



# Absences au travail pour raisons de santé et turn-over dans la branche des acteurs du lien social et familial (ALISFA)

## RÉDACTION :

**ZOÉ GALLOS**, Chargée d'études Prévention et santé au travail, CHORUM

**MAGALI OLLIER**, Chargée de mission Prévention et santé au travail, CHORUM

**EMMANUELLE PARADIS**, Chef de projet Prévention et santé au travail, CHORUM

Données 2012 à 2014



## Sommaire

---

	Page
<b>Première partie : Synthèse des données 2012-2014 pour la branche ALISFA</b>	4
<b>1.1. Identifier des données pour se comparer</b>	5
<b>1.2. Comprendre pour agir</b>	9
Point méthodologique	11
<b>Deuxième partie : Données complémentaires sur les arrêts maladie dans la branche ALISFA en 2014</b>	12
<b>2.1. Les arrêts maladie selon les caractéristiques des salariés</b>	13
2.1.1. Les arrêts maladie en fonction du sexe	13
2.1.2. Les arrêts maladie en fonction de l'âge	13
2.1.3. Les arrêts maladie en fonction de l'ancienneté	14
2.1.4. Les arrêts maladie en fonction du statut	15
<b>2.2. Les arrêts maladie selon les caractéristiques de l'entreprise employeur</b>	16
2.2.1. Les arrêts maladie en fonction de l'effectif salarié de l'entreprise employeur	16
2.2.2. Les arrêts maladie en fonction de l'effectif salarié de l'établissement	17
<b>Troisième partie : Données complémentaires sur le turn-over dans la branche ALISFA en 2014</b>	18
<b>3.1. Le turn-over selon les caractéristiques des salariés</b>	19
3.1.1. Le turn-over en fonction du sexe	19
3.1.2. Le turn-over en fonction de l'âge	19
3.1.3. Le turn-over en fonction de l'ancienneté	20
3.1.4. Le turn-over en fonction du statut	20
<b>3.2. Le turn-over selon les caractéristiques de l'entreprise employeur</b>	21
3.2.1. Le turn-over en fonction de l'effectif salarié de l'entreprise employeur	21
3.2.2. Le turn-over en fonction de l'effectif salarié de l'établissement	22
3.2.3. Le turn-over en fonction de l'activité de la structure employeur	22
<b>Annexe 1 : Quelques éléments méthodologiques</b>	23
<b>Annexe 2 : Description de la population étudiée</b>	28

## **Première partie : Synthèse des données 2012-2014 pour la branche ALISFA**

---

Depuis 2012, la Mutuelle CHORUM traite les données concernant les absences au travail pour raisons de santé (maladie, accidents du travail, maladies professionnelles) et le turn-over, recueillies via les DADS-U. Dans cette première partie, nous vous proposons une synthèse des données 2014, et des éléments de comparaison avec les années précédentes pour la branche des acteurs du lien social et familial, et avec l'ESS dans son ensemble pour 2014.

L'absentéisme et le turn-over sont des indicateurs fréquemment utilisés en matière de santé au travail.

Pourquoi faire appel à ces indicateurs quantitatifs ?

Ils permettent de repérer des évolutions, soit positive, soit négatives. Ils constituent une aide au repérage de problématiques dominantes (par âges, par métiers, selon la typologie et la durée des absences, leur fréquence...). Ils peuvent également être des indicateurs d'alerte, en cas de dégradation importante de ces indicateurs, ou d'écarts importants à la moyenne du secteur d'activité.

L'étude réalisée par Chorum a une double utilité.

- ⇒ Elle permet d'identifier des données globales sur l'ESS, et des données spécifiques à la branche des acteurs du lien social et familial.
- ⇒ Elle permet de repérer des problématiques spécifiques à la branche ALISFA.

## 1.1. Identifier des données pour se comparer

Nous fournissons ici les évolutions sur la période 2012-2014 (dernières données disponibles) pour la branche ALISFA. Pour comparaison, nous fournissons les données 2014 pour l'ensemble de l'ESS.

Taux d'absences (hors CDD)	Situation dans la branche ALISFA			Dans l'ESS
	2012	2013	2014	2014
- Arrêts maladie	2,7%	2,9% ↗	3,2% ↗	4,3% ↗
- AT/MP	0,5%	0,3% ↘	0,2% ↘	0,6% ↘
- Taux d'absences global pour raisons de santé (maladie + AT/MP)	<b>3,2%</b>	<b>3,0%</b> ↘	<b>3,4</b> ↗	<b>4,9%</b> ↗

### L'analyse fine des arrêts maladie permet de repérer des problématiques de santé.

Un faible nombre de jours d'arrêts maladie dans l'année peut être un indicateur de mal-être au travail, selon l'Anact et l'Inrs. En cas de taux très élevés ou de progression importante, il peut être nécessaire d'aller étudier si le rapport au travail, au collectif, etc., s'est dégradé.

Un nombre important de jours d'arrêts est par contre un indicateur d'une dégradation de l'état de santé. Si le nombre de salariés concernés est important, cela soulève des enjeux de développement de démarches de maintien dans l'emploi.

Arrêts maladie (hors CDD)	Situation dans la branche ALISFA			Dans l'ESS
	2012	2013	2014	2014
- Proportion de salariés ayant eu au moins un arrêt maladie	30%	34% ↗	35% ↗	40% ↗
- Nombre moyen de jours d'arrêts maladie par salarié ayant eu au moins un arrêt maladie	29	30 ↗	33 ↗	35 ↘
- Proportion de salariés ayant eu :				
o 0 jours d'arrêt maladie	70%	66% ↘	65% ↘	60% ↘
o 1 à 7 jours d'arrêt maladie	12%	14% ↗	15% ↗	15% =
o 8 à 30 jours d'arrêt mal.	9%	11% ↗	11% =	13% ↗
o 31 jours d'arrêt mal. et +	9%	9% =	9% =	12% =
- Proportion de salariés ayant eu :				
o 0 arrêt maladie	70%	66% ↘	65% ↘	60% ↘
o 1 arrêt maladie	14%	14% =	18% ↗	20% ↗
o 2 arrêts maladie	7%	8% =	9% ↗	10% ↗
o 3 à 5 arrêts maladie	7%	8% ↗	7% ↘	8% ↘
o 6 arrêts maladie et +	2%	4% ↗	1% ↘	2% ↘

Le taux d'absences pour maladie **augmente avec l'âge et l'ancienneté**. En effet, les problèmes de santé augmentent avec l'âge.

En cas d'évolution progressive avec l'âge et l'ancienneté, il est préférable de privilégier des démarches de prévention globales, pour éviter la survenue de problèmes de santé, en intégrant notamment une GPEC. En cas de taux particulièrement élevés pour les salariés les plus âgés, il sera nécessaire d'initier des démarches de maintien dans l'emploi en partenariat avec le Service de Santé au Travail, voire l'Agefiph.

Dans les tableaux ci-dessous, les zones colorées en rose correspondent aux situations dans lesquelles les taux d'absences sont plus élevés que pour la moyenne des salariés.

