



CHIFFRES CLÉS DE L'ABSENTÉISME EN 2023



Droits de propriété intellectuelle

L'utilisateur reconnaît que toutes les informations et données communiquées dans le présent document sont la propriété de Securex Corporate EESV et s'engage à n'y apporter aucune modification.

La reproduction, la diffusion, la vente, la distribution ou la modification des fichiers, la mise à la disposition du public et/ou la réutilisation sous quelque forme que ce soit, les adaptations et l'utilisation à des fins commerciales de toutes les informations et données, et ce, en tout ou en partie, sont interdites, sauf avec l'autorisation écrite préalable de Securex. Il est également interdit de sauvegarder électroniquement les données et de les utiliser à des fins illicites.

Les informations communiquées peuvent être reproduites dans des publications et représentations non commerciales à condition de satisfaire aux deux conditions suivantes :

1. Une communication écrite préalable à l'adresse hresearch@securex.eu, mentionnant les données utilisées et le support sur lequel elles seront reproduites, et

2. La mention de source suivante lors de la reproduction : © Securex (www.securex.be/whitepapers)

Vers. Éd. : Heidi Verlinden, Securex Corporate EESV, avenue de Tervueren 43, 1040 Bruxelles, TVA BE 0877 510 104



SOMMAIRE

I. POURQUOI CE RAPPORT ?	4
A. La lutte contre l'absentéisme : un enjeu crucial pour les organisations sous pression	4
B. Les coûts élevés de l'absentéisme affectent les résultats et le bien-être des entreprises	5
II. ÉVOLUTION DE L'ABSENTÉISME JUSQU'EN 2023	7
A. Des absences pour cause de maladie de plus en plus longues et fréquentes	7
B. Les ouvriers et les femmes sont absents plus longtemps et plus souvent	10
III. COMMENT FAIRE FACE À L'ABSENTÉISME ?	12
IV. COMMENT CETTE ÉTUDE A-T-ELLE ÉTÉ MENÉE ?	14
A. Un échantillon représentatif de plus de 200.000 Travailleurs	14
B. Un enregistrement de l'absentéisme par l'employeur	14
C. Conseil aux employeurs qui procèdent chaque année à une analyse comparative	14
V. DÉFINITIONS	15
A. Terminologie	15
B. Méthode de calcul des principaux indicateurs de l'absentéisme	16

I. POURQUOI CE RAPPORT ?



À l'heure où l'absentéisme en Belgique bat des records et retient de plus en plus l'attention, nous tenons à mettre en exergue l'impact crucial qu'a l'absentéisme de courte et de longue durée sur les performances financières et opérationnelles des entreprises. Le coût croissant de l'absentéisme pour les employeurs belges, qui a atteint un plateau de 12,5 milliards d'euros en 2023, souligne la nécessité pour les organisations d'évaluer leurs taux d'absentéisme et d'optimiser ou de réviser leur approche du bien-être des travailleurs, en particulier face aux pressions financières.

Les organisations confrontées à des pressions financières ou opérationnelles doivent trouver un équilibre entre le bien-être des travailleurs et leur santé financière. Il est essentiel de mettre l'accent à la fois sur le bien-être et sur les résultats pour briser la spirale négative des coûts élevés de l'absentéisme et de la diminution du bien-être des employés.

A. LA LUTTE CONTRE L'ABSENTÉISME : UN ENJEU CRUCIAL POUR LES ORGANISATIONS SOUS PRESSION

Ces dernières années, l'absentéisme fait l'objet d'une attention croissante, souvent en raison de sa hausse soutenue et des nouveaux records qu'il atteint en Belgique. Sur le plan social, plusieurs mesures ont été prises, telles qu'un accompagnement plus ciblé des absents de longue durée par les mutuelles et le gouvernement, l'introduction d'une contribution de responsabilisation et des congés de maladie sans certificat médical.

On pourrait donc se demander pourquoi encore établir un rapport qui vient confirmer ce que nous savons déjà ? Il est essentiel de comprendre le marché du travail et de savoir exactement ce qui s'y passe. Des rapports qui fournissent des données chiffrées sur des sujets liés aux ressources humaines, tels que l'absentéisme, sont essentiels pour prendre des mesures en connaissance de cause. Il est essentiel de connaître et de comparer les chiffres, d'analyser les tendances et de concevoir et mettre en œuvre des mesures efficaces.

Malheureusement, la pratique nous apprend que de nombreuses organisations sont sous pression. La guerre des talents, le vieillissement de la population, les pressions financières, l'accent mis sur l'efficacité... conduisent souvent à un environnement de travail tendu, tant sur le plan financier qu'en termes de bien-être des travailleurs. **Le bien-être et la santé financière d'une organisation vont de pair.** C'est ce qui ressort d'une étude menée récemment par Securex et GraydonCreditsafe¹. Si une entreprise réduit ses initiatives en matière de bien-être sous la pression, cela peut entraîner une spirale négative avec des conséquences considérables pour le bien-être du personnel et les résultats financiers de l'organisation.

Il est temps d'agir ! Cet appel se fait de plus en plus pressant. Il ne s'agit pas de mettre en place des initiatives tape-à-l'œil en matière de bien-être au travail ni des coups d'éclat onéreux. Ce qui compte, c'est de « bien faire les choses ». Cela signifie qu'il faut créer un cadre de travail clair, se concentrer sur un dialogue sincère avec les collaborateurs et fournir aux managers le soutien dont ils ont besoin pour remplir leur rôle de manière efficace.

De plus en plus, il y a lieu de revoir les cadres de pensée existants, de mener une réflexion innovante et d'évaluer les méthodes de travail établies. Il est plus que jamais nécessaire d'oser sortir des sentiers battus, d'envisager les défis sous un angle positif, de saisir les opportunités qui existent et de se concentrer sur le long terme. Nous avons le privilège d'accompagner et d'expérimenter certaines réflexions et actions avec nos clients. Ce type d'approche, qui consiste à explorer de nouvelles options, n'est pas facile et se heurte souvent à des obstacles et à des résistances. Pourtant, la pratique montre qu'une telle approche se révèle payante à long terme, tant pour le bien-être des travailleurs que pour le succès de l'organisation.

Stephanie Heurterre
Senior HR Consultant
Securex

1. Securex et GraydonCreditsafe, « Éviter le burn-out et renforcer les entreprises – une proactivité fondée sur les données », mars 2024

B. LES COÛTS ÉLEVÉS DE L'ABSENTÉISME AFFECTENT LES RÉSULTATS ET LE BIEN-ÊTRE DES ENTREPRISES

Le coût de l'absentéisme est aujourd'hui 39 % plus élevé qu'en 2021

Entre 2021 et 2022, le coût de l'absentéisme pour les employeurs belges a augmenté de 40 %, passant de 9 à 12,6 milliards d'euros. En 2023, ce coût est resté stable à 12,5 milliards d'euros. Le coût en 2021 était similaire à celui de la période précédant la crise du coronavirus, puisqu'en 2018, il était également d'environ 9 milliards d'euros².

C'est donc entre 2021 et 2022 que l'on observe la plus forte progression. Cette évolution est principalement due à l'augmentation du taux de maladie de courte durée (+21,6 %), mais aussi à la solide hausse des salaires bruts (+7,6 %) et à l'accroissement du nombre de salariés (+5 % d'équivalents temps plein). En 2023, ce coût est resté stable malgré la poursuite de la hausse des salaires (+8,2 %). La baisse du taux de maladie de courte durée (-5,2 %) a permis de compenser cette augmentation, tandis que le nombre de salariés est resté stable.

Pour une entreprise moyenne de 50 salariés, les coûts de l'absentéisme pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée sont également restés stables, avec un coût journalier moyen de 1 190 euros en 2023, soit un coût annuel total de 336 933 euros.

