

Baromètre annuel Absentéisme 2022

Regards croisés salariés et dirigeants face à l'arrêt maladie

Un dispositif d'enquêtes inégalé depuis 2016

PÉRIODE

Confinement
17 mars - 11 mai 2020



Octobre 2016
Mai 2018
Septembre 2019

Avril à Juillet 2020

Du 24 août au
24 septembre 2020

du 1er au 10 de
chaque mois de
Janvier à Mai

Du 23 août au
24 septembre 2021

du 1er au 10 de
chaque mois de
Janvier à Mars

Du 5 au
30 mai 2022

CIBLES



Etudes réalisées auprès d'échantillons représentatifs de la population active salariée du **secteur privé** en France dans les entreprises **d'au moins 1 salarié**

SOMMAIRE

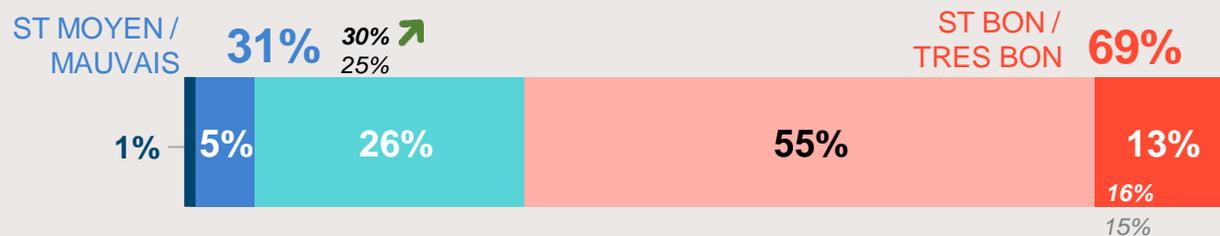
- 1 Avec plus de 40% de salariés arrêtés chaque année, l'absentéisme maladie reste un problème majeur
- 2 Une hausse importante des arrêts pour troubles psychologiques
- 3 Des chefs d'entreprise préoccupés par la hausse des arrêts maladie
- 4 Focus sur les arrêts longs
- 5 Les managers fortement touchés par l'absentéisme maladie



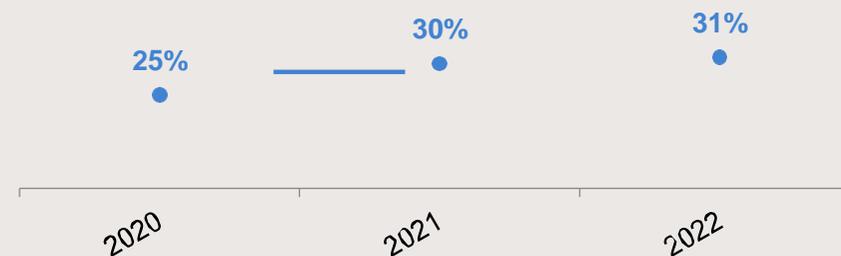
**Avec plus de 40% de salariés
arrêtés chaque année,
l'absentéisme maladie reste un
problème majeur**

Près d'un tiers des salariés juge mauvais ou moyen leur état de santé (contre un quart il y a deux ans)

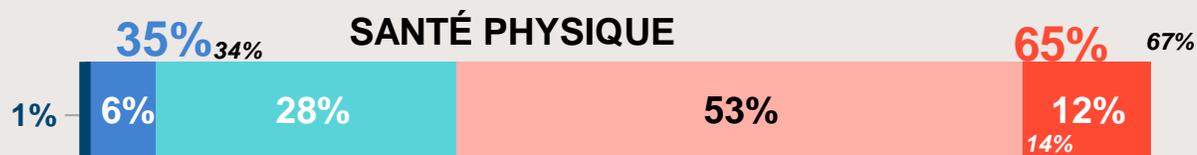
ETAT DE SANTÉ GÉNÉRALE



MOYENNE/MAUVAISE SANTÉ GÉNÉRALE



SANTÉ PHYSIQUE



SANTÉ MENTALE



54% des salariés estiment avoir à la fois un bon état de santé mentale ET physique
53%

22% des salariés estiment avoir à la fois un moyen/mauvais état de santé mentale ET physique
20%

Très mauvais Mauvais Moyen Bon Très bon

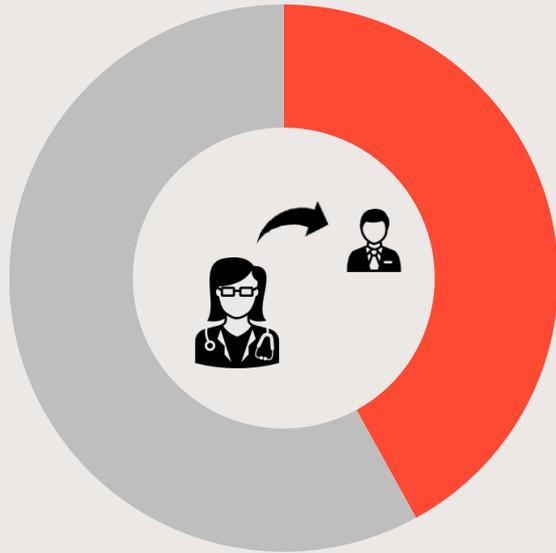
Un regain du taux de prescription d'arrêts maladie (+4 pts vs. 2021), qui retrouve pratiquement son niveau de 2016

PRESCRIPTION D'ARRÊT DE TRAVAIL

Au cours des 12 derniers mois, un médecin vous a-t-il prescrit un arrêt de travail (suite à une maladie, un accident de travail...) que vous l'avez pris ou non ?

42% ↑
38%
36%

des salariés se sont vus prescrire un arrêt de travail, au cours des 12 derniers mois



58% ↓
62%
64% ↑

Ne se sont pas vus prescrire d'arrêt de travail

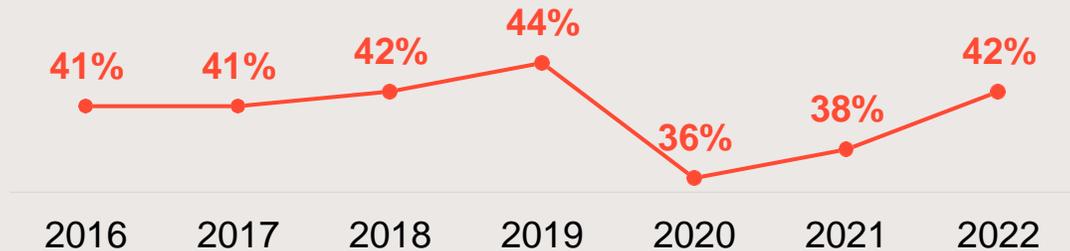
Hausse tirée par :

- Femmes (48% ; +6 pts)
- 35-49 ans (44% ; +11 pts)
- Professions intermédiaires (42% ; +6 pts)
- Employés (45% ; +7 pts)
- 250 salariés et plus (49% ; +14 pts)
- 1 000 salariés et plus (49% ; +19 pts)
- Santé humaine et action sociale (53% ; +16 pts)
- Seul(e) avec enfant(s) (66% ; +27 pts)
- Ne télétravaille jamais (42% ; +8 pts)

Notamment auprès des :

- Femmes (48%)
- CDD (63%)
- 250 salariés et plus (49%)
- Santé humaine et action sociale (53%)
- Seul(e) avec enfant(s) (66%)
- Enfant(s) à charge (47%)
- Aidants (55%)
- 5 ans ou moins d'ancienneté (47%)
- Entreprise n'autorise pas le TT (55%)
- Moy/mauvaise santé globale (52%)
- Moy/mauvaise santé physique et mentale (57%)
- Maladie chronique, grave ou handicap (51%)
- Enfant malade (70%)

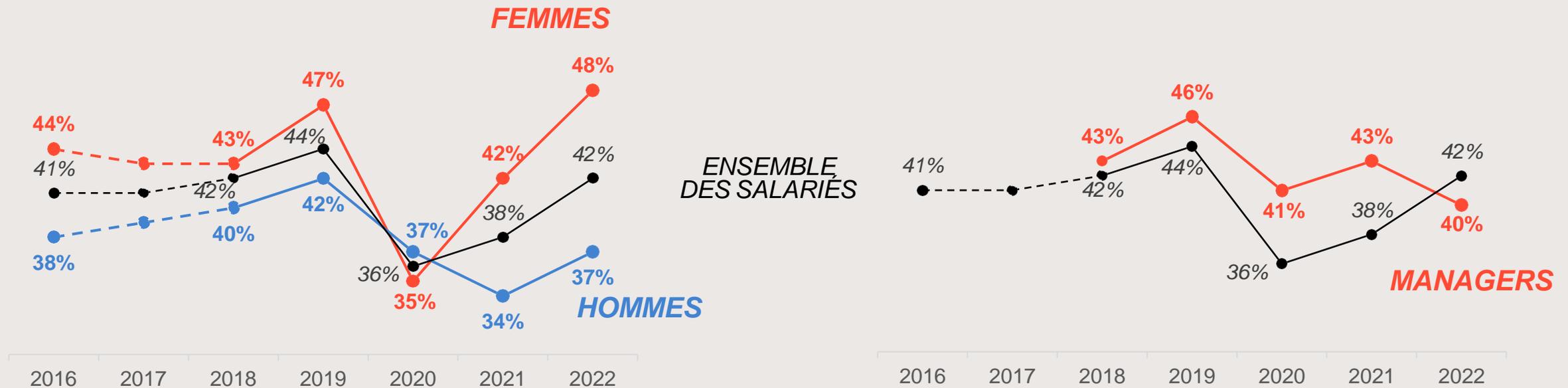
EVOLUTION DEPUIS 2016



Femmes et Managers : fortement touchés par l'absentéisme maladie

PRESCRIPTION D'ARRÊT DE TRAVAIL

Au cours des 12 derniers mois, un médecin vous a-t-il prescrit un arrêt de travail (suite à une maladie, un accident de travail...) que vous l'ayez pris ou non ?



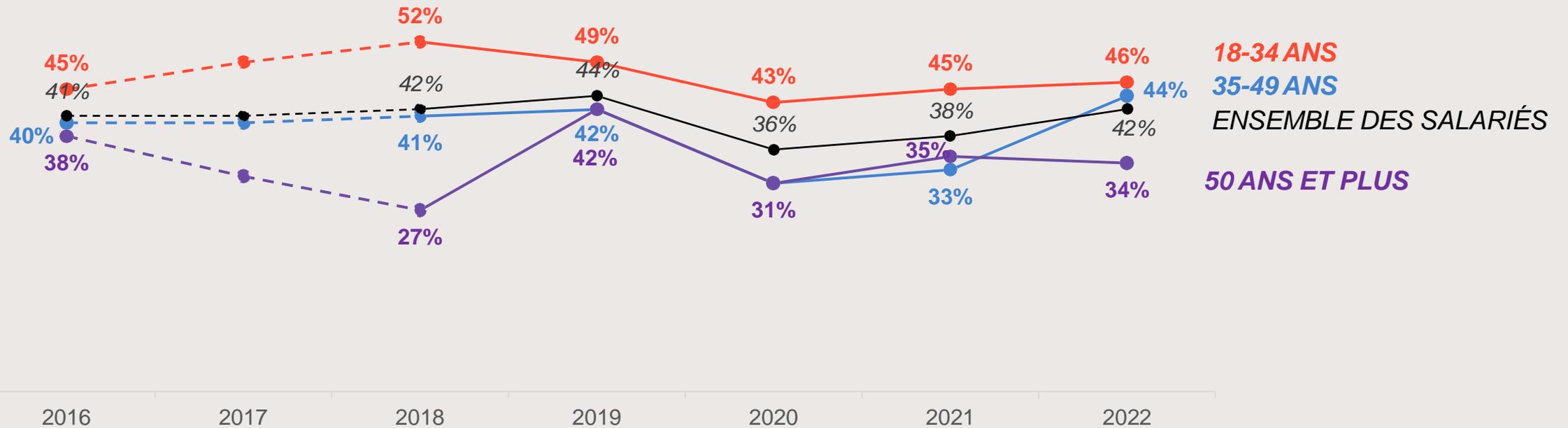
→ Cette année, les femmes se sont beaucoup plus vues prescrire d'arrêts de travail que les hommes (+ 11 pts).

→ Pour la première fois en 4 ans, les managers ont été moins arrêtés que l'ensemble des salariés

Les jeunes également fortement touchés par l'absentéisme maladie

PRESCRIPTION D'ARRÊT DE TRAVAIL

Au cours des 12 derniers mois, un médecin vous a-t-il prescrit un arrêt de travail (suite à une maladie, un accident de travail...) que vous l'ayez pris ou non ?