	Situation dans la branche ALISFA			Dans l'ESS
	2012	2013	2014	2014
<b>Taux d'absences pour maladie en fonction de l'âge (hors CDD)</b>				
16-20 ans	0,3%	0,6% ↗	0,7% ↗	0,9% ↗
21-25 ans	0,0%	1,5% ↗	2,0% ↗	2,2% ↗
26-30 ans	0,1%	3,0% ↗	3,2% ↗	3,6% ↗
31-35 ans	1,2%	3,2% ↗	3,6% ↗	4,1% ↗
36-40 ans	3,0%	3,2% ↗	3,2% =	4,0% ↗
41-45 ans	5,0%	3,0% ↘	3,2% ↗	4,2% ↗
46-50 ans	4,4%	3,2% ↘	3,4% ↗	4,8% ↗
51-55 ans	4,7%	3,6% ↘	4,0% ↗	5,3% ↗
56-60 ans	11,2%	4,4% ↘	4,4% =	6,1% ↗
61 ans et +	4,0%	3,3% ↘	3,8% ↗	4,5% ↗
<b>Total</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,9% ↗</b>	<b>3,2% ↗</b>	<b>4,3% ↗</b>

	Situation dans la branche ALISFA			Dans l'ESS
	2012	2013	2014	2014
<b>Taux d'absences pour maladie en fonction de l'ancienneté (hors CDD)</b>				
Moins d'un an	0,1%	0,8% ↗	1,0% ↗	0,9% ↗
1 à 2 ans	0,2%	2,6% ↗	3,0% ↗	2,9% ↗
2 à 3 ans	0,7%	3,6% ↗	4,0% ↗	4,3% ↗
3 à 5 ans	1,1%	3,9% ↗	3,9% =	5,0% ↗
6 à 10 ans	3,3%	4,1% ↗	4,3% ↗	5,4% ↗
11 à 15 ans	7,7%	3,8% ↘	4,2% ↗	5,3% ↗
16 à 20 ans	3,4%	3,6% ↗	4,0% ↗	5,0% ↗
21 à 25 ans	6,2%	4,2% ↘	4,7% ↗	5,1% =
26 à 30 ans	7,8%	3,5% ↘	4,7% ↗	5,5% ↗
31 ans et +	2,8%	4,7% ↗	4,9% ↗	5,7% ↗
<b>Total</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,9% ↗</b>	<b>3,2% ↗</b>	<b>4,3% ↗</b>

Le taux d'absences pour maladie est **significativement plus élevé pour les non cadres que pour les cadres**, dans l'ESS comme dans le reste du salariat. Cet écart est directement lié au travail, mais ne permet pas d'en comprendre les causes (nature et contenu de l'activité, marges de manœuvre, intérêt et variété du travail, maîtrise des objectifs...).

	Situation dans la branche ALISFA			Dans l'ESS
	2012	2013	2014	2014
<b>Taux d'absences pour maladie en fonction du statut (hors CDD)</b>				
Non cadres	2,7%	2,9% ↗	3,2% ↗	4,5% ↗
Cadres	5,1%	2,7% ↘	2,6% ↘	2,5% ↘
<b>Total</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,9% ↗</b>	<b>3,2% ↗</b>	<b>4,3% ↗</b>

Le taux d'absences pour arrêts maladie **augmente progressivement avec la taille de la structure employeur**. C'est pourquoi il est intéressant de comparer les données de son entreprise avec celles ayant un effectif salarié proche.

	Situation dans la branche ALISFA			Dans l'ESS
	2012	2013	2014	2014
<b>Taux d'absences pour maladie en fonction de l'effectif salarié de la structure employeur (hors CDD)</b>				
1 à 10 salariés	1,9%	2,3% ↗	2,8% ↗	1,9% ↗
11 à 20 salariés	1,4%	3,3% ↗	3,8% ↗	2,8% ↗
21 à 50 salariés	1,6%	3,0% ↗	3,0% =	2,9% =
51 à 100 salariés	3,0%	2,6% ↘	2,7% ↗	3,3% =
101 à 250 salariés	2,6%	2,6% =	3,3% ↗	4,0% ↗
251 à 500 salariés	3,9%	4,8% ↗	5,2% ↗	4,8% ↗
501 à 1 000 salariés			3,5%	5,2% ↗
<b>Total</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,9% ↗</b>	<b>3,2% ↗</b>	<b>4,3% ↗</b>

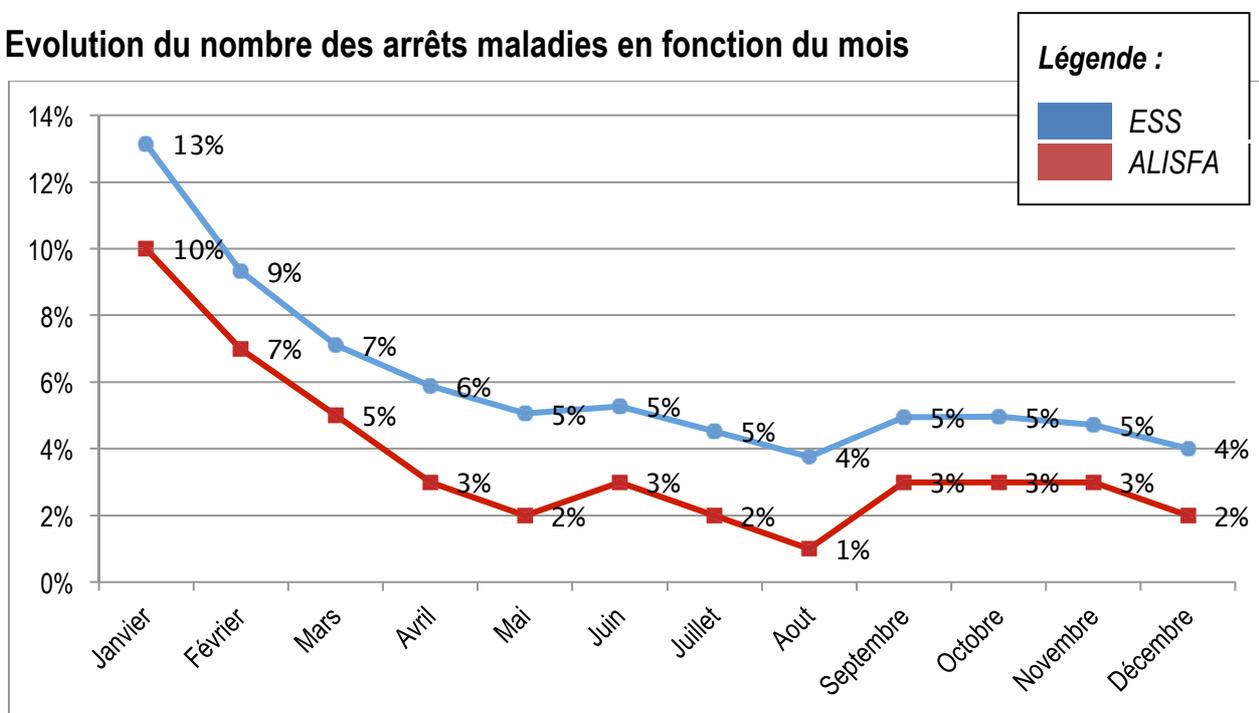
**Le turn-over est également un indicateur** utilisé en matière de santé au travail. Il peut révéler des situations de retrait des salariés, si le nombre de départs est important, mais aussi être un facteur de risque, en provoquant une instabilité des collectifs de travail.

	Situation dans la branche ALISFA			Dans l'ESS
	2012	2013	2014	2014
<b>Taux de turn-over</b>				
Turn-over global	44%	42% ↘	44% ↗	33% ↗
Turn-over hors CDD	18%	17% ↘	18% ↗	12% =
<b>Proportion des motifs de fins de contrats parmi l'ensemble des départs</b>				
Fin de CDD	88%	87% ↘	87% =	84% ↗
Démission	8%	8% =	8% =	8% ↘
Rupture conventionnelle	2%	2% =	2% =	2% =
Licenciement	2%	2% =	2% =	3% ↘
Départ à la retraite	1%	1% =	1% =	3% =

Les taux d'absences pour maladie et de turn-over étant liés à la nature de l'activité et aux conditions de sa mise en œuvre, ils sont **différents selon les secteurs d'activité**. C'est pourquoi il est intéressant de comparer les données d'une entreprise ou d'un établissement avec le même secteur d'activité.

