



CHIFFRES CLÉS DE L'ABSENTÉISME EN 2022



Droits de propriété intellectuelle

L'utilisateur reconnaît que toutes les informations et données communiquées sont la propriété de Securex Corporate G.E.I.E. et s'engage à n'y apporter aucune modification.

La reproduction, la distribution, la vente, la diffusion ou la modification totale ou partielle des fichiers, leur mise à disposition au public et/ou leur réutilisation sous quelque forme que ce soit, les modifications et l'utilisation à des fins commerciales de toutes les informations et données sont interdites, sauf 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 pour autant que les deux conditions suivantes soient respectées :

1. Une notification écrite préalable à hresearch@securex.eu indiquant les données qui seront reproduites et le support sur lequel elles seront reproduites ; et
2. La mention de source suivante lors de la reproduction : © Securex (www.securex.be/whitepapers)

Éd. resp. : Heidi Verlinden, Securex Corporate G.E.I.E., Avenue de Tervueren 43, 1040 Bruxelles TVA BE 0877 510 104



INHOUD

I. FORTE AUGMENTATION DU COÛT DE L'ABSENTÉISME	4
II. ÉVOLUTION DE L'ABSENTÉISME JUSQU'EN 2022	5
A. DES ABSENCES DE PLUS EN PLUS LONGUES, MAIS RÉCEMMENT SURTOUT UNE MULTIPLICATION DES ABSENCES DE COURTE DURÉE	5
Il n'y a jamais eu autant d'absences par jour de travail	5
Tendance à la hausse de l'absentéisme de moyenne et de longue durée sur le long terme	5
Absences de plus en plus longues en raison du vieillissement de la population active, de sa féminisation, de la sédentarité et des plaintes de burn-out	6
Explosion du nombre d'absences fréquentes de courte durée	7
Augmentation des absences courtes et fréquentes du fait du plus grand nombre de contaminations et de la tendance à se déclarer malade plus rapidement	7
B. LES OUVRIERS PLUS ÂGÉS, AVEC PLUS D'ANCIENNETÉ, SONT ABSENTS LE PLUS LONGTEMPS	8
Les ouvriers sont absents plus souvent et plus longtemps que les employés	8
Les jeunes sont malades moins longtemps mais plus fréquemment, et les plus âgés plus rarement mais plus longtemps	9
L'absentéisme de longue durée augmente davantage avec l'âge chez les ouvriers	10
Plus d'ancienneté signifie un risque plus élevé d'absence de longue durée – surtout chez les ouvriers	10
III. SE CONCENTRER DAVANTAGE SUR LA PRÉVENTION ET LA REPRISE DU TRAVAIL	11
IV. COMMENT CETTE ÉTUDE A-T-ELLE ÉTÉ MENÉE ?	12
A. UN ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF DE PLUS DE 200.000 TRAVAILLEURS	12
B. UN ENREGISTREMENT DE L'ABSENTÉISME PAR L'EMPLOYEUR	12
C. CONSEIL AUX EMPLOYEURS QUI PROCÈDENT CHAQUE ANNÉE À UNE ANALYSE COMPARATIVE	12
V. DÉFINITIONS	13
A. TERMINOLOGIE	13
Absentéisme	13
Nombre moyen de travailleurs	13
Nombre de travailleurs actifs	13
Nombre de déclarations d'absence pour maladie	13
Nombre de jours d'absence	13
Nombre de jours à prester	13
B. MÉTHODE DE CALCUL DES PRINCIPAUX INDICATEURS DE L'ABSENTÉISME	14
Taux d'absentéisme	14
Fréquence	14
Durée moyenne par absence	15
Durée moyenne par travailleur	15
Proportion d'absents	15
Proportion de travailleurs selon la fréquence	15
Facteur Bradford	15
Tableau 1 Coût de l'absentéisme pour un employeur en 2022	4
Tableau 2 Taux d'absentéisme	6
Tableau 3 Fréquence et durée des absences pour cause de maladie	7
Tableau 4 Taux d'absentéisme par statut	8
Tableau 5 Fréquence et durée des absences par statut	8

I. FORTE AUGMENTATION DU COÛT DE L'ABSENTÉISME

Entre 2021 et 2022, le coût de l'absentéisme pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée a augmenté de 33 % pour une entreprise moyenne de 50 travailleurs. Le coût pour l'ensemble des employeurs en Belgique a même **augmenté de 40 %** (de 9 à 12,6 milliards d'euros). Ce phénomène est principalement dû à une augmentation des absences de courte durée (+21 %), mais aussi à la forte hausse des salaires bruts (+7,7 %) et à un accroissement du nombre de travailleurs (+5 % d'équivalents temps plein).

En 2022, une journée d'absence d'un travailleurs malade pour laquelle l'employeur devait verser le salaire garanti coûtait en moyenne 1 123 euros, si l'on tient compte des coûts indirects. Pour une entreprise moyenne de 50 travailleurs, cela représente un coût total de plus de 340.831 euros.

Les employeurs qui le souhaitent peuvent faire estimer le coût de l'absentéisme au sein de leur entreprise **sur le site web de Securex**.

