

## **Définitions et calculs des tableaux de bord dans « Absence Essentials »**

SD Worx Insights

# 1. Table des matières

<b>2. INTRODUCTION.....</b>	<b>2</b>
<b>3. SUR QUELLE POPULATION LES MÉTRIQUES SONT-ELLES BASÉES ?.....</b>	<b>3</b>
3.1 « all employees » .....	3
3.2 Exception quant à la population .....	4
<b>4. MÉTRIQUES DANS « ABSENCE ESSENTIALS » .....</b>	<b>4</b>
4.1 Le « comptage » des travailleurs .....	4
4.1.1 « All employees », Employees without sickness .....	4
4.1.2 Headcount, FTE .....	5
4.2 Absence and sickness % .....	6
4.2.1 Absence % .....	6
4.2.2 Absence % in days versus in hours .....	8
4.2.3 Sickness %.....	9
4.3 Sickness days and periods .....	12
4.3.1 Sickness days .....	12
4.3.2 Sickness periods .....	12
4.4 Bradford .....	13
4.4.1 Facteur Bradford .....	13
4.5 Absence and sickness costs .....	15
4.5.1 Absence costs .....	15
4.5.2 Sickness costs .....	15
4.6 Work accidents.....	15

## 2. Introduction

Le présent document contient des explications complémentaires sur les chiffres présents dans les tableaux de bord de l'application SD Worx Insights « Absence Essentials ». Outre la brève description qui se trouve dans chaque graphique sur les tableaux de bord (sous l'icône « ? »), voici des explications supplémentaires sur les calculs, la délimitation de l'effectif du personnel pour les calculs et les codes salariaux concernés des métriques utilisées dans « Absence Essentials ».

Il s'agit des métriques suivantes dans « Absence Essentials » :

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| • Headcount                         | Nombre de travailleurs                   |
| • Fulltime Equivalent (FTE)         | Équivalent à temps plein (ETP)           |
| • « All employees »                 | « tous les travailleurs »                |
| • Absence %                         | % absence                                |
| • Absence % in days versus in hours | % absence en jours versus heures         |
| • Sickness %                        | % absentéisme pour cause de maladie      |
| • Sickness days                     | Jours de maladie                         |
| • Sickness periods                  | Périodes de maladie, fréquence           |
| • Bradford Factor                   | Facteur Bradford                         |
| • Absence Costs                     | Coûts d'absence                          |
| • Sickness costs                    | Coûts d'absentéisme                      |
| • Family leave %                    | % absence pour raisons familiales        |
| • Family leave costs                | Coûts d'absence pour raisons familiales  |
| • Work accidents                    | Absence pour cause d'accident du travail |

« Absence Essentials » repose sur les données payroll belges de votre organisation. Les tableaux de bord ont pour but de donner une meilleure idée des absences et de l'absentéisme pour cause de maladie au sein de votre organisation. Il est également possible de consulter le facteur Bradford qui s'intéresse à la fréquence des absences et au nombre de jours de maladie, ainsi que de consulter des coûts salariaux liés aux différents types d'absence.

## 3. Sur quelle population les métriques sont-elles basées ?

### 3.1 « all employees »

Brève description

**Tous les calculs des métriques dans « Absence Essentiels » sont basés sur le concept de « all employees » pendant la période de référence sélectionnée.**

« **All employees** », le nombre de travailleurs occupés moyennant un contrat actif **pendant** la période sélectionnée, y compris les nouveaux arrivants et ceux qui ont quitté l'entreprise entre-temps.

Il existe cependant **une exception** à cette règle, à savoir les « travailleurs en reprise progressive du travail » dans les calculs des métriques relatives à l'absence pour cause de maladie. Ce groupe limité de collaborateurs en RPT ne compte pas dans les calculs relatifs à la maladie, car cela pourrait donner une image faussée.

Cela représente l'effectif du personnel sur lequel les métriques sont basées.

Informations supplémentaires

- Qu'entendons-nous par un « **travailleur ayant un contrat actif** » ?