Situation dans la branche ALISFA en 2014		
Secteur d'activité défini selon le code NAF	Taux d'absences pour maladie (hors CDD)	Taux de turn-over (hors CDD)
Accueil de jeunes enfants	4,0%	14%
Action sociale sans hébergement	2,9%	20%
Activités récréatives, culturelles, sportives et de loisirs	2,5%	23%
<b>Taux global pour la branche ALISFA</b>	<b>3,2% ↗</b>	<b>18%</b>

### Evolution du nombre des arrêts maladies en fonction du mois



La courbe représente l'évolution de la proportion de salariés (hors CDD) ayant eu au moins un jour d'arrêt maladie, sur l'année, en fonction du mois.

**La courbe des arrêts maladie** présente tous les ans un « pic », en janvier, qui peut s'expliquer par les épidémies de grippe hivernales.

## 1.2. Comprendre pour agir

---

A partir de l'analyse des absences pour arrêt maladie et du turn-over dans la branche ALISFA, nous vous proposons quelques « zooms » sur des problématiques spécifiques révélées par ces données.

### ⇒ Un taux d'absences plus faible que dans l'ESS mais en forte augmentation

Le taux d'absences pour maladie est globalement faible dans la branche des acteurs du lien social et familial : on dénombre moins de salariés ayant eu des arrêts maladie, et moins de jours d'absences par salarié absent que dans le reste de l'ESS.

Ces éléments peuvent être mis en relation avec la structure du salariat et l'organisation des associations. Les salariés sont plus jeunes dans la branche ALISFA (34% ont moins de 25 ans, et 14% plus de 50 ans, pour respectivement 10 et 29% dans l'ESS en 2014), et travaillent majoritairement dans des structures à faibles effectifs salariés (79% des salariés travaillent dans des structures de moins de 100 salariés, tandis qu'ils ne sont que 25% dans l'ESS en 2014).

Pour autant, le taux d'absences pour maladie de la branche ALISFA a fortement augmenté entre 2012 et 2014. En effet, celui-ci est passé **de 2,7% à 3,2%**.

D'autres données sont également significatives en termes de progression : la proportion de salariés ayant eu au moins un arrêt maladie est passé de 30% en 2012 à 35% en 2014 ; le nombre moyen de jours d'arrêt maladie par salarié ayant eu au moins un arrêt maladie a augmenté de 4 jours entre 2012 et 2014, etc.

Ces chiffres dessinent une tendance à une dégradation de l'état de santé des salariés de la branche.

### ⇒ Un moindre impact de la taille de l'association employeur

Dans la quasi-totalité des branches de l'ESS, le taux d'absences pour maladie augmente progressivement avec la taille de la structure employeur. Plusieurs hypothèses peuvent être envisagées : l'activité de travail des salariés et le contexte de réalisation de ce travail n'est pas la même dans les structures de petite taille et dans les structures ayant un important effectif salarié. Le travail ne s'organise sans doute pas de la même manière selon la taille des structures et celle des équipes. En outre, le rapport au travail et au collectif de travail ne sont pas les mêmes selon la taille des structures employeurs : le sentiment « d'entamer » le contrat moral avec son équipe de travail, en lien à la fois avec la solidarité et à la culpabilité des salariés qui savent que leur absence va peser sur la charge de travail des collègues, sera plus présent dans des structures ou équipes de petite taille.

Pour la branche des acteurs du lien social et familial, les données suivent la même tendance. Cependant, même dans les structures de petites tailles (moins de 20 salariés), le taux d'absence pour maladie est particulièrement élevé et a très fortement augmenté entre 2012 et 2014 (3,8% pour les structures de 11 à 20 salariés en 2014). En outre, ce taux est beaucoup plus élevé que pour l'ensemble des salariés de l'ESS (2,8%) pour cette même catégorie de taille des structures employeurs.

Ce constat est masqué, lorsqu'on observe les chiffres globaux de l'absentéisme, par la structure du salariat. Cependant, cette singularité de la branche ALISFA alerte sur des atteintes à la santé des salariés préoccupantes, en lien avec les conditions de travail.

### ⇒ **Un taux d'absences en augmentation avec l'âge et l'ancienneté**

Le taux d'absences pour maladie augmente avec l'âge et l'ancienneté. En effet, les problèmes de santé augmentent avec l'âge : celui-ci expose à certaines déficiences physiologiques (baisse de l'acuité visuelle, diminution de la masse musculaire, récupération moins rapide, par exemple). L'avancée en âge induit aussi la possibilité d'avoir cumulé, au cours de sa vie professionnelle, davantage de situations de pénibilité, sur une durée totale plus longue.

Cette évolution est progressive. Ce qui signifie qu'il n'y a pas, globalement, à prioriser certaines catégories d'âges de salariés pour mettre en œuvre des démarches de prévention des risques professionnels, dans la mesure où ces arrêts concernent globalement toutes les tranches d'âges.

On observe néanmoins que les salariés ayant entre 26 et 35 ans ont davantage de jours d'arrêts maladie. Dans la mesure où, dans la branche ALISFA, les femmes sont surreprésentées, il est possible que cette augmentation des arrêts plus longs soit liée à cette période de la vie où une majorité de femmes a des enfants en bas âge. De ce fait, on peut faire l'hypothèse que ces situations entraînent davantage de fatigue et des difficultés de conciliation des temps (facteur de risques psychosociaux) pour les femmes de 26 à 35 ans.

### ⇒ **Un turn-over atypique**

Le taux de turn-over est très élevé dans la branche ALISFA, y compris pour les salariés en CDI. Ce phénomène n'est pas en lien avec la petite taille des structures employeurs, puisque, contrairement à ce que l'on observe dans l'ensemble de l'ESS, le taux de turn-over progresse avec la taille des structures employeurs dans la branche ALISFA.

Pour les salariés en CDI, le taux de turn-over est très élevé parmi les salariés les plus jeunes, et baisse par la suite, mais il reste plus élevé dans la branche ALISFA que dans le reste de l'ESS jusqu'à plus de 61 ans. Il faut également souligner qu'il y a une proportion assez importante de licenciements après 5 ans d'ancienneté (environ 25% des motifs de fins de CDI en 2013), qui est peut-être liée à des problèmes de santé (licenciements pour inaptitude médicale).

Le nombre de CDD est également très élevé dans la branche ALISFA. L'importance du nombre de CDD impacte les conditions de travail : il conduit les salariés les plus expérimentés à être davantage « en soutien » à leurs collègues débutants, ce qui constitue une charge de travail supplémentaire. En outre, la construction des collectifs de travail est également mise à mal par le renouvellement perpétuel des équipes. Or, un collectif de travail stable agit comme un facteur protecteur. Les pratiques ou stratégies élaborées collectivement permettent par exemple de désamorcer des situations de tensions avec les usagers. Ainsi, le recours aux CDD a des incidences en matière de conditions de travail et de santé au travail.

### ⇒ **Les cadres, une population à prendre en compte**

Globalement, on observe que les cadres sont beaucoup moins victimes d'arrêts maladie que les salariés non cadres dans l'ESS, comme dans le secteur privé lucratif.

Dans la branche ALISFA, le taux d'absences pour maladie pour les cadres est variable selon les années, mais globalement assez élevé. Très élevé en 2012, il a baissé par la suite, en se maintenant à un niveau supérieur à celui des cadres de l'ESS dans leur ensemble. Les arrêts maladie sont plus importants pour les cadres de la branche ALISFA à la fois en volume (proportion de cadres ayant eu au moins un arrêt) et en gravité (proportion de cadres ayant eu plus de 30 jours d'arrêt maladie dans l'année).

On peut rapprocher ces éléments des constats issus du baromètre 2013 sur « Qualité de vie au travail dans l'ESS » de Chorum.