Tableau 1 : Coût de l'absentéisme pour un employeur en 2022

Pour un travailleur à temps plein	
Nombre de jours de salaire garanti*	6,07 jours
Coûts directs**	€ 321 / jour
Coûts indirects***	€ 802 / jour
Total	€ 1.123 / jour

Pour une entreprise de 50 travailleurs	
Coûts directs	6,07 jours x 50 travailleurs x € 321 = € 97.424
Coûts directs et indirects	6,07 jours x 50 travailleurs x € 1.123 = € 340.831

* Nombre de jours d'absence par travailleur dans le cadre d'une période de salaire garanti

** Salaire garanti : salaire garanti par l'employeur pour une période d'absence allant jusqu'à 30 jours civils

*** Réorganisation, remplacement temporaire, réduction de la qualité du service, heures supplémentaires, ...⁽¹⁾

Veillez noter qu'il ne faut pas multiplier le coût journalier par le nombre total de jours d'absence dans votre entreprise ou d'un travailleur absent. Ces coûts sont calculés sur la base des jours de travail perdus (pas des jours civils) au cours de la période de salaire garanti. Nous ne comptons donc pas tous les jours civils, ni les jours qui suivent le premier mois d'absence. L'absence d'un travailleur qui se déclare malade pour une période d'au moins un mois, par exemple **en cas d'épuisement professionnel (burn-out), coûte en moyenne 23.677 euros**. Ce montant inclut également les coûts indirects.

Et la note pourrait encore grimper en 2023. Le Bureau fédéral du plan prévoit en effet une augmentation de 9 % des salaires bruts. Pour l'absentéisme de courte durée, il convient surtout d'attendre de voir les répercussions qu'auront le Covid-19 et d'autres virus. Selon Sciensano, le nombre de cas de grippe au premier trimestre 2023 était déjà inférieur au niveau de 2022 à la même période.

1. Sur la base de plusieurs études scientifiques et d'une étude menée par Securex, nous pouvons confirmer que les coûts indirects peuvent être 2,5 à 3 fois plus élevés que les coûts directs.

II. ÉVOLUTION DE L'ABSENTÉISME JUSQU'EN 2022



Les évolutions les plus notables sont la tendance à la hausse à long terme des absences de moyenne et longue durée, et la récente explosion des absences fréquentes et de courte durée. La tendance à la hausse à long terme s'explique par le vieillissement et la féminisation de la population active. Par ailleurs, tous les travailleurs, jeunes et moins jeunes, souffrent de plus en plus de problèmes musculo-squelettiques, et le nombre de burn-out augmente. Quant à l'explosion récente des absences de courte durée, elle est imputable à la multiplication des contaminations, à une tendance à s'absenter plus rapidement en cas de maladie et, peut-être, à une baisse de la motivation.

A. DES ABSENCES DE PLUS EN PLUS LONGUES, MAIS RÉCEMMENT SURTOUT UNE MULTIPLICATION DES ABSENCES DE COURTE DURÉE

Il n'y a jamais eu autant d'absences par jour de travail

Le **taux global de maladie** a **augmenté plus rapidement que jamais** au cours de ces deux dernières années. En 2022, ce chiffre a pour la première fois dépassé la barre des 8 %. Sur une journée de travail moyenne, 8 travailleurs sur 100 étaient absents en raison d'une maladie ou d'un accident de la vie privée dans les entreprises du secteur privé belge comptant jusqu'à 1 000 travailleurs.⁽²⁾

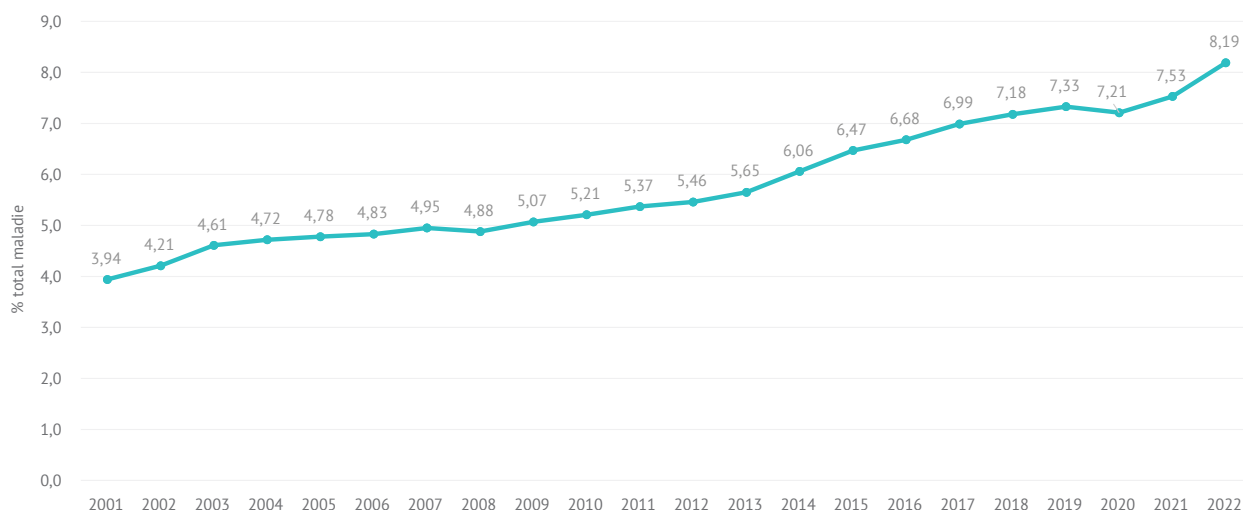


Figure 1 : Évolution du taux total de maladie

Tendance à la hausse de l'absentéisme de moyenne et de longue durée sur le long terme

Après plusieurs années de croissance lente (2015-2019), le **taux de maladie de longue durée**⁽³⁾ a connu une recrudescence temporaire au cours des deux années de pandémie. Ce taux est passé de 3,01 % en 2019 à 3,30 % en 2020 et 2021. En 2022, il est tombé à 3,18 %, mais il n'est pas revenu aux niveaux d'avant la pandémie de coronavirus. Dans l'ensemble, **la tendance à la hausse** se poursuit donc.

Après une légère baisse en 2020, le **taux de maladie de moyenne durée** est à peu près revenu au niveau de 2019 (2,03 %), avant d'augmenter fortement en 2022 (2,31 %). Il est maintenant **11 % plus élevé qu'en 2019**, l'année qui a précédé le début de la pandémie de coronavirus.