Tableau 1 : coût de l'absentéisme pour un employeur en 2023

Pour un salarié à temps plein	
Nombre de jours de salaire garanti*	5,66 jours
Coût direct**	340 €/jour
Coût indirect***	850 €/jour
Total	1.190 €/jour

Pour une entreprise de 50 salariés à temps plein	
Coût direct	5,66 jours x 50 salariés x 340 € = 96.266 €
Coûts direct et indirect	5,66 jours x 50 salariés x 1.190 € = 336.933 €

* Nombre de jours d'absence pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée multiplié par le % payé par l'employeur

** Salaire garanti par l'employeur dans les 30 premiers jours civils d'une période d'absence

*** Réorganisation, remplacement temporaire, réduction de la qualité du service, heures supplémentaires ...³

Les employeurs qui souhaitent mieux connaître leur situation spécifique peuvent faire estimer le coût de l'absentéisme dans leur entreprise sur le site web de Securex.

Il est important de noter que ces coûts sont calculés sur la base des jours de travail perdus – et non des jours calendaires – et que les jours situés après le premier mois d'absence ne sont pas pris en compte. Pour les absences plus longues, telles que le **burn-out**, Securex a calculé que le coût de l'absence d'un travailleur pouvait s'élever **en moyenne à 11 095 euros**, et même aller jusqu'à **30 069 euros pour un employé**, coûts indirects inclus

Les absences prolongées coûtent aussi de l'argent

Les entreprises ayant un taux d'absentéisme élevé ont une productivité nettement inférieure à celle des entreprises qui comptent moins d'absents. Cela vaut non seulement pour les absences de courte durée, mais aussi pour les absences de longue durée. Un faible taux d'absentéisme de longue durée renforce également la santé financière de l'entreprise l'année suivante. C'est ce qui ressort d'une étude menée récemment par Securex en collaboration avec GraydonCreditsafe.⁴

L'absentéisme de longue durée a donc un retentissement profond sur les performances futures de l'entreprise. Cela réfute l'idée commune selon laquelle seules les absences de courte durée exercent une pression supplémentaire sur l'employeur. Il s'agit d'un point d'attention majeur pour les entreprises qui ne prennent en compte que le coût direct de l'absentéisme au cours du premier mois de chaque absence, à savoir le salaire garanti. Afin de mettre en lumière les répercussions que peuvent avoir les longues absences de longue durée, nous avons examiné les données salariales traitées par le secrétariat social de Securex.

2. Livre blanc Securex [L'absentéisme en 2018](#)

3. Sur la base de multiples études scientifiques et d'une étude menée par Securex, nous pouvons confirmer que le coût indirect peut être 2,5 à 3 fois plus élevé que le coût direct.

4. Securex et GraydonCreditsafe, « [Éviter le burn-out et renforcer les entreprises – une proactivité fondée sur les données](#) », mars 2024

Coûts salariaux que les employeurs continuent de supporter pour les travailleurs en absence de longue durée :

- Assurance groupe, assurance hospitalisation, avantage en nature pour voiture de société, téléphone portable et frais informatiques, prime d'ancienneté, prime pouvoir d'achat, chèques-cadeaux
- Primes ou chèques versés après l'année de référence : prime CCT annuelle, prime salariale, éco-chèques
- Assurance revenu garanti : l'assureur décide d'une prime plus élevée ou d'une prolongation du délai de carence avant intervention en cas d'absentéisme plus élevé que sur le marché

Coûts salariaux dus aux heures de travail plus coûteuses des salariés qui remplacent leurs collègues absents :

- Heures supplémentaires : l'employeur paie le sursalaire lié aux heures supplémentaires (+50 % ou +100 %) et le repos compensatoire
- Contrats à durée déterminée : l'employeur verse chaque mois un pécule de vacances simple et double au prorata

Autres coûts – autres que les coûts salariaux – qui font baisser la productivité :

- Coûts de recrutement et de formation des remplaçants temporaires/permanents
- Efficacité réduite pendant la période d'intégration du remplaçant
- Les causes de l'absentéisme élevé affectent également la productivité des autres collègues (par exemple, une charge de travail élevée ou d'autres facteurs de burn-out⁵, un leadership peu encourageant⁶, peu d'autonomie⁷...)

Inverser la spirale descendante : l'importance de la santé financière pour le bien-être des salariés

En outre, l'étude menée par Securex en collaboration avec GraydonCreditsafe révèle que les entreprises dont les marges bénéficiaires sont plus faibles sont plus susceptibles de voir leurs salariés se faire porter malades pendant des périodes de trois mois ou plus. Cela pourrait indiquer une incidence accrue du burn-out dans les entreprises moins rentables, ce qui tendrait à souligner l'importance de la bonne santé financière de l'entreprise dans la prévention des absences de longue durée. Dans ces entreprises, il arrive que l'accent soit mis sur les résultats plutôt que sur le bien-être, ce qui accroît la pression sur les salariés. Il en résulte un cercle vicieux dans lequel le bien-être des employés et les performances financières de l'entreprise s'influencent négativement l'un l'autre. Cela montre la nécessité pour les entreprises de maintenir un équilibre entre bien-être et résultats, même en période de difficultés financières. Il est essentiel de briser cette spirale négative et de la transformer en une dynamique positive, tant pour le bien-être des salariées que pour la résilience de l'entreprise.

5. Communiqué de presse de Securex : « [Près de 30% des travailleurs belges courent un risque \(élevé\) de burn-out](#) », juin 2022

6. Communiqué de presse de Securex « [Seul un manager sur trois dispose d'un style de leadership permettant de prévenir le burn-out](#) » et focus report de Securex « [Comment les managers peuvent-ils soutenir le \(télé\)travail à haute performance ?](#) », février 2023

7. Communiqué de presse de Securex « [Qui travaille par obligation est absent deux fois plus longtemps](#) » et focus report de Securex « [Le leadership aujourd'hui](#) », juin 2019

II. ÉVOLUTION DE L'ABSENTÉISME JUSQU'EN 2023



En 2023, le taux de maladie dans le secteur privé belge est resté supérieur au seuil de 8 %. Les absences de longue et de moyenne durées continuent d'augmenter par rapport à la période précédant la pandémie, tandis que les absences de courte durée, malgré une légère diminution, sont également plus élevées qu'auparavant. Depuis qu'il n'est plus obligatoire de rentrer un certificat médical pour les absences d'un jour dans les grandes entreprises, les absences y sont plus fréquentes, alors qu'une diminution de ces absences a été constatée dans les petites entreprises.

Sur une base annuelle, on observe que les ouvriers et les femmes en Belgique sont systématiquement malades plus souvent et plus longtemps que les employés et les hommes. En cause, les exigences physiques associées aux emplois d'ouvriers, le manque d'autonomie, l'insécurité accrue de l'emploi, le stress dans les secteurs à prédominance féminine et les responsabilités familiales plus nombreuses que les femmes assument.

A. DES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE DE PLUS EN PLUS LONGUES ET FRÉQUENTES

Le taux de maladie se stabilise au-dessus du seuil de 8 %

Après une augmentation notable ces dernières années, le taux de maladie global s'est stabilisé au-dessus du seuil des 8 % en 2023. Avec 8,21 % de salariés absents pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée lors d'une journée de travail moyenne, l'absentéisme reste un défi pour les entreprises du secteur privé belge⁸.

Dans la pratique, cela signifie que, chaque jour, plus de 8 salariés sur 100 étaient absents pour cause de maladie.