Celui-ci avait révélé des points d'insatisfaction très marqués chez les directeurs de structures de la branche ALISFA :

- quantité de travail jugée excessive, pression constante, interruptions fréquentes dans le travail,
- difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie privée,
- sentiment d'un impact négatif de la demande du public sur le travail,
- fort engagement physique dans l'activité, et douleurs liées aux manutentions,
- impact négatif des fusions d'associations.

#### ⇒ La situation spécifique des EAJE

Les salariés travaillant en établissements d'accueil de jeunes enfants ont un taux d'absences pour maladie élevé, et qui augmente en 2014 (4%, pour 3,5% en 2013).

Par contre, le taux de turn-over (hors CDD) y est plus faible que dans les autres secteurs d'activité de la branche.

#### Point méthodologique

La mutuelle CHORUM recense l'ensemble des informations sur les absences et les départs des salariés des entreprises adhérentes dans le cadre de la Déclaration Automatisée des Données Sociales Unifiée (DADS-U).

Les salariés recensés via les DADS-U, pour la branche ALISFA, représentent une population statistique de 47 537 salariés en 2014 (CDD inclus), et de 30 271 salariés en CDI.

CIDES traite ces données pour aider les adhérents de Chorum à mieux cibler, sur la base d'une analyse de leur absentéisme et de leur turn-over, les actions de préventions à mener.

Pour l'analyse de l'absentéisme, les DADS-U présentent l'intérêt de comptabiliser tous les arrêts, dès le premier jour. Pour cette étude, nous n'avons pris en compte que les absences pour raisons de santé : arrêts maladie « ordinaires », ainsi qu'accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP).

Nous avons considéré le taux de turn-over en tenant compte du nombre de salariés concernés et non le nombre de contrats en tant que tel.

#### Formule de calcul du taux d'absentéisme :

$$\frac{[(\text{Somme du nombre de jours d'absence calendaires}) \times 100]}{\text{Nombre de salariés} \times 365}$$

#### Formule de calcul du turn-over :

$$\frac{[(\text{Nombre d'entrées} + \text{nombre de sorties}) \div 2]}{\text{Nombre initial de salariés en début d'année}}$$

### Qu'est-ce que l'absentéisme ?

« L'absentéisme caractérise toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradations des conditions de travail entendues au sens large (les ambiances physiques mais aussi l'organisation du travail, la qualité de la relation d'emploi, la conciliation des temps professionnels et privés, etc. »<sup>1</sup>

L'absence au travail est reconnue comme un indicateur de dégradation des conditions de travail et de l'état de santé des salariés dans un établissement. Cet indicateur est fréquemment utilisé dans le « dépistage » des situations de travail dites à risques psychosociaux.

L'analyse de l'absentéisme constitue une étape essentielle dans la démarche globale de prévention des risques professionnels. Lorsque les résultats de l'analyse de cet indicateur sont préoccupants, un travail d'enquête et/ou de diagnostic devra être engagé. Ce n'est qu'à travers la compréhension de ce qui se joue dans le travail et dans son organisation qu'une véritable politique de réduction de l'absentéisme pourra être mise en œuvre.

Agir pour réduire les taux d'absences au travail procède d'une double logique :

- celle de l'amélioration de la santé au travail des salariés,
- celle de la réduction des conséquences financières et organisationnelles des absences pour l'établissement.

Le lien entre les arrêts maladie « ordinaires » et le travail est confirmé par l'enquête SUMER<sup>2</sup>.

En 2010, l'enquête SUMER montre que, toutes choses étant égales par ailleurs, l'exposition au « job strain »<sup>3</sup> multiplie par 2,38 pour les hommes et par 2,47 pour les femmes le fait d'avoir 3 arrêts maladie et plus dans l'année. Le manque de reconnaissance<sup>4</sup> multiplie par 4,28 pour les hommes et 3,17 pour les femmes ce même fait. Enfin, plus de 25% des salariés ayant subi au moins une atteinte dégradante dans le travail<sup>5</sup> ont eu au moins 5 jours d'arrêts maladie dans l'année écoulée, pour 17% de l'ensemble des salariés.

---

1. « L'absentéisme, outils et méthodes pour agir », Anact, p. 3-4.

2. « SURveillance Médicale des Expositions aux Risques professionnels », enquête réalisée par la Dares et la DGT pour le Ministère du Travail, menée par des médecins du travail volontaires auprès d'un échantillon représentatif de salariés (2 400 médecins du travail et 54 000 salariés en 2010).

3. Stress au travail mesuré selon le modèle de Karasek (forte « demande psychologique », c'est-à-dire intensité du travail, et faible « latitude décisionnelle »).

4. Mesuré selon le modèle de Siegrist, qui inclut l'estime perçue, l'insécurité de l'emploi et de faibles perspectives de promotion.

5. Mesuré selon le modèle de Leymann, qui inclut les atteintes à la dignité, les comportements méprisants et le déni de reconnaissance.

## 2.1. Les arrêts maladie selon les caractéristiques des salariés

---

Nous vous proposons ici d'approfondir les éléments sur les absences pour maladie présentés dans la synthèse, en première partie de cette étude, selon plusieurs caractéristiques des salariés :

- le sexe,
- l'âge,
- l'ancienneté dans l'entreprise employeur,
- le statut cadre ou non-cadre.

### 2.1.1. Les arrêts maladie en fonction du sexe

---

Ces données sont disponibles à partir de 2014 uniquement. Nous ne disposons donc pas de vision sur l'évolution des absences pour maladie en fonction du sexe.

Ces données sont à interpréter en fonction des différences de métiers qui sont fortes entre femmes et hommes dans la branche ALISFA comme dans l'ESS de façon générale.

#### Taux d'absences pour maladie en 2014 dans la branche ALISFA

Sexe	ALISFA		Taux d'absences dans l'ESS
	Part dans l'effectif global	Taux d'absences pour maladie	
Femmes	82%	3,5%	4,8%
Hommes	18%	1,7%	3,2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>3,2%</b>	<b>4,3%</b>

#### Répartition des salariés ayant eu au moins un jour d'arrêt maladie dans l'année en fonction du nombre global de jours d'absence pour maladie dans la branche ALISFA en 2014

Sexe	1 à 3 jours	4 à 7 jours	8 à 30 jours	31 jours et +	Total
Femmes	22%	20%	31%	27%	100%
Hommes	26%	24%	32%	19%	100%
<b>Total</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>	<b>30%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>

### 2.1.2. Les arrêts maladie en fonction de l'âge

---

Les arrêts maladie évoluent avec l'âge. Un tableau présente ces évolutions globales dans la première partie de cette étude (page 5).

Le taux d'absences pour arrêts maladie des salariés augmente avec l'âge. Très faible pour les salariés de moins de 20 ans, il reste bas jusqu'à 25 ans. Il augmente significativement après 25 ans, pour progresser lentement jusqu'à 60 ans, puis redescendre ensuite. En effet, les problèmes de santé augmentent avec l'âge : celui-ci expose à certaines déficiences physiologiques (baisse de l'acuité visuelle, diminution de la masse

musculaire, récupération moins rapide, par exemple). L'avancée en âge induit aussi la possibilité d'avoir cumulé, au cours de sa vie professionnelle, davantage de situations de pénibilité, sur une durée totale plus longue.

Cependant, il faut souligner, dans la branche ALISFA, une augmentation du taux d'absences pour maladie plus significative en 2014, en particulier pour la tranche d'âge 31-35 ans, puis pour les tranches d'âge supérieures à 50 ans.