2. Pour plus d'informations sur l'échantillon utilisé, voir la section « IV. Comment cette étude a-t-elle été menée ? » du présent rapport. Le calcul débouche sur le nombre de jours perdus sur le nombre total de jours de travail à prester en 2022. Voir le chapitre « définitions ».

3. Le « taux de maladie de longue durée » correspond au nombre de travailleurs sur 100 qui, en moyenne par jour, sont absents depuis plus d'un an. La « moyenne durée » désigne quant à elle le nombre, en moyenne par jour, de personnes absentes depuis plus d'un mois et moins d'un an, et la « courte durée » le nombre d'absences de moins d'un mois.

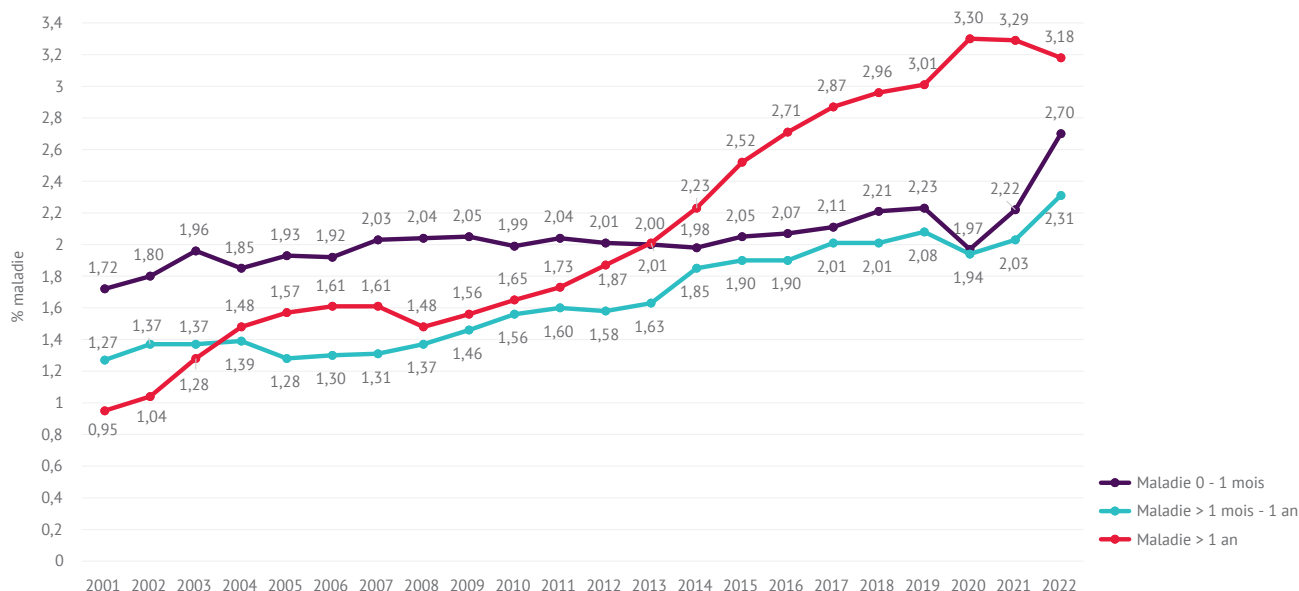


Figure 2 : Évolution du taux de maladie selon la durée

Tableau 2 : Taux d'absentéisme

	% maladie			% d'accident 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

Absences de plus en plus longues en raison du vieillissement de la population active, de sa féminisation, de la sédentarité et des plaintes de burn-out

La tendance à la hausse de l'absentéisme de moyenne et de longue durée sur le long terme est principalement due au **vieillissement** de la population active, mais aussi à sa **féminisation**⁽⁴⁾. Les absences de plus d'un mois augmentent avec l'âge (voir ci-dessous) et ont toujours été plus élevées chez les femmes que chez les hommes (taux de maladie de moyenne durée : 2,93% contre 1,86% ; taux de maladie de longue durée : 4,10% contre 2,50%).

La Belgique doit en outre faire face, dans toutes les tranches d'âge, à une augmentation du nombre de personnes atteintes d'une maladie chronique, et surtout de **troubles musculo-squelettiques** (lombalgies, douleurs cervicales, arthrose)⁽⁵⁾. Dans une étude précédente de Securex, nous avons déjà mis ce problème en lumière et montré qu'il était entre autres dû à une trop grande sédentarité, à une position assise prolongée, à une utilisation fréquente du smartphone et aux jeux vidéo⁽⁶⁾. Depuis la pandémie de coronavirus, le « Covid long » et une baisse de l'immunité peuvent aussi entraîner des absences de longue durée, surtout chez les travailleurs âgés.

Enfin, il existe une tendance à la hausse des travailleurs présentant des symptômes d'**épuisement professionnel**, comme l'a constaté le Vlaamse Werkbaarheidsmonitor de 2019⁽⁸⁾. Une étude de Securex montre que ce problème s'est encore aggravé. Ainsi, le pourcentage de jours d'absence que les médecins-conseil imputent à des problèmes de santé mentale a fortement augmenté entre 2019 et 2021, passant de 27,6 % à 34,2 %, après quoi il n'a que légèrement diminué en 2022 pour s'établir à 32,7 %. Cela confirme les études antérieures menées par Securex en collaboration avec la KU Leuven, au cours desquelles nous avons observé une forte hausse du risque d'épuisement professionnel entre 2018-2019 et 2021⁽⁹⁾.

4. Le nombre de travailleurs âgés de 55 ans et plus a triplé entre 2000 et 2021, et il a encore augmenté en 2022. Cela s'explique par l'évolution démographique (la génération du baby-boom avance en âge) et la tendance sociale à rester actif professionnellement plus longtemps (notamment du fait de la suppression progressive du système des prépensions). Au cours de la même période, le taux d'emploi a augmenté plus fortement chez les femmes que chez les hommes. *OverWerk 1/2022. Périodique du Steunpunt Werk, p. 48. Taux d'emploi selon Statistiek Vlaanderen*, publié le 18 avril 2023.