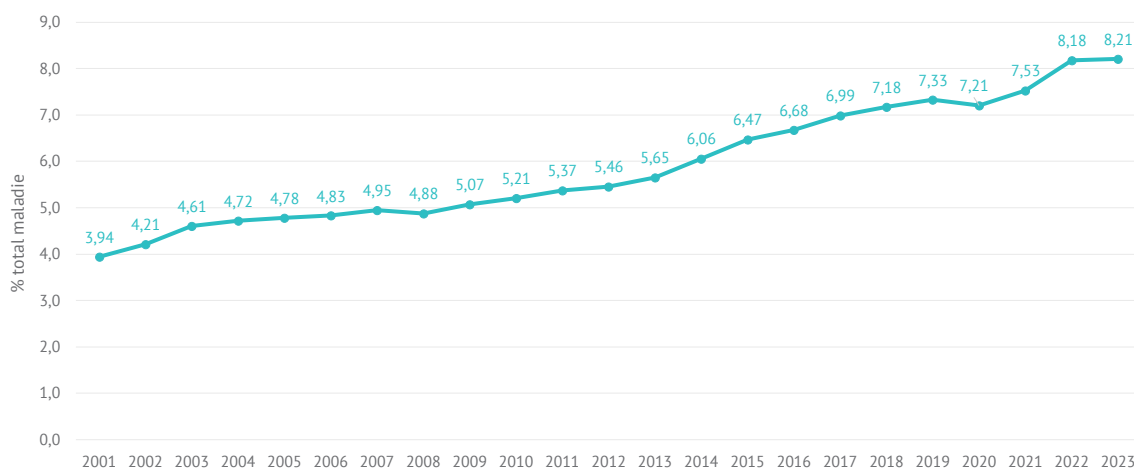


Figure 1 – Évolution du taux de maladie total

Augmentation soutenue de l'absentéisme de longue et de moyenne durées

Après plusieurs années de ralentissement de l'augmentation (2015-2019), le **taux de maladie de longue durée**⁹ a connu un pic temporaire au cours des deux années de coronavirus. En 2022, il est retombé à 3,17 %, mais n'a pas retrouvé les niveaux d'avant la pandémie. Avec 3,27 % en 2023, le taux de maladie longue est désormais **supérieur de près de 9 % à celui de 2019**, l'année précédant l'apparition de la pandémie de coronavirus. Dans l'ensemble, **la tendance à la hausse se poursuit donc**.

8. Pour plus d'explications concernant l'échantillon, voir la section « [IV. Comment cette étude a-t-elle été menée ?](#) » du présent rapport. Le calcul se résume au nombre de jours de travail perdus par rapport à ceux à prester en 2023. Voir la section « [définitions](#) ».

9. Le « **taux de maladie de longue durée** » correspond au nombre de travailleurs sur 100 qui ont été absents en moyenne par jour pendant plus d'un an, le « **taux de maladie de moyenne durée** » correspond au nombre de travailleurs qui ont été absents en moyenne par jour pendant plus d'un mois et moins d'un an, et le « **taux de maladie de courte durée** » correspond à une absence de moins d'un mois.

Après une légère baisse en 2020, le **taux de maladie de moyenne durée** est revenu à peu près au même niveau qu'en 2019 (2,03 %), mais il a ensuite continué à augmenter de **manière significative** pour atteindre 2,39 % en 2023. Il est aujourd'hui **supérieur de 17 % à celui de 2019**.

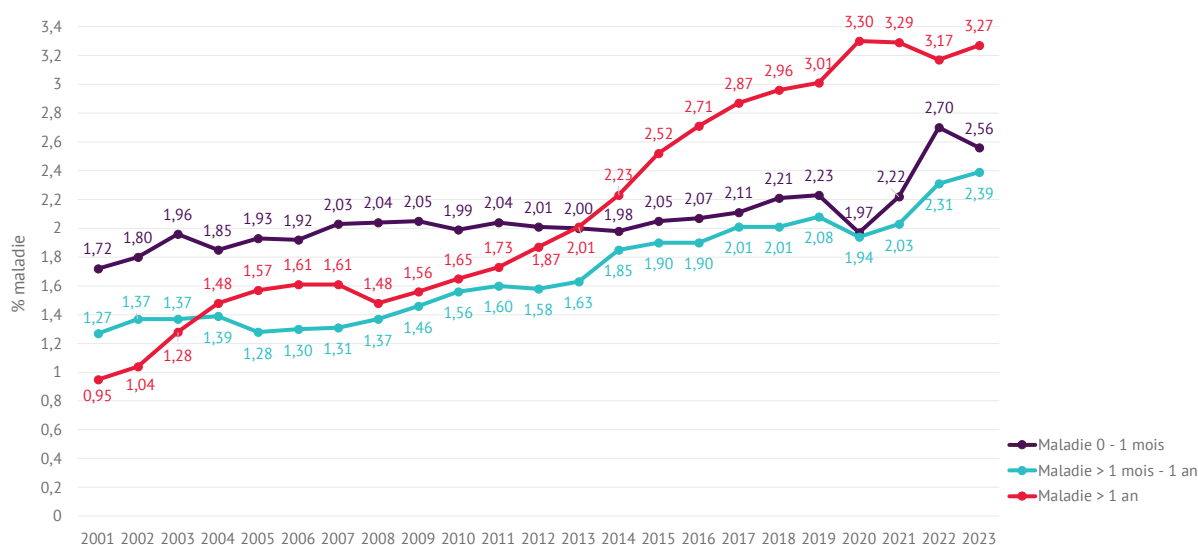


Figure 2 – Évolution du taux de maladie par durée

Tableau 2 : taux d'absentéisme

	% de maladies			% d'accidents du travail	
	0 - 1 mois	> 1 mois - 1 an	> 1 an	Total	Total
2019	2,23	2,08	3,01	7,33	0,37
2020	1,97	1,94	3,30	7,21	0,34
2021	2,22	2,03	3,29	7,53	0,33
2022	2,70	2,31	3,18	8,19	0,33
2023	2,56	2,39	3,27	8,21	0,31

Persistance d'un taux élevé d'absentéisme fréquent et de courte durée après des pics récents

Le **taux de maladie de courte durée** a baissé de manière significative, passant du niveau record de 2,70 % en 2022 à 2,56 % en 2023 ; soit une diminution de 5,2 % (figure 2). Cela traduit une légère atténuation du récent pic d'absentéisme de courte durée, bien que le taux soit toujours **supérieur de près de 15 % à celui de 2019**. Entre 2022 et 2023, le pourcentage de travailleurs absents est passé de 59,11 % à 57,18 %. Mais il reste nettement plus élevé que les 53,34 % de 2019. **Près de 6 travailleurs sur 10 ont été absents au moins un jour** pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée.

Cependant, la **fréquence des déclarations de maladie**¹⁰ reste inchangée à 1,30. Ce chiffre reste nettement supérieur à celui de 1,13 mesuré en 2019. Les travailleurs se déclarent **malades 15 % plus souvent qu'avant la pandémie**¹¹. Il convient de noter que la tendance à la hausse de l'absentéisme fréquent, passée de 15,67 % en 2022 à 16,01 % en 2023, se poursuit. **Le groupe des absents fréquents a continué à croître de manière significative.**

10. La « fréquence » concerne le nombre moyen de jours de maladie par travailleur.

11. L'absentéisme fréquent, ou le pourcentage d'absents fréquents, est le pourcentage de salariés comptant 3 jours de maladie ou plus.