### Répartition des salariés ayant eu au moins un jour d'arrêt maladie dans l'année en fonction du nombre global de jours d'absence pour maladie dans la branche ALISFA en 2014

Âge	1 à 3 jours	4 à 7 jours	8 à 30 jours	31 jours et +	Total
16-20 ans	34%	29%	28%	9%	100%
21-25 ans	28%	24%	30%	18%	100%
26-30 ans	25%	19%	29%	28%	100%
31-35 ans	24%	18%	31%	27%	100%
36-40 ans	20%	22%	31%	26%	100%
41-45 ans	23%	20%	33%	24%	100%
46-50 ans	23%	19%	32%	26%	100%
51-55 ans	18%	18%	34%	30%	100%
56-60 ans	15%	18%	34%	32%	100%
61 ans et +	11%	18%	30%	40%	100%
<b>Total</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>	<b>30%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>

### 2.1.3. Les arrêts maladie en fonction de l'ancienneté

Les arrêts maladie évoluent aussi avec l'ancienneté. Un tableau présente ces évolutions globales dans la première partie de cette étude (page 5).

### Répartition des salariés ayant eu au moins un jour d'arrêt maladie dans l'année en fonction du nombre global de jours d'absence pour maladie dans la branche ALISFA en 2014

Ancienneté	1 à 3 jours	4 à 7 jours	8 à 30 jours	31 jours et +	Total
Moins d'un an	33%	25%	27%	15%	100%
1 à 2 ans	23%	22%	33%	22%	100%
2 à 3 ans	22%	20%	30%	29%	100%
3 à 5 ans	22%	19%	30%	28%	100%
6 à 10 ans	22%	17%	32%	29%	100%
11 à 15 ans	18%	20%	33%	29%	100%
16 à 20 ans	20%	20%	31%	29%	100%
21 à 25 ans	19%	18%	33%	29%	100%
26 à 30 ans	10%	16%	41%	34%	100%
31 ans et +	19%	17%	31%	33%	100%
<b>Total</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>	<b>30%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>

#### 2.1.4. Les arrêts maladie en fonction du statut

---

Le statut cadre ou non-cadre a aussi un effet significatif sur les absences pour maladie. Un tableau présente ces évolutions globales dans la première partie de cette étude (page 6).

#### Répartition des salariés ayant eu au moins un jour d'arrêt maladie dans l'année en fonction du nombre global de jours d'absence pour maladie dans la branche ALISFA en 2014

Statut	1 à 3 jours	4 à 7 jours	8 à 30 jours	31 jours et +	Total
Non cadres	23%	20%	31%	26%	100%
Cadres	28%	17%	30%	24%	100%
<b>Total</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>	<b>30%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>

## 2.2. Les arrêts maladie selon les caractéristiques de l'entreprise employeur

---

Nous vous proposons ici d'approfondir les éléments sur les absences pour maladie présentés dans la synthèse, en première partie de cette étude, selon des caractéristiques de l'entreprise employeur :

- l'effectif salarié de l'entreprise employeur,
- l'effectif salarié de l'établissement au sein duquel travaille le salarié.

### 2.2.1. Les arrêts maladie en fonction de l'effectif salarié de l'entreprise employeur

---

Dans la plupart des branches professionnelles de l'ESS, les arrêts maladie évoluent avec l'effectif salarié de la structure employeur.

Pour la branche ALISFA, cette évolution est moins linéaire. Un tableau présente ces disparités dans la première partie de cette étude (page 6).

#### Répartition des salariés ayant eu au moins un jour d'arrêt maladie dans l'année en fonction du nombre global de jours d'absence pour maladie dans la branche ALISFA en 2014

Effectif salarié de l'entreprise employeur	1 à 3 jours	4 à 7 jours	8 à 30 jours	31 jours et +	Total
1 à 10 salariés	26%	19%	31%	23%	100%
11 à 20 salariés	23%	20%	30%	27%	100%
21 à 50 salariés	23%	21%	31%	26%	100%
51 à 100 salariés	22%	21%	34%	23%	100%
101 à 250 salariés	24%	20%	30%	26%	100%
251 à 500 salariés	19%	20%	32%	28%	100%
501 à 1 000 salariés	16%	15%	33%	37%	100%
<b>Total</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>	<b>30%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>

## 2.2.2. Les arrêts maladie en fonction de l'effectif salarié de l'établissement

A l'inverse de ce que l'on observe globalement dans l'ESS, dans la branche ALISFA, les arrêts maladie sont peu corrélés avec la taille des établissements. Le taux d'absences pour maladie est assez élevé dans les établissements ayant de faibles effectifs salariés.

Ces données sont disponibles à partir de 2014 uniquement. Nous ne disposons donc pas de vision sur l'évolution des absences pour maladie en fonction de ce critère.

La taille de l'établissement est connue par l'attribution d'un numéro SIRET. Pour les établissements les plus importants (50 salariés et plus), il est possible qu'en réalité plusieurs établissements géographiquement distincts partagent le même numéro SIRET. Les données ci-dessous sont donc à prendre avec prudence.

### Taux d'absences pour maladie en 2014 dans la branche ALISFA

Effectif salarié de l'établissement	ALISFA		Taux d'absences dans l'ESS
	Part dans l'effectif global	Taux d'absences pour maladie	
1 à 10 salariés	10%	3,0%	2,7%
11 à 20 salariés	22%	4,2%	3,5%
21 à 50 salariés	34%	3,2%	3,8%
51 à 75 salariés	13%	2,5%	4,5%
76 à 100 salariés	9%	1,9%	4,9%
101 à 150 salariés	6%	2,9%	4,8%
151 à 200 salariés	3%	3,3%	5,0%
201 salariés et plus	3%	3,8%	4,8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>3,2%</b>	<b>4,3%</b>

### Répartition des salariés ayant eu au moins un jour d'arrêt maladie dans l'année en fonction du nombre global de jours d'absence pour maladie dans la branche ALISFA en 2014

Effectif salarié de l'établissement	1 à 3 jours	4 à 7 jours	8 à 30 jours	31 jours et +	Total
1 à 10 salariés	26%	18%	31%	24%	100%
11 à 20 salariés	22%	20%	30%	27%	100%
21 à 50 salariés	23%	20%	30%	26%	100%
51 à 75 salariés	21%	23%	33%	22%	100%
76 à 100 salariés	24%	20%	35%	21%	100%
101 à 150 salariés	22%	22%	31%	25%	100%
151 à 200 salariés	25%	19%	30%	26%	100%
201 salariés et plus	20%	17%	33%	31%	100%
<b>Total</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>	<b>30%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>

**Pourquoi analyser le turn-over ?**

Le turn-over est un indicateur utile pour le pilotage et le suivi de démarches de prévention des risques professionnels.

Si un certain taux de turn-over est normal, un turn-over trop élevé est à la fois signe et cause de dysfonctionnement dans l'organisation du travail, les relations au sein des collectifs de travail, etc. Un collectif de travail stable agit comme un facteur protecteur contre les contraintes professionnelles auxquelles peuvent être exposés les salariés de l'ESS.

Agir pour réduire les taux de turn-over procède également de l'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail des salariés.

### 3.1. Le turn-over selon les caractéristiques des salariés

---

Comme précédemment pour les absences pour maladie, nous vous proposons ici d'approfondir les éléments sur le turn-over présentés dans la synthèse, en première partie de cette étude, selon plusieurs caractéristiques des salariés :

- le sexe,
- l'âge,
- l'ancienneté dans l'entreprise employeur,
- le statut cadre ou non-cadre.

#### 3.1.1. Le turn-over en fonction du sexe

---

Ces données sont disponibles à partir de 2014 uniquement. Nous ne disposons donc pas de vision sur l'évolution des absences pour maladie en fonction du sexe.

##### Taux de turn-over en 2014 dans la branche ALISFA

Sexe	ALISFA		ESS	
	Turn-over global (CDD inclus)	Turn-over hors CDD	Turn-over global (CDD inclus)	Turn-over hors CDD
Femmes	42%	17%	33%	12%
Hommes	54%	22%	34%	13%
<b>Total</b>	<b>44%</b>	<b>18%</b>	<b>33%</b>	<b>12%</b>

#### 3.1.2. Le turn-over en fonction de l'âge

---

Le turn-over évolue avec l'âge des salariés.