« Travailleur ayant un contrat actif » est basé sur les types de contrats juridiques (sur le concept du CJC = caractère juridique du contrat) :

- Les types de contrats juridiques suivants sont inclus :
  - Ouvrier (blue collar worker)
  - Employé (white collar worker)
  - Stage (KB230)/CPE
- Les types suivants ne sont pas inclus dans le comptage :
  - Prépensionné
  - Pensionné
  - Étudiant
  - Intérim
  - Gérant, administrateur
  - Chômeur mis au travail
  - Etc.

## 3.2 Exception quant à la population

- Comment les « **travailleurs en reprise progressive du travail** » sont-ils traités lors des calculs des métriques relatives aux absences et aux maladies ?

Vu l'impact des travailleurs en reprise progressive du travail (RPT) sur les calculs du % d'absentéisme pour cause de maladie, des jours de maladie, de la fréquence de maladie, du facteur Bradford, des coûts, etc., et la complexité qui en découle des différents régimes de travail possibles en RPT, il convient de se demander si ces collaborateurs en RPT doivent faire partie de ces métriques en matière de maladie. Ces travailleurs peuvent être identifiés par le code d'absence dans le payroll.

*Exemple concret : 2 travailleurs A & B reprennent le travail à temps partiel dans le régime de reprise progressive du travail après une absence de longue durée pour cause de maladie. Ils reprennent tous les deux à temps partiel à 50 %, mais avec un autre régime de travail. Quel est l'impact sur la fréquence de maladie ?*

*Le collaborateur A reprend dans un régime de travail : lundi (journée complète) - mercredi (demi-journée) - vendredi (journée complète).*

*Le collaborateur B reprend dans un régime de travail : lundi (journée complète) - mardi (journée complète) - mercredi (demi-journée).*

*De ce fait, il y a 2 périodes de maladie par semaine pour A et 1 période de maladie pour B, alors qu'ils travaillent tous les deux à 50 %.*

Les régimes de travail des travailleurs en RPT donnent une image faussée des métriques relatives à la maladie, comme le montre l'exemple concret. Par conséquent, il a été décidé d'exclure ces travailleurs en RPT des calculs. Leurs jours de maladie et fréquences de maladie de la RPT ne sont donc pas repris dans les graphiques, ni les jours de maladie et fréquences s'ils étaient malades pendant leurs jours de travail.

## 4. Métriques dans « Absence Essentials »

### 4.1 Le « comptage » des travailleurs

#### 4.1.1 « All employees », Employees without sickness

« **All employees** », le nombre de travailleurs occupés moyennant un contrat actif **pendant** la période sélectionnée, y compris les nouveaux arrivants et ceux qui ont quitté l'entreprise entre-temps.

**Employees without sickness** : nombre de travailleurs de l'effectif du personnel « all employees » qui n'étaient pas absents pour cause de maladie pendant la période sélectionnée. En d'autres termes, les collaborateurs pour lesquels aucun jour de maladie n'est enregistré.



Vous pouvez consulter les détails sous Sickness > Zero sickness.

## 4.1.2 Headcount, FTE

Brève description

**Headcount**, le nombre de travailleurs occupés dans l'organisation avec un **contrat actif**, compté **à la fin de la période de référence sélectionnée** ; c.-à-d. y compris les nouveaux entrants et à l'exclusion des travailleurs qui ont quitté l'entreprise entre-temps.

**FTE** = ETP, équivalent à temps plein du nombre total de travailleurs occupés dans l'organisation avec un **contrat actif**, compté **à la fin** de la période sélectionnée. Le calcul est basé sur l'effectif et **les horaires de travail**.

Informations supplémentaires

- **Quelle est la différence dans le comptage entre headcount et « all employees » ?**

L'impact des **leavers** = départs :

Puisque le headcount, et les ETP qui en découlent, sont comptés à la fin de la période sélectionnée, cela a pour conséquence que tous les travailleurs qui ont quitté l'entreprise et ne sont plus en service à la fin de la période de référence sélectionnée ne sont pas pris en compte dans le headcount, ni dans les ETP.

