



Assurance et Banque



Datascope 2026

L'observatoire de
la vie en entreprise

Édito

Nous sommes heureux de vous partager cette nouvelle édition du Datascope.

Souvenez-vous, dans l'édition 2025 nous étions inquiets de constater que nous avions égalé en 2024 le record de taux d'absentéisme de 2022, et que nous ne détectons pas de signal permettant d'espérer l'atteinte d'un nouveau plateau post crise sanitaire.

Les chiffres de l'année 2025 confirment malheureusement nos craintes.

Nous avons choisi cette année de renouveler notre approche, en allant encore plus loin dans l'analyse des comportements des sous populations.

Vous constaterez que les dynamiques qui les habitent sont parfois très fortes, que ce soit en matière de poly-absentéisme, ou bien aux deux extrémités du spectre de l'arrêt de travail (arrêts de 1 à 3 jours et arrêts de plus de 6 mois).

La santé mentale qui s'est imposée comme la première pathologie à l'origine des arrêts de travail de longue durée fait l'objet d'une analyse éclairante par sous population. Nous avons également choisi de vous montrer comment le dispositif 'Mon soutien psy' monte en puissance dans notre portefeuille de bénéficiaires de contrats santé collectifs.

Nous avons, comme dans les éditions précédentes, porté notre regard sur d'autres thématiques qui touchent les salariés des entreprises que nous assurons : les jeunes, et leur intégration dans le monde du travail, et à l'autre extrémité de la pyramide démographique, les seniors et les conditions dans lesquelles ils quittent le monde du travail.

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont rendu possible cette nouvelle édition et qui ont à cœur de vous transmettre une étude de qualité.



Diane MILLERON-DEPERROIS

*Directrice Générale
AXA Santé & Collectives*

Notre portefeuille

Ce baromètre s'appuie sur le traitement anonymisé des Déclarations Sociales Nominatives (DSN) du **portefeuille AXA** observées entre 2019 et 2025, pour **plus de 3 millions de salariés du secteur privé**.

A noter pour cette année :

- Une poursuite de la féminisation progressive du portefeuille avec 45,2 % de femmes en 2025, en ligne avec les statistiques nationales sur la population salariée, alors qu'elles n'étaient que 42 % en 2019.
- Un âge moyen des salariés en légère augmentation à 40,5 ans.
- Une part de salariés en CDI en baisse de 1 point depuis 2024.
- Une part de cadres qui reste stable avec 27,5 %, tout en restant sensiblement plus élevée que les statistiques nationales (23%).

Sommaire

PARTIE 1



PARTIE 2



PARTIE 3



PARTIE 4



2 **Edito**
par Diane Milleron-Deperrois
Directrice Générale
AXA Santé & Collectives

6 **Un absentéisme toujours en hausse**

10 **Les populations en dérive notable**

- 10 Les jeunes
- 14 Les cadres
- 18 Les hommes cadres de 30 à 45 ans

20 **La santé mentale poursuit sa dégradation**

26 **Les nouvelles dynamiques d'emploi**

- 26 Les jeunes
- 28 Les seniors

32 **Témoignages**
par Jeremy Antoni de
Vulcain Services
et Valérie Grison du
Groupe TF1

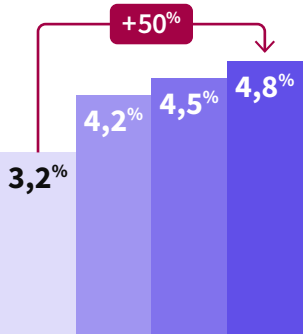
34 **Conclusion**
par Yves Herault
Directeur DATA
AXA Santé & Collectives

Un absentéisme toujours en hausse

PARTIE 1

Taux d'absentéisme par année

2019 2023 2024 2025



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.

La fréquence annuelle

Nombre moyen d'arrêts de travail sur une année pour 100 salariés.

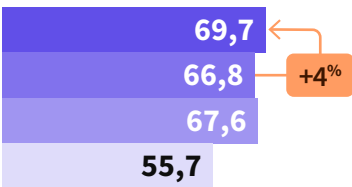
Le pourcentage de salariés absents

Pourcentage de salariés absents au moins un jour dans l'année.

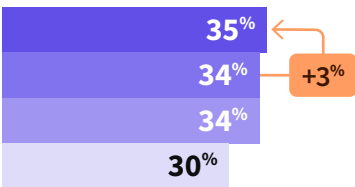
La durée moyenne des arrêts

Nombre de jours moyen des arrêts de travail sur une année.

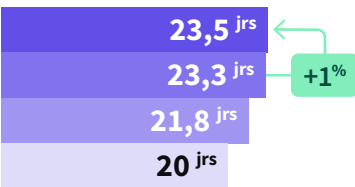
Fréquence annuelle pour 100 salariés



Pourcentage de salariés absents



Durée moyenne des arrêts de travail



+50%
D'ABSENTÉISME DEPUIS 2019

Un absentéisme qui bat son record depuis 2019

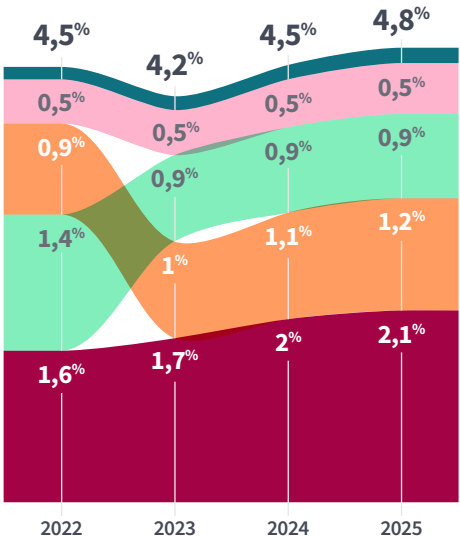
Cette année encore, le taux d'absentéisme poursuit son escalade inquiétante, sans qu'aucun signal ne laisse présager l'atteinte d'un palier. Avec une valeur record de 4,8%, en hausse de 5% par rapport à l'an dernier, il est désormais 50% supérieur à ce qu'il était en 2019, avant l'épisode de la pandémie de Covid-19.

Derrière cette dégradation sur l'ensemble des indicateurs, **la dérive des arrêts longs (plus de deux mois) est particulièrement marquée.** Ils pèsent toujours plus lourd dans l'absentéisme. Ils représentent plus des deux tiers du taux global, même s'ils restent par nature bien moins nombreux que les arrêts courts.

Décomposition du taux d'absentéisme

par durée d'arrêt de travail

1 à 3 jrs. 4 jrs. à 1 mois 1 à 2 mois
2 à 6 mois plus de 6 mois



Aide à la lecture

La contribution des arrêts de plus de 6 mois (en rouge) dans le taux global d'absentéisme est en hausse, passant de 1,6% en 2022 à 2,1% en 2025. Bien que moins fréquents, ils sont ceux qui pèsent le plus sur l'absentéisme des salariés, suivis des arrêts entre 2 et 6 mois. Les arrêts très courts (de 1 à 3 jours), à l'inverse qui représentent certes 44% des arrêts au global impactent pour moins de 0,2% le taux global d'absentéisme.

+8%

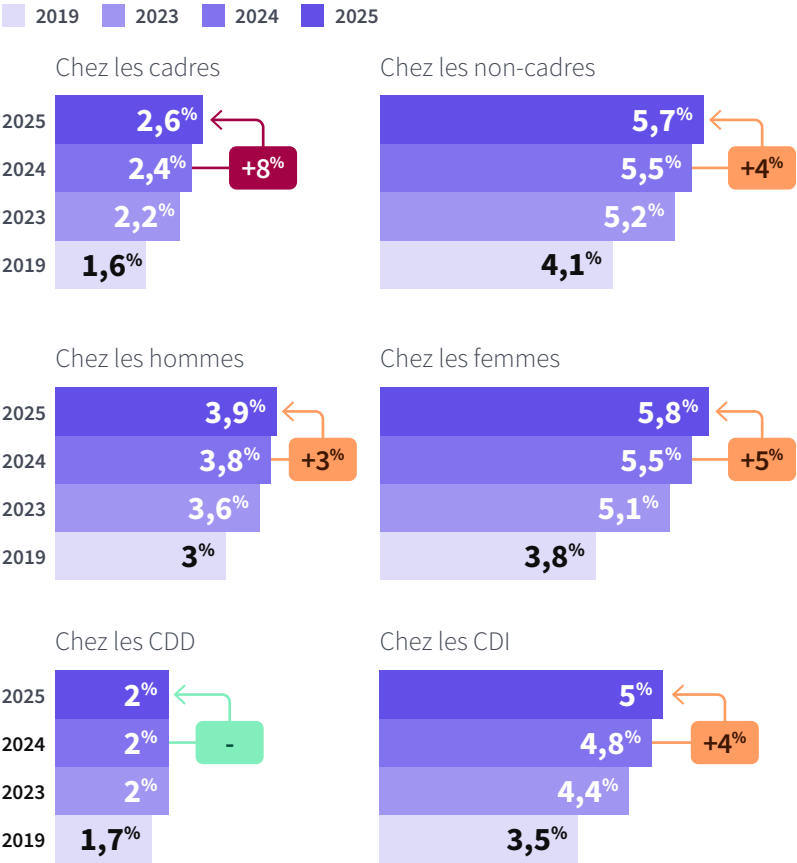
D'ABSENTÉISME CHEZ LES CADRES DEPUIS 2024

