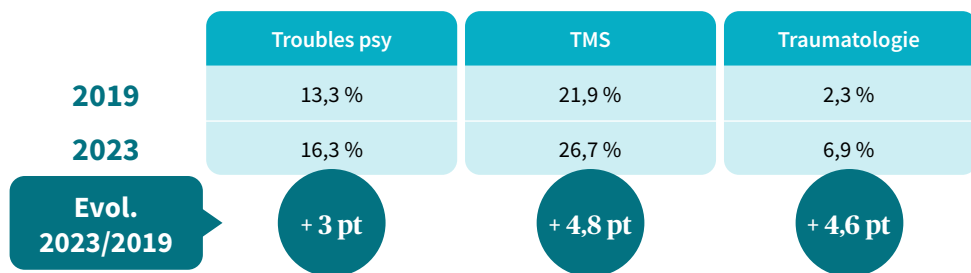


Le taux d'absentéisme des plus de 55 ans en entreprise reste à un niveau élevé en 2023 (6 %), identique à celui de 2022, année record, avec cependant **un allongement significatif de la durée des arrêts de travail**. Même si leur fréquence tend par ailleurs à revenir à un niveau proche de 2019, le taux d'absentéisme 2023 reste nettement plus élevé que celui de 2019.

Qu'en est-il des pathologies à l'origine des arrêts de longue durée pour les séniors ?

Malgré des troubles psychologiques en légère hausse, ce sont les troubles musculo-squelettiques qui restent la première cause d'arrêt de travail des 55 ans et plus en 2023, avec 26,7 % des arrêts de longue durée (contre 21,9 % en 2019).

PATHOLOGIES À L'ORIGINE DES ARRÊTS DE LONGUE DURÉE CHEZ LES SÉNIORS



On note également une forte poussée des arrêts de longue durée des salariés concernés par la traumatologie, qui représente 6,9 % des arrêts en 2023, soit un quasi-triplement en 4 ans.

Face à ces constats, un renforcement de la prévention dédiée en entreprise semble indispensable. De nouveaux dispositifs d'aménagement du travail, récemment mis en place, peuvent aussi faire partie de la solution : c'est pourquoi nous avons voulu nous intéresser en particulier à la dynamique de déploiement du temps partiel thérapeutique.

REGARD D'EXPERT

L'augmentation de l'âge de départ à la retraite entraîne logiquement la présence de salariés de plus en plus seniors au sein de l'entreprise.

Il est essentiel pour l'employeur d'avoir un regard particulier sur cette population plus à risque en poussant les actions de prévention, de dépistage et de détection précoce des cancers et plus largement des maladies chroniques. A cette fin, de plus en plus d'entreprises mettent en place des programmes spécifiques pour les plus de 50 ans de bilans de prévention santé (« check-up »).

En parallèle, les évolutions en matière de santé font que nous vivons mieux plus longtemps. Les seniors actifs d'aujourd'hui ne sont pas les mêmes que ceux d'hier, ils voyagent plus, pratiquent plus de sport... Ils sont donc plus sujets aux accidents du quotidien (blessures sportives, accidents de la route...).



Alexandre MAISONNEUVE,
Médecin et Directeur
Innovation et Médical
AXA Santé & Collectives