##### Taux de turn-over en 2014 dans la branche ALISFA

Âge	ALISFA		ESS	
	Turn-over global (CDD inclus)	Turn-over hors CDD	Turn-over global (CDD inclus)	Turn-over hors CDD
16-20 ans	86%	44%	86%	43%
21-25 ans	65%	31%	63%	29%
26-30 ans	45%	21%	41%	18%
31-35 ans	33%	16%	30%	12%
36-40 ans	28%	13%	26%	10%
41-45 ans	25%	11%	23%	9%
46-50 ans	23%	10%	20%	7%
51-55 ans	20%	10%	17%	6%
56-60 ans	18%	9%	16%	7%
61 ans et +	31%	20%	29%	17%
<b>Total</b>	<b>44%</b>	<b>18%</b>	<b>33%</b>	<b>12%</b>

### 3.1.3. Le turn-over en fonction de l'ancienneté

---

Le turn-over évolue également avec l'ancienneté des salariés.

#### Taux de turn-over en 2014 dans la branche ALISFA

Ancienneté	ALISFA		ESS	
	Turn-over global (CDD inclus)	Turn-over hors CDD	Turn-over global (CDD inclus)	Turn-over hors CDD
Moins d'un an	81%	51%	80%	51%
1 à 2 ans	31%	10%	41%	13%
2 à 3 ans	24%	9%	30%	10%
3 à 5 ans	14%	7%	18%	6%
6 à 10 ans	6%	4%	8%	4%
11 à 15 ans	4%	3%	5%	3%
16 à 20 ans	4%	4%	4%	3%
21 à 25 ans	4%	4%	4%	3%
26 à 30 ans	4%	4%	4%	3%
31 ans et +	6%	5%	7%	6%
<b>Total</b>	<b>44%</b>	<b>18%</b>	<b>33%</b>	<b>12%</b>

### 3.1.4. Le turn-over en fonction du statut

---

Comme pour les taux d'absences pour arrêts maladie, on observe en 2014 des taux de turn-over très différents entre cadres et non cadres dans la branche ALISFA.

#### Taux de turn-over en 2014 dans la branche ALISFA

Statut	ALISFA		ESS	
	Turn-over global (CDD inclus)	Turn-over hors CDD	Turn-over global (CDD inclus)	Turn-over hors CDD
Non cadres	46%	18%	36%	9%
Cadres	12%	8%	14%	13%
<b>Total</b>	<b>44%</b>	<b>18%</b>	<b>33%</b>	<b>12%</b>

## 3.2. Le turn-over selon les caractéristiques de l'entreprise employeur

---

Nous vous proposons ici d'approfondir les éléments sur le turn-over présentés dans la synthèse, en première partie de cette étude, selon plusieurs caractéristiques de l'entreprise employeur :

- l'effectif salarié de l'entreprise employeur,
- l'effectif salarié de l'établissement au sein duquel travaille le salarié,
- l'activité de la structure employeur, connue via le code NAF.

### 3.2.1. Le turn-over en fonction de l'effectif salarié de l'entreprise employeur

---

Le turn-over évolue avec l'effectif salarié de la structure employeur.

#### Taux de turn-over en 2014 dans la branche ALISFA

Effectif salarié de l'entreprise employeur	ALISFA		ESS	
	Turn-over global (CDD inclus)	Turn-over hors CDD	Turn-over global (CDD inclus)	Turn-over hors CDD
1 à 10 salariés	24%	13%	29%	15%
11 à 20 salariés	31%	14%	34%	15%
21 à 50 salariés	42%	17%	38%	16%
51 à 100 salariés	51%	21%	38%	16%
101 à 250 salariés	52%	20%	36%	14%
251 à 500 salariés	49%	14%	34%	11%
501 à 1 000 sal.	50%	23%	30%	11%
<b>Total</b>	<b>44%</b>	<b>18%</b>	<b>33%</b>	<b>12%</b>

### 3.2.2. Le turn-over en fonction de l'effectif salarié de l'établissement

---

Le turn-over évolue aussi avec l'effectif salarié de l'établissement au sein duquel travaille le salarié.

Ces données sont disponibles à partir de 2014 uniquement. Nous ne disposons donc pas de vision sur l'évolution des absences pour maladie en fonction de ce critère.

#### Taux de turn-over en 2014 dans la branche ALISFA

Effectif salarié de l'établissement	ALISFA		ESS	
	Turn-over global (CDD inclus)	Turn-over hors CDD	Turn-over global (CDD inclus)	Turn-over hors CDD
1 à 10 salariés	25%	13%	23%	12%
11 à 20 salariés	31%	14%	28%	12%
21 à 50 salariés	43%	18%	33%	13%
51 à 75 salariés	53%	20%	34%	13%
76 à 100 salariés	54%	23%	35%	13%
101 à 150 salariés	55%	22%	35%	12%
151 à 200 salariés	63%	20%	34%	11%
201 salariés et plus	52%	18%	37%	12%
<b>Total</b>	<b>44%</b>	<b>18%</b>	<b>33%</b>	<b>12%</b>

### 3.2.3. Le turn-over en fonction de l'activité de la structure employeur

---

#### Taux de turn-over en 2014 dans la branche ALISFA

Secteur d'activité (codes NAF)	ALISFA	
	Turn-over global (CDD inclus)	Turn-over hors CDD
Action sociale sans hébergement	49%	20%
Activités récréatives, culturelles, sportives et de loisirs	47%	23%
Accueil de jeunes enfants	33%	14%
<b>Total</b>	<b>44%</b>	<b>18%</b>

### Point Méthodologique (1/5)

#### 1. Informations sur le contenu de la base de données

Les données utilisées dans cette étude sont issues des DADS-U (déclarations automatisées des données sociale-unifiées) 2012, 2013 et 2014.

Les déclarations dématérialisées donnent accès à un échantillon de salariés conséquent. Néanmoins les informations sur les salariés ne sont pas exhaustives. Les types de contrats de travail CDD, CDI, temps partiel, ne sont pas renseignés dans la DADS-U. Ce point engendre une difficulté pour déterminer le temps de travail des salariés. Les seules informations disponibles dans la base de données sur les contrats de travail sont :

- La date d'entrée dans l'emploi
- Le motif d'entrée dans l'emploi (poursuite du contrat de travail, embauche...)
- La date de départ de l'emploi
- Le motif de départ de l'emploi (démission, départ à la retraite, fin de contrat...)
- La date de première entrée dans l'entreprise (qui peut être antérieure à 2012)

Il est nécessaire de combiner plusieurs de ces informations pour savoir si le salarié poursuit un emploi entamé avant l'année considérée ou s'il entre en emploi. De la même manière, il est nécessaire de combiner plusieurs informations pour savoir si un salarié termine un emploi, rompt son contrat de travail ou continue dans le même emploi l'année suivante.

#### 2. Déterminer les différents types de contrat

Les deux motifs les plus importants d'entrée dans l'emploi sont l'embauche, qui intervient à n'importe quelle date au cours de l'année, et la continuité d'un emploi, qui est spécifiée nécessairement au 1<sup>er</sup> janvier. Les deux principaux motifs de fin de contrat sont la continuité dans l'emploi, spécifiée seulement au 31 décembre, et la fin d'un contrat, qui intervient à n'importe quel moment de l'année. La fin d'un contrat ne concerne que les salariés en CDD, stage et alternance. Les autres motifs de départ de l'emploi sont soit des départs à la retraite soit des ruptures de contrat (licenciement, démission, rupture conventionnelle) ou des périodes longues sans solde (congé sabbatique, etc.).