5. État de santé en Belgique. Maladies non transmissibles. Sur www.belgiqueenbonnesante.be. Dernière mise à jour le 17 avril 2023.

6. White paper Securex « L'absentéisme en 2016. L'absentéisme de longue durée toujours en hausse, surtout parmi les jeunes. Bouger plus aide ! ».

7. Voir l'étude de *Sciensano* sur le Covid long et le *fact check d'EOS Wetenschap* concernant l'immunité.

8. *Rapport sur l'épuisement professionnel*. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen / Stichting Innovatie & Arbeid. 18 mai 2022

9. Voir le 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.

Explosion du nombre d'absences fréquentes de courte durée

Après une chute en 2020, le **pourcentage de maladies de courte durée** et la fréquence⁽¹⁰⁾ des absences ont connu une véritable explosion ces deux dernières années. Le taux de maladie de courte durée était plus élevé que jamais en 2022, et même **21 % plus élevé qu'en 2019**. Sur une journée de travail moyenne, 2,70 travailleurs sur 100 étaient absents depuis moins d'un mois pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée. En 2019, ils étaient 2,23. La **fréquence** de ces absences était également plus élevée que jamais et **16 % plus élevée qu'en 2019**. En 2022, les travailleurs ont été absents en moyenne 1,31 fois (contre 1,13 fois en 2019).

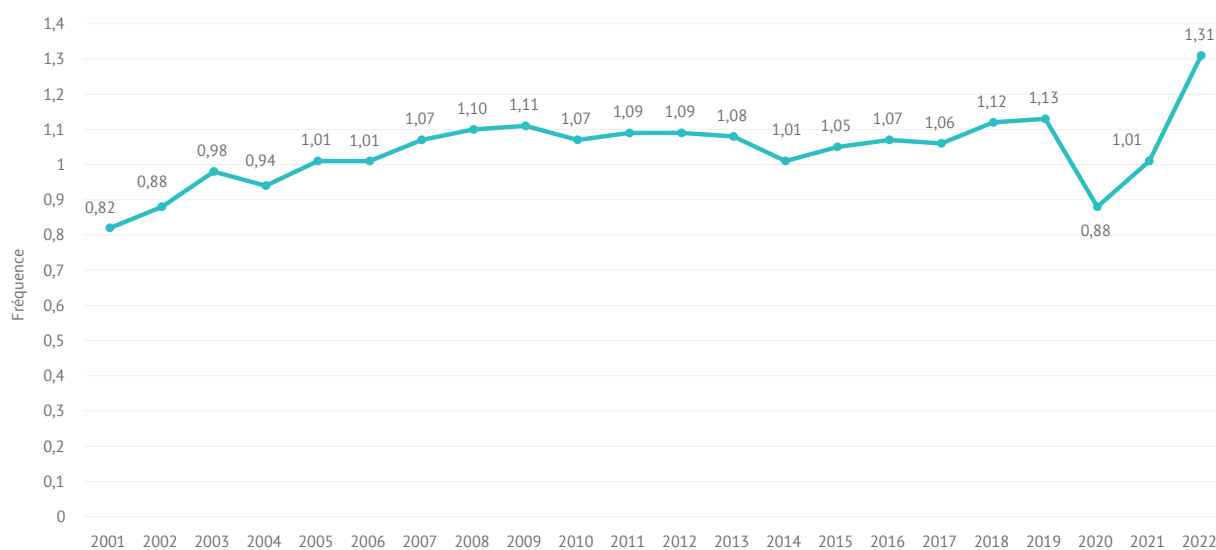


Figure 3 : Évolution de la fréquence de maladie

Pendant de nombreuses années, le **pourcentage d'absences** est resté d'environ la moitié, voire un peu plus. Nous devons pour la première fois corriger cet indicateur. En effet, en 2022, 6 travailleurs sur 10 se sont déclarés malades au moins une fois.

Tableau 3 : Fréquence et durée des absences pour cause de maladie

	% d'absents	Fréquence	Durée moyenne par absence*	Durée moyenne par travailleur*
2019	53,35	1,13	16,16	18,28
2020	48,55	0,88	20,59	18,07
2021	50,50	1,01	18,66	18,84
2022	59,13	1,31	15,48	20,35

*Durée moyenne exprimée en nombre de jours ouvrables

Le pourcentage d'**absences fréquentes** a également chuté de manière drastique en 2020, avant d'augmenter de manière spectaculaire, atteignant **22 % de plus qu'en 2019**. En 2022, pas moins de 15,65 % des travailleurs ont été absents au moins trois fois pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée.

Augmentation des absences courtes et fréquentes du fait du plus grand nombre de contaminations et de la tendance à se déclarer malade plus rapidement

La forte augmentation des absences courtes et fréquentes par rapport à 2019 semble être principalement due aux **rhumes, au coronavirus et le variant Omicron, et à la grippe**. En effet, le pourcentage d'absences attribuées par les médecins-conseil à des problèmes des voies respiratoires a considérablement diminué en 2021, avant de réaugmenter encore plus fortement en 2022 (23,3 % en 2020, 19,7 % en 2021 et 26,9 % en 2022). En 2021, les mesures d'hygiène toujours en place ainsi que le télétravail et le chômage temporaire ont encore permis de bien endiguer les contaminations au Covid-19 et à d'autres virus. La levée de ces mesures en 2022, alors que le virus était toujours actif et en présence d'une forte épidémie de grippe⁽¹¹⁾, a entraîné une nouvelle augmentation du nombre d'infections, avec des absences plus fréquentes à la clé.