Une hausse en 2025 qui impacte tous les salariés hormis les seniors et les CDD

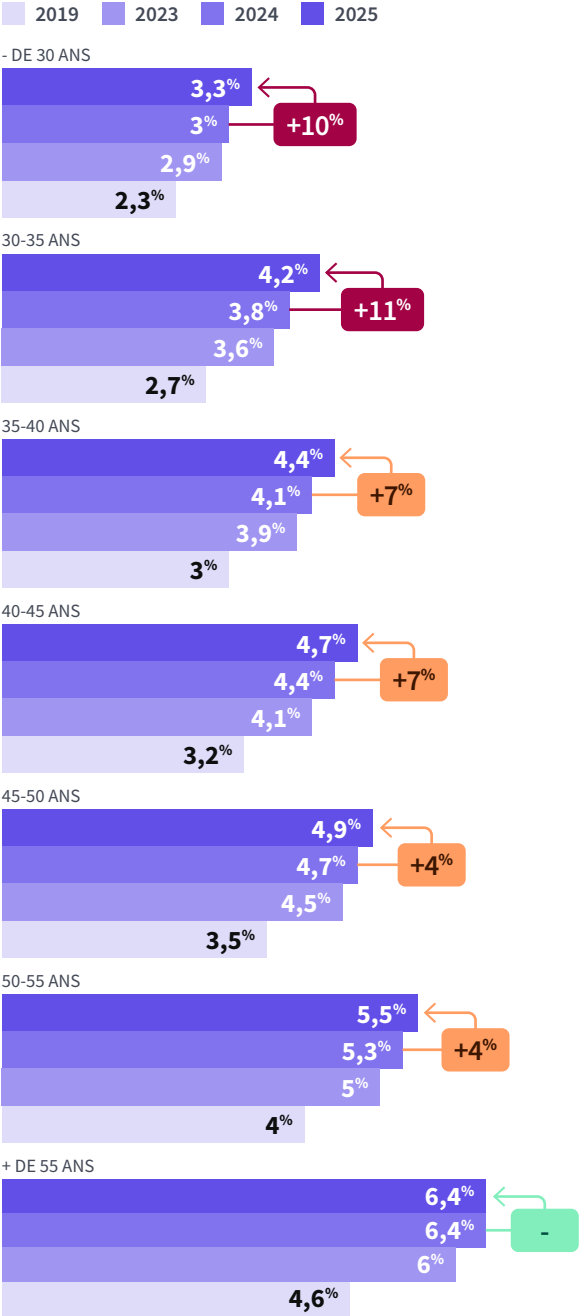
Si l'augmentation du taux d'absentéisme est globalement répartie sur l'ensemble des populations, plusieurs ensembles se distinguent :

- Deux catégories plus épargnées : **les seniors**, ainsi que **les salariés en CDD**, qui sont les seuls à parvenir à contenir leur absentéisme cette année. On note en particulier que lorsque l'on compare les CDD et les CDI qui ont passé l'année entière dans l'entreprise,

Taux d'absentéisme par population



Taux d'absentéisme par tranche d'âge



l'absentéisme des CDI a dérivé deux fois plus cette année que celui des CDD, alors même que leur niveau était déjà plus élevé. L'écart se creuse.

- Deux populations que l'on identifiait dès 2024 comme fortement impactées par la dérive de l'absentéisme **continuent d'être en première ligne : les cadres** (+8%) ainsi que **les jeunes** de moins de 30 ans (+10%), auxquels s'ajoutent désormais les 30 – 35 ans. Avec +11%, ces derniers connaissent la dérive la plus importante cette année. Ces deux populations traditionnellement moins impactées connaissent donc un fort rattrapage.

+10%

D'ABSENTÉISME CHEZ LES MOINS DE 35 ANS DEPUIS 2024

Les populations en dérive notable

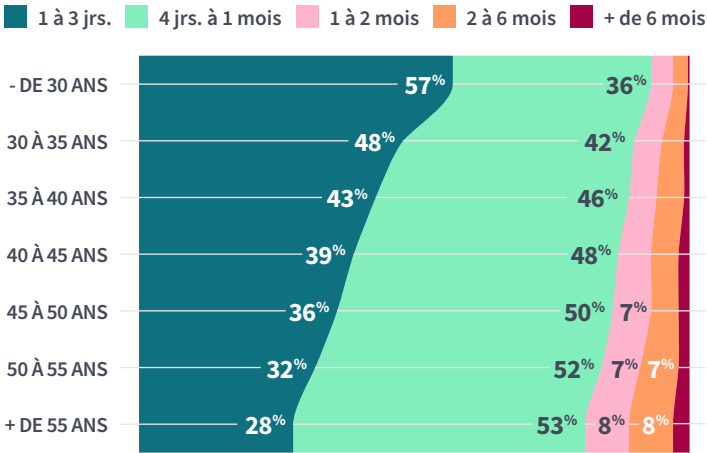
PARTIE 2

1. Les jeunes

Si l'on s'intéresse aux différentes durées d'arrêt, on note le comportement atypique des jeunes (moins de 30 ans) vis-à-vis des arrêts très courts (de 1 à 3 jours), qui représentent 57% de leurs arrêts totaux, une proportion deux fois plus élevée, par exemple, que ce que l'on remarque chez les plus de 55 ans.

Un constat en proportion qui se confirme également en fréquence d'arrêts. Si l'on considère le nombre d'arrêts pour 100 salariés survenus en 2025 par tranche d'âge, on constate que les

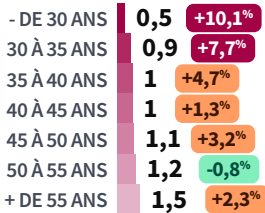
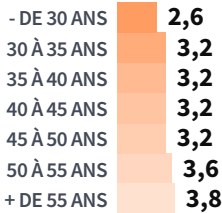
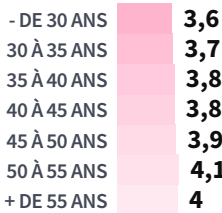
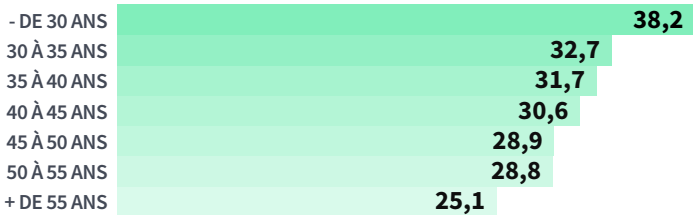
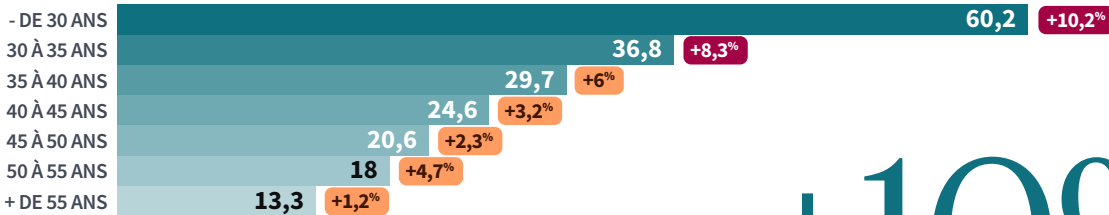
Répartition des arrêts de travail en 2025
par durée et par tranche d'âge



Aide à la lecture

En turquoise, la part des arrêts très courts (1-3 jours) parmi l'ensemble des arrêts en 2025, selon la tranche d'âge. On note une proportion de ces arrêts moins importante avec l'âge, laissant place à plus d'arrêts de plus d'un mois (rose, orange, rouge).

Nombre d'arrêts pour 100 salariés survenus en 2025
par durée et par tranche d'âge



jeunes se singularisent des dynamiques d'ensemble, tout particulièrement sur ces **arrêts très courts : ils en font 2,5 fois plus usage que les autres classes d'âge en moyenne.**

Un recours plus fréquent aux arrêts courts, qui de surcroît évolue à la hausse : les jeunes

sont également la population chez laquelle ces arrêts augmentent le plus en 2025 (+10,2%).

Le profil singulier des moins de 30 ans s'accroît, au point qu'ils atteignent 105 arrêts par an pour 100 salariés.

On note également qu'ils sont les plus impactés cette année par l'augmentation des arrêts très longs (plus de 6 mois). D'habitude moins concernés par ce type d'arrêts, ils connaissent un vrai phénomène de rattrapage par rapport aux autres tranches d'âge.