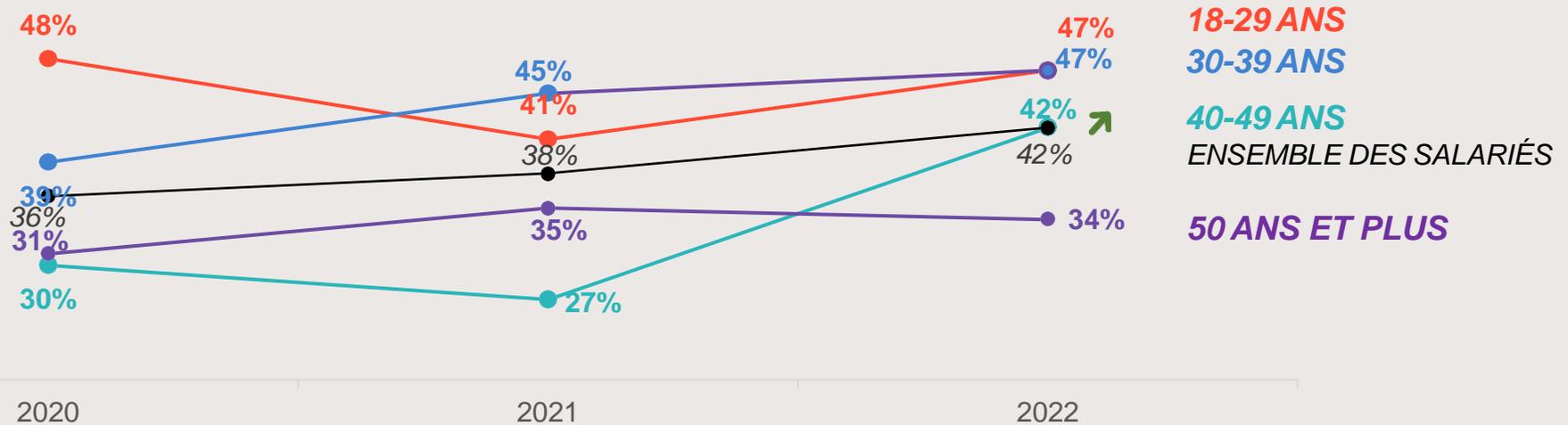


→ Une progression des arrêts de travail chez les quadragénaires (+ 11 pts).

Un absentéisme maladie en forte hausse depuis 2 ans chez les 40-49 ans

PRESCRIPTION D'ARRÊT DE TRAVAIL

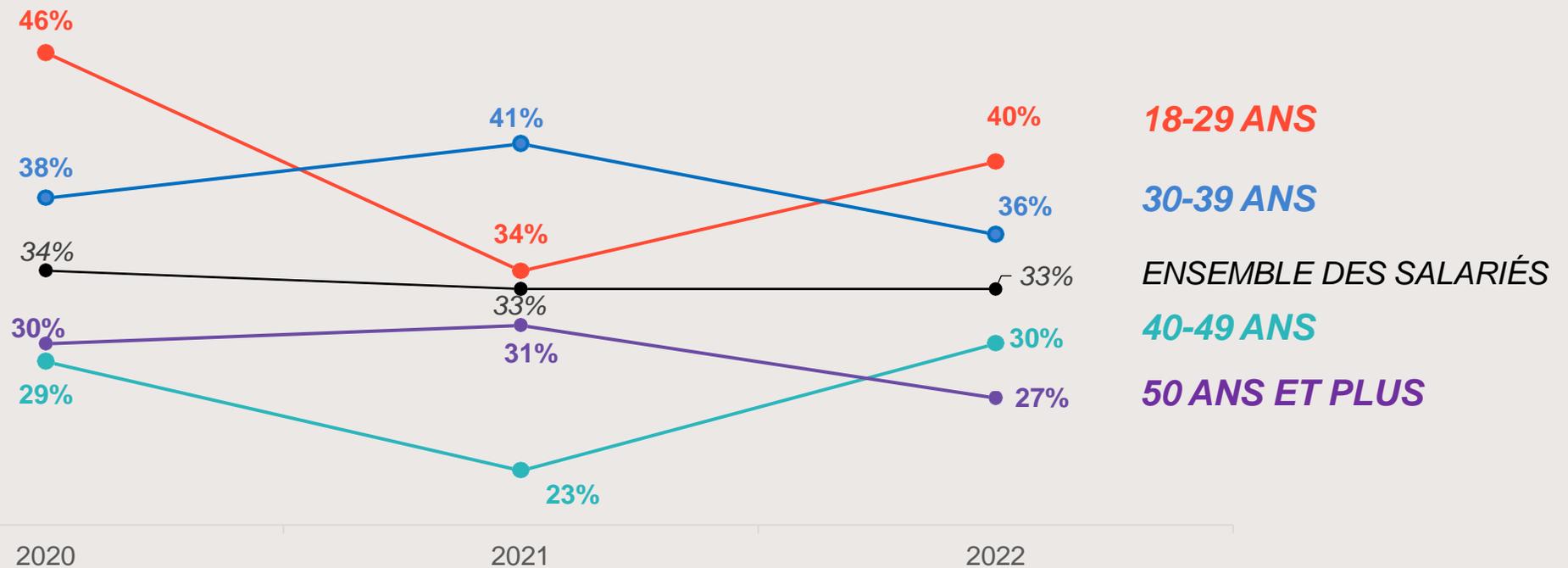
Au cours des 12 derniers mois, un médecin vous a-t-il prescrit un arrêt de travail (suite à une maladie, un accident de travail...) que vous l'ayez pris ou non ?



Evolution du taux de prescription d'arrêt maladie HORS COVID selon l'âge des salariés

PRESCRIPTION D'ARRÊT DE TRAVAIL – HORS COVID

Au cours des 12 derniers mois, un médecin vous a-t-il prescrit un arrêt de travail (suite à une maladie, un accident de travail...) que vous l'ayez pris ou non ?
Base ensemble : 832



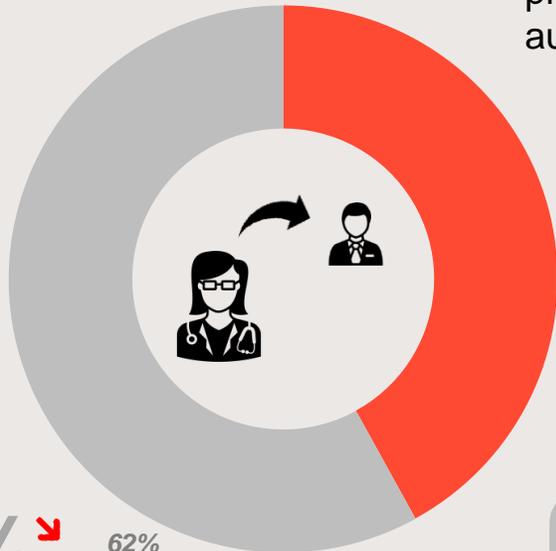
Stabilité du nombre d'arrêts prescrits : 41% des salariés ont connu au moins 2 arrêts dans l'année

PRESCRIPTION D'ARRÊT DE TRAVAIL

38%
36%

42% ↗

des salariés se sont vus prescrire un arrêt de travail, au cours des 12 derniers mois



58% ↘

62%
64%

Ne se sont pas vus prescrire d'arrêt de travail

39% de salariés « arrêtés récurrents » (ayant eu au moins un arrêt chacune des 2 années précédentes) vs 33% en 2020

NOMBRE D'ARRÊTS PRESCRITS AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

2 ARRÊTS
OU PLUS
41%

41%
39%

PLUS DE 3 ARRÊTS
9%

3 ARRÊTS
8%

10%
8%

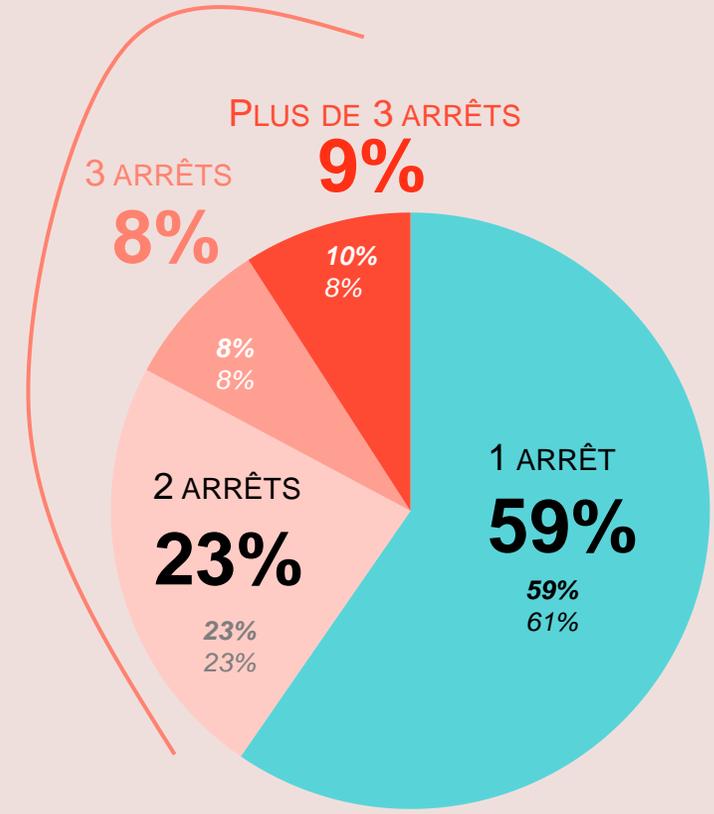
8%
8%

2 ARRÊTS
23%

23%
23%

1 ARRÊT
59%

59%
61%



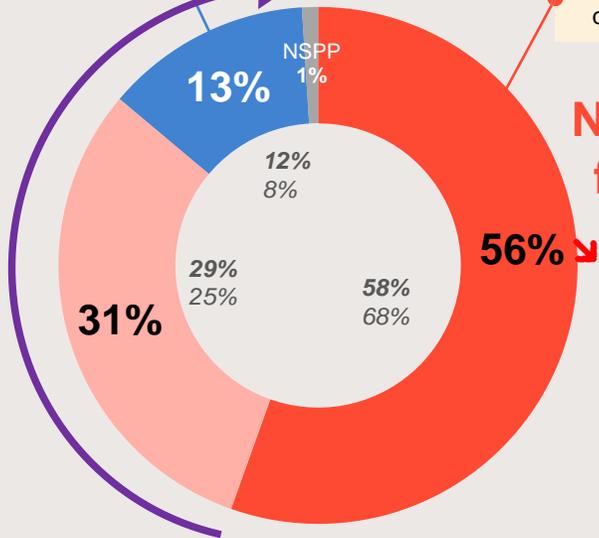
Plus de 4 dirigeants sur 10 ont perçu une augmentation des arrêts maladie depuis le début de la crise sanitaire et jugent relativement élevé leur niveau d'absentéisme

NIVEAU D'ABSENTÉISME POUR MALADIE DANS L'ENTREPRISE

Notamment auprès des entreprises... :
 De 50 salariés et + (21%)
 De la santé (41%)
 Très préoccupées par l'absentéisme (26%)
 Où il y a des arrêts longs (19%)
 Où les arrêts longs augmentent depuis la crise sanitaire (34%)

Notamment auprès des entreprises... :
 • De moins de 10 salariés (91%)
 • De services (62%)
 • Où il n'y a pas d'arrêt long (89%)
 • Où les arrêts longs se stabilisent depuis la crise sanitaire (64%)