*Les travailleurs qui ont quitté l'entreprise pendant la période de référence sélectionnée ne sont pas pris en compte dans le headcount. P. ex. si l'on sélectionne comme période de référence « Rolling 12 months » et « mars 2023 », (donc période de référence : 01/04/2022-31/03/2023) et qu'un travailleur a quitté l'entreprise pendant cette période, p. ex. le 31/12/2022, il sera exclu du headcount de la période de référence sélectionnée, car ce travailleur n'était plus en service à la fin de la période de référence.*

*Les travailleurs qui ont quitté l'entreprise après la période de référence sélectionnée sont toujours pris en compte dans le headcount. P. ex. si l'on sélectionne comme période de référence « Rolling 12 months » et « mars 2023 », (donc période de référence : 01/04/2022-31/03/2023) et qu'un travailleur a quitté l'entreprise après cette période, p. ex. le 15/05/2023, il sera toujours pris en compte dans le headcount de la période de référence sélectionnée, car le travailleur était encore en service à la fin de la période de référence.*

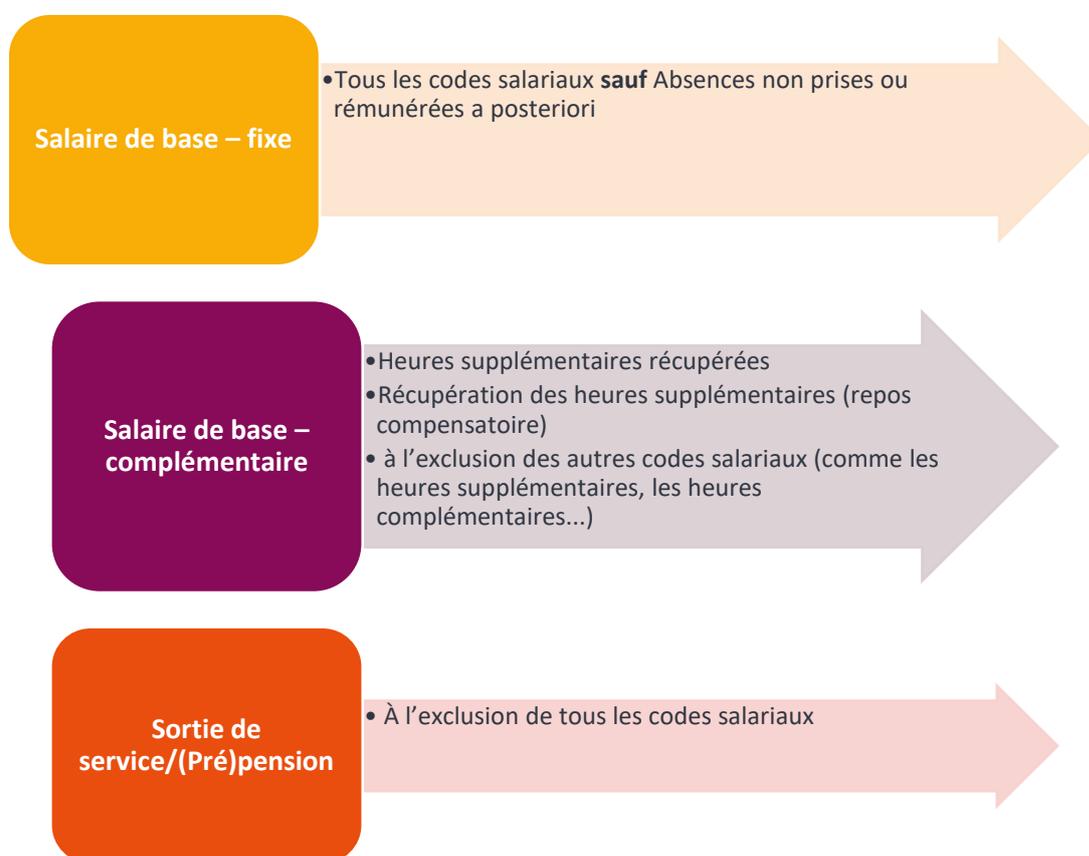
Lors du comptage du concept « all employees », tous les travailleurs ayant un contrat actif, qui sont ou ont été occupés pendant la période de référence sélectionnée, sont pris en compte. Cela signifie que les départs sont également comptés.

- **Pourquoi cette différence entre headcount et « all employees » est-elle importante ?**

Tous les calculs des métriques dans « Absence Essentials » sont basés sur le concept de « all employees » pendant la période de référence sélectionnée, à une exception près (voir ci-dessus).