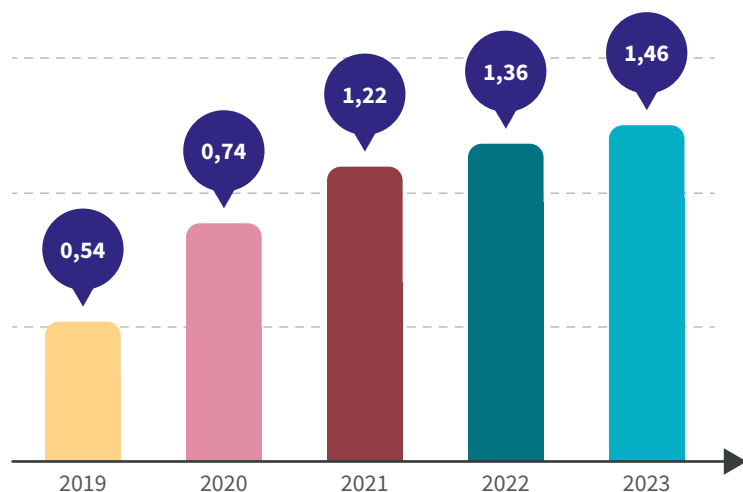


Le temps partiel thérapeutique : un dispositif en plein essor

Sans pour autant le corréler au sujet du vieillissement, **il est remarquable de constater que le nombre de temps partiels thérapeutiques pour 100 salariés est passé de 0,54 en 2019 à 1,46 en 2023, soit une progression record de + 162 % en 4 ans.** Le temps partiel thérapeutique permet de concilier rétablissement et activité professionnelle.

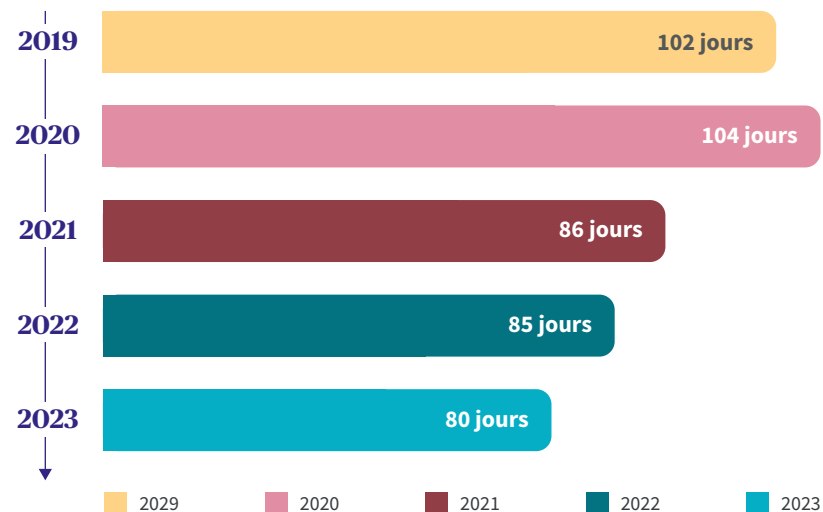
Une hausse qui doit être mise en rapport avec les dernières évolutions concernant le dispositif : depuis le 1^{er} janvier 2020, il n'est en effet plus nécessaire que le salarié ait déjà été en arrêt de travail à temps complet pour bénéficier du temps partiel thérapeutique. Désormais, ce dispositif est activable dès l'apparition des problèmes de santé du salarié.

NOMBRE DE TEMPS PARTIELS THÉRAPEUTIQUES POUR 100 SALARIÉS



On constate par ailleurs que **la durée moyenne des temps partiels thérapeutiques est passée de 102 jours en 2019 à 80 jours en 2023** soit une baisse de 22 % en 4 ans. Une tendance qui pourrait s'expliquer par l'efficacité du dispositif pour faciliter le retour au travail.

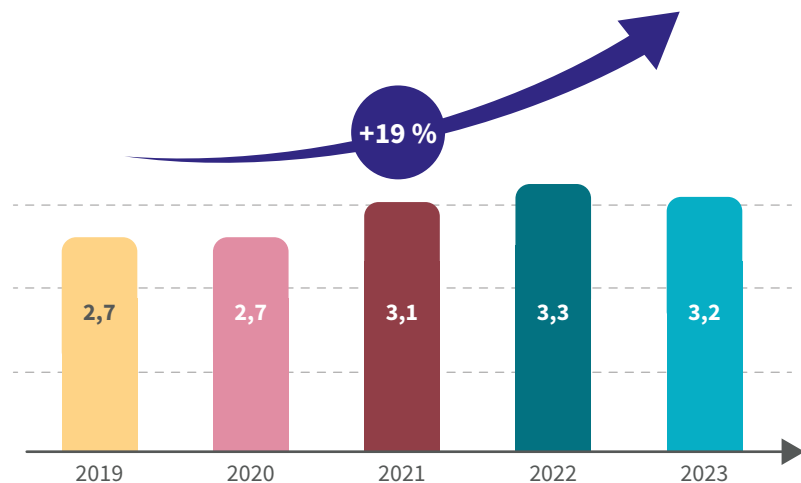
DURÉE MOYENNE DES TEMPS PARTIELS THÉRAPEUTIQUES PAR ANNÉE ENTRE 2019 ET 2023 EN NOMBRE DE JOURS



La montée en puissance des congés de coparentalité

Autre dispositif novateur, auquel nous nous sommes intéressés, le congé de coparentalité monte en puissance.