Aide à la lecture

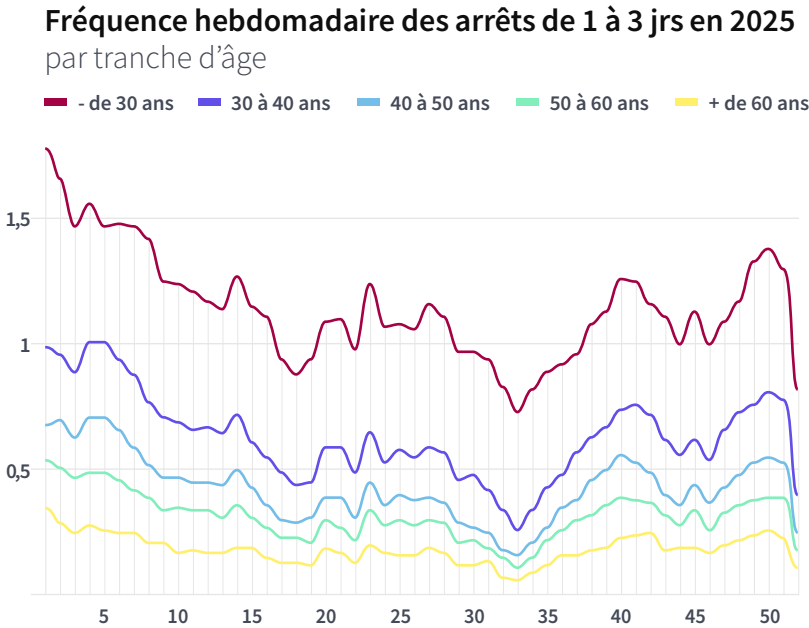
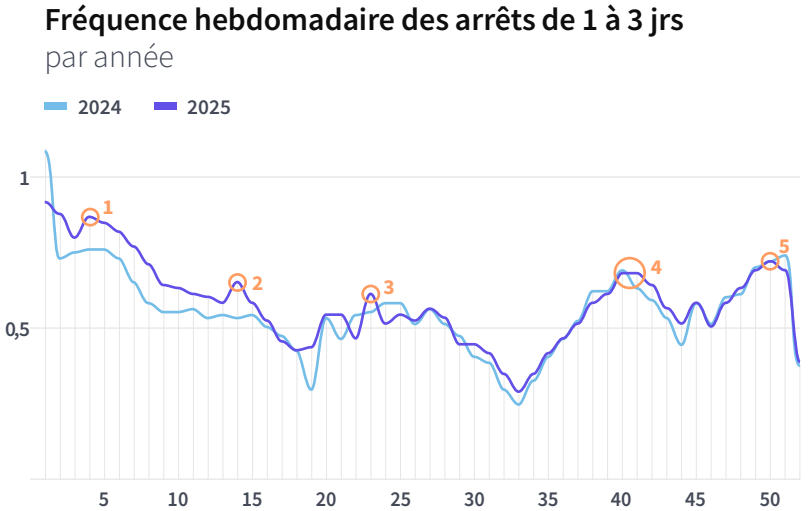
Pour 100 salariés de moins de 30 ans, on observe en moyenne 60,2 arrêts de moins de 3 jours (en turquoise) en 2025, soit une progression de 10,2% depuis 2024.

+10%

DE FRÉQUENCE DES ARRÊTS TRÈS COURTS ET TRÈS LONGS CHEZ LES MOINS DE 30 ANS DEPUIS 2024

D'où proviennent ces arrêts courts ? Quand sont-ils le plus survenus ?

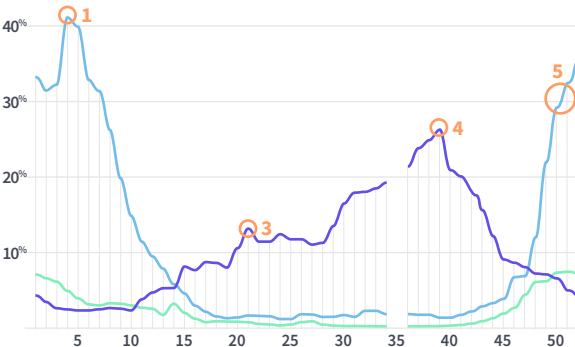
Si l'on compare le recours qu'ont les jeunes aux arrêts courts par rapport à l'année précédente, on constate 5 pics particuliers pour 2025, qui correspondent à 5 épisodes épidémiques notables, qui ont aussi affecté les autres classes d'âge, mais dans des proportions moindres. Les jeunes ont été particulièrement impactés, avec une fréquence en moyenne deux fois supérieure aux autres classes d'âges lors de ces pics.



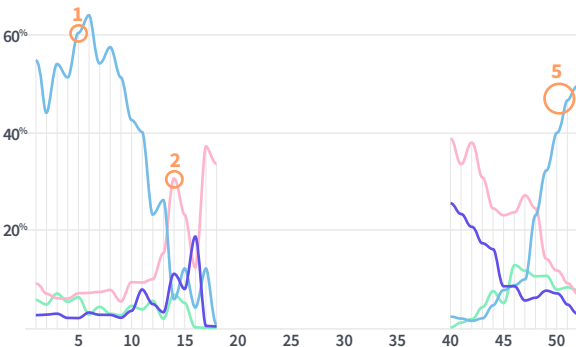
Taux de positivité pour des tests réalisés en France en 2025

— Covid-19 — Grippe — VRS — Rhinovirus

dans des laboratoires de biologie médicale



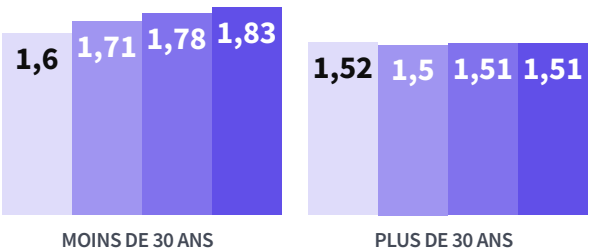
chez les médecins de ville



Sources : réseau RELAB, CNR-VIR, réseau Sentinelles, SOS Médecins, DUMG Rouen & Côte d'Azur.

Nombre d'arrêts moyen par absent et par année

— 2019 — 2023 — 2024 — 2025



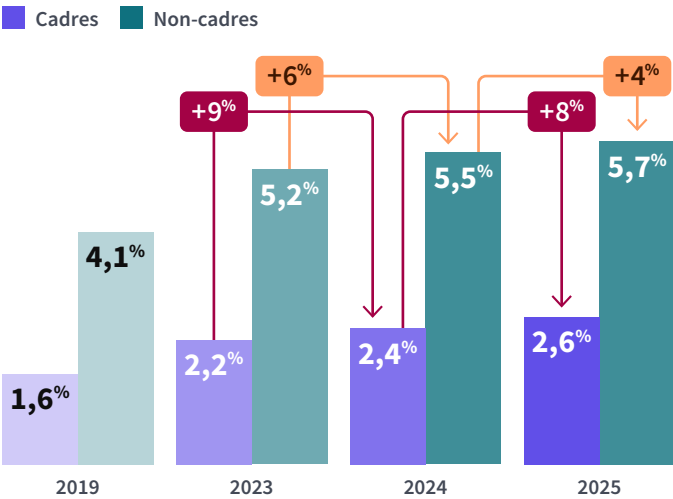
Au-delà de cette plus grande sensibilité aux épisodes épidémiques, on constate que les jeunes sont également les plus touchés par la croissance des arrêts multiples. **Depuis 2019, ils sont les seuls à voir augmenter de façon linéaire leur nombre moyen d'arrêts par salarié absent.**

2. Les cadres

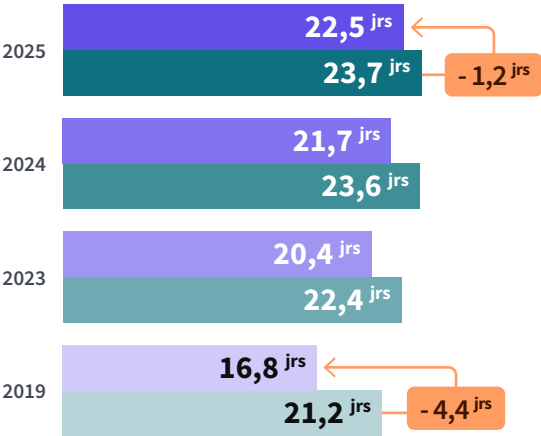
A l'image des jeunes, les cadres enregistrent une nouvelle hausse de leur absentéisme plus importante que celle des non-cadres pour la deuxième année consécutive (+8%), ce qui confirme le caractère durable de la tendance.

Si les non-cadres demeurent, année après année, les plus affectés en matière d'absentéisme global, l'écart se resserre nettement sur un indicateur clé : la durée moyenne des arrêts. En 2025, la différence a fondu des deux tiers par rapport à 2019.