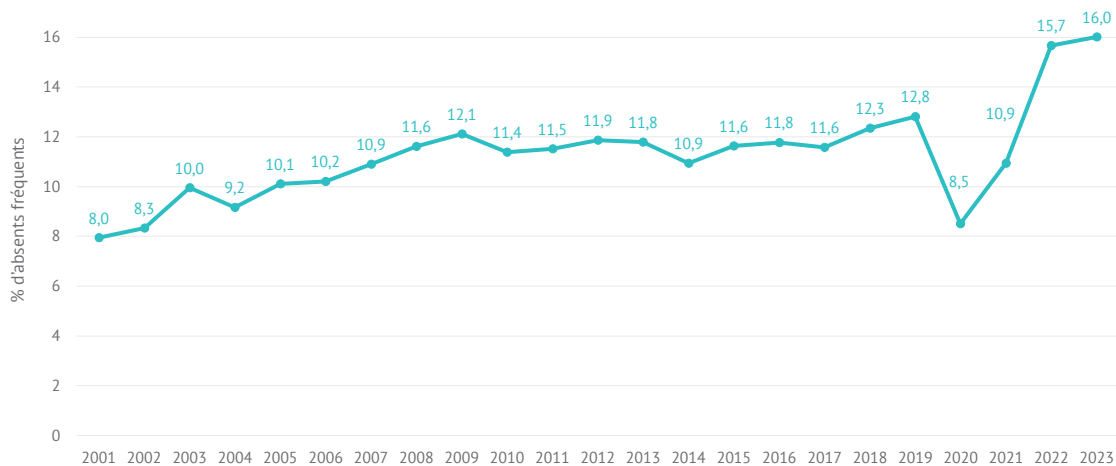


Figure 3 – Évolution de l'absentéisme fréquent

Pendant de nombreuses années, le **taux d'absentéisme** se situait autour ou légèrement au-dessus de la moitié. Pour la première fois, nous devons adapter cet objectif chiffré. En effet, d'ici 2022, 6 travailleurs sur 10 se seront fait porter malades au moins une fois.

Tableau 3 : Fréquence et durée de l'absentéisme pour cause de maladie *Durée moyenne exprimée en nombre de jours de travail

	% d'absents	Fréquence	Durée moyenne par absence*	Durée moyenne par travailleur*	Absentéisme fréquent
2019	53,34	1,13	16,16	18,28	12,81
2020	48,55	0,88	20,58	18,07	8,51
2021	50,50	1,01	18,65	18,83	10,93
2022	59,11	1,31	15,48	20,35	15,67
2023	57,18	1,30	15,66	20,39	16,01

L'épidémie de grippe influence les fluctuations de l'absentéisme de courte durée

Le taux de maladie de courte durée suit chaque année l'évolution de l'épidémie de grippe¹², comme le montre la figure suivante, qui fait apparaître des différences nettes pour les quatre premiers mois de 2021 à 2023. Cette période, ainsi que le mois de décembre, coïncident traditionnellement avec l'épidémie annuelle de grippe. Le pourcentage montre que la grippe était significativement plus sévère au début de 2022 qu'au début de 2021. Au début de l'année 2023, l'épidémie de grippe a également été forte, bien que légèrement moins importante qu'en 2022. Ces chiffres sont cohérents avec les données de Sciensano¹³ et transparaissent dans les tendances annuelles du taux de maladie de courte durée. La forte augmentation entre 2021 et 2022 et la diminution importante mais un peu moins prononcée en 2023 s'expliquent donc par l'influence de l'épidémie de grippe.

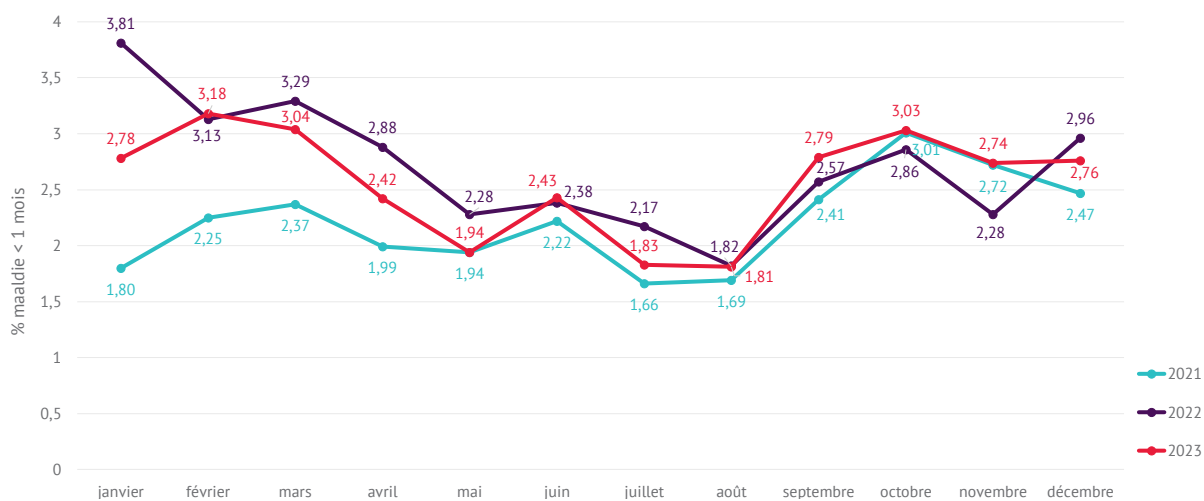


Figure 4 – Absentéisme de courte durée par mois entre 2021 et 2023

12. Sauf en cas de chômage temporaire massif et de télétravail obligatoire, comme en 2020.

13. Graphique Sciensano « [Influenza-like Illness: Incidence of GP consultations by season](#) »

L'impact de l'épidémie de grippe sur l'absentéisme de courte durée a augmenté ces dernières années, probablement parce que, depuis la pandémie de coronavirus, les travailleurs sont plus susceptibles de se faire porter malades pour éviter de contaminer leurs collègues.

La suppression du certificat médical obligatoire entraîne une augmentation de l'absentéisme fréquent

Le nombre de salariés régulièrement absents pour cause de maladie a sensiblement augmenté. Cela marque une rupture par rapport au passé, où l'absentéisme fréquent connaissait généralement une évolution parallèle au taux de maladie de courte durée, sous l'effet de l'épidémie de grippe. Cette nouvelle tendance peut être attribuée à la suppression de l'obligation de fournir un certificat médical dans les entreprises de plus de 50 salariés¹⁴. En conséquence, dans ces entreprises, le nombre de salariés qui se sont déclarés malades trois fois ou plus au cours de l'année a augmenté de 5,74 % (de 20,91 % en 2022 à 22,11 % en 2023). Dans les petites entreprises de moins de 50 salariés, on observe une tendance inverse avec une baisse significative de 3,88 % (de 11,61 % en 2022 à 11,16 % en 2023). Cette hausse de l'absentéisme fréquent dans les grandes entreprises est due à une forte augmentation des absences d'un jour, alors que celles-ci ont beaucoup moins augmenté dans les petites entreprises. Pour les absences de deux jours ou plus, la suppression du certificat médical obligatoire n'a pas eu d'impact significatif.

B. LES OUVRIERS ET LES FEMMES SONT ABSENTS PLUS LONGTEMPS ET PLUS SOUVENT

Fossé entre les statuts plus marqué pour les absences de longue durée

Comme chaque année, les ouvriers ont été plus absents que les employés en 2023. L'absentéisme de longue durée, de moyenne durée, de courte durée et l'absentéisme fréquent sont, comme toujours, beaucoup plus élevés chez les ouvriers que chez les employés. C'est pour le taux de maladie de longue durée que cet écart est le plus marqué (4,93 % contre 2,17 %).