10. La « fréquence » correspond au nombre moyen de déclarations de maladie par travailleurs.

11. Les chiffres de [Sciensano](#) montrent que l'épidémie de grippe a été plus virulente début et fin 2022 qu'au cours des années précédentes.

Si, en 2021, nous avons observé une augmentation du nombre de travailleurs qui continuaient systématiquement à travailler en cas de maladie du fait de la prévalence du télétravail, nous nous attendons, en 2022, à une nouvelle baisse de celui-ci. En effet, **le nombre de télétravailleurs a de nouveau diminué**⁽¹²⁾. Associé à une plus grande **sensibilisation au risque de contagion**, ce phénomène peut aussi expliquer l'augmentation du nombre de déclarations de maladie observée. A cause des effets de la pandémie de coronavirus, les travailleurs sont désormais plus enclins à se déclarer malades plus rapidement qu'auparavant (et à retourner au travail moins rapidement). Nous y avons déjà fait référence à la lumière de l'évolution de l'absentéisme des travailleurs en 2021⁽¹³⁾.

Enfin, dans certains contextes professionnels, nous soupçonnons une **diminution de la motivation** après un retour au travail. L'expérience d'une autonomie accrue dans le télétravail peut avoir un effet sur la motivation lorsque le travailleur se trouve à nouveau confronté à un **style de management toxique**⁽¹⁴⁾. Un **contexte social** marqué par un sentiment d'insécurité (guerre sur le continent européen) et l'incertitude financière (hausse des prix de l'énergie) relègue le travail au second rang des préoccupations des travailleurs, et il est possible que cela ait une incidence sur la motivation. Dans un premier temps, cela se traduit par une multiplication des absences de courte durée⁽¹⁵⁾. Mais si le stress perdure, le risque d'absences prolongées dues à un épuisement professionnel augmente. Cela ne laisse rien présager de bon pour l'absentéisme de longue durée à l'avenir.

B. LES OUVRIERS PLUS ÂGÉS, AVEC PLUS D'ANCIENNETÉ, SONT ABSENTS LE PLUS LONGTEMPS

Les ouvriers sont absents plus souvent et plus longtemps que les employés

Comme chaque année, les ouvriers ont été plus absents que les employés en 2022. Les absences de longue, moyenne et courte durée, ainsi que les absences fréquentes sont toujours beaucoup plus élevées chez les ouvriers que chez les employés. Cette différence est la plus notable dans le taux de maladie de longue durée (4,71 % contre 2,12 %).

Cela peut s'expliquer par la nature physique de leur travail et le risque plus élevé d'épuisement professionnel⁽¹⁶⁾. Depuis la pandémie de coronavirus, nous avons ajouté à cela le risque plus élevé de contamination, car les ouvriers ne peuvent quasiment pas travailler à distance⁽¹⁷⁾.

Selon nos recherches, le risque plus élevé d'épuisement professionnel chez les ouvriers que chez les employés et les cadres est dû à la moindre autonomie dans leur travail, au fait qu'il y ait moins de clarté sur le sens de leur travail, à un sentiment moins positif quant à ses propres compétences, à une intensité de travail plus forte et à une charge plus élevée dans la sphère privée – notamment en raison du chômage temporaire plus important. En bref, les ouvriers sont en moyenne moins motivés par leur travail que les cadres, et souvent aussi moins que les employés. Leur travail occupe probablement une place moins centrale dans leur vie que chez les autres travailleurs. Nous pouvons nous demander si cela vient d'eux ou de leur environnement (professionnel).

Tableau 4 : Taux d'absentéisme par statut

Statut	# de travailleurs	% maladie			% d'accident de travail	
		0 - 1 mois	> 1 mois – 1 an	> 1 an	Total	Total
Ouvrier	92.723	3,25	3,05	4,71	11,01	0,70
Employé	115.464	2,31	1,80	2,12	6,23	0,08

12. Diminution d'environ 17 % entre 2020 et 2022. Calcul basé sur l'enquête BeMob : [La pratique du télétravail en Belgique en 2022](#). Étude réalisée pour le compte du Service public fédéral Mobilité et Transports.

13. Publication de Securex « [L'absentéisme en 2021](#) ».

14. Les répercussions négatives d'un style de management toxique sur la motivation, la productivité et l'épuisement professionnel sont quasiment inexistantes chez les personnes qui pratiquent le télétravail. Voir le communiqué de presse de Securex « [Seul un manager sur trois dispose d'un style de leadership permettant de prévenir le burn-out](#) ». Plus d'informations dans le rapport Focus sur le leadership.

15. Securex a montré qu'une faible motivation est plus susceptible d'être associée à des absences fréquentes qu'à des absences de longue durée. Voir le white paper Securex « [Agir face à l'absentéisme](#) » – 2009, p. 30.

16. Explications du risque plus élevé d'épuisement professionnel chez les ouvriers basées sur des analyses encore non publiées qui comparent les scores des ouvriers et des employés sur les principaux déterminants de l'épuisement professionnel. Voir le 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.

17. Vous trouverez de plus amples informations sur la relation de cause à effet avérée entre le télétravail et l'absentéisme de courte durée dans le communiqué de presse Securex « [Les travailleurs font moins souvent l'objet d'absences de courte durée en raison du travail hybride](#) » – novembre 2021.

Tableau 5 : Fréquence et durée des absences par statut

Statut	# de travailleurs	% d'absents	Fréquence	Durée moyenne par absence*	Durée moyenne par travailleur*
Ouvrier	92.723	63,65	1,48	18,57	27,54
Employé	115.464	56,05	1,20	12,87	15,44

*Durée moyenne exprimée en nombre de jours ouvrables

Les jeunes sont malades moins longtemps mais plus fréquemment, et les plus âgés plus rarement mais plus longtemps

Plus le travailleur est âgé, moins il se déclare malade. En revanche, lorsqu'il s'absente pour cause de maladie, c'est pour une plus longue durée. Cette durée moyenne des absences augmente fortement avec l'âge. Les jeunes travailleurs sont donc absents moins longtemps, mais plus souvent. Ce phénomène n'est pas nouveau. Nous l'avions déjà constaté en 2001.