Le terme d'un contrat permet donc de déterminer une catégorie de salariés en contrat déterminé. Néanmoins certains salariés peuvent être en contrat déterminé long ou en alternance et avoir un motif d'entrée dans l'emploi au 1<sup>er</sup> janvier en « continuité de contrat » et la même chose au 31 décembre, mais leurs contrats se terminent après le 31 décembre. Il est alors impossible de savoir si la personne est en CDI, CDD ou alternance. La seule chose que l'on peut affirmer, c'est que la personne travaille plus d'un an dans la même entreprise sans interruption, ce qui équivaut à une période de travail assez longue.

### 3. Calcul du taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme est calculé à partir des journées d'absences recensées. Il est possible de choisir, en sélectionnant la nature des absences, de calculer un taux d'absentéisme pour formation ou pour raisons de santé. Nous avons choisi de calculer le taux d'absentéisme pour les arrêts maladies et les accidents du travail regroupés avec les maladies professionnelles. Ces deux items sont ensuite regroupés pour obtenir un taux d'absentéisme global pour raisons de santé. Dans le détail de l'étude, seules les absences pour arrêt maladie seront comptabilisées afin de travailler sur les facteurs influençant l'absentéisme pour maladie.

Le taux d'absentéisme est le rapport du nombre de jours d'arrêts calendaires ramené sur le nombre de jours de l'année.

#### Formule de calcul du taux d'absentéisme

$$\frac{[(\text{somme du nombre de jours d'absence calendaires}) \times 100]}{\text{Nombre de salariés} \times 365}$$

On dispose de périodes d'absences qui comprennent les week-ends et jours fériés. On dispose également de période de travail calendaire qui durent 365 jours ou moins. Comme on ne connaît pas les périodes en alternances et les contrats en temps partiels CDI ou CDD, il a été choisi d'enlever tous les contrats à durée déterminée connus c'est-à-dire tous les contrats qui ont pris fin dans l'année. Les CDD et alternances « non détectables », qui prendront fin après le 31 décembre de l'année, ne sont donc pas enlevés car on ne peut les connaître. De plus les conditions de travail des salariés qui travaillent plus d'un an dans la même entreprise se rapprochent des conditions de travail des personnes en CDI.

Enlever les contrats à durée déterminée et alternances permet de trouver un point d'équilibre dans le calcul du taux d'absentéisme entre les informations dont on dispose (période de travail calendaire et période d'absences calendaires) et les informations dont on ne dispose pas (les temps partiels, la durée effective de travail et la durée effective des absences).

Le nombre de salariés est multiplié par le nombre de jour dans l'année, soit 365. Il a été choisi de multiplier par 365 le nombre de jours calendaires, plutôt que par le nombre moyen de jours travaillé par un salarié en France, car cette donnée est rapportée aux absences, que nous connaissons en jours calendaires. On ne dispose que de périodes calendaires travaillées d'un mois à un autre, ou d'une semaine à une autre, ou du 1er janvier au 31 décembre, sans informations complémentaires sur le nombre de jours effectifs travaillés. Il en va de même pour les périodes d'absences. On dispose d'une période d'absence allant d'un jour à un autre dans l'année comprenant les week-ends.

## Point Méthodologique (3/5)

Illustrons le cas par un exemple : Une personne est embauchée pour travailler un mois dans une association d'aide aux personnes en situation de handicap. Cette personne travaille du jeudi midi au dimanche soir à des horaires variables mais ne travaillent pas les lundis, mardis et mercredis. On ne dispose pas de cette information dans la DADS-U. La base de données informe simplement qu'une personne a été embauchée dans telle association pour travailler un mois. On comptabilise donc une période de travail de 30 jours. Cette même personne est malade et se voit prescrire 14 jours d'arrêt maladie. La personne ne se rendra pas au travail les jeudis, vendredis, samedis et dimanches qui sont ses jours de travail. Mais la base de données ne nous informe que d'une période d'absence de 14 jours complets. Donc on comptabilise 14 jours d'absences. Ce qui nous permet d'obtenir le même ratio de  $\frac{1}{2}$  et d'obtenir le même taux d'absentéisme si on applique la formule citée plus haut :

Dans le cas où on dispose de l'information temps de travail :

$$\frac{7 \cdot 100}{14 \cdot 365} = \frac{700}{5110} = 0,14\%$$

Dans le cas où on ne dispose pas de l'information temps de travail :

$$\frac{14 \cdot 100}{30 \cdot 365} = \frac{1400}{10950} = 0,13\%$$

Dans notre exemple, la personne travaille les jeudis après-midi, les vendredis, les samedis et dimanches, soient 3,5 jours par semaine pendant un mois. Ce qui fait, pour 4 semaines, 14 jours. Si ce salarié a 14 jours d'arrêts maladie, il ne va pas au travail pendant 7 jours. Dans la base de données, nous ne connaissons que la période travaillée d'un mois soit 30 jours et la période d'arrêt qui est de 14 jours.

Cet exemple est volontairement simplifié. Tous les cas sont possibles, mais le fait de prendre en compte la totalité des jours de la période travaillée et la totalité des jours d'arrêts calendaires permet d'atténuer les distorsions dues au manque d'informations. De plus l'effectif conséquent de salariés dans la base de données agit également sur la fiabilité du résultat.

#### 4. Méthode d'échantillonnage et comparaison

Les données DADS-U représentent une population statistique de 47 537 salariés en 2014, pour la branche ALISFA. Cette population n'est pas exhaustive et ne comptabilise pas l'ensemble des salariés ayants droit de la mutuelle Chorum pour cette convention collective\*. Néanmoins c'est un échantillon représentatif. Plus l'échantillon est grand, plus la probabilité que les résultats convergent est grande. La « loi des grands nombre » assure ainsi la fiabilité des résultats, et ce même si l'échantillon est aléatoire.

Les données ainsi calculées sont comparables entre elles au sein de l'étude mais ne le sont qu'avec des réserves avec d'autres données issues d'autres études.

Par exemple, il est possible d'apporter à titre d'information les données de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du Travail) élaborée à partir d'une autre méthode d'échantillonnage. La Dares a construit son échantillon à partir des déclarations de personnes interrogées lors de la semaine écoulée. Les données d'une semaine de référence par année ont été cumulées de 2003 à 2011. L'échantillon de la Dares est lui aussi aléatoire et comporte un très grand nombre de répondants. Les données de la Dares sont citées à titre indicatif et toutes les comparaisons sont analysées sous le prisme des différentes méthodes de recueil et de calcul des données.

\* Certains salariés ne sont pas comptabilisés du fait du mode de déclaration des DADS-U, qui induit dans certains cas des manques dans le recensement des informations collectées.

### **1. Calcul du turn-over : Information sur les types de contrats de travail**

Les données utilisées pour le calcul du turn-over sont les mêmes que celles utilisées pour le calcul de l'absentéisme. La base de données comporte donc les informations sur les modalités d'entrées et de sorties de l'emploi c'est-à-dire les dates et les types de fins de contrats.

### **2. Le calcul du taux de turn-over**

Le taux de turn-over est un ratio entre le nombre cumulé d'entrées et de sorties de l'emploi dans l'année et le nombre initial de salariés en début d'année.

**Formule de calcul du turn-over :**

$$\frac{[(\text{Nombre d'entrées} + \text{nombre de sorties}) \div 2]}{\text{Nombre initial de salariés en début d'année}}$$

Les entrées prises en compte dans le calcul du turn-over sont les embauches. Les sorties prises en compte sont les fins de contrats, les licenciements, les démissions, les décès, les ruptures conventionnelles et les départs à la retraite. Dans l'ESS, les contrats courts représentent une très grosse partie des contrats. Le taux de turn-over a donc été calculé avec et sans les CDD connus. Ce qui permet d'apporter l'information du taux de turn-over réel avec les CDD et celui du turn-over des contrats longs ou à durée indéterminée. Afin de mesurer l'importance des différents motifs de sortie de l'emploi, la répartition de ces motifs a été calculée une fois en tenant compte des CDD connus et une fois sans.