Tableau 4 : Taux d'absentéisme selon le statut

Statut	# travailleurs	% de maladies			% d'accidents du travail	
		0 - 1 mois	> 1 mois – 1 an	> 1 an	Total	Total
Ouvriers	85.784	3,16	3,20	4,93	11,30	0,66
Employés	111.706	2,16	1,85	2,17	6,18	0,08

Tableau 5 : Fréquence et durée des absences selon le statut

Statut	# travailleurs	% d'absents	Fréquence	Durée moyenne par absence*	Durée moyenne par travailleur*
Ouvriers	85.784	62,37	1,49	18,95	28,23
Employés	111.706	53,79	1,18	12,96	20,39

*Durée moyenne exprimée en nombre de jours de travail

L'absentéisme plus élevé chez les ouvriers s'explique par la nature physique de leur travail et son impact sur leur santé, une autonomie moindre et un risque plus élevé de burn-out en raison d'une plus grande précarité de l'emploi¹⁵. Depuis la pandémie de coronavirus est venu s'ajouter à cela le risque accru de contamination, car les ouvriers peuvent difficilement faire du télétravail¹⁶.

L'écart entre les hommes et les femmes est le plus important en matière d'absentéisme de longue durée

Comme chaque année, les femmes affichent des taux de maladie plus élevés que les hommes. Cela vaut tant pour l'absentéisme de courte, de moyenne que de longue durée. Cette **différence est plus marquée pour les absences de longue durée** (4,26 % pour les femmes contre 2,55% pour les hommes en 2023). Cet écart est resté relativement constant au fil des ans, avec des tendances similaires en ce qui concerne l'absentéisme. Seule exception : le taux de maladie de longue durée, dont le pic a été atteint en 2020 pour les femmes et en 2021 pour les hommes.

14. Plus d'informations et de chiffres dans le communiqué de presse de Secorex « Absentéisme : jamais autant de travailleurs n'ont été aussi fréquemment absents du travail pour cause de maladie (16 %) »

15. Explications du risque plus élevé de burn-out chez les ouvriers sur la base d'analyses inédites comparant les scores des ouvriers et des cadres sur les principaux déterminants du burn-out. Voir le communiqué de presse de Secorex et de la KU Leuven : « Près de 30% des travailleurs belges courent un risque (élevé) de burn-out » – juin 2022 Pour plus de détails sur ces affirmations, veuillez-vous référer au livre blanc de Secorex consacré à l'absentéisme en 2022.

16. Pour plus d'informations sur le lien de cause à effet entre le télétravail et l'absentéisme de courte durée, consultez le communiqué de presse de Secorex « Les travailleurs font moins souvent l'objet d'absences de courte durée en raison du travail hybride » – novembre 2021.

Les femmes comptent **plus d'absences** que les hommes, comme les années précédentes. En 2023, 60,58 % des femmes ont été absentes au moins un jour, contre 54,59 % des hommes. Les femmes se déclarent également **plus souvent malades**, avec une moyenne de 1,39 fois contre 1,24 fois pour les hommes. En outre, le **groupe des absences fréquentes** est également **plus élevé** chez les femmes, puisque 17,25 % d'entre elles se sont portées malades trois fois ou plus, contre 15,08 % chez les hommes.

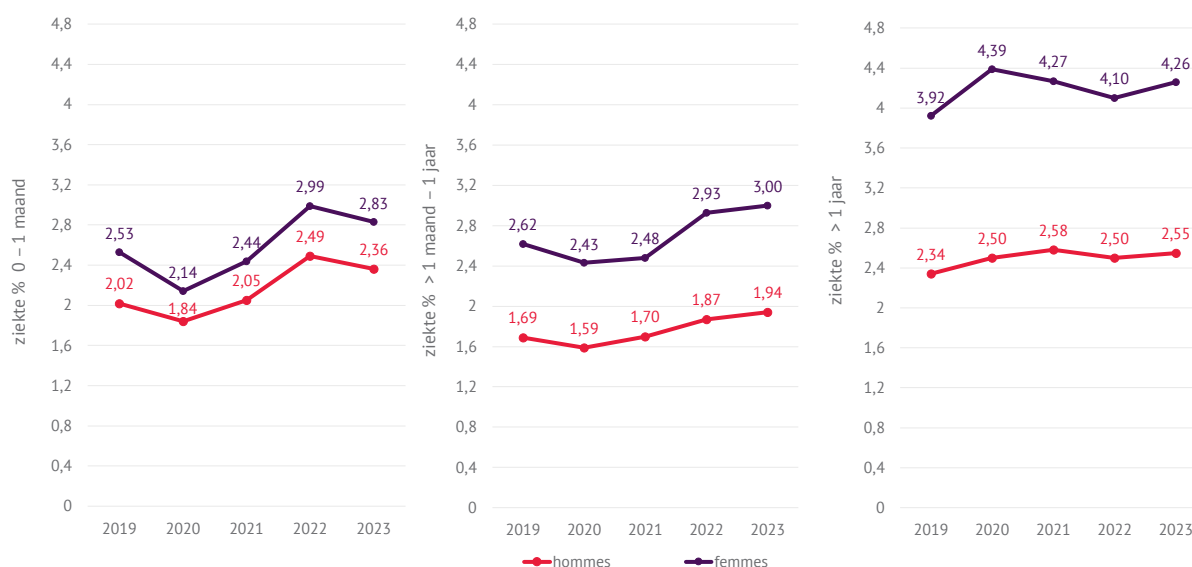


Figure 5 – Évolution du taux de maladie par durée, par sexe

Tableau 6 : taux d'absentéisme par sexe

Statut	# travailleurs	% de malades			% d'accidents de travail	
		0 - 1 mois	> 1 mois – 1 an	> 1 an	Total	Total
Homme	112.350	2,36	1,94	2,55	6,85	0,42
Femme	85.127	2,83	3,00	4,26	10,09	0,16

Tableau 7 : fréquence et durée de l'absentéisme par sexe

Statut	# travailleurs	% d'absents	Fréquence	Durée moyenne par absence*	Durée moyenne par travailleur*
Homme	112.350	54,59	1,24	14,04	28,23
Femme	85.127	60,58	1,39	17,56	20,39

*Durée moyenne exprimée en nombre de jours de travail

Les femmes sont plus souvent malades que les hommes pour diverses raisons¹⁷. Elles souffrent de troubles physiques spécifiques liés à la grossesse, aux menstruations et à la ménopause, qui peuvent affecter leur travail. Le stress et la charge de travail dans les secteurs à forte main-d'œuvre féminine, tels que l'éducation et les soins, contribuent également à des taux de maladie plus élevés. En outre, les responsabilités familiales jouent un rôle plus important pour les femmes, qui sont encore souvent les principales pourvoyeuses de soins et subissent donc plus de stress.

Les organisations à prédominance féminine ont souvent un chiffre d'absentéisme plus élevé que la moyenne de leur secteur, ne serait-ce que pour cette raison. Cette situation tient non seulement aux explications ci-dessus, mais aussi au manque de **diversité des sexes** au sein de l'organisation. Une étude récente menée par Securex en collaboration avec GraydonCreditsafe¹⁸ montre en effet que les entreprises à faible diversité de genre, c'est-à-dire à forte prédominance de femmes ou d'hommes, sont plus exposées au risque d'absences de trois mois ou plus que les entreprises à forte diversité de genre. Nous pensons qu'une forte diversité de genre peut être le signe d'une culture d'entreprise inclusive, avec une politique de ressources humaines centrée sur les personnes.

17. Plus d'informations dans les articles du blog « [Pourquoi les femmes sont plus souvent malades que les hommes ?](#) » et « [Armez votre personnel contre l'incertitude financière](#) ».

18. Securex et GraydonCreditsafe, « [Éviter le burn-out et renforcer les entreprises – une proactivité fondée sur les données](#) », mars 2024

III. COMMENT FAIRE FACE À L'ABSENTÉISME ?



De nombreuses entreprises sont confrontées à des pénuries de personnel et à une augmentation de la charge de travail, ce qui se traduit à son tour par une nouvelle hausse de l'absentéisme. Des solutions structurelles sont nécessaires, telles que la révision des processus de travail, l'introduction de technologies permettant d'économiser de la main-d'œuvre et l'ajustement des tâches au moyen du « job sculpting » et du « job crafting ». En outre, des aménagements flexibles du travail sont essentiels pour un retour au travail dans de bonnes conditions. Tout cela nécessite un leadership fort et un engagement de l'équipe, où une bonne adéquation entre les intentions de l'employeur et les perceptions des travailleurs est cruciale.