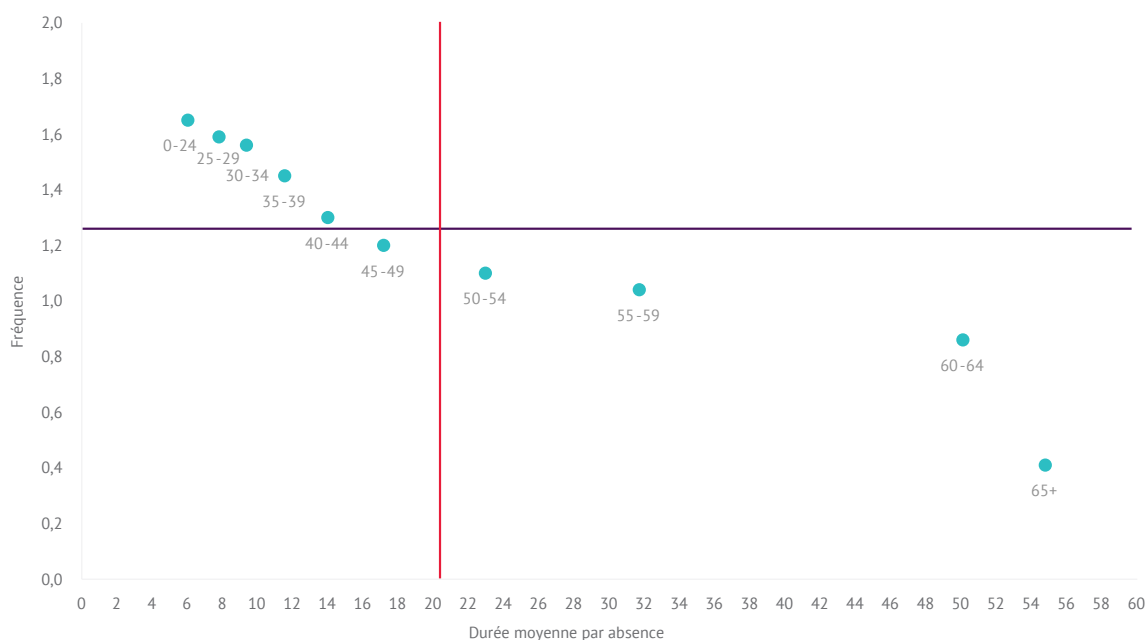


Figure 4 : Fréquence et durée moyenne de l'absence par âge

Cet effet de l'âge sur la durée des absences est plus marqué dans le taux de maladie de longue durée. Plus le travailleur est âgé, plus le pourcentage de jours de travail perdus en raison d'une maladie de plus d'un an est élevé. Cela évolue de 0,09 % chez les jeunes vingtenaires à 2,32 % chez les jeunes quadragénaires, et même à 12,63 % chez les jeunes sexagénaires⁽¹⁸⁾.

L'usure naturelle du corps (os, muscles et articulations) et les problèmes médicaux plus fréquents avec l'âge (comme le cancer ou les maladies cardiovasculaires) en sont les principales explications. L'épuisement professionnel n'intervient pas ici. En effet, selon des recherches antérieures de Securex et de la KU Leuven, le risque de burn-out diminue avec l'âge⁽¹⁹⁾.

À partir de 65 ans, ce taux de maladie de longue durée redescend à 8,64 %. Cette diminution est due à un effet « healthy worker » : seuls les travailleurs en bonne santé et motivés travaillent encore après 65 ans.

18. Voir la [figure 5](#) pour le taux de maladie de longue durée par âge et par statut.

19. Voir le 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'absentéisme de longue durée augmente davantage avec l'âge chez les ouvriers

Ce phénomène d'absentéisme prolongé qui va croissant avec l'âge se manifeste plus fortement chez les ouvriers que chez les employés. Chez les jeunes dans la vingtaine, le taux de maladie de longue durée est 50 % plus élevé chez les ouvriers que chez les employés, chez les jeunes trentenaires, il est déjà deux fois plus élevé, et, au début de la soixantaine, il est même 2,7 fois plus élevé. En conséquence, le taux de maladie de longue durée chez les ouvriers – toutes tranches d'âge confondues – est plus de deux fois plus élevé que chez les employés (4,71 % vs. 2,12 %). Le fait que l'absentéisme de longue durée des ouvriers augmente plus avec l'âge que celui des employés est dû au moins en partie à la nature de leur travail.