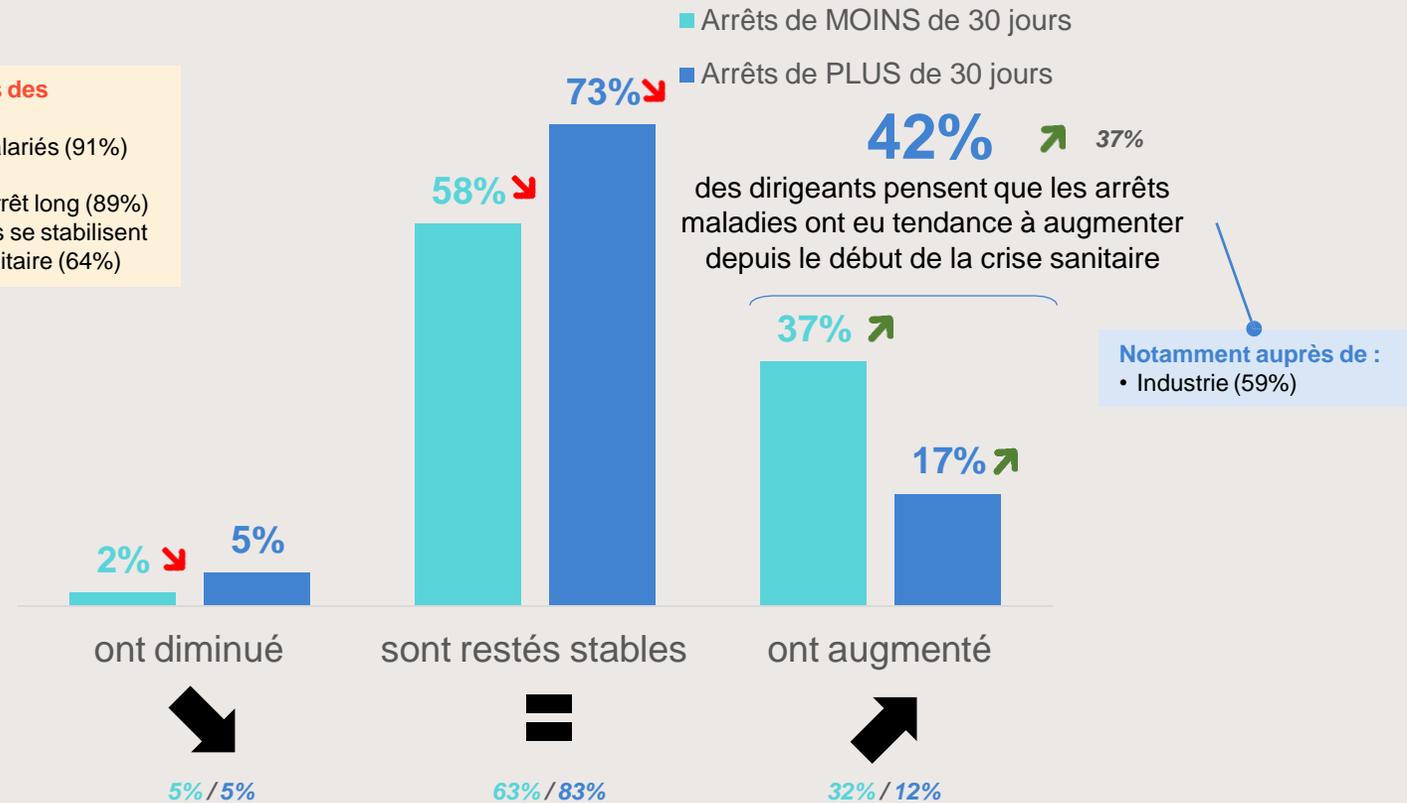
Niveau moyen/élevé
44%
 41%
 32%



Niveau faible

- Faible
- Moye E
- élevé

RÉCENTE DYNAMIQUE DES ARRÊTS MALADIE DEPUIS LE DÉBUT DE LA CRISE

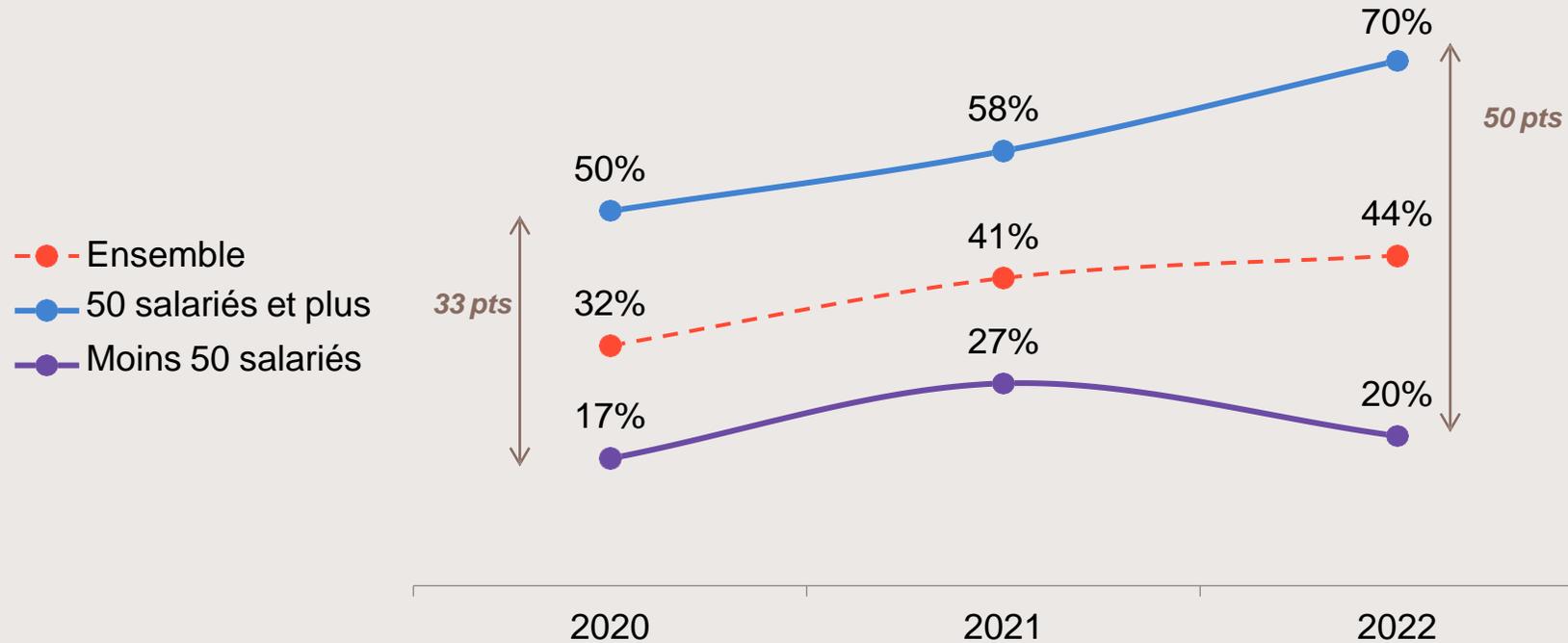


Libellé modifié en 2021 / Comparaison avec 2020 impossible

Des dynamiques différentes selon la taille de l'entreprise : les plus grandes entreprises davantage touchées par l'absentéisme maladie

EVOLUTION DU NIVEAU D'ABSENTÉISME POUR MALADIE PERÇU PAR LES DIRIGEANTS SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

% niveau d'absentéisme jugé « moyen ou élevé »



Une hausse des arrêts maladies perçue également par les **managers** depuis le début de la crise sanitaire

36%

des managers
estiment que
les arrêts maladies ont progressé
dans leur équipe
depuis le début de la crise sanitaire

(vs 20% en 2021)

25%

des managers
estiment que les **arrêts maladies**
pour motif troubles psychologiques
ont progressé
dans leur équipe
depuis le début de la crise sanitaire

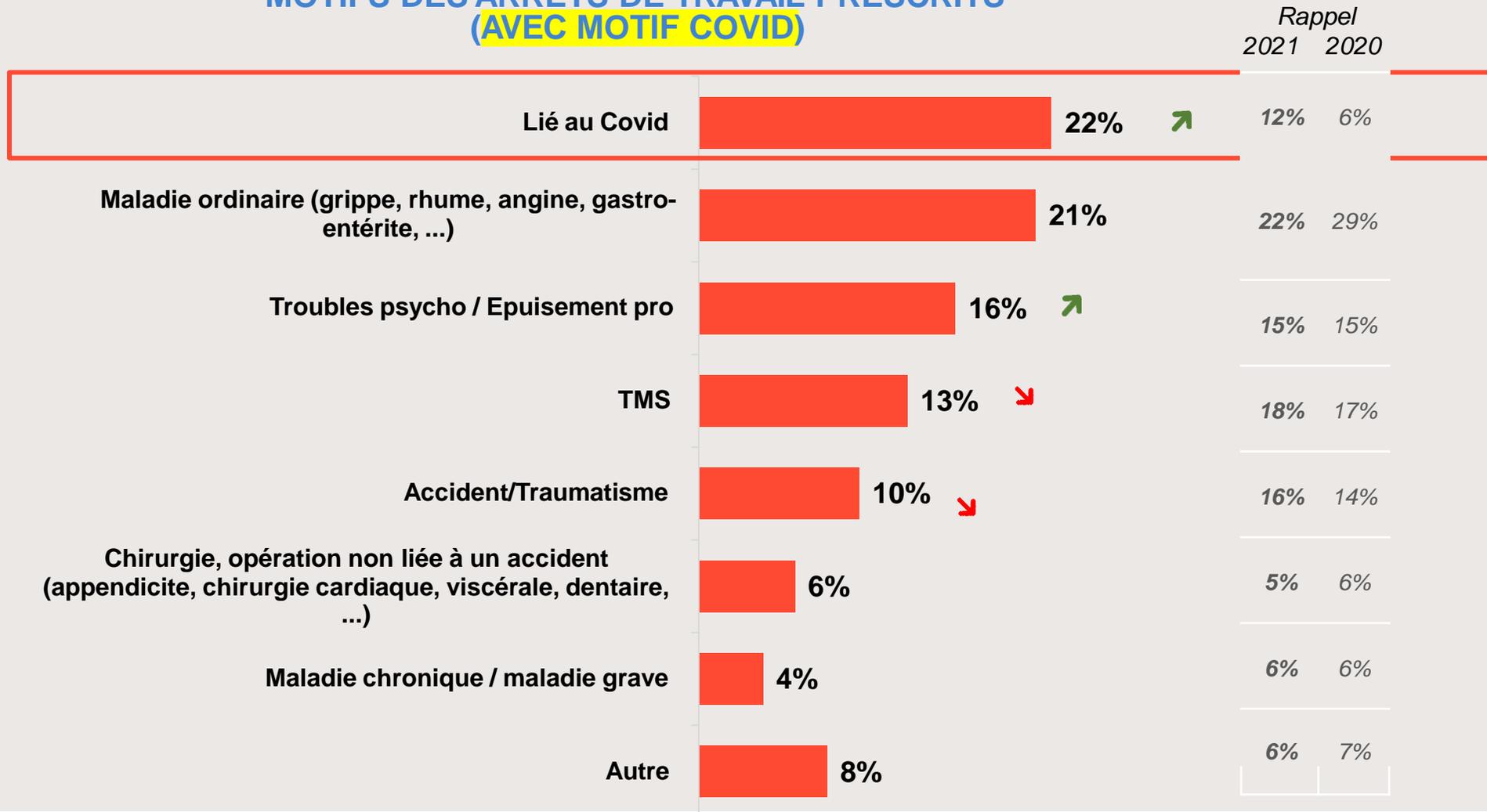
(vs 26% en 2021)



Une hausse importante des arrêts pour troubles psychologiques

Sur l'ensemble des arrêts maladie prescrits, la part des arrêts liés au Covid a progressé de 10 points depuis 2021 et de 16 points en 2 ans