De nombreuses entreprises désireuses de promouvoir le bien-être de leurs salariés se heurtent à des limites organisationnelles dues au manque de personnel. La hausse de l'absentéisme, la difficulté de pourvoir les postes vacants et l'augmentation du nombre de métiers en pénurie sont en partie responsables de cette situation¹⁹. Sans compter que la charge de travail avait déjà augmenté depuis la pandémie²⁰. Si le dialogue est essentiel pour lutter contre l'absentéisme, il n'est souvent plus suffisant.

Ajustements organisationnels

La prévention des absences nécessite plus que jamais des ajustements organisationnels ou d'autres solutions structurelles. Cela peut parfois supposer des décisions difficiles telles que :

- **Révision de l'organisation du travail** : par exemple, certains restaurateurs choisissent de n'avoir plus recours qu'à un seul service par jour au lieu de deux, ou les organisations de soins de santé répartissent le pic du matin sur une plus longue période.
- **Choix dans les activités commerciales** : éliminer certains services ou produits
- **Engagement en faveur de technologies permettant d'économiser de la main-d'œuvre** : par exemple, mise en œuvre de l'IA pour accroître l'efficacité.
- **Conception des emplois** : à l'aide du « job sculpting » et du « job crafting », qui permettent de mieux adapter les emplois aux compétences et aux besoins des travailleurs²¹.

Solutions de travail flexibles

Une prévention efficace passe par la mise en place de solutions structurelles pour maintenir les travailleurs en bonne santé sur leur lieu de travail, comme décrit ci-dessus. Un exemple concret de conception des emplois réside dans l'extension d'un plan cafétéria de rémunération flexible à d'autres aspects du travail, tels que le type de contrat, la description des tâches ou l'horaire de travail. Aujourd'hui, lors de la reprise du travail, il est déjà fréquent d'avoir recours au travail à temps partiel (médical), mais les autres solutions flexibles, comme les ajustements du temps de travail, des tâches, du lieu de travail ou de la fonction, sont encore trop peu utilisées²².

Trois leviers puissants

En tant qu'employeur, vous disposez de leviers puissants. Nous vous en présentons trois dans les paragraphes qui suivent : le pouvoir du leadership, le pouvoir d'un ensemble approprié de tâches et le pouvoir de l'équipe.

- **Leadership** : Le style de leadership a un impact majeur sur le bien-être des membres de l'équipe²³. Ainsi, un manager qui investit de manière optimale dans un contexte où chaque personne se sent motivée, trouve du sens dans son travail et peut déployer ses talents, est l'un des facteurs les plus puissants pour prévenir le burn-out. Pourtant, nous constatons que seul un manager sur trois applique ce style de leadership. Il est essentiel de soutenir davantage les managers, en commençant

19. Livre blanc de Securex consacré à la rotation du personnel en 2023.

20. Communiqué de presse de Securex et de la KU Leuven : « [Près de 30% des travailleurs belges courent un risque \(élevé\) de burn-out](#) » – juin 2022 L'un des principaux facteurs de burn-out, à savoir l'intensité du travail, a augmenté de 18,5 % en trois ans.

21. Ducheyne, D., & Vander Sijpe, F. (2013). *Mijn werk maatwerk: jobs bouwen rond mensen*. Lannoo Campus.

22. Consultez le focus report Securex « ['Onbenut potentieel voor werkhervatting na ziekte' december 2019](#) », pour un aperçu du travail adapté proposé par les travailleurs absents.

23. Communiqué de presse de Securex « [Seul un manager sur trois dispose d'un style de leadership permettant de prévenir le burn-out](#) » et focus report de Securex « [Comment les managers peuvent-ils soutenir le \(télé\)travail à haute performance ?](#) », février 2023

par définir des critères de sélection appropriés pour les nouveaux managers et en accompagnant ceux-ci dans le développement de leur style de leadership authentique. Donnez aux managers le temps de s'attarder régulièrement sur leurs propres actions, ainsi que sur leurs réflexions et valeurs sous-jacentes. Vous veillerez ainsi à ce que les managers puissent fonctionner de manière optimale, avec un impact maximal sur le bien-être et les résultats.

- **Des tâches appropriées** : il ne s'agit pas seulement de maintenir les personnes (en bonne santé) au travail en leur proposant un travail adapté et les solutions structurelles déjà mentionnées, mais aussi de créer un cadre collectif clair pour ce travail adapté. Qu'est-ce qui peut (ou ne peut pas) être fait au sein de notre organisation ? Comment assurer le suivi ? Et comment aligner structurellement les besoins d'une équipe sur les capacités et ressources d'une autre ? Dans la pratique, nous rencontrons souvent des résistances parce que certaines tâches ne peuvent pas être adaptées. C'est une réalité. Il existe des contraintes pratiques, et certaines tâches doivent tout bonnement être accomplies. Ce que l'on sous-estime souvent, c'est l'importance du sens dans ce que font les personnes. C'est précisément ce « sens » qui peut faire une grande différence pour le bien-être et la motivation des travailleurs.
- **Dynamique d'équipe** : dans la pratique, nous constatons à nouveau une tendance à la réduction de la flexibilité et au renforcement du contrôle des équipes²⁴. Or, les études montrent que les décisions et les actions qui émanent de l'équipe elle-même bénéficient souvent d'un soutien plus fort et conduisent à de meilleurs résultats. Donner de l'autonomie aux équipes ne signifie pas que celles-ci puissent agir sans limites, mais qu'il existe un cadre clair dans lequel elles peuvent faire des choix. Avec une véritable liberté de choix. Nous pensons ici par exemple à la possibilité de prendre des décisions en équipe concernant le nombre de jours de présence au bureau (dans une fourchette minimum/maximum), aux accords concernant les changements d'équipe, au maintien du contact avec les absents de longue durée, aux solutions de travail adapté, etc.

Écart entre intentions et perception

Enfin, il est essentiel de combler le fossé potentiel entre les intentions des employeurs et la perception qu'en ont les salariés²⁵. Si les employeurs peuvent s'efforcer d'apporter des solutions, d'encourager un bon leadership et de donner plus d'autonomie aux équipes, c'est la perception qu'ont les salariés de ces initiatives mises en œuvre qui affecte leur bien-être et qui est cruciale pour la réussite de toute adaptation organisationnelle.

24. Securex, Université de Gand et NN. (2020). *Maakt werken gelukkig? Infographie fondée sur l'Enquête nationale du bonheur.* Cette étude montre que l'autonomie au travail entraîne une augmentation de la satisfaction professionnelle de 0,87 point sur une échelle de 10. Disponible sur PDFSlide : pdfslide.tips.

25. De Winne, S., & Verlinden, H. (2023). « Ik zie, ik zie wat jij niet ziet. », in : I. De Clercq (Ed.), *Goed Werk: Een gids* (p. 147-157). Die Keure.

IV. COMMENT CETTE ÉTUDE A-T-ELLE ÉTÉ MENÉE ?

A. UN ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF DE PLUS DE 200.000 TRAVAILLEURS

L'échantillon de base de 2023 comprenant 23.688 employeurs et 197.477 travailleurs est représentatif pour les entreprises jusqu'à 1.000 travailleurs du secteur privé belge. Un échantillon représentatif permet de tirer des conclusions sur un travailleur moyen et constitue également un point de référence stable pour les entreprises²⁶.