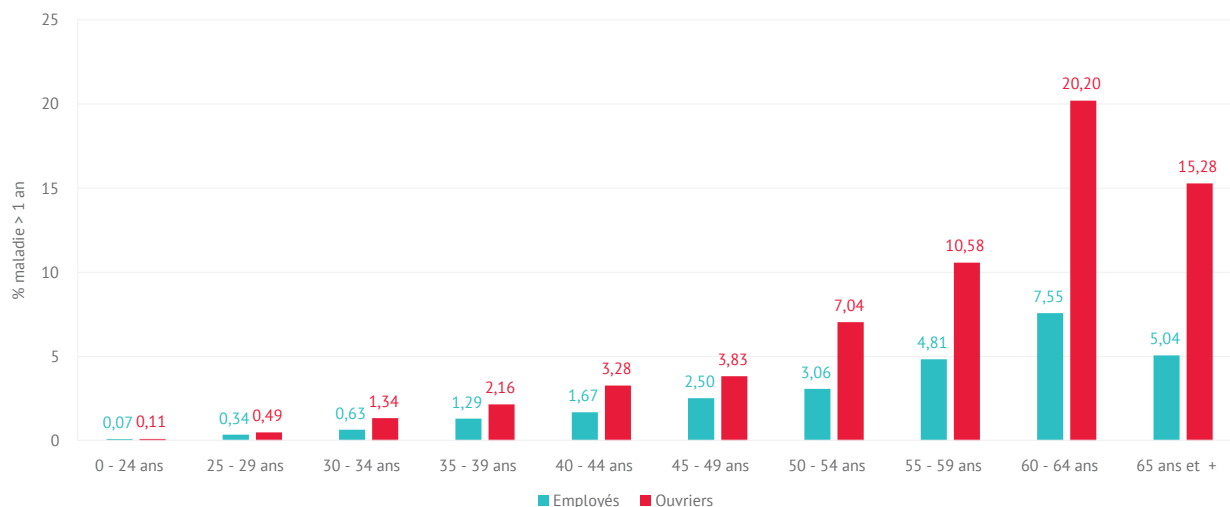


Figure 5 : Taux de maladie de longue durée selon le statut et l'âge

Plus d'ancienneté signifie un risque plus élevé d'absence de longue durée – surtout chez les ouvriers

Rester plus longtemps chez le même employeur est un facteur plus déterminant pour le risque d'absence que l'âge. Chez les plus de 55 ans, le taux de maladie de longue durée augmente avec les années passées au sein d'une même entreprise, et éventuellement aussi dans une même fonction. Cet effet est encore un peu plus marqué chez les ouvriers que chez les employés. Une personne de plus de 55 ans qui travaille pour le même employeur pendant maximum 2 ans affiche en moyenne un taux de maladie de longue durée à peine supérieur à celui d'un trentenaire (1,70 % vs. 1,64 %) ⁽²⁰⁾. Une personne de plus de 55 ans qui travaille pour le même employeur depuis 21 ans ou plus a en moyenne un taux de maladie de longue durée de 12,64 %.

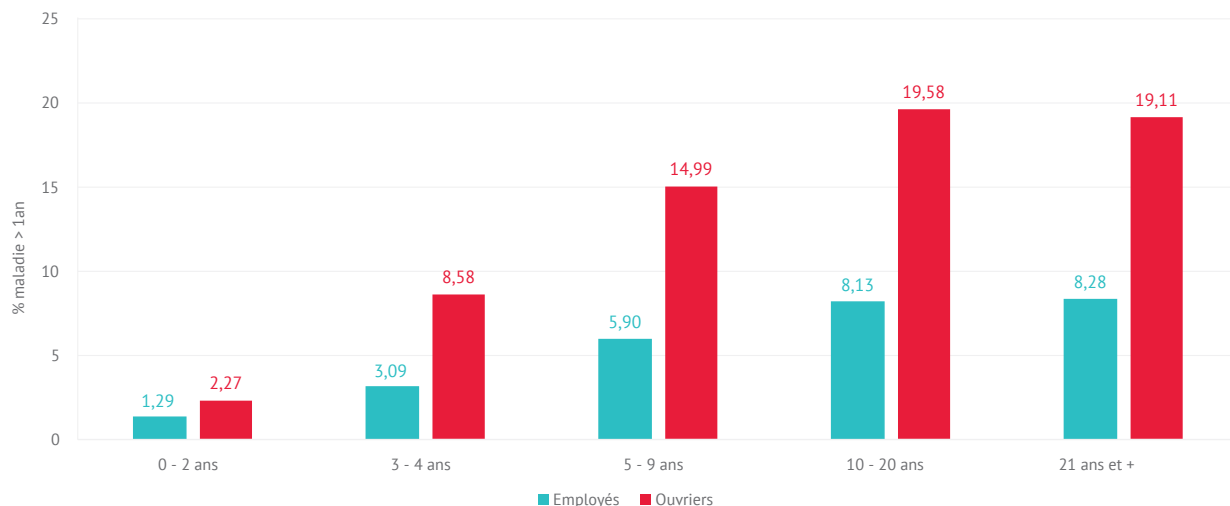


Figure 6 : Taux de maladie de longue durée chez les travailleurs de plus de 55 ans selon le statut et l'ancienneté

L'ancienneté peut affecter la santé tant physique que mentale. L'étude susmentionnée avec la KU Leuven a montré que le risque de symptômes graves d'épuisement professionnel augmente légèrement avec l'ancienneté ⁽²¹⁾.

20. Cela étant, un effet « healthy worker » peut également jouer ici : les travailleurs en particulièrement bonne santé sont plus mobiles professionnellement.

21. Voir le 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.

III. SE CONCENTRER DAVANTAGE SUR LA PRÉVENTION ET LA REPRISE DU TRAVAIL



Il conviendrait de se concentrer davantage sur la prévention et la reprise du travail.

Avec à la fois des interventions individuelles et organisationnelles. Cette responsabilité incombe aux employeurs, aux travailleurs mais aussi au gouvernement.

En dépit de la hausse de l'inflation en 2022, les employeurs ont vraisemblablement eu davantage de marge pour mettre en place des **initiatives de réintégration** après la crise du coronavirus. À cela se sont ajoutées des réformes législatives, ainsi que la cotisation de responsabilisation obligatoire pour les employeurs comptant trop de travailleurs en invalidité (absences de plus d'un an pour cause de maladie). Cela a probablement incité les employeurs à se concentrer encore davantage sur la préparation à la reprise du travail. **Mais l'accent doit avant tout être mis sur la prévention.** Nous voulons en effet non seulement éviter que les absences moyennes dépassent la limite de 12 mois, mais surtout que plus de travailleurs se retrouvent confrontés à des problèmes de santé mentale ou physique qui auraient un effet (chronique) sur leur santé. C'est dans l'intérêt du travailleur, mais aussi de l'employeur, qui peut ainsi éviter les cotisations de responsabilisation.