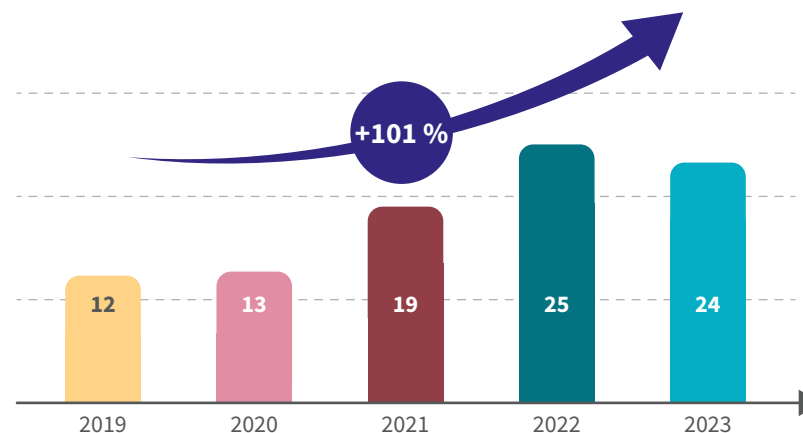
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CONGÉS DE COPARENTALITÉ POUR 100 SALARIÉS HOMMES ENTRE 2019 ET 2023



Les congés de coparentalité ont progressé en fréquence de + 19 % entre 2019 et 2023 (3,2 arrêts pour 100 salariés hommes en 2023 contre 2,7 en 2019), mais **c'est surtout l'allongement de la durée moyenne de ces congés qui traduit l'adoption de la nouvelle réglementation** : elle est passée de 12 jours en 2019 à 24 jours en 2023.



ÉVOLUTION DE LA DURÉE DES CONGÉS DE COPARENTALITÉ ENTRE 2019 ET 2023

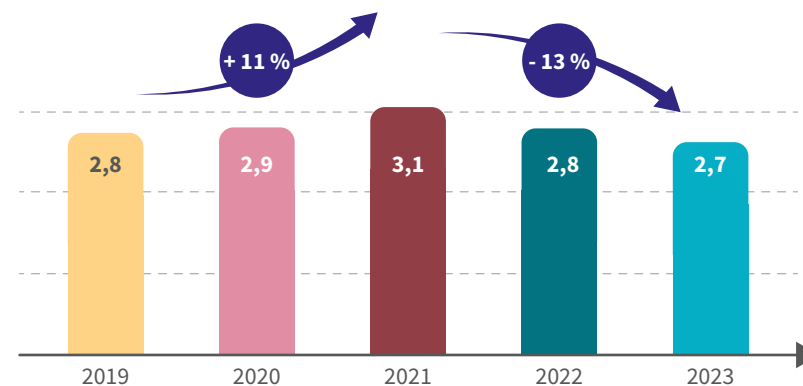


Ces chiffres sont à mettre en regard avec l'évolution constatée sur notre échantillon en matière de congés maternité.

Après une hausse de la fréquence de 2019 à 2021, la baisse est continue depuis 2021.

Au global, on constate ainsi une baisse de 4 % entre 2019 et 2023.

NOMBRE DE CONGÉS MATERNITÉ POUR 100 SALARIÉS FEMMES ENTRE 2019 ET 2023



Nous constatons par ailleurs que l'âge moyen des femmes lors des congés maternité est désormais de 32,6 ans en 2023, en légère augmentation (+ 0,2 ans) par rapport à 2019. Plus net encore, l'âge moyen des congés de coparentalité a progressé de + 1,1 an par rapport à 2019.

On peut se demander quelles seront les conséquences sur l'organisation du marché du travail de cette évolution du rapport à la parentalité en entreprise.