Qu'est-ce qu'un échantillon représentatif ? Une comparaison avec les données démographiques de l'ONSS²⁷ indique qu'il est représentatif du marché du travail en Belgique en ce qui concerne le statut, le sexe, la catégorie d'âge des travailleurs, ainsi que la taille des entreprises jusqu'à 1.000 collaborateurs²⁸. Cette représentativité est toutefois moindre au niveau régional. C'est pourquoi nous avons corrigé les chiffres obtenus à l'aide d'un facteur de pondération spécifique à chaque province²⁹.

B. UN ENREGISTREMENT DE L'ABSENTÉISME PAR L'EMPLOYEUR

Pour notre échantillon, nous avons effectué une sélection dans le portefeuille clients du Secrétariat Social de Securex.

Ont été admis dans l'échantillon :

- Tous les employeurs ou entités juridiques du territoire belge occupant au moins un travailleur ayant presté au minimum un jour de travail au cours de la période concernée. Une entreprise comptant plusieurs sièges d'exploitation est considérée comme un seul employeur. Les entreprises du secteur public ne figurent pas dans cet échantillon
- Tous les travailleurs ayant un contrat de plus de 30 jours, dont au moins 1 jour tombe dans période étudiée. Le personnel domestique et les travailleurs sous contrat d'apprentissage ont aussi été inclus.

N'ont pas été admis dans l'échantillon :

- Les travailleurs intérimaires, étudiants, indépendants et associés actifs

La méthode de calcul des statistiques en matière d'absentéisme est décrite dans la section suivante.

C. CONSEIL AUX EMPLOYEURS QUI PROCÈDENT CHAQUE ANNÉE À UNE ANALYSE COMPARATIVE

Nous recommandons aux employeurs qui souhaitent chaque année comparer leurs chiffres en matière d'absentéisme avec ceux du présent rapport, de prendre également en considération les chiffres des années précédentes inclus dans ce rapport. Securex intègre chaque année les corrections apportées par les clients à leurs données en matière d'absentéisme, de sorte que les chiffres de l'absentéisme d'une même année pourraient être légèrement différents de ceux repris dans les white papers des années précédentes.

La méthode de calcul reste néanmoins valable. Les corrections et optimisations sont effectuées au niveau des détails.

26. Ces deux avantages, ainsi que trois autres, des échantillons représentatifs sont développés dans l'article de blog « de blog « [Pourquoi Les grands échantillons ne sont-ils pas synonymes de bonne représentativité ?](#) »

27. Vous trouverez de plus amples informations au sujet des données démographiques sur www.onss.be.

28. Les grandes entreprises sont sous-représentées dans notre portefeuille. Par conséquent, nous n'avons pas repris d'entreprises de plus de 1.000 travailleurs dans notre échantillon.

29. Ces facteurs de pondération sont disponibles sur simple demande. La sous-représentation évidente du Limbourg, par exemple, donne lieu au facteur de pondération le plus élevé de la série. Pour toutes les autres variables, nous ne vérifions pas la représentativité de l'échantillon. Une proportion adéquate (à savoir représentative du marché du travail) industrie/secteur des services est toutefois partiellement garantie grâce à la représentativité en termes de statut. Pour les chiffres par secteur, nous mentionnons le nombre (minimum) d'employeurs dans l'échantillon.

V. DÉFINITIONS

A. TERMINOLOGIE

Absentéisme

Cette étude a pour but de donner une image générale de l'absentéisme sur le marché belge de l'emploi. Nous examinons l'absentéisme pour cause de maladie et d'accidents privés, avec ou sans certificat médical. L'absentéisme dû aux accidents du travail est mentionné de manière distincte. Ces deux raisons sont les plus pertinentes, car ce sont celles dont les employeurs souhaitent généralement tenir compte en priorité.

L'absentéisme dû à d'autres absences justifiées (par exemple, congé de maternité et congé de naissance)⁽³²⁾ et à des absences non justifiées⁽³³⁾ n'est pas abordé.

Nombre moyen de travailleurs

Il s'agit de la moyenne du nombre de personnes actives par mois au cours de la période étudiée. Chaque mois où le travailleur a un contrat d'une durée minimum d'un jour entre en ligne de compte dans le calcul à hauteur de 1/12 ou 1/3 selon que le calcul du chiffre d'absentéisme s'effectue par année civile ou par trimestre.

Nombre de travailleurs actifs

Soit le nombre de personnes ayant un contrat en cours le dernier jour de la période étudiée. Les travailleurs qui avaient un contrat durant la période étudiée, mais qui ne sont plus actifs le dernier jour de celle-ci ne sont donc pas pris en compte.

Nombre de déclarations d'absence pour maladie

Le nombre d'absences correspond aux nouvelles périodes d'absence pour maladie débutées au cours de la période étudiée. Une absence pour maladie ayant commencé en décembre 2022 et se prolongeant en 2023 n'est donc pas prise en compte dans le nombre d'absences en 2022. La prolongation ou la rechute ne sont pas considérées comme de nouvelles périodes d'absence pour maladie. Nous ne comptons pas non plus une nouvelle déclaration de maladie lorsqu'un certificat médical n'a été présenté que pour le deuxième jour.

Nombre de jours d'absence

Le nombre de jours d'absence est le nombre total de journées de travail non prestées pour cause de maladie et d'accidents privés (ou pour cause d'accident de travail lors du calcul du taux d'absentéisme pour cause d'accident de travail) au cours de la période étudiée. Pour une absence maladie ayant débuté en décembre 2022, nous comptons les journées d'absence à partir du 1er janvier pour déterminer le total des journées d'absence de 2023. Une journée de travail est considérée comme non prestée à partir d'une heure d'absentéisme

Nombre de jours à prester

Pour un équivalent temps plein, une année civile comprend 261 jours de travail à prester théoriquement : 365 – (52 week-ends x 2 jours). Les jours fériés et les jours de congé sont considérés comme étant à prester puisqu'ils sont payés par l'employeur. Nous considérons également que les jours de chômage temporaire sont performants. Ce faisant, nous éliminons également les différences entre entreprises et secteurs quant au nombre de jours à prester.

Lorsque la date de début et/ou de fin d'un contrat de travail se situe au cours de la période étudiée, nous tenons compte des dates exactes pour déterminer le nombre de journées de travail à prester : un travailleur à temps plein dont le contrat s'est terminé le 15 janvier comptabilise 10 jours de travail à prester en 2023.

Pour les travailleurs à temps partiel, nous prenons en compte le nombre de jours qu'ils sont supposés prester, indépendamment du nombre d'heures à prester par jour : 50 % répartis sur 5 matinées supposent 5 jours de travail à prester par semaine, alors que 50 % répartis sur le lundi, le mardi et le mercredi matin représentent 3 journées de travail à prester par semaine.

Mis à part les travailleurs à temps partiel, il existe également des travailleurs qui prestent 6 voire 7 jours par semaine, mais qui ne dépassent pas le nombre d'heures hebdomadaires d'un travailleur à temps plein. Dans ce cas, nous appliquons le même principe que celui utilisé pour les travailleurs à temps partiel : le nombre de jours à prester par semaine s'élève à 6 ou 7 au lieu de 5.

32. Absence justifiée : suspension de l'exécution du contrat de travail basée sur un accord entre l'employeur et le travailleur ; l'employeur n'est pas redevable d'un salaire vis-à-vis du travailleur.

33. Absence non justifiée : absence non réglementée et prise sans l'accord préalable de l'employeur.

34. Dans les white papers sur l'absentéisme en 2020 et en 2021, nous avons également utilisé temporairement une méthode de calcul alternative dans laquelle considérons les jours de chômage comme n'étant pas à prester.