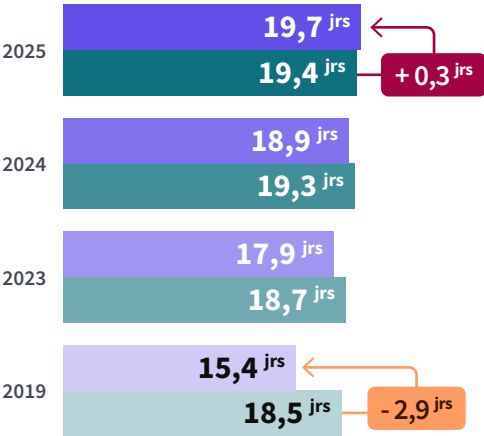
Taux d'absentéisme par année et par classe socio-professionnelle



Durée moyenne des arrêts de travail par classe socio-professionnelle



Durée moyenne des arrêts maladie par classe socio-professionnelle



+0,3 jrs

DE DURÉE MOYENNE DES ARRÊTS MALADIES CHEZ LES CADRES VS. LES NON-CADRES

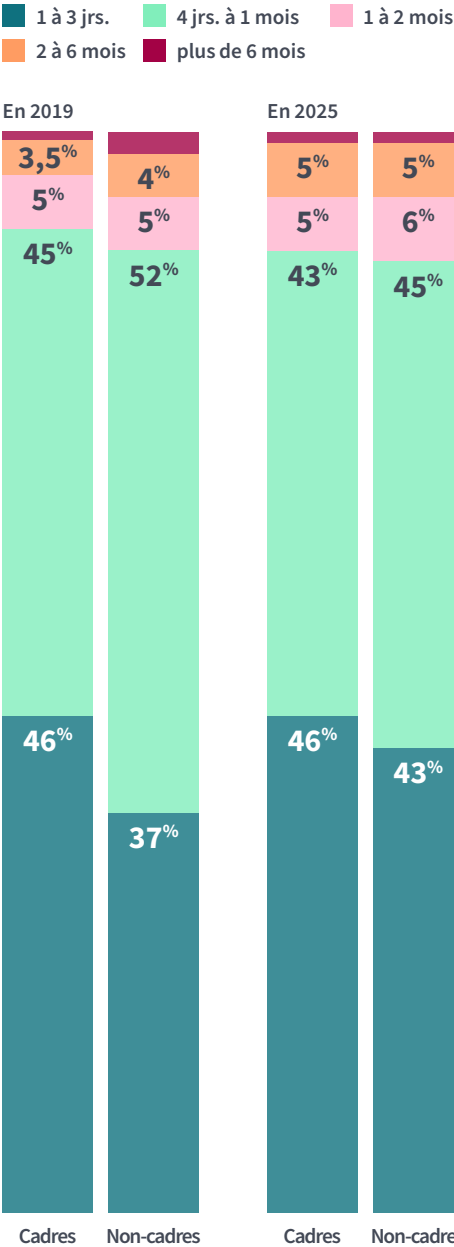
Fait révélateur : en ne retenant que les arrêts maladie (hors accidents du travail, maladies professionnelles), 2025 marque la première année où la durée moyenne d'arrêt des cadres dépasse celle des non-cadres.

Plus précisément, ce sont les arrêts très longs qui sont particulièrement dynamiques chez les cadres, avec une hausse de la fréquence sur un an de + 8% contre seulement + 1% pour les non-cadres.

Si l'on regarde la répartition globale des arrêts par durée, on note que la part des arrêts de plus d'un mois chez les cadres atteint désormais 11,6 %, un niveau identique à celui observé chez les non-cadres.

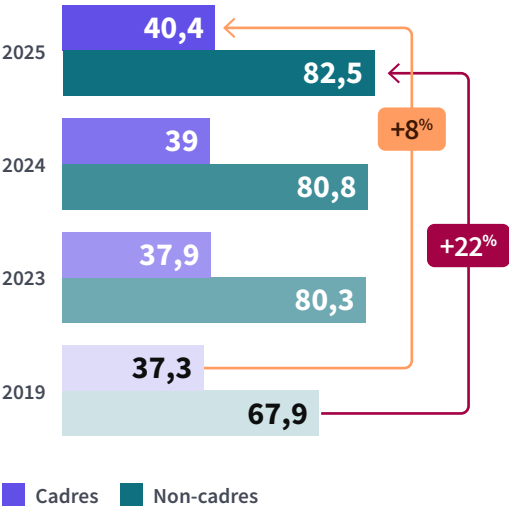
Parallèlement, la part des arrêts très courts (de 1 à 3 jours), auparavant moins importante pour les non-cadres, fait l'objet d'un rattrapage (2,3 points d'écart en 2025 contre 9,6 points en 2019). On constate donc une convergence des comportements entre non-cadres et cadres vis à vis de la durée des arrêts.

Répartition des arrêts de travail par durée et par collègues

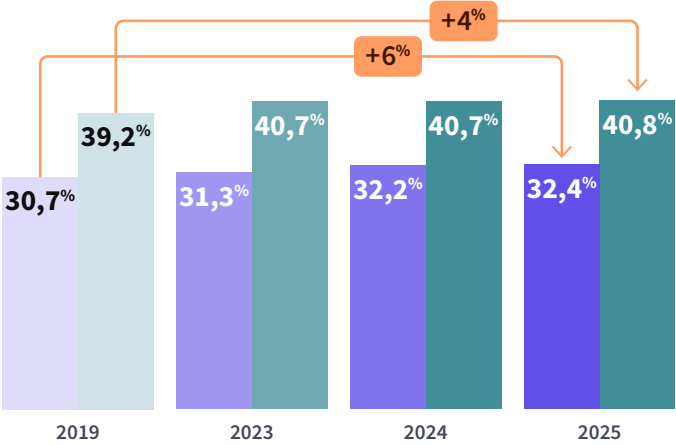


L'écart d'absentéisme entre cadres et non-cadres ne tient donc plus tant à la durée, qu'à la fréquence des arrêts : **celle-ci est désormais deux fois plus importante chez les non-cadres qui sont davantage sujets aux arrêts répétés.**

Fréquence annuelle pour 100 salariés par classe socio-professionnelle



Part de salariés aux absences multiples parmi les salariés absents



Jeunes et cadres partagent désormais une trajectoire commune : celle d'un absentéisme en hausse, tiré par l'allongement des arrêts. Ces populations, autrefois en retrait par rapport aux autres catégories, connaissent un net mouvement de rattrapage. La combinaison de ces deux facteurs pose une question centrale : **les jeunes cadres sont-ils devenus les plus exposés ?**

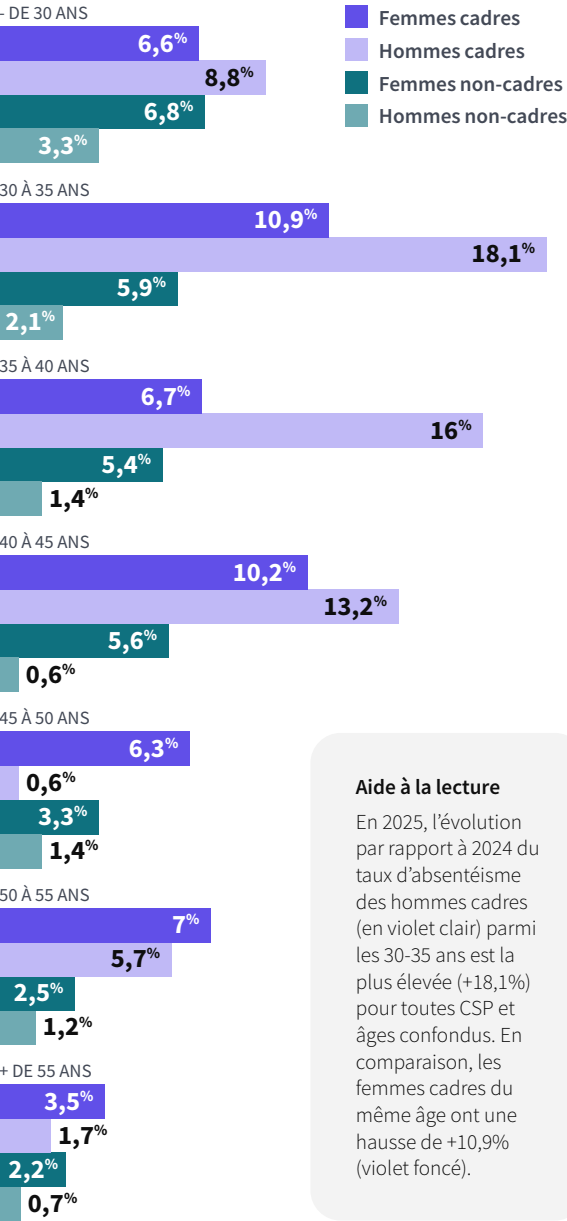
3. Les hommes cadres de 30 à 45 ans

Une catégorie particulière se distingue cette année : **les hommes cadres de 30 à 45 ans voient leur taux d'absentéisme bondir de +16%** (et même près de 18% pour la seule tranche des 30 à 35 ans), **soit plus du triple de l'évolution globale constatée sur l'ensemble des salariés étudiés.**

Comment se décompose cette hausse? +5% pour la fréquence (mais d'autres catégories ont une dynamique comparable) et surtout +9% pour la durée moyenne (au moins deux fois plus que les autres classes d'âge).