## Représentation schématique du calcul du « nombre total de jours à prester »



### ▪ Quels travailleurs sont pris en compte dans le calcul du % absence ?

Pour le calcul du % absence, les jours d'absence et le « nombre total des jours à prester » sont basés sur tous les travailleurs qui, pendant la période de référence sélectionnée, étaient occupés pendant toute la période ou pendant une partie de la période de référence avec un contrat actif. Cela signifie que les jours des nouveaux arrivants et des départs sont également pris en compte dans le calcul. Cela correspond au concept de « **all employees** » du chapitre précédent.

Remarque : le % absence est calculé en divisant 2 sommes : la somme de tous les jours d'absence et la somme du « nombre total de jours à prester » des travailleurs concernés pendant la période de référence sélectionnée. (Cela signifie que le % absence agrégé n'est pas basé sur la moyenne des pourcentages d'absence sous-jacents individuels. Ce calcul aurait pu entraîner des différences d'arrondi.)

## 4.2.2 Absence % in days versus in hours



Les graphiques d'évolution sur la page « General > Absence (days vs hours) » donnent la possibilité de comparer la différence de calcul sur la base des jours par rapport aux heures pour les métriques de % absence et % absentéisme pour cause de maladie.

### Calcul

= nombre de jours d'absence (j) / « nombre total de jours à prester » dans la période de référence sélectionnée

$$\% \text{ Absence (j)} = \frac{\text{Nombre de } \mathbf{\text{jours d'absence}}}{\text{« Nombre total de } \mathbf{\text{jours}} \text{ à prester »}}$$

Le calcul standard du % absence et du % absentéisme pour cause de maladie est basé sur les jours d'absence et le « nombre total de jours à prester ». Le % peut être plus précis si les calculs se basent sur des heures plutôt que sur des jours. Par exemple, lorsqu'un travailleur tombe malade au travail et rentre chez lui après 4 heures, ou lorsqu'une personne prend un demi-jour de congé.

$$\% \text{ Absence (h)} = \frac{\text{Nombre } \mathbf{\text{d'heures d'absence}}}{\text{« nombre total d'heures à prester »}}$$

### Informations supplémentaires



Les graphiques d'évolution sur la page « General > Absence (days vs hours) » permettent de comparer les métriques suivantes par la différence de calcul sur la base des jours par rapport aux heures :

- Absence %
- Holiday %
- sickness %
- short sickness %
- long sickness (> 1m and < 1y) %
- long sickness (>1y) %
- % absence
- % vacances
- % absentéisme pour cause de maladie
- % absentéisme pour cause de maladie de courte durée (<1 mois)
- % absentéisme pour cause de maladie de moyenne durée (> 30 jours et < 1 an)
- % absentéisme pour cause de maladie de longue durée (> 1 an)

### 4.2.3 Sickness %

#### Brève description

Sickness % = % absentéisme pour cause de maladie représente les jours de maladie par rapport au « nombre total de jours à prester » de tous les travailleurs ayant un contrat actif, pendant la période sélectionnée.

#### Calcul

= Nombre de **tous\* les jours de maladie** (j)/« total de jours à prester » dans la période de référence.

$$\% \text{ absentéisme pour cause de maladie} = \frac{\text{nombre de jours d'absence pour cause de maladie (durée)}}{\text{« Nombre total de jours à prester »}}$$

\* **tous les jours de maladie** renvoient aux différences de durée de l'absence pour cause de maladie et sont subdivisés en 3 types :

- 1) Short term sickness
  - a. Absentéisme de courte durée (< 1 mois)
- 2) long term (> 1 month and < 1 year) sickness
  - a. Absentéisme pour cause de maladie de moyenne durée (> 1m < 1a)
- 3) Long term (> 1 year) sickness
  - a. Absentéisme pour cause de maladie de longue durée (> 1 an)

Le nombre de jours d'absence pour cause de maladie dans le compteur est la somme des jours de maladie sur la base des codes salariaux, dans la période sélectionnée. Vous les trouverez dans la rubrique « Sickness days and periods ».

