



Méthodologie des chiffres de l'absentéisme de Securex



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 des représentations non commerciales pour autant que les deux conditions suivantes soient respectées :

1. Une notification écrite préalable à hrresearch@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).

TABLE DES MATIÈRES

I.	Comment Securex mène-t-elle ses études sur l'absentéisme ?	4
A.	Un échantillon représentatif de 200.000 travailleurs	4
B.	Un enregistrement de l'absentéisme par l'employeur	4
C.	Conseil aux employeurs qui procèdent chaque année à une analyse comparative	5
II.	Définitions	6
A.	Terminologie	6
B.	Méthode de calcul	7
III.	Contact	11

I. COMMENT SECUREX MÈNE SES RECHERCHES SUR L'ABSENTÉISME ?

A. UN ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF DE 200.000 TRAVAILLEURS

L'échantillon du marché du travail belge en 2024, qui compte 22 965 employeurs et 192 747 travailleurs, est représentatif des entreprises du secteur privé belge comptant jusqu'à 1 000 travailleurs. Un échantillon représentatif permet de tirer des conclusions sur un travailleur moyen et constitue également un point de référence stable pour les entreprises.¹

Qu'est-ce qu'un échantillon représentatif ? La comparaison avec les données démographiques de l'ONSS² montre que notre échantillon reflète le marché du travail belge³ en ce qui concerne le statut, le sexe et l'âge des travailleurs, ainsi que la taille des entreprises jusqu'à 1 000 travailleurs. Pour les régions, il est moins représentatif. Nous corrigons donc les chiffres de l'absentéisme par un facteur de pondération spécifique à chaque province.⁴

B. 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 moins 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 un jour tombe dans période étudiée. Le personnel à domicile 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.

¹ Plus d'informations dans cet article de blog « [Pourquoi les grands échantillons ne sont-ils pas synonymes de bonne représentativité ?](#) »

² Vous trouverez de plus amples informations au sujet des données démographiques sur www.onss.be.

³ Analyse effectuée à l'aide du test Chi-Carré. La méthodologie scientifique adéquate a été déterminée en coopération avec le monde académique.

⁴ 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.

C. CONSEIL AUX EMPLOYEURS QUI FONT CHAQUE ANNÉE UNE ANALYSE COMPARATIVE

Nous recommandons aux employeurs qui souhaitent chaque année comparer leurs chiffres en matière d'absentéisme avec ceux de Securex, de toujours reprendre les chiffres des années précédentes figurant dans nos graphiques. Securex intègre chaque année les corrections apportées par ses 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 graphiques publiés les années précédentes.⁵

Pour aller encore plus loin dans l'analyse de vos chiffres, vous pouvez constituer un groupe de référence adapté à votre organisation. En effet, les chiffres d'absentéisme varient fortement selon des facteurs comme le secteur, la taille de l'entreprise ou la région. En comparant vos résultats à ceux d'un groupe pertinent d'organisations similaires, vous obtiendrez des informations beaucoup plus précises. Vous souhaitez vous lancer ? Contactez-nous, **nous serons ravis de vous aider à trouver le groupe de référence le plus adapté.**

⁵ La méthode de calcul reste néanmoins valable. Les corrections et optimisations sont effectuées au niveau des détails.

II. 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 justifiés (par exemple, congé de maternité et congé de naissance)⁶ et à des absences non justifiées⁷ 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. Si une absence pour cause de maladie commence en décembre de l'année X et se prolonge en année X+1, elle n'est pas comptabilisée dans le nombre d'absences de l'année X+1, mais bien dans celui de l'année X. La prolongation ou la rechute ne sont pas considérées comme de nouvelles périodes d'absence pour maladie.

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 du travail) au cours de la période étudiée. Pour une absence maladie débutant en décembre de l'année X, nous comptons les journées d'absence à partir du 1er janvier pour déterminer le total des journées d'absence de l'année X+1. Une journée de travail est considérée comme non prestée à partir d'une heure d'absence. En cas de rechute, seuls les jours à prester durant lesquels le travailleur était absent, sont pris en compte. Les jours prestés entre une période d'absence et la date de la rechute ne sont pas considérés comme des jours d'absence.

⁶ 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.

⁷ Absence non justifiée : absence non réglementée et prise sans l'accord préalable de l'employeur.

Nombre de jours à préster

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

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 préster : un travailleur à temps plein dont le contrat s'est terminé le 15 janvier comptabilise 10 jours de travail à préster au cours de l'année X+1. Pour les travailleurs à temps partiel, nous prenons en compte le nombre de jours qu'ils sont supposés préster, indépendamment du nombre d'heures à préster par jour : 50 % répartis sur 5 matinées supposent 5 jours de travail à préster par semaine, alors que 50 % répartis sur le lundi, le mardi et le mercredi matin représentent 3 journées de travail à préster par semaine.