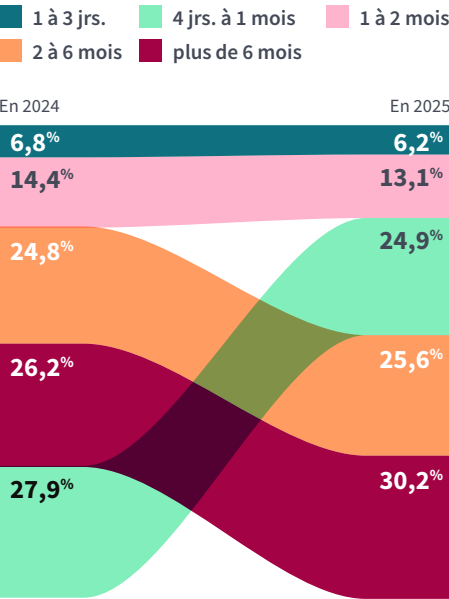
Cette tendance s'explique par l'explosion de leurs arrêts très longs (plus de 6 mois), avec une hausse de leur fréquence de + 38% sur un an.

Évolution du taux d'absentéisme 2024-25 par catégorie et par tranche d'âge



Aide à la lecture
En 2025, l'évolution par rapport à 2024 du taux d'absentéisme des hommes cadres (en violet clair) parmi les 30-35 ans est la plus élevée (+18,1%) pour toutes CSP et âges confondus. En comparaison, les femmes cadres du même âge ont une hausse de +10,9% (violet foncé).

Répartition des jours d'absence des hommes cadres de 30 à 45 ans par durée d'arrêts de travail



Aide à la lecture
Parmi l'ensemble des jours d'absence des hommes cadres entre 30 et 45 ans en 2025, 24,9% de ces jours, proviennent d'arrêts de 4 jrs à 1 mois (en vert). Ces arrêts sont ceux qui pesaient le plus dans la somme des jours d'absence en 2024 (27,9%) alors qu'ils ne sont plus qu'en 3^{ème} position en 2025.

Les arrêts de plus de 6 mois représentent plus de 30% du total des jours d'absence des hommes cadres de 30 à 45 ans en 2025, alors qu'ils n'en représentaient que 26% en 2024.

+16%
D'ABSENTÉISME CHEZ LES HOMMES CADRES DE 30 À 45 ANS

Si les hommes cadres de 30 à 45 ans présentent la dynamique la plus inquiétante, il ne faut pas oublier les catégories structurellement les plus impactées, et dont la situation continue de se dégrader : les non-cadres et les femmes.

Le taux d'absentéisme des femmes est historiquement supérieur à celui des hommes et l'écart continue de se creuser, il a atteint cette année 1,9 points alors qu'il n'était que de 0,8 points il y a 7 ans.

La santé mentale poursuit sa dégradation

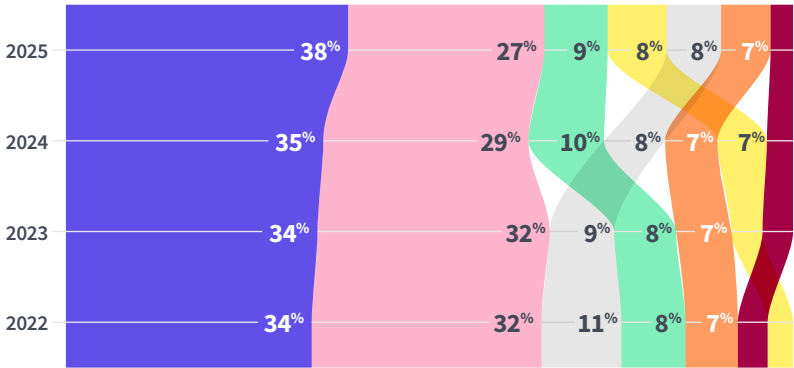
PARTIE 3

Les troubles psychologiques confortent leur statut de première cause des arrêts de travail de longue durée. Leur part est une nouvelle fois en hausse, de près de 8%, soit la plus forte augmentation sur les quatre dernières années.

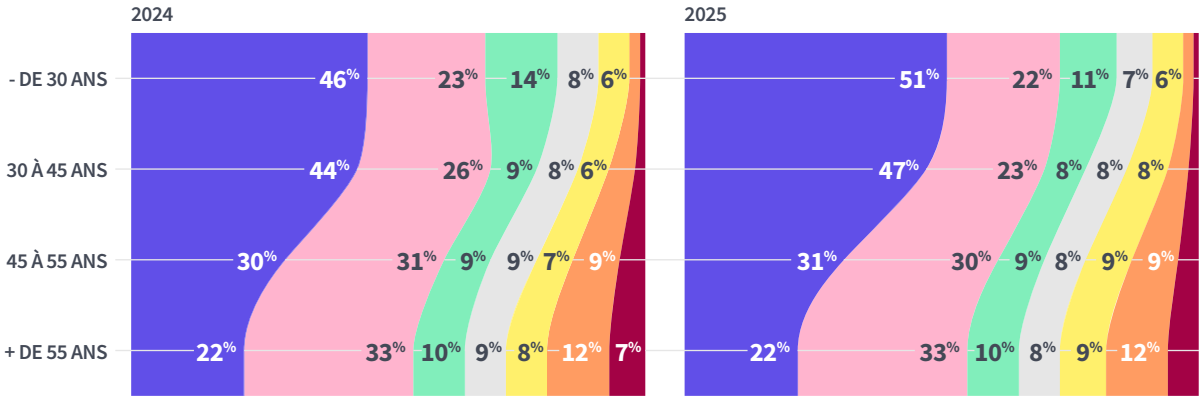
Si l'on s'intéresse à présent aux différentes tranches d'âge, les jeunes confirment leur forte exposition. Les moins de 30 ans ont la plus forte hausse sur

- Troubles psychologiques
- Troubles musculo-squelettiques
- Traumatologie
- Multi-pathologies
- Tumeurs
- Maladies cardio-vasculaires
- Autres pathologies

Évolution de la répartition des pathologies à l'origine des arrêts de travail de longue durée par année



Évolution de la répartition des pathologies à l'origine des arrêts de travail de longue durée par tranche d'âge



PLUS DE
1 sur 2
ARRÊT DE LONGUE DURÉE POUR CAUSE DE TROUBLES PSYCHOLOGIQUES CHEZ LES MOINS DE 30 ANS

un an (en proportion), de 5 points, et franchissent pour la première fois la barre d'un arrêt de longue durée sur deux pour cause de troubles psychologiques.

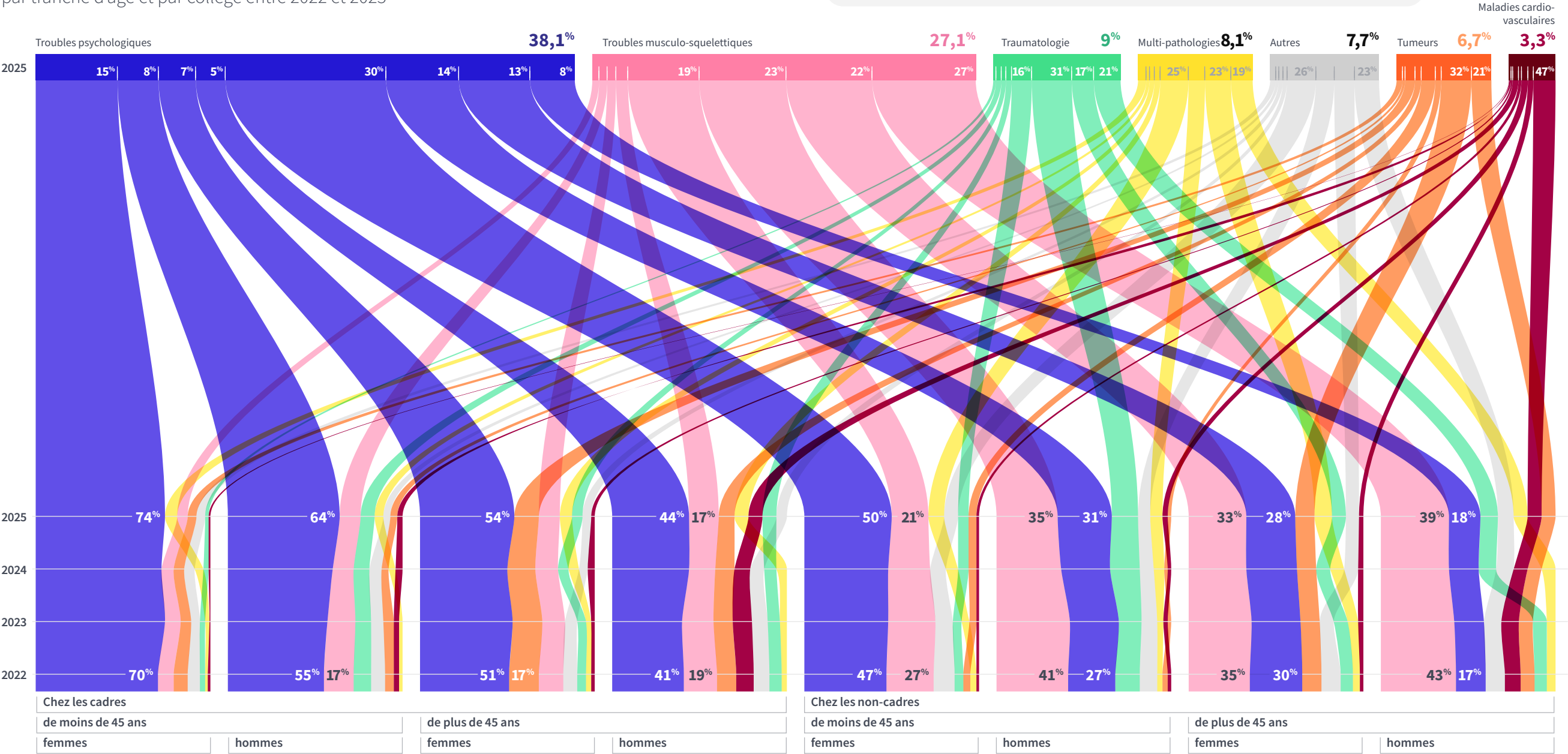
Les 30/45 ans, par ailleurs, s'en rapprochent fortement, portés par les 30/35 ans, qui sont la catégorie la plus touchée en valeur absolue, avec 54% de leurs arrêts de longue durée ayant pour cause des troubles psychologiques.