La même logique s'applique également au calcul du % absentéisme pour cause de maladie de chaque type de durée de maladie. Ce point est détaillé dans les paragraphes suivants.

Période sélectionnée : Contrairement au facteur Bradford, qui est calculé sur la base de 12 mois, le taux d'absentéisme pour cause de maladie peut être calculé pour chaque période choisie pour laquelle les données sont disponibles : tant sur une base mensuelle que sur une période plus longue.

▪ **Quels travailleurs sont pris en compte dans le calcul du % absentéisme pour cause de maladie ?**

Pour le calcul du % absentéisme pour cause de maladie, les jours de maladie et le « nombre total des jours à prester » sont basés sur tous les travailleurs qui, pendant la période de référence sélectionnée, étaient occupés pendant toute la période ou pendant une partie de la période de référence avec un contrat actif. Cela signifie que les jours des nouveaux arrivants et des départs sont également pris en compte dans le calcul. Cela correspond au concept de « **all employees** » du chapitre précédent. Une **exception** est toutefois faite pour les **travailleurs en reprise progressive du travail** ; ceux-ci sont retirés des calculs, car ils peuvent donner une image faussée des chiffres.

#### 4.2.3.1 Short term sickness %

Calcul

= Nombre de jours de maladie de courte durée (j)/« nombre total de jours à prester » dans la période de référence sélectionnée.

$$\% \text{ absentéisme de courte durée } (< 1 \text{ mois}) = \frac{\text{Nombre de jours d'absence pour cause d'absentéisme de courte durée}}{\text{« Nombre total de jours à prester »}}$$

Le nombre de jours d'absence dus à un absentéisme pour cause de maladie de courte durée dans le compteur est la somme de l'absentéisme pour cause de maladie de courte durée, basé sur les codes salariaux, définis sous le titre « jours de maladie ».

#### 4.2.3.2 long term (>1 month and < 1 year) sickness %

$$\% \text{ absentéisme pour cause de maladie de moyenne durée } (> 1 \text{ m } < 1 \text{ a}) = \frac{\text{Nombre de jours d'absence dus à un absentéisme pour cause de maladie de moyenne durée}}{\text{« Nombre total de jours à prester »}}$$

Le nombre de jours d'absence dus à un absentéisme pour cause de maladie de moyenne durée (> 1 mois et < 1 an) dans le compteur est la somme de l'absentéisme pour cause de maladie de moyenne durée, basé sur les codes salariaux, définis sous le titre « jours de maladie ».

#### 4.2.3.3 long term (> 1 year) sickness %

$$\begin{array}{l} \% \text{ absentéisme pour cause de maladie} \\ \text{de longue durée (> 1 an)} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{Nombre de jours d'absence dus à un absentéisme pour} \\ \text{cause de maladie de longue durée} \end{array}}{\text{« Nombre total de jours à prester »}}$$

Le nombre de jours d'absence dus à un absentéisme pour cause de maladie de longue durée (> 1 an) dans le compteur est la somme de l'absentéisme pour cause de maladie de longue durée, basé sur les codes salariaux, définis sous le titre « jours de maladie ».

## 4.3 Sickness days and periods

### 4.3.1 Sickness days

#### 4.3.1.1 Short term sickness Days

Liste des codes salariaux qui sont repris dans le calcul/comptage des jours de maladie de courte durée (< 1 mois)

Salaire garanti maladie première semaine	<b>010*</b> (= 0100, 0101, 0102, 0103, 0104, 0105, 0106, 0107, 0108, 0109)
Salaire garanti maladie deuxième semaine	<b>014*</b> (= 0140, 0141, 0142, 0143, 0144, 0145, 0146, 0147, 0148, 0149) <b>023*</b> (= 0230, 0231, 0232, 0233, 0234, 0235, 0236, 0237, 0238, 0239)
Salaire mensuel garanti maladie	<b>011*</b> (= 0110, 0111, 0112, 0113, 0114, 0115, 0116, 0117, 0118, 0119) <b>012*</b> (= 0120, 0121, 0122, 0123, 0124, 0125, 0126, 0127, 0128, 0129)
Pas de salaire garanti maladie (chômage temporaire, pas d'ancienneté...)	0506