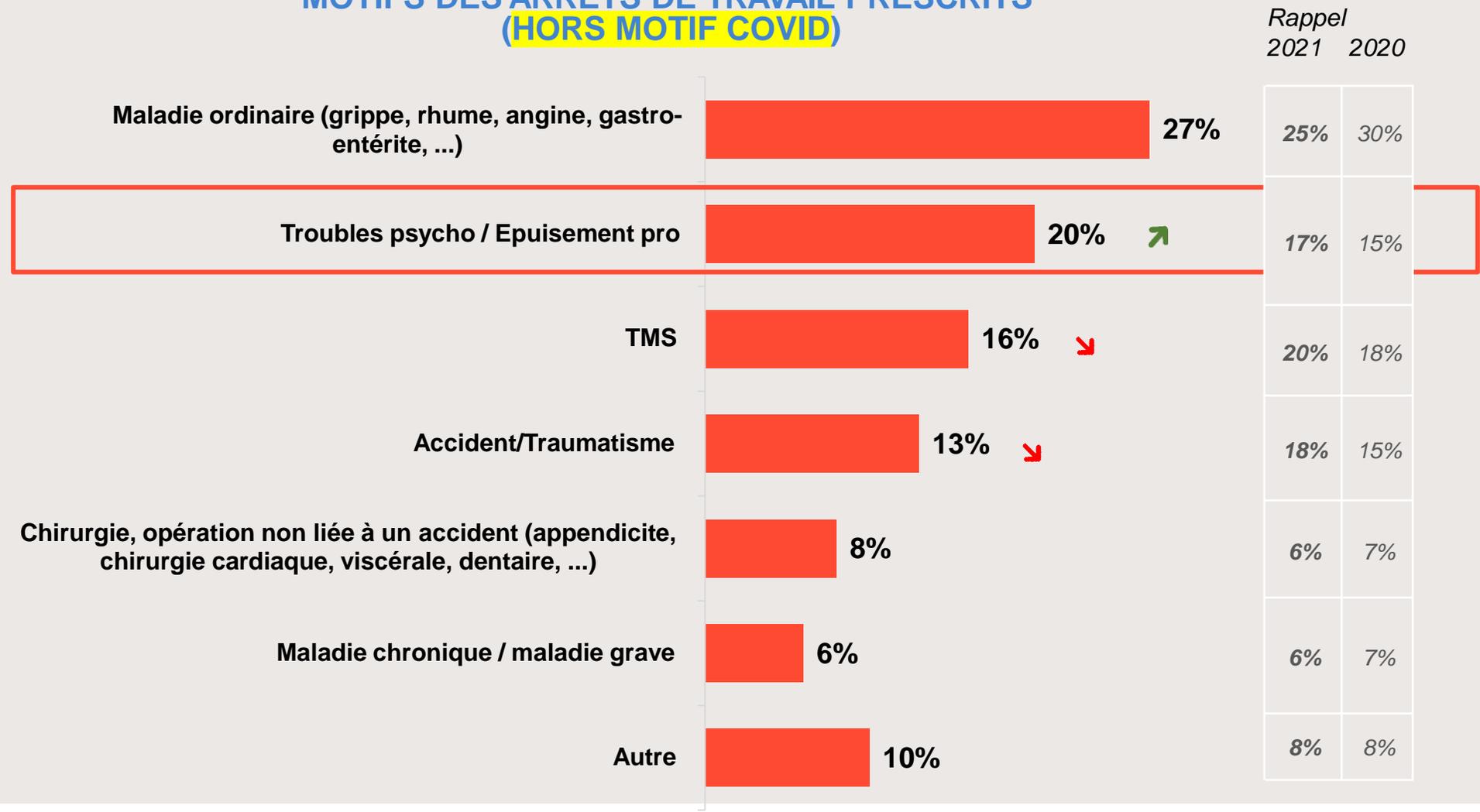
MOTIFS DES ARRÊTS DE TRAVAIL PRESCRITS
(AVEC MOTIF COVID)



* Autre : Troubles gynécologiques., Arrêt pathologique prénatal et autres

Hors COVID, depuis 2 ans, les troubles psychologiques sont les seuls à progresser de manière continue

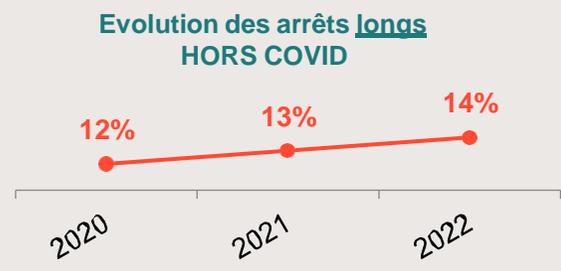
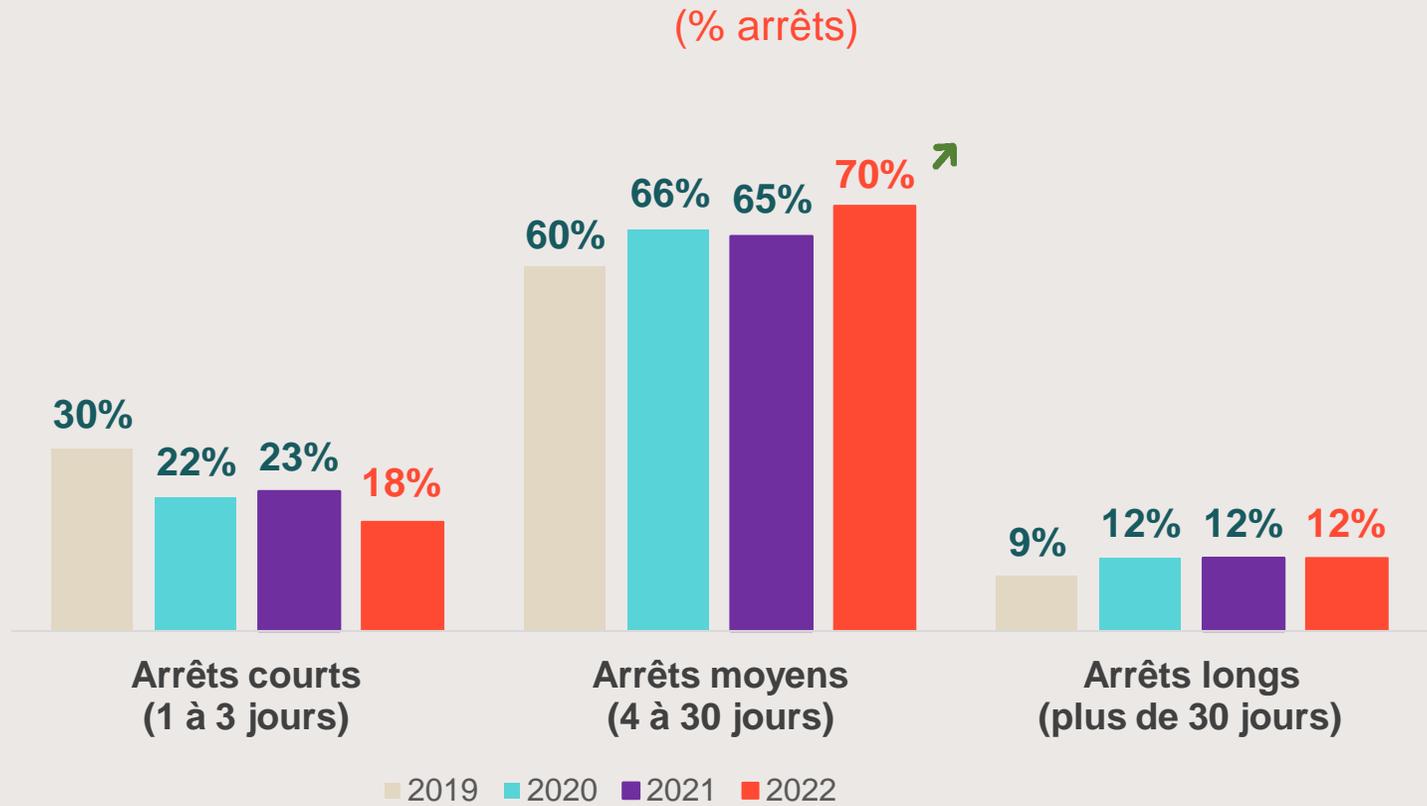
MOTIFS DES ARRÊTS DE TRAVAIL PRESCRITS (HORS MOTIF COVID)



* Autre : Troubles gynécologiques., Arrêt pathologique prénatal et autres

Une augmentation des **arrêts moyens** en lien avec la hausse des arrêts liés au Covid (en moyenne de de 6 à 10 jours)

Base Arrêts



Durée moyenne Par arrêt - en jours	2019	2020	2021	2022
Arrêts courts (1 à 3 jours)	-	2,2	2,5	2
Arrêts moyens (4 à 30 jours)	-	13	13	12
Arrêts longs (plus de 30 jours)	-	94	105	(97)* jours

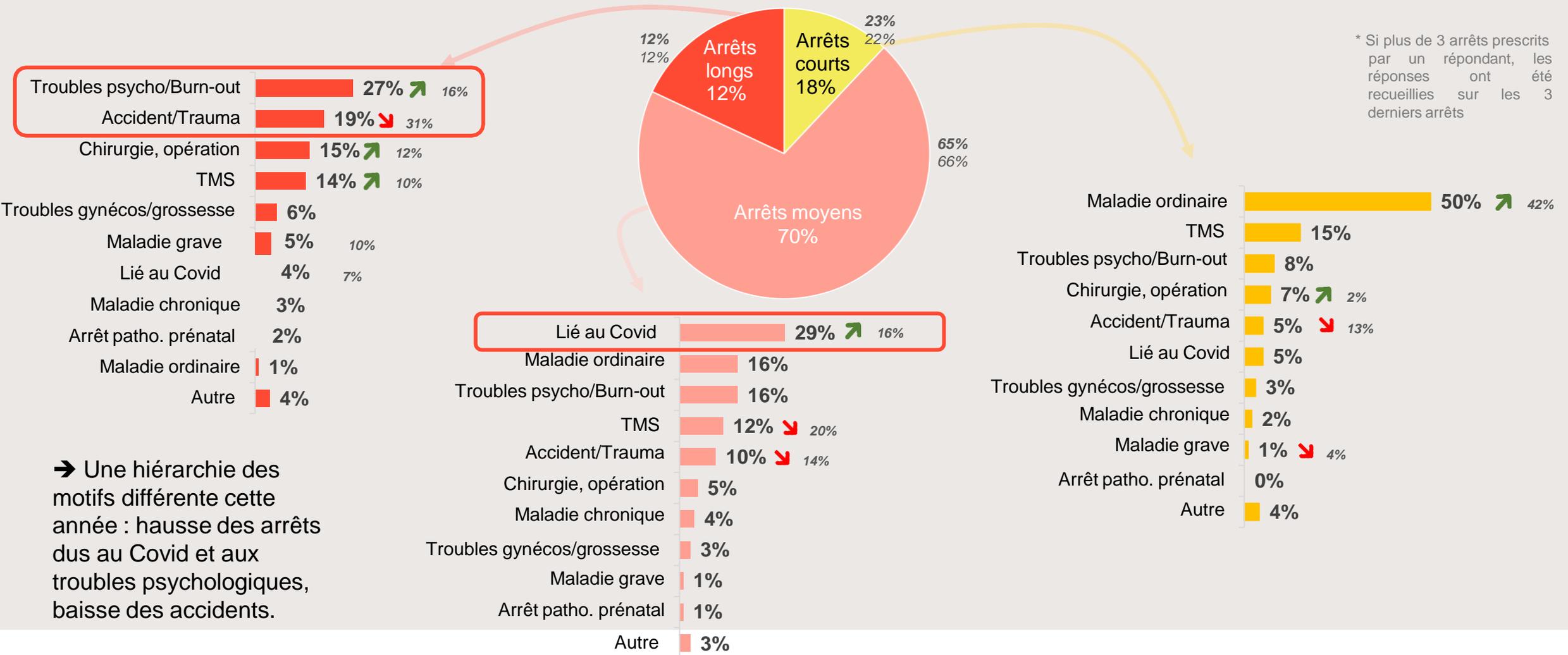
* Attention évolution non fiable statistiquement

En moyenne, le nombre de jours prescrits par arrêt est de **20 jours** (21 jours 2021)

Le motif d'arrêt le plus courant diffère selon la durée de l'arrêt : les maladies ordinaires pour les arrêts courts, le Covid pour les arrêts moyens, les troubles psychologiques pour les arrêts longs

MOTIFS DES ARRÊTS DE TRAVAIL PRESCRITS SELON LEUR DURÉE (avec motif Covid)

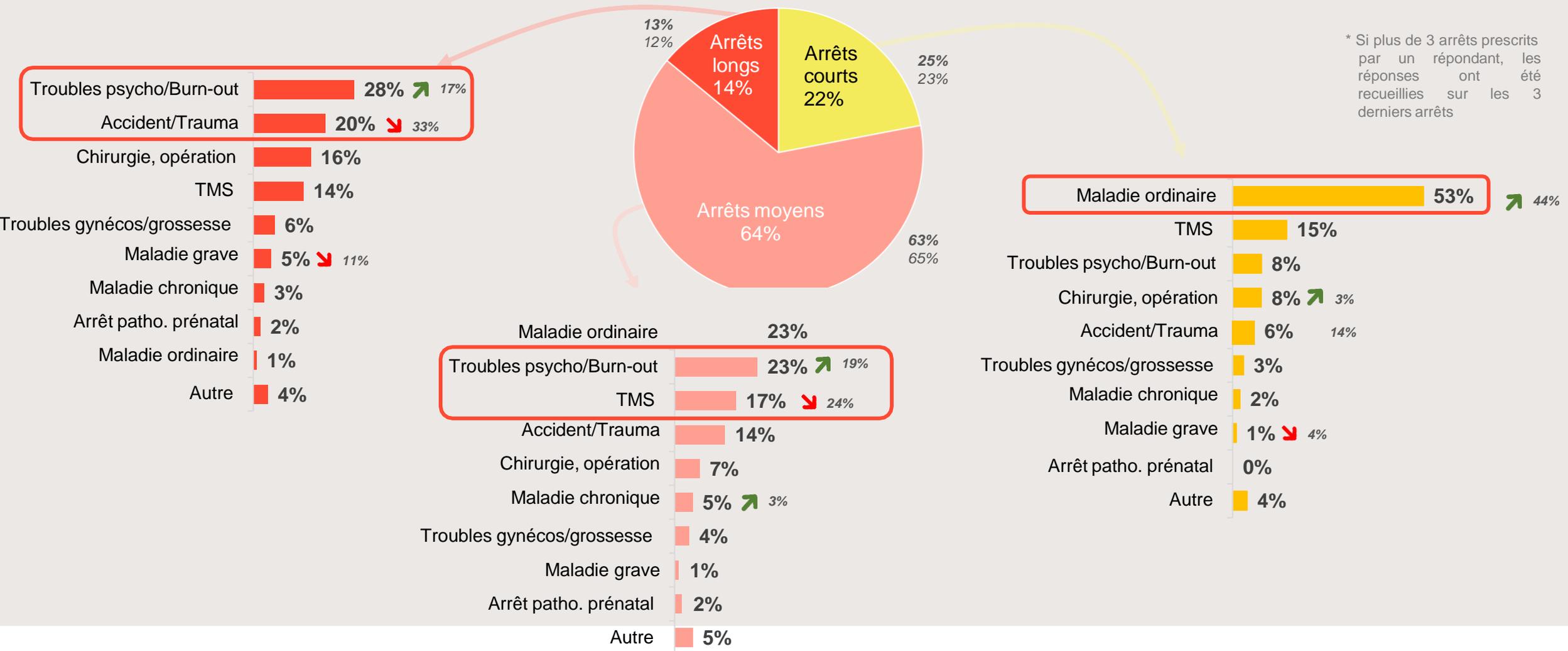
* Si plus de 3 arrêts prescrits par un répondant, les réponses ont été recueillies sur les 3 derniers arrêts



→ Une hiérarchie des motifs différente cette année : hausse des arrêts dus au Covid et aux troubles psychologiques, baisse des accidents.