Securex recommande un contact régulier avec les personnes absentes dès la déclaration de maladie : par exemple, une fois par semaine le premier mois et une fois par mois les mois suivants⁽²²⁾. Cela permet de maintenir le lien avec le travail, et l'employeur et le travailleur peuvent se préparer d'emblée à un éventuel retour au travail. Les liens avec les collègues, les contacts (face à face) et les liens avec le manager, l'accompagnement pendant et après la reprise du travail et l'adaptation du travail (« jobcrafting ») constituent des leviers importants pour faciliter la reprise du travail⁽²³⁾. Un **processus informel de reprise du travail** limite en outre le nombre d'acteurs, ce qui facilite la concertation⁽²⁴⁾.

En plus de promouvoir la reprise du travail, Securex recommande en premier lieu de **prévenir les absences évitables**. C'est d'autant plus important lorsque l'on constate une forte augmentation des absences fréquentes et de courte durée. Cela peut être fait individuellement **en encourageant un mode de vie sain** (et notamment bouger plus, rester assis moins longtemps) et en offrant **une formation aux travailleurs** pour leur permettre d'augmenter leur résilience (compétences en communication, gestion du stress, régulation des émotions, pleine conscience). Mais pour des travailleurs en meilleure santé, plus compétents et plus motivés, **il faut surtout des interventions axées sur l'organisation**, comme pour rendre le travail plus viable, à la fois physiquement et mentalement. Grâce à une étude réalisée par Securex et la KU Leuven, les employeurs savent quels axes de travail peuvent leur permettre de prévenir 41 % des cas d'épuisement professionnel : charge émotionnelle, intensité de travail élevée, incertitude concernant le rôle, insécurité de l'emploi et charge privée (y compris l'équilibre travail-vie personnelle et les trajets domicile-travail)⁽²⁵⁾. Pour s'y atteler, des réunions d'équipe régulières sont cruciales. Celles-ci serviront à déterminer ensemble les objectifs et la répartition du travail. Un style de management soutenant – sans perdre de vue les objectifs de l'entreprise ni ceux de l'équipe – peut même contribuer à prévenir l'épuisement professionnel⁽²⁶⁾. Les services ressources humaines ont aussi leur rôle à jouer, par exemple en mettant en place des processus de mobilité interne et des outils pour faire un bilan professionnel et de motivation (formation, coaching, questionnaire, découverte de métiers, ...).

Le gouvernement peut quant à lui mettre en place un **cadre légal** de nature à soutenir et à stimuler encore davantage les employeurs et les travailleurs. Pourquoi ne pas proposer des check-up de santé mentale en plus des examens physiques réguliers ? Compte tenu de l'influence de l'ancienneté sur l'absentéisme, il est important de promouvoir l'adaptation des emplois pour les travailleurs plus âgés et plus jeunes, car il est essentiel que chacun ait, à tout âge, un travail faisable. Changer d'emploi peut même être la meilleure solution pour remotiver certains travailleurs.

22. Cela doit bien sûr être adapté à la nature du problème et à la situation/aux possibilités/aux besoins spécifiques du travailleur absent.

L'objectif est de maintenir une bonne communication, ouverte, afin de pouvoir soutenir la personne si nécessaire et discuter de ses besoins.

23. Plus d'informations et de conseils dans le Focus report de Securex « [Potentiel inexploité pour la reprise du travail après maladie](#) » – décembre 2019.

24. Fin 2021, la Cour des comptes a constaté que les processus formels de réintégration ne contribuaient pas de manière significative à limiter le nombre d'absences de longue durée. Le succès de ces processus semble diminuer lorsqu'ils sont amorcés tardivement, et la multiplication des acteurs cause des problèmes de communication.

25. Voir le 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.

26. Voir le communiqué de presse de Securex « [Seul un manager sur trois dispose d'un style de leadership permettant de prévenir le burn-out](#) ». Vous trouverez plus d'informations et de conseils pour un style de management aidant dans le Focus report.

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

A. UN ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF DE PLUS DE 200.000 TRAVAILLEURS

L'échantillon de base de 2022 comprenant 24.801 employeurs et 208.176 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 entreprises⁽²⁷⁾.

Qu'est-ce qu'un échantillon représentatif ? Une comparaison avec les données démographiques de l'ONSS⁽²⁸⁾ indique qu'il est représentatif du marché du travail en Belgique⁽²⁹⁾ en ce qui concerne le statut, le sexe, la catégorie d'âge des travailleurs, ainsi que la taille des entreprises jusqu'à 1.000 collaborateurs⁽³⁰⁾. 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 province⁽³¹⁾.

Pour les chiffres relatifs aux jours d'absence en raison de problèmes de santé mentale, nous nous appuyons sur les évaluations et les observations des médecins-conseil de Securex. En 2022, 22.903 travailleurs de 1.547 entreprises ont fait l'objet d'un contrôle au cours de leur absence pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée. Nous ne pouvons donner aucune garantie quant à la représentativité de cet échantillon. Les chiffres mentionnés le sont donc à titre indicatif.

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 associé 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.

27. 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 ?](#) »

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

29. Analyse effectuée à l'aide du test Chi-Carré. La méthodologie scientifique adéquate a été déterminée en coopération avec le monde académique. Lecture suggérée : « [Méfiez-vous des études RH portant sur de grands échantillons](#) »

30. 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.

31. 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 2021 et se prolongeant en 2022 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 2021, nous comptons les journées d'absence à partir du 1er janvier pour déterminer le total des journées d'absence de 2022. 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⁽³⁴⁾. 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 2022.

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.

**Facteur Bradford
individuel =**

Fréquence² x nombre de jours d'absence pour maladie durant la période étudiée

**Centile X du facteur
Bradford =**

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