#### 4.3.1.2 Long term (> 1 month and < 1 year) sickness Days

Liste des codes salariaux qui sont repris dans le calcul/comptage des jours de maladie de moyenne durée (> 1 mois et < 1 an)

Absentéisme pour cause de maladie de longue durée (> 1 mois et < 1 an) (hors RPT)	<b>050*</b> (= 0500, 0501, 0502, 0503, 0504, 0505, 0507, 0508, 0509)
---	--

#### 4.3.1.3 long term (> 1 year) sickness Days

Liste des codes salariaux qui sont repris dans le calcul/comptage des jours de maladie de longue durée (> 1 an)

Absentéisme pour cause de maladie de longue durée (> 1 an) (hors RPT)	<b>078*</b> (=0780, 0781, 0782, 0783, 0784, 0785, 0786, 0787, 0788, 0789)
---	---

### 4.3.2 Sickness periods

Chaque période de maladie ininterrompue, avec le premier jour de celle-ci un code salarial pouvant apparaître au début d'une maladie, est comptée comme 1 fréquence. Il s'agit ici du salaire hebdomadaire garanti maladie ouvriers ou du salaire mensuel garanti maladie employés avec les codes

salariaux 010\*, 012\*, 013\* et 069\* (\* représente la valeur de 0 à 9), ainsi que les codes salariaux 0500 et 0370.

Le nombre de périodes de maladie est la somme de chaque période consécutive d'absence d'un travailleur pour cause de maladie. Une rechute, avec au moins un jour de travail entre les deux, est comptée comme 2 périodes de maladie.

Si le début de la période de maladie commence avant la période de référence sélectionnée, cela compte également comme 1 fréquence. Par exemple, la période de référence choisie va du 01/04/2022 au 31/03/2023 et le collaborateur est absent pour cause de maladie du 15/03/2022 au 15/04/2022. Cela compte également comme 1 période de maladie.

Une exception est faite en cas d'absence de longue durée (> 1 an) pour cause de maladie : si un travailleur revient travailler après une maladie de longue durée (> 1 an), ce n'est pas considéré comme une période de maladie.

## 4.4 Bradford

### 4.4.1 Facteur Bradford

Le facteur Bradford est un calcul destiné à mesurer l'impact de l'absence de travailleurs sur l'organisation. Il s'agit d'une formule qui tient compte de la fréquence (= périodes de maladie), de la durée (= nombre de jours de maladie) et du modèle d'absence d'un travailleur pendant une période déterminée. La théorie sous-jacente veut qu'il est plus coûteux pour une organisation qu'un collaborateur se porte malade pendant plusieurs courtes périodes qu'à des périodes moins fréquentes mais plus longues. En effet, les périodes de maladie brèves et imprévues sont souvent plus difficiles à compenser pour une équipe ou une organisation.

Calcul

Facteur Bradford = nombre de jours de maladie x périodes de maladie<sup>2</sup> (fréquence de maladie au carré)

- Nombre de jours de maladie = nombre de jours d'absence de courte durée (< 1 mois) + de longue durée (> 1 mois et < 1 an) pour cause de maladie des 12 derniers mois
- Périodes de maladie = nombre de périodes de maladie distinctes des 12 derniers mois

Le nombre de jours de maladie de longue durée (> 1 an) et la période de maladie y afférente ne sont pas repris dans le calcul du facteur Bradford.

Cela explique pourquoi aucun facteur Bradford n'est calculé pour les travailleurs absents pendant plus d'un an pour cause de maladie. Du point de vue de la « disruption sur le lieu de travail », le facteur Bradford n'a aucune valeur ajoutée dans ces cas-là.

Dans les tableaux de bord d'Absence Essentials, le facteur Bradford est toujours calculé sur une période de 12 mois, car il donne ainsi des données plus précises. Cela signifie qu'au moins 12 mois de données calendrier doivent être disponibles. Si ce n'est pas le cas, le facteur Bradford n'est pas calculé pour le(s)

travailleur(s) concerné(s). Cela explique par exemple pourquoi les nouveaux entrants qui ne sont pas encore en service depuis 12 mois ne sont pas repris dans le calcul.