Une progression des arrêts pour motif psychologique parmi les arrêts HORS COVID de moyenne et longue durée

MOTIFS DES ARRÊTS DE TRAVAIL PRESCRITS SELON LEUR DURÉE - HORS COVID

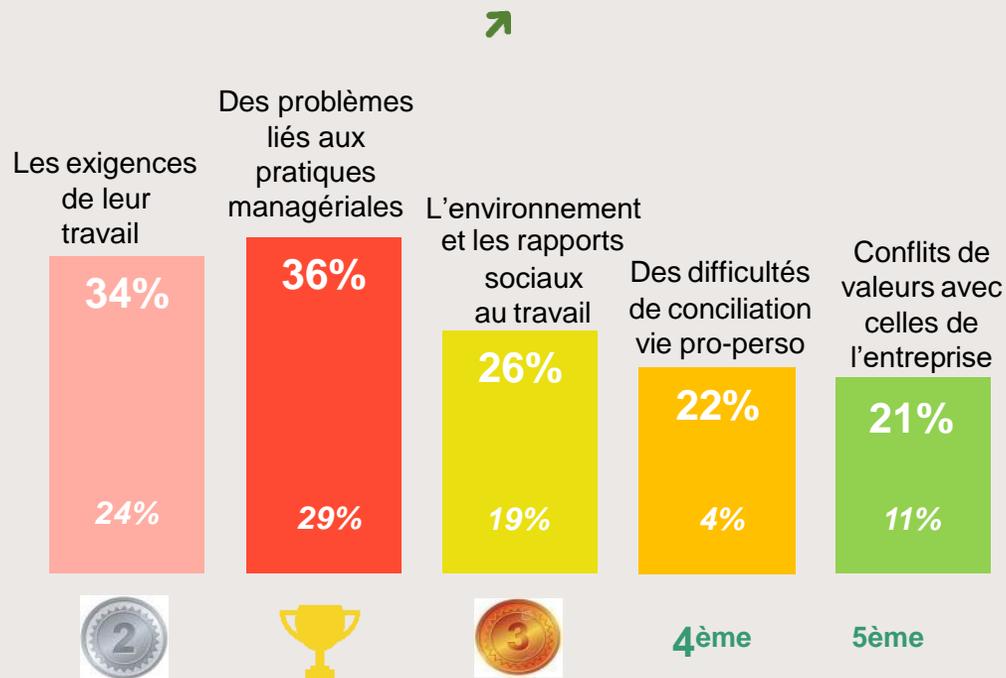


* Si plus de 3 arrêts prescrits par un répondant, les réponses ont été recueillies sur les 3 derniers arrêts

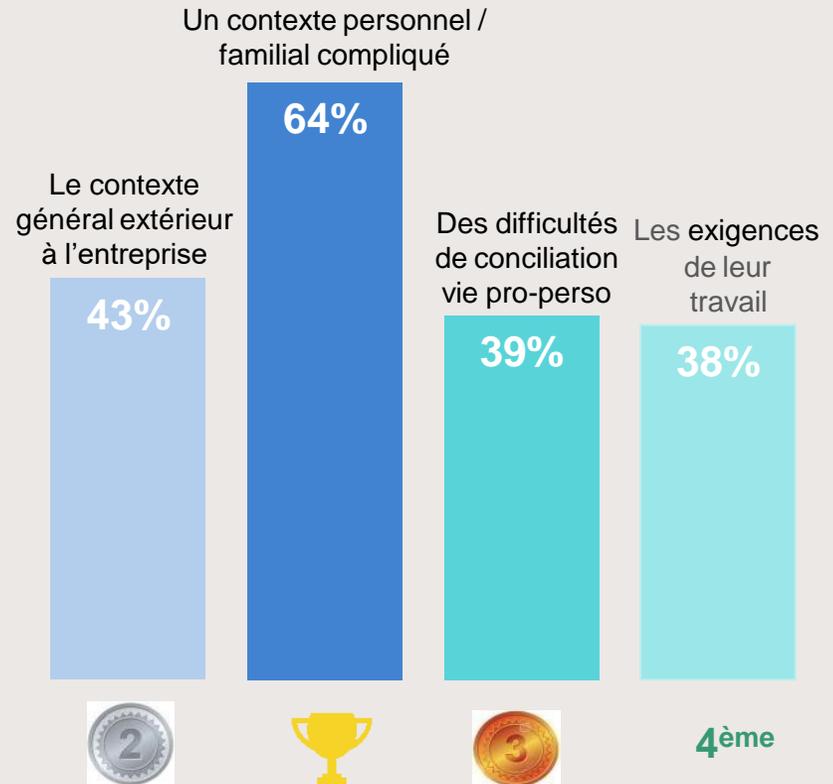
Concernant les raisons des arrêts pour **motifs psychologiques** : les salariés invoquent leur environnement professionnel, les dirigeants des causes extérieures à l'entreprise

16% des arrêts ont pour motif des troubles psychologiques. Cela concerne 18% des salariés

Salariés



Dirigeants



Le contexte général extérieur à l'entreprise lié au COVID en baisse 16%, vs 20%

Somme > 100%, possibilité de réponses multiples

Pour les dirigeants, les causes des arrêts psychologiques sont plus multifactorielles et moins liées au travail que pour les salariés

Les salariés concernés pointent avant tout du doigt leur environnement de travail et les pratiques managériales, tandis que les dirigeants évoquent surtout des motifs personnels et extérieurs à l'entreprise

Base salariés
Base Dirigeants

RAISONS DES ARRÊTS POUR MOTIFS PSYCHOLOGIQUES

Q71. Vous avez indiqué avoir eu une prescription d'arrêt de travail pour motif psychologique (dépression, anxiété, stress, épuisement professionnel, burn-out...), au cours des 12 derniers mois. Plus précisément, quelles sont les raisons à l'origine de cet arrêt de travail ? Base salariés ayant eu un arrêt psychologique dans les 12 derniers mois : 226

Q52. Selon vous, quelles sont les principales raisons à l'origine des arrêts de travail pour troubles psychologiques, au sein de votre entreprise ? Base dirigeants ayant eu des arrêts pour troubles psychologiques au sein de leur entreprise : 57



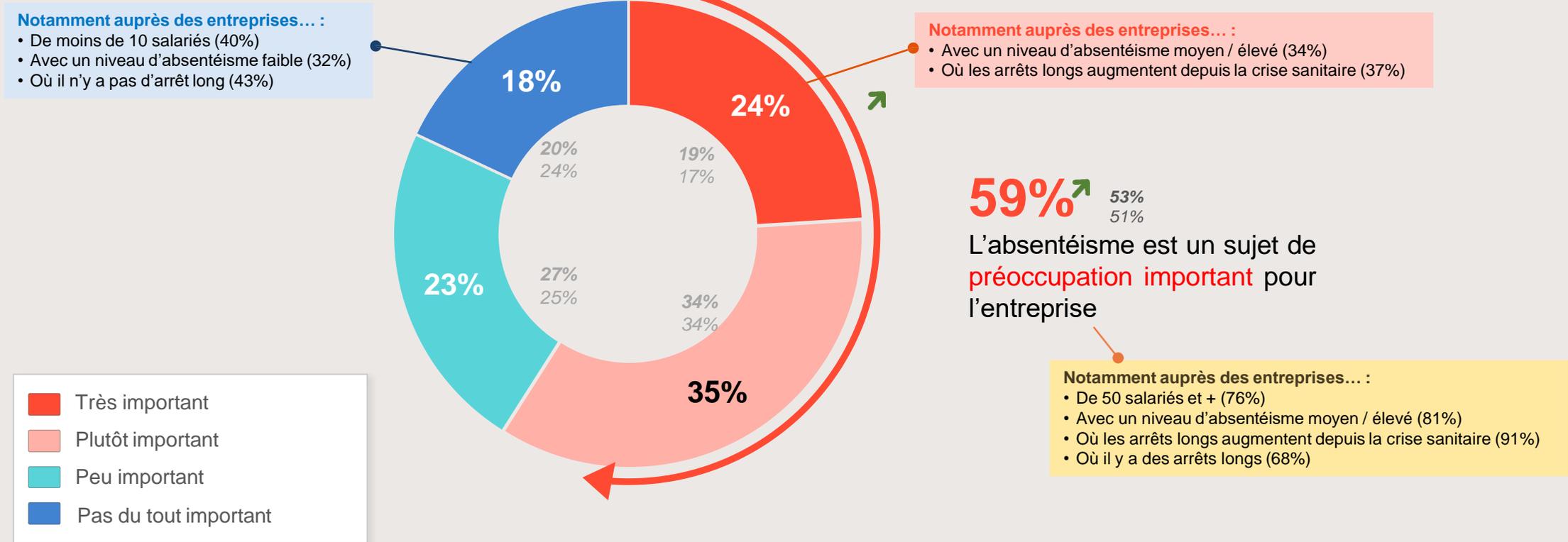
* L'énoncé 2021 précisait « lié au Covid ».

3

Des dirigeants préoccupés par la hausse des arrêts maladie

Pour près de 6 dirigeants sur 10 (+6 pts), l'absentéisme est un sujet de **préoccupation** important dans leur entreprise

NIVEAU DE PRÉOCCUPATION DE L'ABSENTÉISME POUR MALADIE DANS L'ENTREPRISE

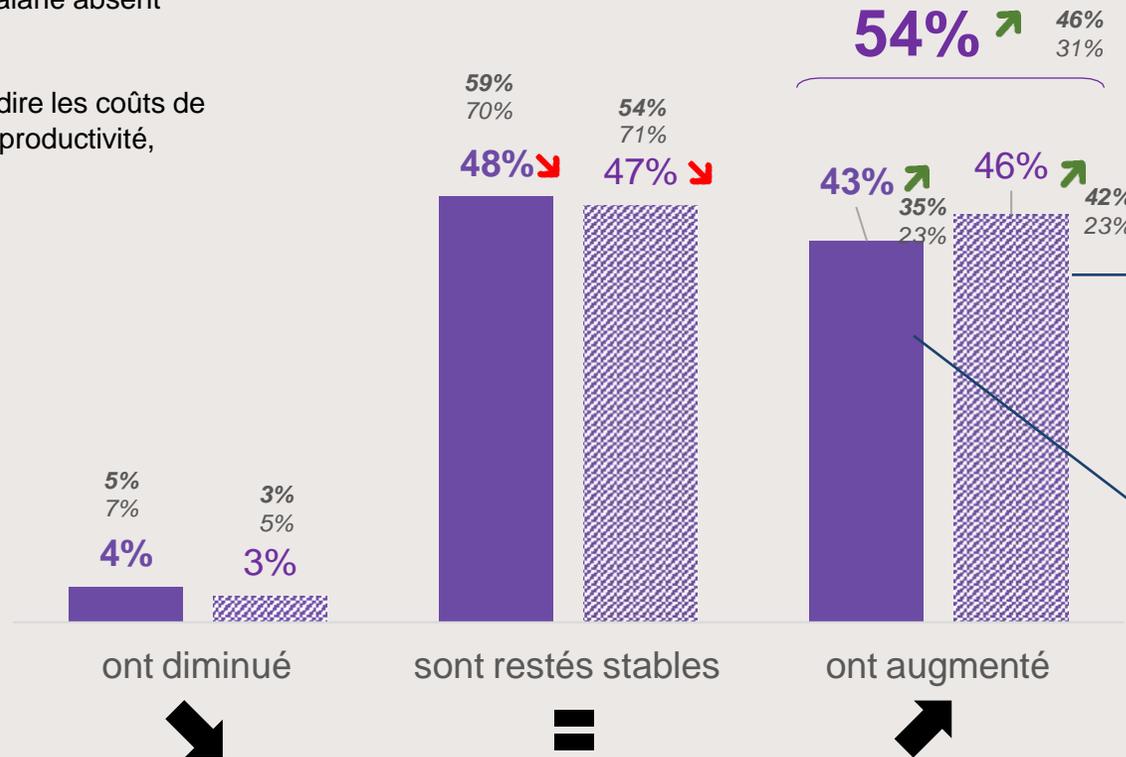


Selon plus de la moitié des dirigeants, les **coûts** de l'absentéisme pour maladie ont augmenté au cours des 2 dernières années dans leur entreprise

DYNAMIQUE DES COÛTS DIRECTS / INDIRECTS

Coûts directs 
de l'absentéisme pour maladie, c'est-à-dire les coûts liés à la prise en charge du salaire du salarié absent

Coûts indirects 
de l'absentéisme pour maladie, c'est-à-dire les coûts de remplacement, de gestion, de perte de productivité, coûts sociaux, ...