L'âge moyen à la survenance de ces troubles continue en conséquence de diminuer, et passe à exactement 40 ans cette année (contre 41,2 ans en 2024 et 43,3 ans en 2019).

Répartition des pathologies à l'origine des arrêts longs
par tranche d'âge et par collègue entre 2022 et 2025

La partie supérieure représente, dans la part de chaque pathologie à l'origine des arrêts longs, celle de chacune des 8 catégories de population de la partie

inférieure. A l'inverse, dans cette partie inférieure, le % représente la part de la pathologie dans les arrêts de travail de longue durée de chaque catégorie.



Si l'on zoome à présent sur le détail de la causalité des arrêts de longue durée par genre et par catégorie socio-professionnelle, on constate que les femmes sont tout particulièrement impactées par les troubles psychologiques.

Elles représentent 2/3 du total de ces arrêts, et celles qui ont moins de 45 ans en représentent à elles seules 45% (15% pour les cadres, 30% pour les non-cadres).

Par ailleurs, toujours pour les moins de 45 ans, la part des troubles psychologiques dans les arrêts de longue durée est très supérieure chez les femmes par rapport aux hommes (environ 10 points d'écart chez les cadres et 19 chez les non-cadres).

Pour ce qui est des autres pathologies, on remarque également que :

- Les troubles musculo-squelettiques sont un phénomène presque exclusivement observé chez les non-cadres (90%), et concernent pour moitié ceux de plus de 45 ans.
- Les maladies cardio-vasculaires affectent tout particulièrement les hommes non-cadres de plus de 45 ans (presque 1 arrêt sur 2 de longue durée pour cause de maladie cardio-vasculaire).

Zoom sur le dispositif Mon Soutien Psy

En réponse à la hausse des troubles psychologiques, on a vu se mettre en place des dispositifs réglementés. En tant qu'assureur complémentaire, nous avons pu mesurer leur accueil et leur montée en puissance.

C'est le cas pour le programme **Mon soutien psy**, lancé en avril 2022, qui permet la prise en charge par l'Assurance Maladie de séances chez un psychologue libéral conventionné. Renforcé significativement en 2024, avec la prise en charge de 12 séances contre 8 auparavant, et la hausse de la base de remboursement de 30 à 50 euros par consultation, que nous apprend l'usage que nos bénéficiaires en santé en font ?

On constate tout d'abord la hausse croissante du nombre de consultations du dispositif pour 100 bénéficiaires : en 4 ans, il a été multiplié par 8.

Pour autant, une part de cette variation est imputable au fait que l'année 2022

est incomplète, **Mon Soutien psy** ayant été lancé en avril, ainsi qu'aux évolutions intervenues en 2024.

Qu'en est-il de la proportion de bénéficiaires ayant eu recours au dispositif, quel que soit le nombre de consultations effectuées ? On constate qu'il est également en forte hausse, quel que soit le genre.

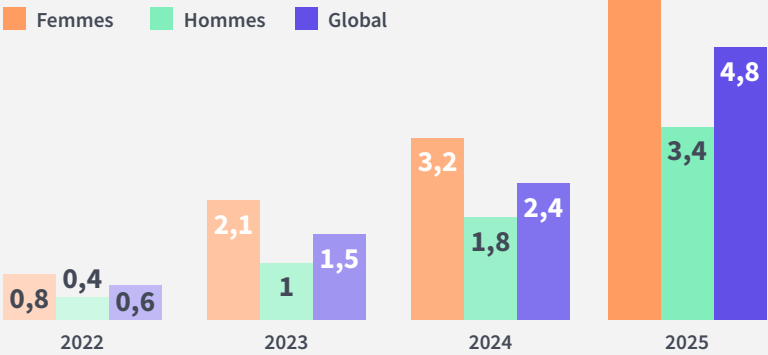
Si l'on s'intéresse à la répartition par âge, on relève plusieurs dynamiques notables :

- Un recours plus marqué pour les femmes, et singulièrement pour les femmes de 25 à 45 ans
- Un phénomène particulier pour les jeunes hommes de 10 à 25 ans, avec un recul de l'utilisation du dispositif, qui n'est pas constaté à l'inverse chez les femmes.

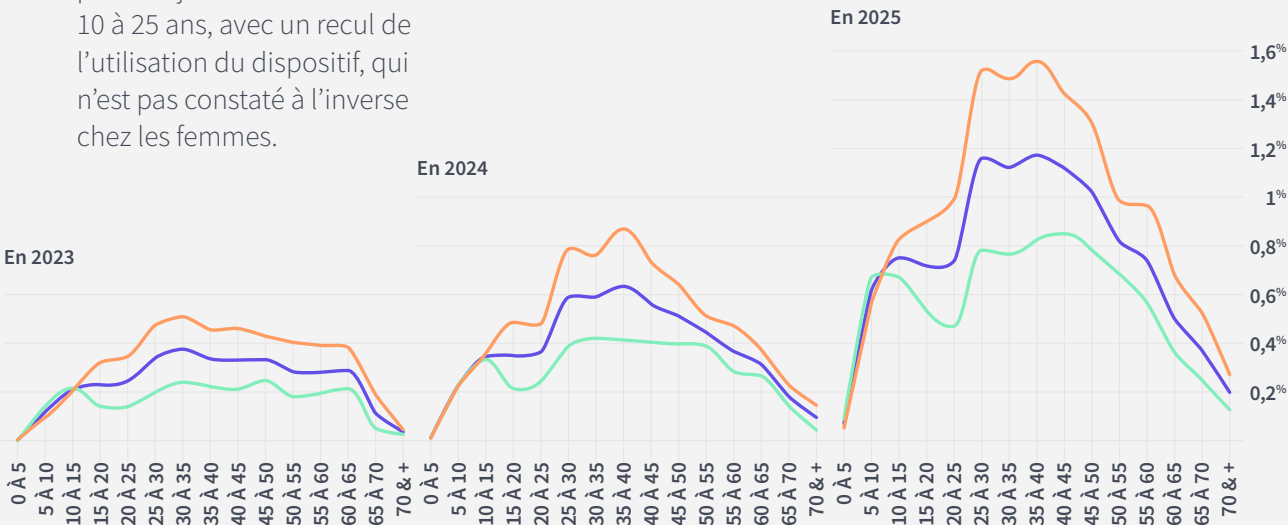
Données établies sur la base d'un périmètre de 1,8 millions de bénéficiaires de nos contrats collectifs santé.