B. MÉTHODE DE CALCUL DES PRINCIPAUX INDICATEURS DE L'ABSENTÉISME

Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme pour maladie correspond au nombre de jours de travail sur 100 pendant lesquels un travailleur ne preste pas pour raison de maladie ou d'accident privé. Ce pourcentage est, dans tous les cas, calculé pour un groupe de travailleurs déterminé (p. ex. tous les ouvriers en Belgique) au cours d'une période de référence déterminée (p. ex. une année civile).

Les jours de travail non prestés sont répartis en fonction de la durée de la période d'absence dont ils font partie : le premier mois de l'absence maladie (courte durée), du deuxième au douzième mois de l'absence maladie (durée moyenne), dès le treizième mois d'absence (longue durée).

Autrement dit, l'absentéisme de courte durée représente le nombre de travailleurs sur 100 qui, en moyenne et par jour, sont absents depuis moins d'un mois. L'absentéisme de durée moyenne fait ainsi référence au nombre de travailleurs qui, en moyenne et par jour, sont absents depuis plus d'un mois, mais moins d'une année, et l'absentéisme de longue durée renvoie aux absences de plus d'un an.

$$\text{Maladie 0 - 1 mois en \%} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence pour cause de maladie au cours du premier mois de chaque absence (courte ou longue) durant la période étudiée} \times 100}{\text{Nombre de jours de travail à prester durant la période étudiée}}$$

$$\text{Maladie > 1 mois - 1 an en \%} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence pour cause de maladie durant la période allant du deuxième au douzième mois de chaque absence dans la période étudiée} \times 100}{\text{Nombre de jours de travail à prester durant la période étudiée}}$$

$$\text{Maladie > 1 an en \%} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence pour cause de maladie pendant la deuxième année et les éventuelles années suivantes de chaque absence de longue durée pendant la période étudiée} \times 100}{\text{Nombre de jours de travail à prester durant la période étudiée}}$$

$$\text{Maladie total en \%} = \frac{\text{Nombre total de jours d'absence pour cause de maladie durant la période étudiée} \times 100}{\text{Nombre de jours de travail à prester durant la période étudiée}}$$

$$\text{Accident du travail total en \%} = \frac{\text{Nombre total de jours d'absence pour raison d'accident du travail durant la période étudiée} \times 100}{\text{Nombre de jours de travail à prester durant la période étudiée}}$$

Fréquence

La fréquence de l'absentéisme pour maladie correspond au nombre moyen de fois qu'un travailleur moyen se porte malade durant la période observée (par ex. une année civile).

$$\text{Fréquence} = \frac{\text{Nombre de déclarations de maladie durant la période étudiée}}{\text{Nombre moyen de travailleurs durant la période étudiée}}$$

Durée moyenne par absence

La durée moyenne d'une absence pour cause de maladie est calculée sur la base du nombre total de journées d'absence maladie dans la période de référence, divisé par le nombre d'absences déclarées pendant la même période. Le chiffre ainsi obtenu ne peut être considéré comme une donnée absolue, dans la mesure où nous ne possédons aucune information sur la durée réelle de chaque absence. Il est cependant possible de comparer la durée moyenne des absences entre différents groupes de travailleurs ou plusieurs années civiles.

$$\text{Durée moyenne par absence} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence pour cause de maladie durant la période étudiée}}{\text{Nombre de déclarations de maladie durant la période étudiée}}$$

Durée moyenne par travailleur

La durée moyenne par travailleur (ou le nombre de jours d'absence par travailleur) équivaut au nombre moyen de jours de travail pour lesquels un travailleur s'est déclaré malade pendant la période de référence. Pour ce faire, tous les jours d'absence de toutes les périodes d'absence sont additionnés.

$$\text{Durée moyenne par travailleur} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence pour cause de maladie dans la période étudiée}}{\text{Nombre moyen de travailleurs durant la période étudiée}}$$

Proportion d'absents

Il s'agit de la part des travailleurs ayant comptabilisé au moins un jour d'absence pour maladie ou accident privé pendant la période de référence. Son pendant négatif est ce qu'on appelle « l'absentéisme zéro ». Nous préférons toutefois nous baser sur la proportion d'absents pour que tous les indicateurs de l'absentéisme puissent être lus dans le même sens : plus le résultat est faible, plus l'indicateur est favorable.

$$\text{Proportion d'absents (\%)} = \frac{\text{Nombre moyen de travailleurs comptabilisant au moins un jour d'absentéisme durant la période étudiée} \times 100}{\text{Nombre moyen de travailleurs durant la période étudiée}}$$

Proportion de travailleurs selon la fréquence

Il s'agit de l'ensemble des travailleurs s'étant portés malades X fois durant la période de référence pour cause de maladie ou d'accident privé. Ce paramètre est calculé pour les fréquences 0, 1, 2, 3, 4 et « 5 ou plus ».

$$\text{Part des travailleurs enregistrant une fréquence X (\%)} = \frac{\text{Nombre moyen de travailleurs s'étant portés X fois malades durant la période étudiée} \times 100}{\text{Nombre moyen de travailleurs durant la période étudiée}}$$

Remarque : une personne enregistrant une fréquence zéro sur une année civile peut malgré tout comptabiliser des jours d'absence et donc ne pas présenter un absentéisme nul. C'est le cas lorsque sa seule période d'absence a commencé avant le début de l'année civile en question.

Facteur Bradford

Le facteur Bradford mesure, pour une période de 12 mois, le degré de perturbation occasionné par l'absence de chacun des travailleurs au sein de l'entreprise. Sa formule consiste à multiplier le carré de la fréquence par le nombre de jours d'absence, ce qui signifie que plus l'absentéisme est fréquent, plus il est perturbant.

Les formules suivantes s'appliquent pour les travailleurs à temps plein occupés sous contrat durant toute la période étudiée. Pour les autres, le nombre de jours d'absence est corrigé sur la base de la durée du contrat pendant la période étudiée et du régime de travail à temps partiel. La fréquence est quant à elle uniquement corrigée en fonction de la durée du contrat.

$$\text{Facteur Bradford individuel} = \text{Fréquence}^2 \times \text{nombre de jours d'absence pour maladie durant la période étudiée}$$

$$\text{Centile X du facteur Bradford} = \text{Dans le classement de tous les travailleurs actifs selon leur facteur Bradford Classique individuel, (100-X) \% des travailleurs se trouvent au-dessus du centile X et X \% en dessous}$$

Pour les travailleurs comptabilisant 10 jours d'absence maladie sur les 12 mois étudiés, le score du facteur Bradford Classique peut varier énormément en fonction de la fréquence de l'absentéisme.

- Par exemple :**
- Une seule absence maladie pour une période de 10 jours comptabilise 10 points (à savoir $1 \times 1 \times 10$)
 - Cinq absences maladie pour des périodes de 2 jours comptabilisent 250 points (à savoir $5 \times 5 \times 10$)
 - Dix absences maladie pour des périodes de 1 jour comptabilisent 1000 points (à savoir $10 \times 10 \times 10$)

Vous souhaitez plus d'informations au sujet de cette étude ou approfondir certaines variables spécifiques ? Vous désirez un audit quantitatif ou un suivi de l'absentéisme dans votre organisation ? Une analyse des causes possibles d'absentéisme sur la base des données de votre système de gestion du personnel ou une enquête auprès de vos collaborateurs ? Vous voulez prendre des mesures pour lutter contre l'absentéisme ? Vous souhaitez bénéficier de nos conseils sur votre politique en matière d'absentéisme ?

Contactez :

Heidi Verlinden

Research Project Manager
heidiverlinden@securex.be
+32 474 98 21 32

Elisabeth Van Steendam

Wellbeing Manager – Securex Consulting
elisabeth.van.steendam@securex.be
+32 472 60 00 69

www.securex.be/whitepapers
www.securex.be/presse