## Annexe 2 : Description de la population étudiée

Nous présentons ici les caractéristiques de la population salariée étudiée dans le cadre de cette étude. Il ne s'agit pas de l'ensemble des salariés de la branche ALISFA couverts en prévoyance collective par Chorum, mais de l'ensemble des salariés pour lesquels nous disposons d'informations à travers les DADS-U.

### Répartition des salariés selon l'effectif de l'entreprise dans la branche ALISFA

Taille de l'entreprise (effectif salarié)	Répartition des salariés en 2013 (CDD inclus)	Répartition des salariés en 2013 (hors CDD)	Répartition des salariés en 2014 (CDD inclus)	Répartition des salariés en 2014 (hors CDD)
1 à 10	6%	8%	6%	8%
11 à 20	14%	17%	13%	16%
21 à 50	30%	31%	29%	30%
51 à 100	27%	24%	27%	25%
101 à 250	17%	16%	18%	15%
251 à 500	5%	4%	4%	3%
501 à 1 000	< 1%	< 1%	3%	3%
<b>Total</b>	<b>46 446 salariés (100%)</b>	<b>29 946 salariés (100%)</b>	<b>47 537 salariés (100%)</b>	<b>30 271 salariés (100%)</b>

### Répartition des salariés selon l'effectif de l'établissement dans la branche ALISFA\*

Taille de l'établissement (effectif salarié)	Répartition des salariés en 2014 (CDD inclus)	Répartition des salariés en 2014 (hors CDD)
1 à 10	8%	10%
11 à 21	18%	22%
21 à 50	33%	34%
51 à 75	16%	13%
76 à 100	10%	8%
101 à 150	7%	6%
151 à 200	4%	3%
201 et +	4%	3%
<b>Total</b>	<b>47 537 salariés (100%)</b>	<b>30 271 salariés (100%)</b>

\* Données disponibles à partir de 2014 uniquement

La taille de l'établissement est connue par l'attribution d'un numéro SIRET. Pour les établissements les plus importants (50 salariés et plus), il est possible qu'en réalité plusieurs établissements géographiquement distincts partagent le même numéro SIRET. Les données ci-dessus sont donc à prendre avec prudence.

## Répartition des salariés en fonction de l'âge dans la branche ALISFA

Ages des salariés	Répartition des salariés en 2013 (CDD inclus)	Répartition des salariés en 2013 (hors CDD)	Répartition des salariés en 2014 (CDD inclus)	Répartition des salariés en 2014 (hors CDD)
16-20 ans	13%	13%	13%	4%
21-25 ans	21%	21%	21%	14%
26-30 ans	14%	14%	14%	14%
31-35 ans	11%	11%	11%	13%
36-40 ans	10%	10%	9%	12%
41-45 ans	9%	9%	10%	12%
46-50 ans	8%	8%	8%	10%
51-55 ans	7%	7%	7%	9%
56-60 ans	5%	5%	5%	7%
61 ans et plus	2%	2%	2%	3%
<b>Total</b>	<b>46 446 salariés (100%)</b>	<b>29 946 salariés (100%)</b>	<b>47 537 salariés (100%)</b>	<b>30 271 salariés (100%)</b>

## Répartition des salariés en fonction de l'ancienneté dans la branche ALISFA

Anciennetés des salariés	Répartition des salariés en 2013 (CDD inclus)	Répartition des salariés en 2013 (hors CDD)	Répartition des salariés en 2014 (CDD inclus)	Répartition des salariés en 2014 (hors CDD)
Moins d'un an	42%	27%	43%	25%
1 an à - de 2 ans	16%	13%	15%	15%
2 ans à - de 3 ans	8%	9%	7%	8%
3 ans à - de 6 ans	12%	17%	12%	17%
6 ans à - de 11 ans	11%	16%	11%	17%
11 ans à - de 16 ans	6%	8%	6%	9%
16 ans à - de 21 ans	3%	4%	3%	4%
21 ans à - de 26 ans	2%	3%	2%	3%
26 ans à - de 31 ans	1%	1%	1%	1%
31 ans et plus	1%	1%	1%	1%
<b>Total</b>	<b>46 446 salariés (100%)</b>	<b>29 946 salariés (100%)</b>	<b>47 537 salariés (100%)</b>	<b>30 271 salariés (100%)</b>

## Répartition des salariés en fonction du statut dans la branche ALISFA

Statuts des salariés	Répartition des salariés en 2013 (CDD inclus)	Répartition des salariés en 2013 (hors CDD)	Répartition des salariés en 2014 (CDD inclus)	Répartition des salariés en 2014 (hors CDD)
Non cadres	94%	92%	95%	93%
Cadres	5%	8%	5%	7%
<b>Total</b>	<b>46 446 salariés (100%)</b>	<b>29 946 salariés (100%)</b>	<b>47 537 salariés (100%)</b>	<b>30 271 salariés (100%)</b>

## Répartition des salariés en fonction du sexe dans la branche ALISFA\*

Sexes des salariés	Répartition des salariés en 2014 (CDD inclus)	Répartition des salariés en 2014 (hors CDD)
Femmes	79%	82%
Hommes	21%	18%
<b>Total</b>	<b>47 537 salariés (100%)</b>	<b>30 271 salariés (100%)</b>

\* Données disponibles à partir de 2014 uniquement

## Répartition des salariés en fonction du secteur d'activité dans la branche ALISFA

Secteurs d'activité (Code Naf)	Répartition 2013 (CDD inclus)	Répartition 2013 (hors CDD)	Répartition 2014 (CDD inclus)	Répartition 2014 (hors CDD)
Action sociale sans hébergement	29%	26%	30%	28%
Activités récréatives, culturelles, sportives et de loisirs	2%	2%	2%	2%
Accueil de jeunes enfants	32%	37%	31%	37%
Autres (activité inconnue ou atypique)	38%	35%	37%	34%
<b>Total</b>	<b>46 446 salariés (100%)</b>	<b>29 946 salariés (100%)</b>	<b>47 537 salariés (100%)</b>	<b>30 271 salariés (100%)</b>



## Chorum, c'est :

La seule mutuelle **entièrement dédiée** aux acteurs de l'**économie sociale et solidaire**.

Une offre **prévoyance, santé, épargne retraite** et **ingénierie sociale**.

## Chorum en chiffres :

**22 500 entreprises adhérentes**

**Soit 680 000 assurés**

[www.chorum.fr](http://www.chorum.fr)

## CIDES, c'est :

Le **centre de ressources et d'action** de CHORUM pour le développement de l'**emploi de qualité** dans l'ESS.

Des **outils et services** pour accompagner les professionnels de l'ESS.

[www.chorum-cides.fr](http://www.chorum-cides.fr)

## Chorum facilit', c'est :

Le **1<sup>er</sup> service d'accompagnement social des salariés** de l'économie sociale et solidaire.

Un accompagnement **sur-mesure** et des **conseils pratiques** dans les moments importants ou difficiles de la vie.

[www.chorum-facilit.fr](http://www.chorum-facilit.fr)



### POUR ALLER PLUS LOIN

CHORUM met à la disposition de ses adhérents de nombreux outils et services pour les accompagner dans leurs démarches de prévention des risques professionnels et de l'absentéisme.

Pour découvrir l'ensemble de notre offre, RDV sur

[www.chorum-cides.fr](http://www.chorum-cides.fr)

 Chorum

 Chorum

[prevention@chorum.fr](mailto:prevention@chorum.fr)