- Notamment auprès de**
- 50 salariés et + (62%)
 - Industrie (57%)
 - Santé (67%)
 - Moyen/Fort absentéisme (68%)
 - Absentéisme : préoccupation importante (59%)
 - Augmentation arrêts longs depuis crise sanitaire (82%)
 - Contrat de prévoyance (49%)
 - Entreprises avec arrêts longs (63%)

- Notamment auprès de :**
- 50 salariés et + (61%)
 - Moyen / Fort absentéisme (62%)
 - Absentéisme : préoccupation importante (54%)
 - Augmentation arrêts longs depuis crise sanitaire (75%)
 - Entreprises avec arrêts longs (58%)

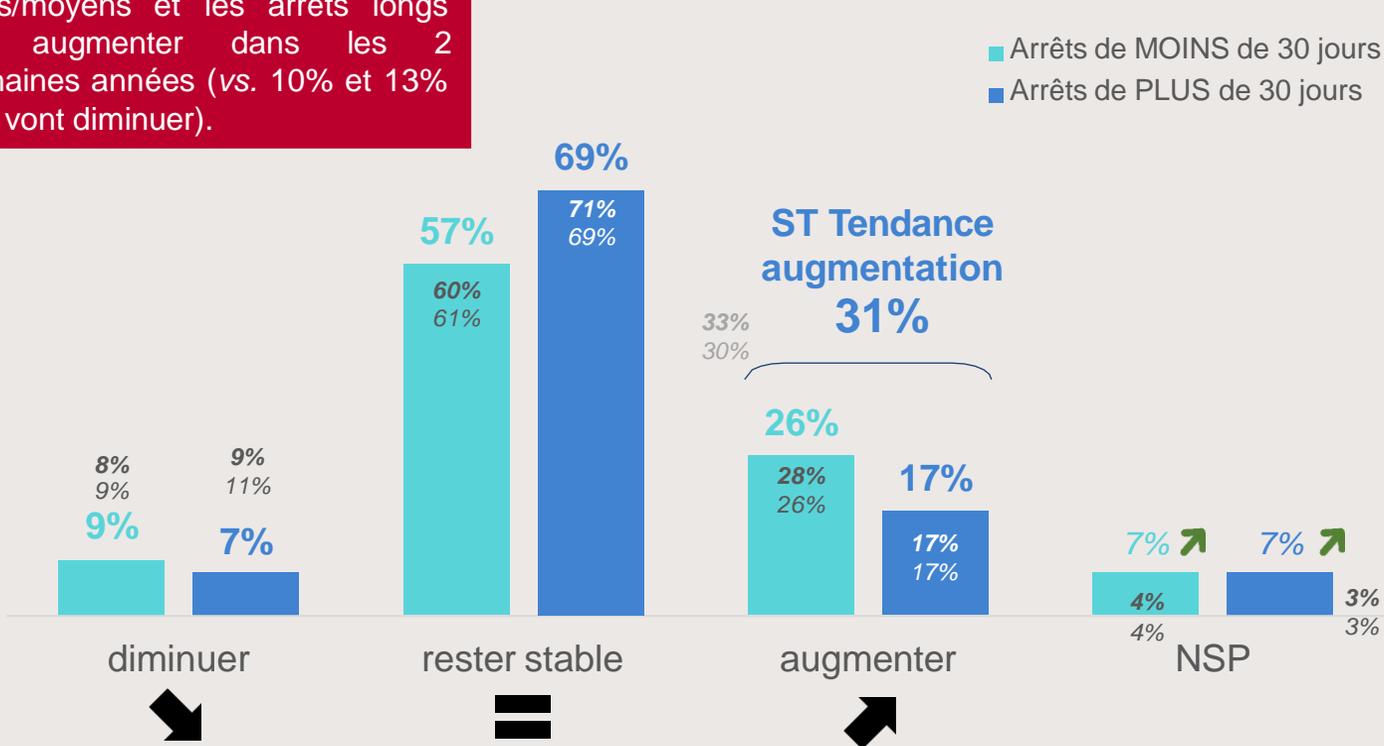
1 dirigeant sur 3 estime que les arrêts maladie vont avoir tendance à augmenter dans les 2 prochaines années



Les salariés sont toujours plus pessimistes : respectivement 45% et 31% pensent que les arrêts courts/moyens et les arrêts longs vont augmenter dans les 2 prochaines années (vs. 10% et 13% qu'ils vont diminuer).

FUTURE DYNAMIQUE DES ARRÊTS MALADIE

Q31. Pensez-vous que dans les 2 prochaines années les arrêts maladie [...], vont avoir tendance à... ?
Base ensemble : 401



PRINCIPALES SITUATIONS EN DYNAMIQUE (ARRÊTS LONGS)

Depuis le début de la crise vs 2 prochaines années



58% (-6) des dirigeants estiment que les arrêts longs sont stables depuis le début de la crise et vont le rester dans les 2 prochaines années.



6% (+2) des dirigeants estiment que les arrêts longs ont augmenté depuis le début de la crise et vont se stabiliser dans les 2 prochaines années.



8% (-3) des dirigeants estiment que les arrêts longs sont stables depuis le début de la crise et vont augmenter dans les 2 prochaines années.



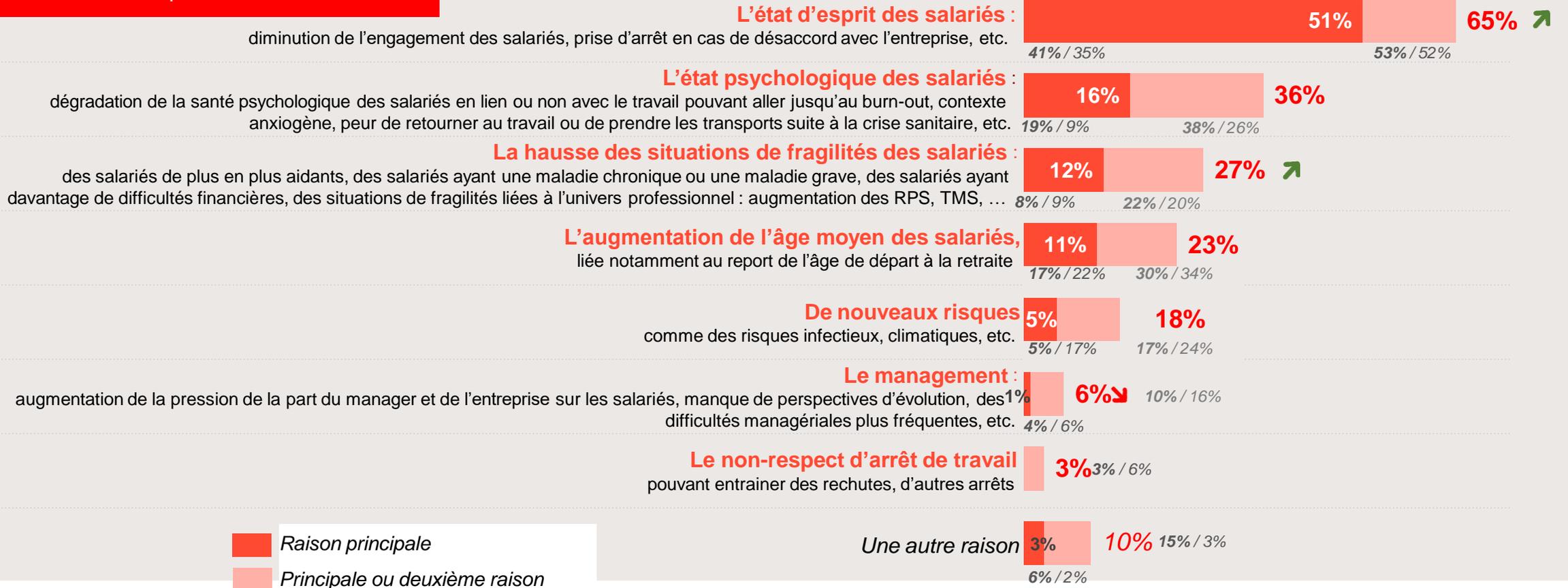
10% (+6) des dirigeants estiment que les arrêts longs ont augmenté depuis le début de la crise et vont continuer à augmenter dans les 2 prochaines années.

L'état d'esprit des salariés et leurs conditions psychologiques sont les deux principales causes de l'augmentation attendue des arrêts maladie pour les dirigeants

31% 33%
30%

des dirigeants estiment que **les arrêts** (courts, moyens ou longs) **vont augmenter** dans les 2 prochaines années

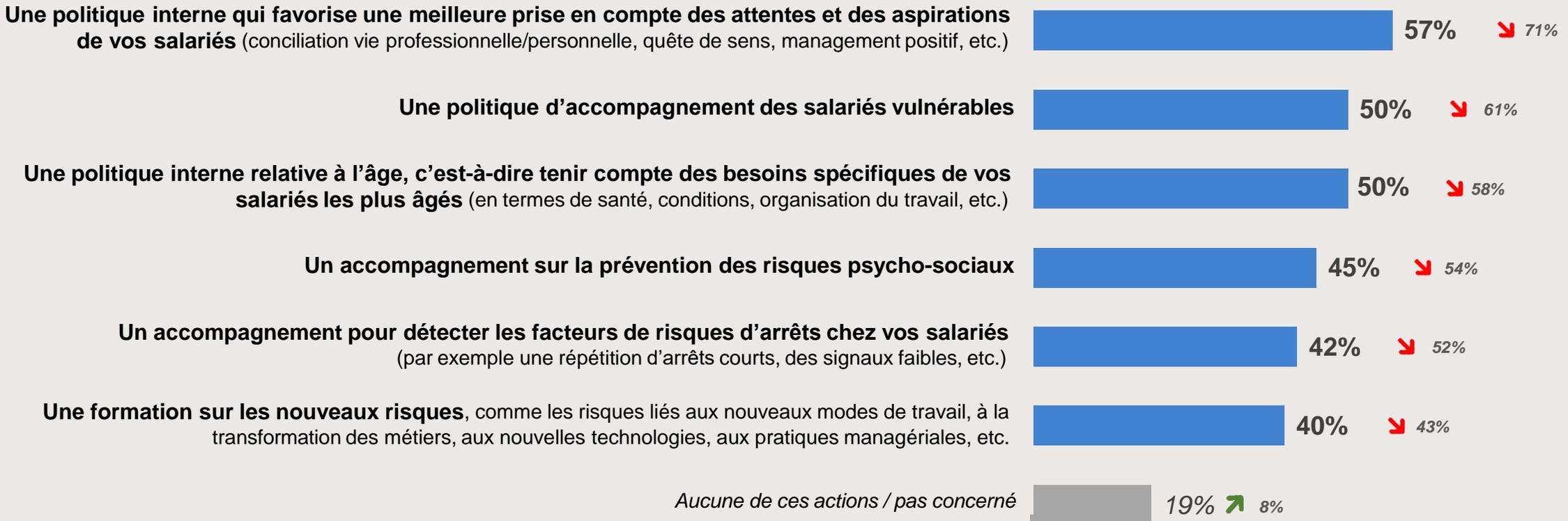
RAISONS AUGMENTATION DES ARRÊTS MALADIE



Comment prévenir efficacement ?