Nombre de consultations Mon Soutien Psy pour 100 bénéficiaires

par année et par genre



Proportion de bénéficiaires ayant eu recours au dispositif par tranche d'âge et par genre



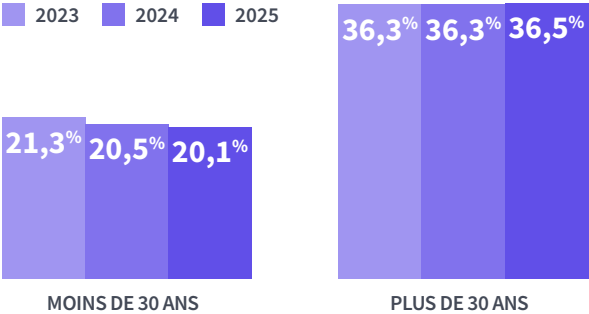
Les dynamiques d'emploi

PARTIE 4

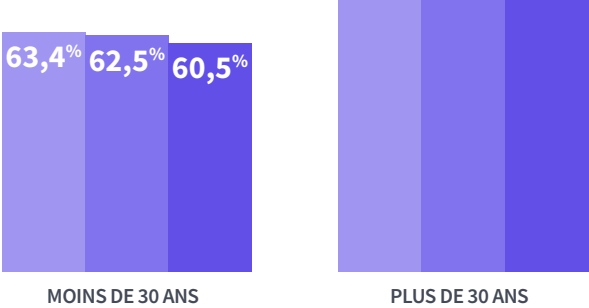
Au regard de nos premières analyses, on a notamment constaté les fortes dynamiques qui affectent les jeunes à la fois en matière d'absentéisme mais aussi de santé mentale.

Qu'en est-il de leurs dynamiques d'emploi ? Comment rejoignent-ils le marché du travail ? Dans quelles conditions ?

Part de cadre
par tranche d'âge



Part de CDI
par tranche d'âge



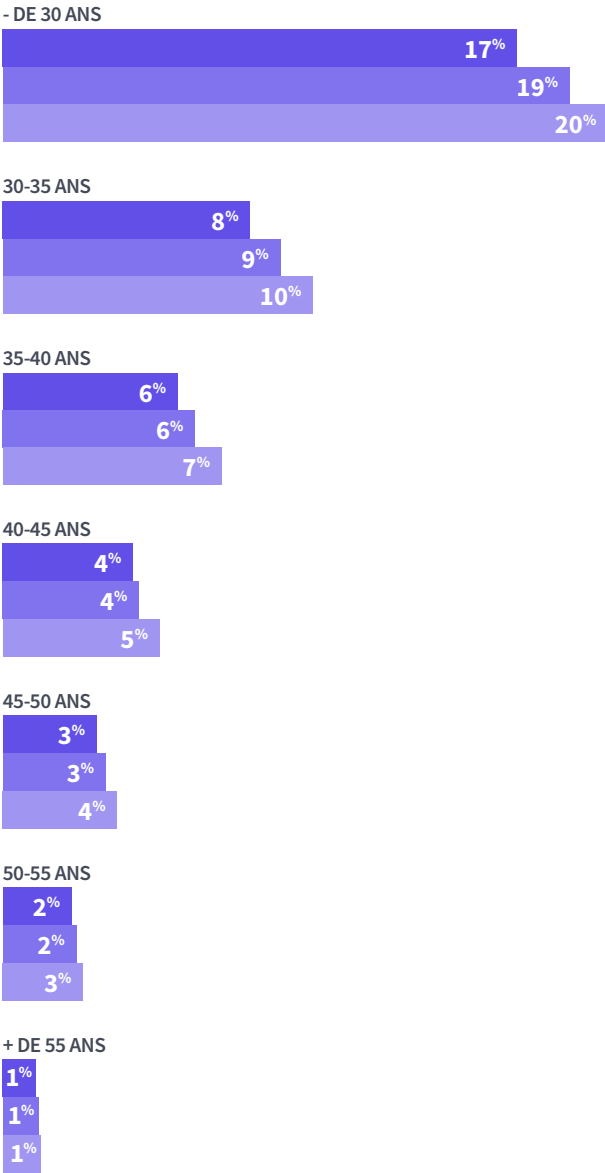
1. Les jeunes

Quand on s'intéresse à la proportion de cadres par tranche d'âge, on s'aperçoit que les jeunes de moins de 30 ans sont de moins en moins cadres en 2025, seulement 1 sur 5. Ils sont les seuls à être concernés par une baisse. Les plus de 30 ans sont pour 36,5% d'entre eux cadres et cette proportion reste remarquablement stable.

Une dégradation pour les jeunes que l'on retrouve également en termes de contrat. Ils ne sont plus que 60,5% en CDI en 2025, en baisse de 3 points depuis 2023 et même 3,8 points depuis 2019. Au contraire, chez les plus de 30 ans, la part de CDI reste quasiment stable à 93,8% en 2025.

Enfin, quand on analyse le taux de démission de CDI par tranche d'âge, les jeunes se singularisent une nouvelle fois. Si ce taux est manifestement décroissant en fonction de l'âge, c'est pour les moins de 30 ans qu'il connaît la baisse la plus forte, 3 points en 3 ans.

Taux de démission de CDI
par tranche d'âge



A l'autre bout de la pyramide des âges, que se passe-t-il pour les séniors de plus de 60 ans, tranche qui, on le rappelle, contient le mieux son absentéisme ?

On sait en particulier que cette population a été impactée par les réformes des retraites, et le recul de l'âge légal. Comment cela se traduit-il ?

2. Les séniors

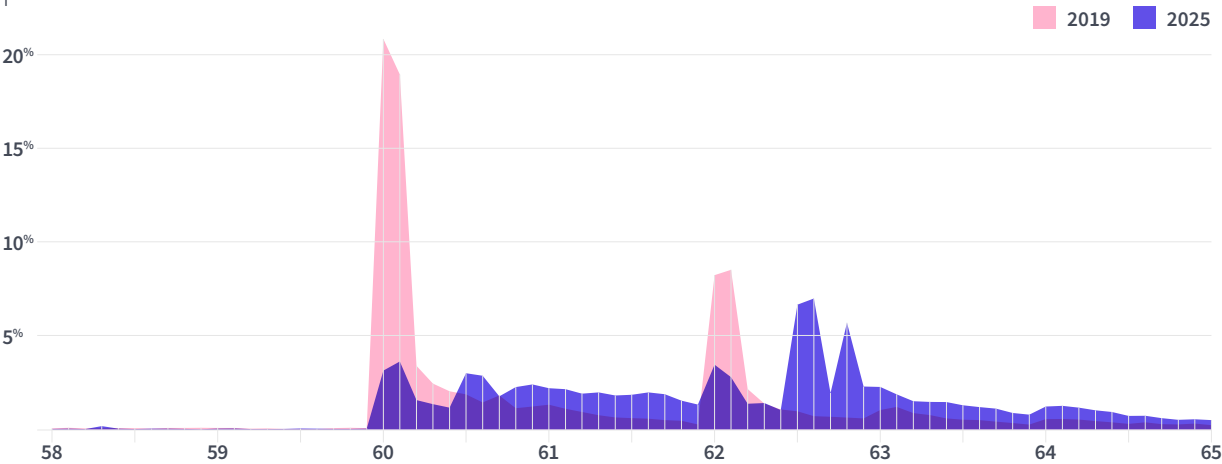
Quand on regarde la proportion des plus de 60 ans qui ont été déclarés comme quittant l'entreprise pour cause de retraite, leur proportion cumulée montre des évolutions claires entre 2019 et 2025.

Au global, **l'âge moyen de départ en retraite d'un séniors en CDI passe de 61,3 à 62,5 ans entre 2019 et 2025.**

On constate, au fil du temps, l'affaiblissement des vagues

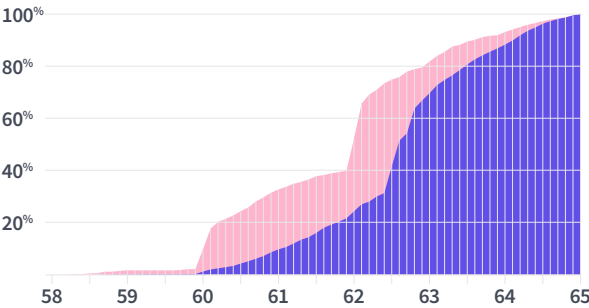
de départs à 60 ans et 62 ans, avec une dynamique répartie de façon plus homogène, et plus tardive. De nouveaux pics de moindre importance apparaissent entre 62 ans et demi et 63 ans.