Mis à part les travailleurs à temps partiel, il existe également des travailleurs qui prennent 6 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 préster par semaine s'élève à 6 au lieu de 5.

B. MÉTHODE DE CALCUL

Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme pour maladie correspond au nombre de jours de travail sur 100 pendant lesquels un travailleur ne préte 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.

Conversion des taux d'absentéisme pour la comparaison avec la référence

Dans ce rapport, nous utilisons un « nombre théorique de jours à préster », soit 261⁸ par année civile (365 jours moins 52 week-ends). Les entreprises comptent souvent uniquement les jours effectivement prestés – comme 220 dans notre exemple ci-dessous – car elles ne tiennent pas compte des jours de congé et des jours fériés. Pour comparer le taux d'absentéisme de votre entreprise avec les chiffres de ce rapport, vous pouvez utiliser la méthode suivante.

⁸ Pour les années bissextiles, remplacer 261 par 262 partout.

1. Déterminez le nombre de jours ouvrables effectifs pour votre entreprise au cours de chaque année civile : Cela correspond à 261 jours moins les jours de congé officiels, les jours fériés, etc. Le résultat est dans notre exemple 220.
2. Utilisez les formules ci-dessous en fonction de votre besoin :
 - Pour ajuster votre propre taux d'absentéisme à la référence :
 - Multipliez votre propre taux d'absentéisme par 0,842 (220 / 261). Ajustez ce multiplicateur si vous avez un autre nombre de jours ouvrables effectifs.
 - Si votre entreprise a 220 jours ouvrables effectifs et que votre taux d'absentéisme est de 3,85 %, vous obtiendrez un taux corrigé de 3,24 % en le multipliant par 0,842.
 - Pour ajuster le taux de référence aux jours ouvrables effectifs de votre entreprise :
 - Multipliez le taux d'absentéisme du rapport par 1,186 (261 / 220). Ajustez ce multiplicateur si vous avez un autre nombre de jours ouvrables effectifs.
 - Le taux d'absentéisme total pour votre groupe de référence est par exemple de 4,24 %. Si vous le multipliez par 1,186 vous obtenez le taux corrigé de 5,02 %.

De cette manière, vous vous assurez que vos taux d'absentéisme sont comparés de manière correcte et cohérente avec les chiffres de ce rapport.

Maladie	Nombre de jours d'absence pour cause de maladie au cours du premier mois de chaque absence (courte ou longue) durant la période étudiée x 100
0 - 1 mois en % =	Nombre de jours de travail à prester durant la période étudiée
Maladie	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 x 100
> 1 mois - 1 an en % =	Nombre de jours de travail à prester durant la période étudiée
Maladie	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 x 100
> 1 an en % =	Nombre de jours de travail à prester durant la période étudiée
Maladie	Nombre total de jours d'absence pour cause de maladie durant la période étudiée x 100
total en % =	Nombre de jours de travail à prester durant la période étudiée

Accident du travail	Nombre total de jours d'absence pour raison d'accident du travail durant la période étudiée x 100
Total en % =	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).

Fréquence =	Nombre de déclarations de maladie durant la période étudiée
	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.

Durée moyenne par absence =	Nombre de jours d'absence pour cause de maladie durant la période étudiée
	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.

Durée moyenne par travailleur =	Nombre de jours d'absence pour cause de maladie dans la période étudiée
	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.

Proportion d'absents (%) =	Nombre moyen de travailleurs comptabilisant au moins un jour d'absentéisme durant la période étudiée x 100
	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 ».

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

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.



Souhaitez-vous un audit quantitatif ou un benchmark de l'absentéisme dans votre organisation ? Voulez-vous une analyse des causes possibles de l'absentéisme basée sur les données de votre système de gestion RH ou via une enquête auprès de vos collaborateurs ? Vous envisagez de mettre en place des mesures pour lutter contre l'absentéisme ? Vous souhaitez obtenir nos conseils pour optimiser votre politique d'absentéisme ?

Contactez-nous :

Heidi Verlinden
Research Project Manager
heidi.verlinden@securex.be
+32 474 98 21 32

www.securex.be/fr/absenteisme
www.securex.be/publications
www.securex.be/pers

Elisabeth Van Steendam
Wellbeing Manager - Securex Consulting
elisabeth.van.steendam@securex.be
+32 472 60 00 69