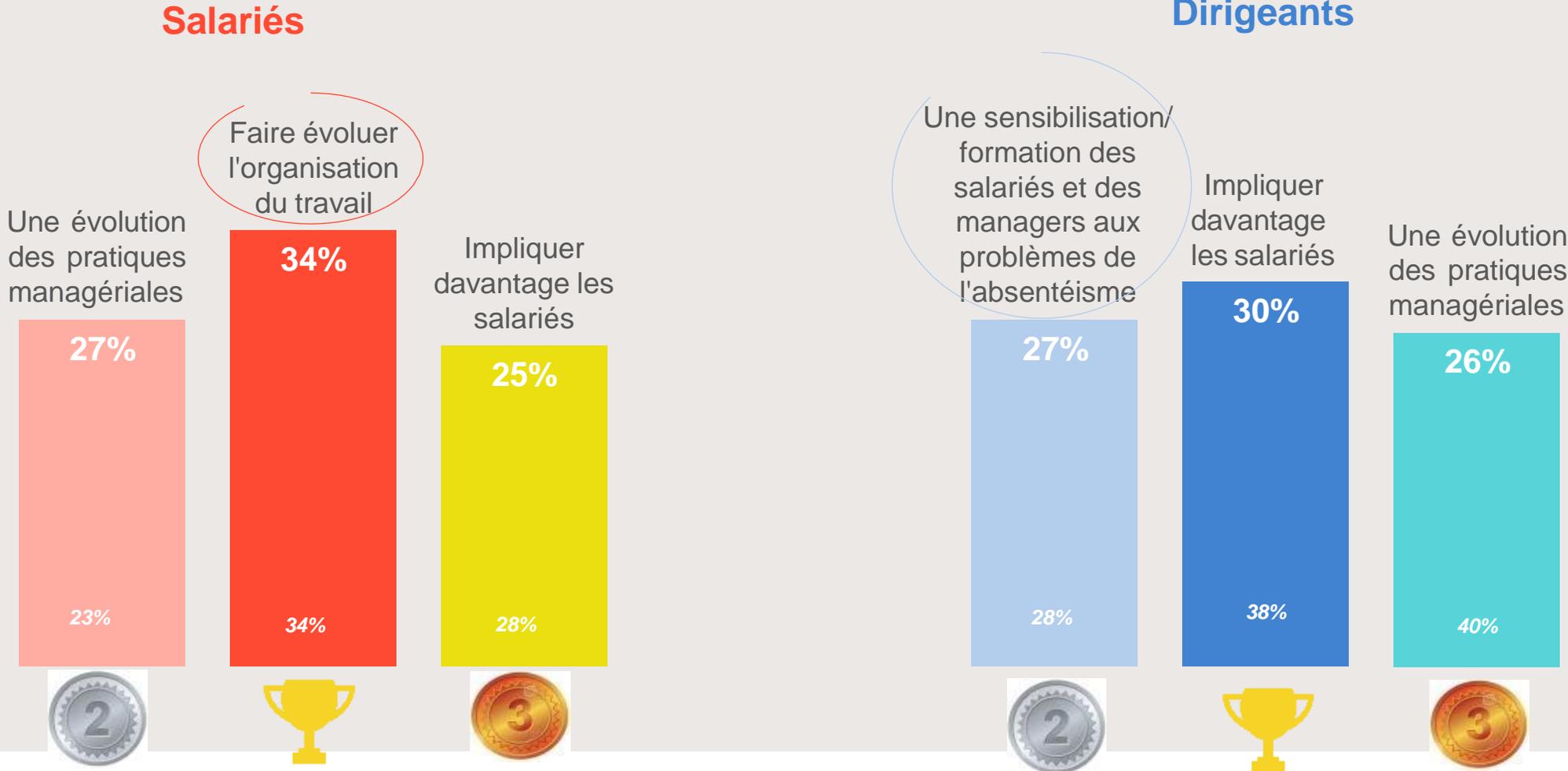
Accompagner les salariés en situation de fragilités, prendre en compte les besoins des salariés seniors, prévenir les risques psycho-sociaux : les politiques jugées les plus efficaces par les dirigeants

ACTIONS JUGÉES EFFICACES POUR LUTTER CONTRE L'ABSENTÉISME DANS LEUR ENTREPRISE



L'évolution des pratiques managériales et l'implication des salariés sont les principaux leviers pour prévenir l'absentéisme dans l'entreprise selon les salariés et dirigeants

PRINCIPAUX LEVIERS POUR PRÉVENIR L'ABSENTÉISME

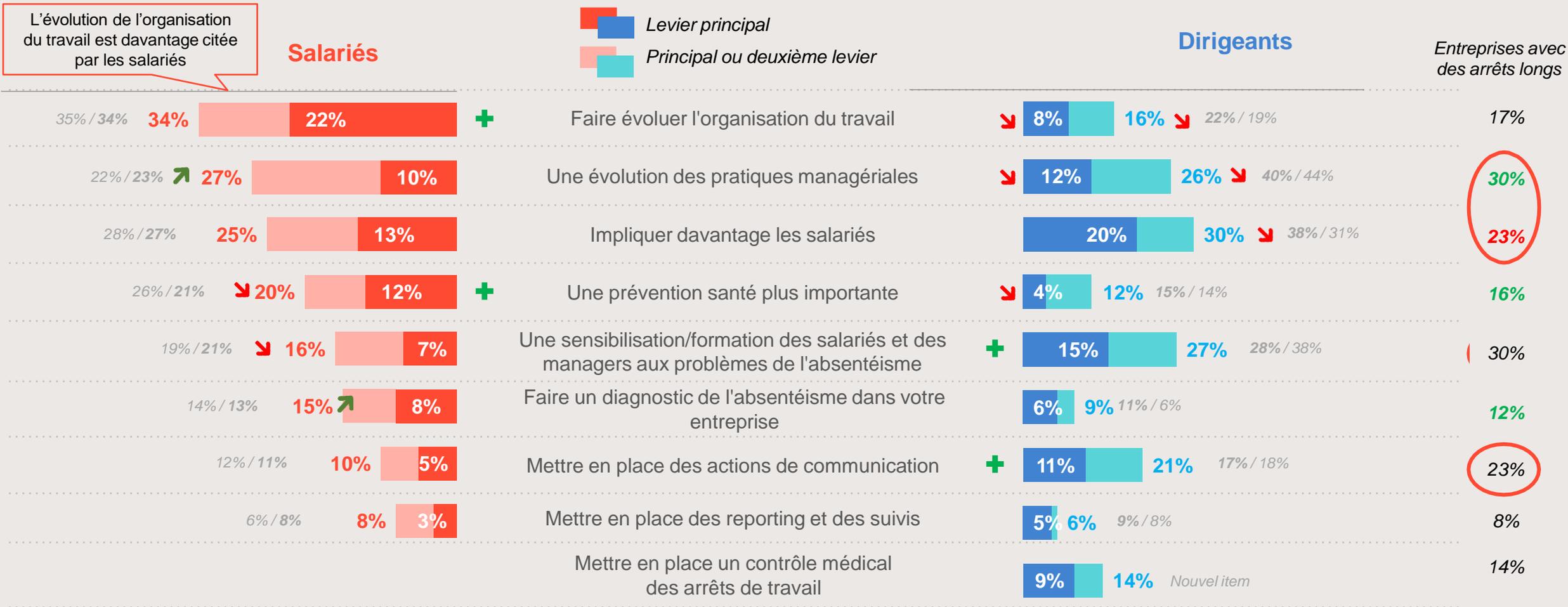


L'évolution des pratiques managériales et l'implication des salariés sont les principaux leviers pour prévenir l'absentéisme dans l'entreprise selon les salariés et dirigeants

Base salariés
Base Dirigeants

PRINCIPAUX LEVIERS POUR PRÉVENIR L'ABSENTÉISME

L'évolution de l'organisation du travail est davantage citée par les salariés



+ : Levier significativement plus efficace selon Salariés/Dirigeants vs l'autre cible

Selon les salariés, la mise en place d'actions de prévention pour prévenir les arrêts maladie progresse dans les entreprises

ACTIONS DE PRÉVENTION MISES EN PLACE PAR L'ENTREPRISE POUR PRÉVENIR LES ARRÊTS MALADIES

Des **actions de prévention** pour éviter les risques santé, notamment les troubles musculosquelettiques (mal de dos, d'épaule, etc.) et les risques psycho-sociaux (stress, épuisement professionnel, etc.)

33% ↗

28% / 32%

Des actions pour **faciliter le retour** à l'emploi des personnes ayant connu un arrêt maladie de longue durée

29% ↗

22% / 25%

Des actions pour **aménager un suivi** du salarié après son retour

25% ↗

19% / 23%

Des actions pour **garder le lien** avec les salariés en arrêt maladie longue durée

21%

18% / 20%

Des **actions de communication** sur les mesures mises en place par l'entreprise pour limiter l'absentéisme

19%

17% / 18%

49% ↗

43% / 47%

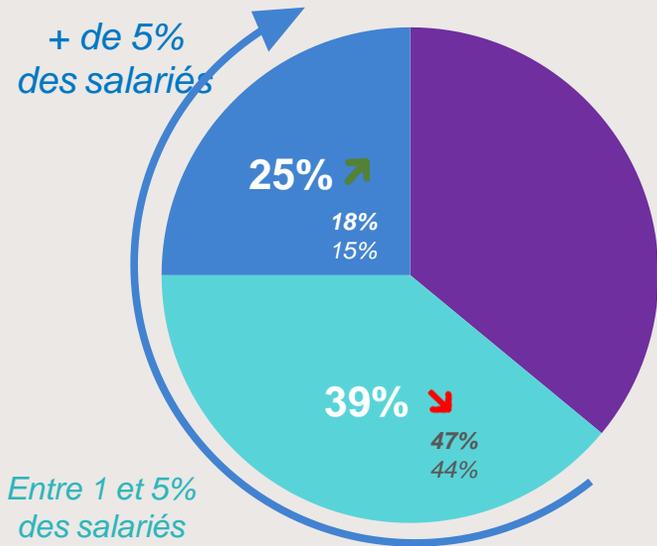
des salariés déclarent que leur entreprise **a mis en place des actions de prévention** pour prévenir les arrêts maladie.

4

Focus sur les arrêts longs

Les arrêts longs (> 1 mois) touchent 64% des entreprises, notamment les plus grandes entreprises, les secteurs de l'industrie, du BTP et de la santé

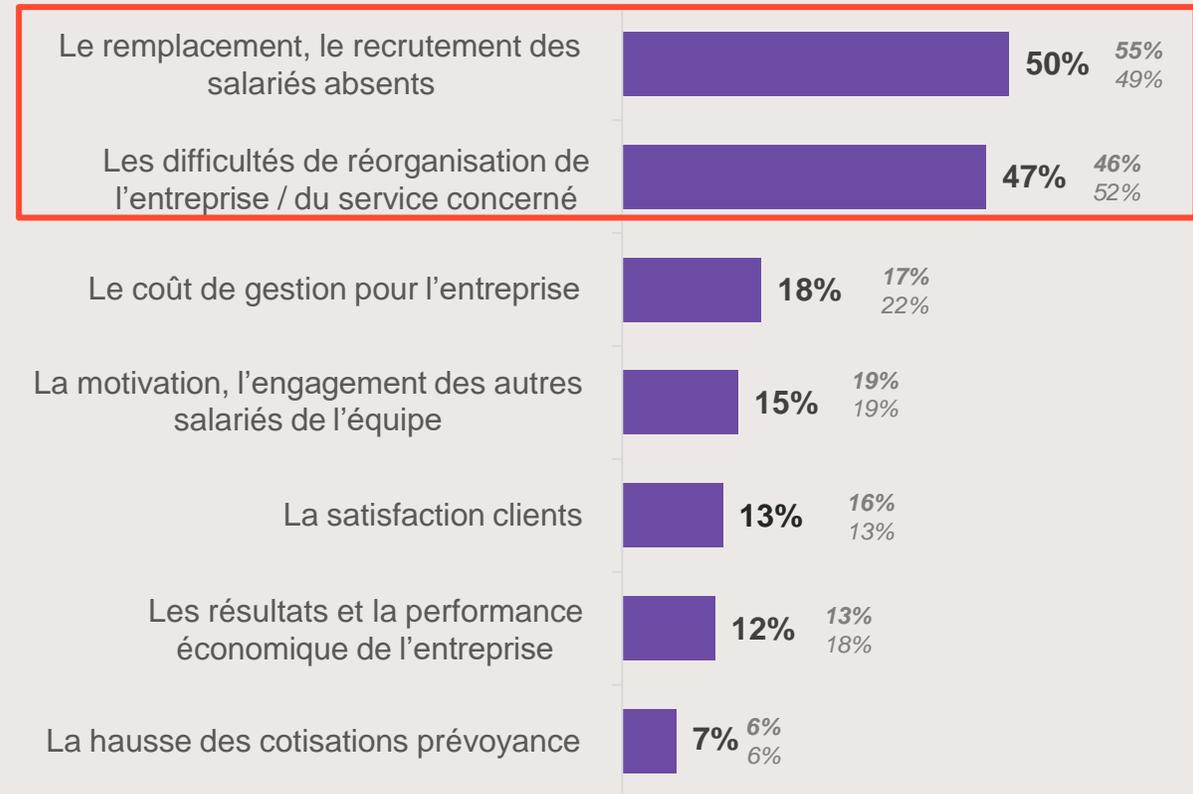
PART DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE AYANT EU UN ARRÊT LONG DANS LES 12 DERNIERS MOIS



36% des entreprises n'ont connu **aucun arrêt long** au cours des 12 derniers mois.