Évolution de l'âge de départ à la retraite par année

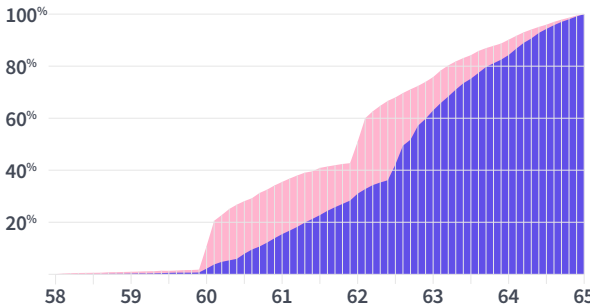


Proportion cumulée des séniors déclarés partis à la retraite par âge

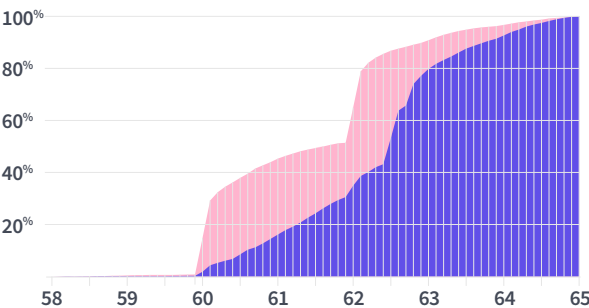
pour les femmes cadres



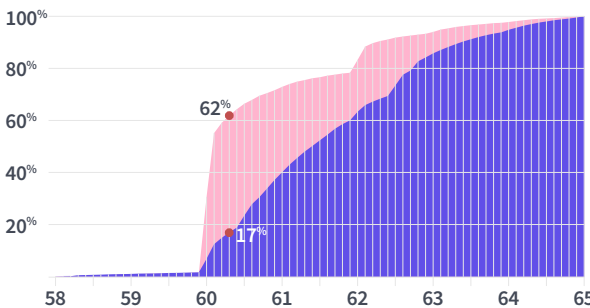
pour les hommes cadres



pour les femmes non-cadres



pour les hommes non-cadres



17% vs 62%

DES HOMMES NON CADRES SONT PARTIS EN RETRAITE À 60 ANS ET 3 MOIS EN 2025 VS 2019



Si l'on s'intéresse désormais aux différents motifs de fin de contrat des salariés de plus de 60 ans, on relève une baisse notable de la part des départs en retraite, qui affecte en particulier les non-cadres. Si les cadres font l'objet d'une baisse de 1,5 points (2 points chez les hommes et 0 chez les femmes), les non-cadres ont une baisse (équitablement partagée entre hommes et femmes) 5 fois plus importante entre 2019 et 2025.

De façon concomitante, la part des autres motifs de fin de contrat augmente :

- hausse de la part des ruptures conventionnelles individuelles et collectives plus marquée chez les cadres (+3 points chez les femmes et +5 points chez les hommes).
- hausse de la part des démissions uniquement chez les non-cadres (+3 points).
- hausse de la part des licenciements pour inaptitude physique plus visible chez les non-cadres.

Évolution des motifs de fin de contrat des plus de 60 ans par genre et classe socio-professionnelle

Retraite Rupture conventionnelle Licenciement Démission
Licenciement pour inaptitude physique Fin de période d'essai Décès Autres motifs

chez les femmes cadres



chez les hommes cadres



chez les femmes non-cadres



chez les hommes non-cadres



Témoignages

Trois questions à Jeremy Antoni

Quels sont les enjeux spécifiques en matière d'absentéisme dans votre activité ?

Notre groupe fait du conseil en ingénierie durable, un secteur en très forte croissance. Le principal enjeu, c'est celui de la santé mentale, dans un contexte où les équipes sont exposées à un stress parfois intense vis à vis de certains clients.

Quelle population est particulièrement concernée ?

Il y a un vrai sujet sur les salariés les plus jeunes, de la sortie d'école jusqu'à 35 ans, qui peuvent manquer de l'expérience nécessaire lorsque la pression sur le terrain devient excessive, au-delà de leurs capacités, pour savoir se préserver, lever le pied, et

appeler à l'aide.

Comment y remédier ?

Par la prévention. Au sein de notre groupe, des actions de prévention ont été mises en place dans le cadre d'un accord collectif, suivi en CSE, et dont les résultats sont déjà visibles. Essentiellement grâce à une meilleure communication en interne, entre les équipes entre elles, et avec le management.

C'est la première étape pour objectiver et identifier les facteurs de risques, comme nous l'avons fait en organisant des tables-rondes entre salariés sur la gestion des clients et des missions. Cette bonne communication permet de détecter plus vite les situations critiques, et y mettre un terme, dans une activité où les managers sont souvent

davantage tournés vers le pilotage et la prospection, quand leurs équipes sont en direct avec le client.

Nous avons la chance d'avoir pu compter sur un encadrement et une direction vraiment à l'écoute, et un dialogue tripartite de qualité entre direction, CSE et syndicats.



Jeremy ANTONI
Secrétaire du CSE &
Délégué syndical CFE-CGC
Vulcain Services

Trois questions à Valérie Grison

Quel a été le point de départ de votre mobilisation en matière d'absentéisme pour votre collectif d'entreprise ?

Au sein du groupe TF1 (périmètre Media), et de Studio TF1, soit environ 3500 salariés, le déclencheur de notre mobilisation a été le constat de la dérive des comptes de prévoyance. C'est à partir de là que nous avons décidé d'agir et de revoir toute notre politique de prévention de l'absentéisme.

Quelles mesures avez-vous déployées ?

Tout d'abord, nous avons fait un vrai travail collectif pour mieux comprendre les causes de cet absentéisme, en réalisant une étude qualitative de nos données partagées avec nos partenaires sociaux. Nous avons identifié des enjeux forts sur le phénomène de l'aidance, ainsi que sur la santé mentale.

Puis nous avons mis en place

des dispositifs dédiés, pour déployer une prévention efficace. Ce qui change tout, c'est de passer d'un pilotage en réaction à un pilotage en compréhension : travail de conscientisation sur l'aidance, formation sur la santé mentale, ou encore aide au retour à l'emploi, avec la mise en place d'un coaching résilience pour les longues maladies et une convention tripartite de reprise, souvent progressive et personnalisée. Une reprise réussie se joue avant la reprise, pas le jour où la personne revient.

Quel impact avez-vous mesuré ?

Grâce à la mobilisation collective, notamment des équipes RH, du service de prévention et de santé au travail et des managers; et des mesures concrètes mises en place nous avons pu obtenir des résultats tangibles. Le taux

d'absentéisme a été divisé par deux en 10 ans, et 70 % de nos collaborateurs n'ont aucune absence sur l'année. Le défi reste concentré sur quelques causes bien ciblées, sur lesquelles nous continuons de mettre le poids du corps. Notre fierté, c'est d'avoir réussi à développer une vraie culture de la prévention au sein du collectif. Elle devient un réflexe dès lors qu'elle est concrète, accessible et sans discours moralisateur.



Valérie GRISON
Responsable des relations sociales
Groupe TF1

Conclusion

Au fur et à mesure que nous publions des éditions du Datascope, nous nous posons la question de savoir comment dire la même chose, tant les tendances s'enracinent sans nous conduire à un nouvel équilibre, tout en trouvant de nouveaux éclairages.

Heureusement, en progressant dans l'exploration de la donnée, et en accumulant des années d'observation, nous pouvons aller plus loin en segmentant les populations par âge, par genre mais aussi les arrêts de travail par durée.

Nous avons tenté de mettre en lumière des évolutions qui nous ont paru marquantes, notamment sur des populations qui étaient moins atteintes par le phénomène de l'absentéisme mais qui montrent des signes

de convergence avec celles qui sont traditionnellement plus impactées. En cheminant 'en entonnoir' nous avons fini par mettre en exergue la situation chez les jeunes cadres, notamment les hommes.

La situation est plus complexe qu'il n'y paraît, singulièrement pour les salariés de moins de 30 ans : aux extrémités du spectre des arrêts de travail ils connaissent des tendances fortes tant sur les arrêts de très courte durée (de 1 à 3 jours) que sur les arrêts très longs (de plus de 6 mois).

Cette complexité nous semble porteuse pour le futur, et nous pousse à chercher toujours plus pour « faire parler la DATA » (y compris visuellement), et pour mettre en lumière des typologies de comportement.

Notre conviction reste que la DATA permet de factueliser, donc de sortir des postures, et de cerner les périmètres sur lesquels les acteurs de terrain sont capables d'interpréter les phénomènes sous-jacents et de mettre en œuvre les actions de prévention efficaces.



Yves HERAULT
Directeur DATA
AXA Santé & Collectives

Nous donnerons accès à d'autres éclairages tout au long de l'année :
- par zone géographique
- par secteur d'activité
- etc ...

[Consulter](#)

Remerciements

Ont contribué à la réalisation de cette publication :

- Anis ABDELKHALEK
- Hayam AGEROUASS
- Jeremy ANTONI
- Jérôme BROSSEAUD
- Hélécia CHALON
- Alban CLAUDE
- Eugen CRACIUN
- Anne FAHY
- Léna FORQUIGNON
- Valérie GRISON
- Yves HERAULT
- Delphine JAMIN
- Valérie LESELBAUM STEPLER
- Sophie MANDELBAUM
- Diane MILLERON-DEPERROIS
- Akhenaton MASSAKI
- Maé PERREAU
- Caroline VAN DER PUIJL



Toutes les images et photos de cette édition sont protégées par copyright ©GettyImage/ Shutterstock/AdobeStock. Toutes les infographies sont la propriété de ©AXA France.

Maquette & dataviz : Delphine JAMIN



AXA France IARD - S.A. au capital de 214 799 030 € - RCS Nanterre 722 057 460 - TVA intracommunautaire n°FR 14 722 057 460 • **AXA France Vie** - S.A. au capital de 487 725 073,50 € - RCS Nanterre 310 499 959 - TVA intracommunautaire n°FR 62 310 499 959 - Sièges sociaux : 313, Terrasses de l'Arche - 92727 Nanterre Cedex. **Entreprises régies par le Code des assurances.**