Conclusion et perspectives 2024

“Un nouveau monde du travail, au paysage contrasté.”

Yves HÉRAULT

Directeur Data AXA Santé & Collectives

Arrivés au terme de notre étude, un constat d'ensemble se dégage : celui de l'émergence d'un nouveau monde du travail, après la crise sanitaire.

Loin d'avoir engendré seulement des modifications temporaires de la vie au travail, ses conséquences sont durables, ancrées, et témoignent d'une transformation profonde, dont elle a été le catalyseur.

Une transformation manifeste, tout d'abord, quand on analyse l'évolution du taux d'absentéisme. Derrière une baisse en trompe l'œil cette année, il se stabilise en réalité à un niveau élevé. Il se caractérise par la prépondérance croissante des troubles psychologiques pour les arrêts de longue durée.

Une dynamique qui semble destinée à se poursuivre : grâce à l'intelligence artificielle que nous utilisons pour sélectionner le modèle statistique

prévisionnel le plus en adéquation avec les premières tendances 2024, nous pouvons à nouveau fournir une prévision pour l'année en cours :

Taux d'absentéisme pour 2024
estimé entre
4% et 4,5%

Si la valeur la plus probable, 4,3 %, se réalisait, ce serait la confirmation que nous atteignons bel et bien un nouveau palier, loin du niveau de 2019 (3,2 %).

De même nous continuerons à surveiller l'émergence des troubles psychologiques, en particulier chez les jeunes et chez les femmes.

Ces constats appellent des mesures de prévention ciblées en fonction des populations qu'elles visent et une adaptation de la vie au travail en conséquence.

Mais ce nouveau monde ne se réduit pas uniquement à la vision que traduisent ces deux dimensions : c'est tout le sens des dynamiques sous-jacentes auxquelles nous nous sommes intéressés dans cet observatoire de la vie au travail. Derrière les évolutions de fond de la

population française, que nous retrouvons bien dans la population salariée, comme l'augmentation de la part des 55 ans et plus, ou encore la baisse de la natalité, se dessine la nécessité pour tous les acteurs de se saisir de ces enjeux de façon anticipée. Surtout quand on les met en regard d'évolutions moins quantifiables, comme les nouvelles attentes par rapport au travail.

Une nécessité d'action qui se nourrit par ailleurs du succès rencontré par de nouvelles formes d'organisation. Le télétravail, bien sûr, le plus notable de l'époque covid, mais également la montée en puissance du congé de coparentalité ou encore le temps partiel thérapeutique.

Cette nouvelle donne au travail offre sans conteste un bilan contrasté, et demande une adaptation de l'ensemble des parties prenantes. Un futur à construire ensemble, dont l'essor de la prévention sera sans aucun doute une des clefs, autant que la capacité à développer certaines formes nouvelles d'organisations, au service d'un collectif épanoui et fédéré.

Nous continuerons à enrichir les futures éditions du Datascope par la mise en lumière des tendances émergentes. Nos terrains de recherche ont encore beaucoup de pistes à explorer. Nous sommes portés par la conviction que la Datascience est un auxiliaire précieux pour mettre à jour plus que des ruptures, des évolutions profondes. Et donc un instrument essentiel pour étendre le champ de l'histoire sociale, quand celle-ci avance de façon silencieuse.



Remerciements

**Nous tenons à remercier chaleureusement
toutes les personnes qui ont contribué
à la réalisation de ce Datascope.**

Laurie ALLAIN-CANU
Sébastien AMAR
Fabienne CAZALS
Alban CLAUDE
Hélicia CHALON
Katell CLÈRE
Judith CRACIUN
Patricia DELAUX
Léna FORQUIGNON
Alioune GAHN
Yassine GAID
Yves HERAULT
Déborah HULOT
Valérie LESELBAUM STEPLER
Alexandre MAISONNEUVE LE BREC
Géraldine MANDEFIELD
Sophie MANDELBAUM
Akhenaton MASSAKI
Diane MILLERON-DEPERROIS
Nathalie MIQUEL
Avner PINTO
Christel SCHMUCK
Paul VETILLARD
Ingrid ZOURE