64% des entreprises ont connu **au moins un arrêt long** au cours des 12 derniers mois

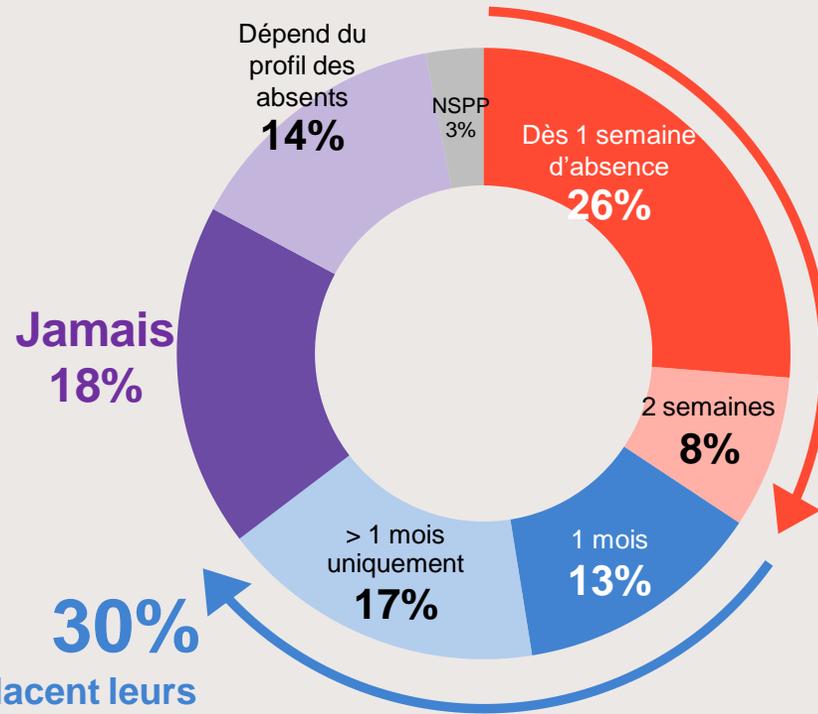
CONSÉQUENCES DES ARRÊTS LONGS SUR L'ENTREPRISE



8 entreprises sur 10 remplacent leurs salariés absents

REPLACEMENT DES SALARIÉS ARRÊTÉS

Des remplacements plus systématiques
 → dans les plus grandes entreprises
 → et dans le secteur de la santé



35%
 des entreprises remplacent leurs salariés absents moins d'1 mois

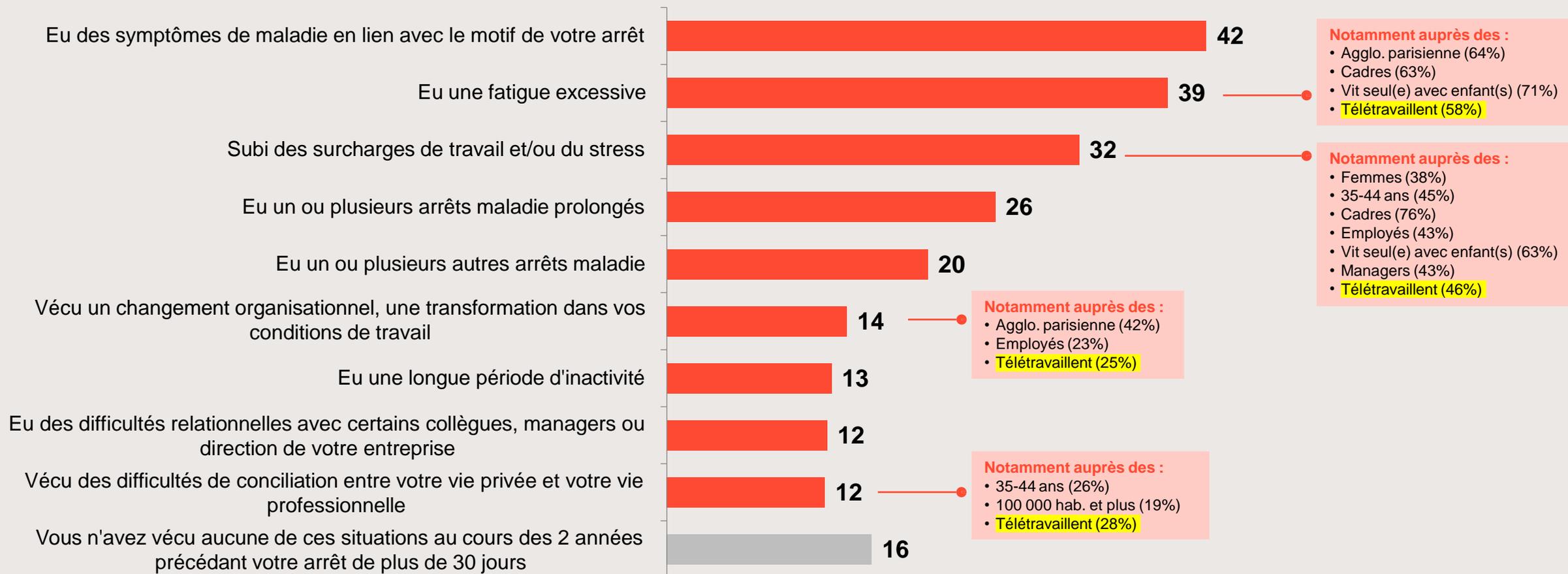
- Notamment auprès des entreprises... :**
- De 50 salariés et + (42%)
 - De la santé (68%)
 - Avec un niveau d'absentéisme moyen / élevé (46%)

30%
 des entreprises remplacent leurs salariés à partir d'1 mois d'absence

Dans 84% des cas, les salariés ayant eu un arrêt long ont eu des **signes avant-coureurs** au cours des 2 années précédentes

Vous avez...

SITUATIONS VÉCUES AU COURS DES 2 ANNÉES PRÉCÉDENT UN ARRÊT LONG



5

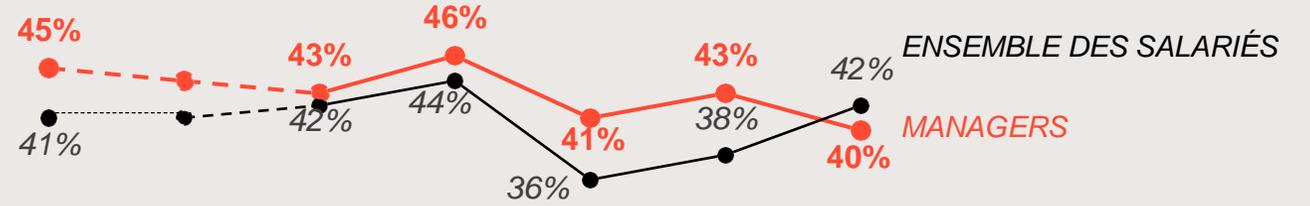
Les managers fortement touchés par l'absentéisme maladie

Evolution des principaux indicateurs chez les managers

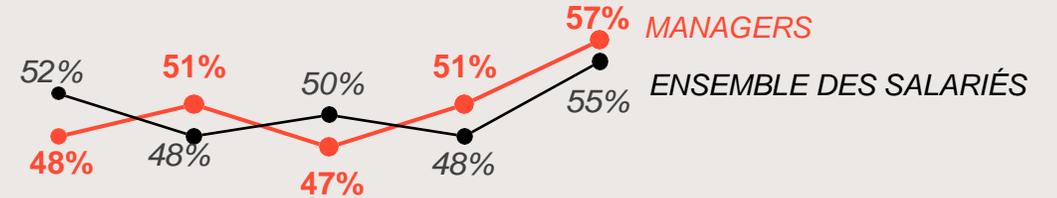
Les managers sont plus nombreux que l'ensemble des salariés à continuer à travailler en cas de maladie

PRESCRIPTION D'ARRÊT DE TRAVAIL

(suite à une maladie, un accident de travail...) pris ou non ?

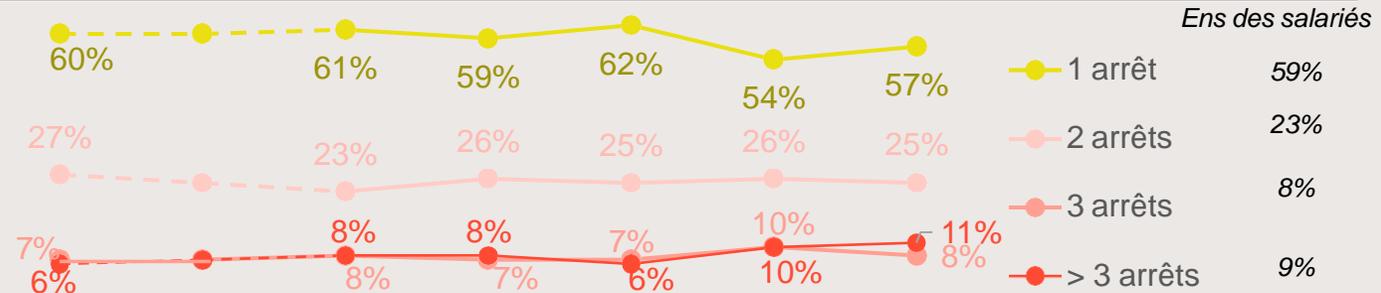


ARRÊTS POUR MALADIE AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES

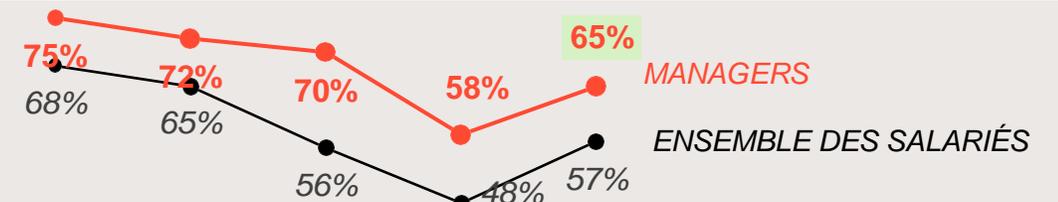


NOMBRE D'ARRÊTS PRESCRITS AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

Base : managers ayant eu au moins 1 arrêt dans l'année



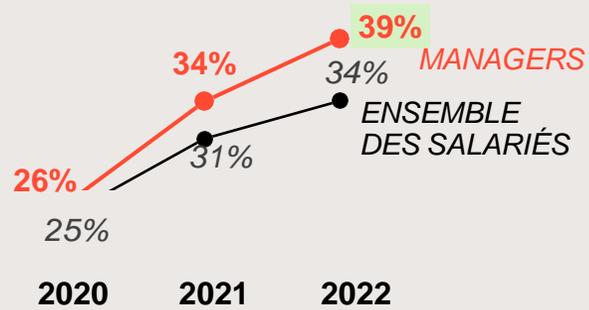
A DÉJÀ TRAVILLÉ PENDANT UNE MALADIE AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS



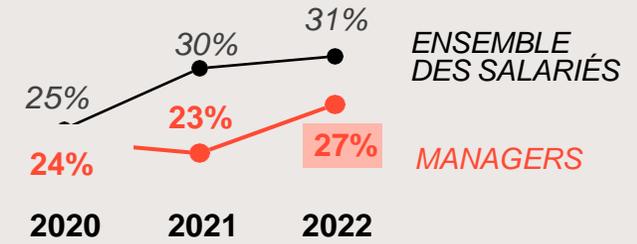
2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

Evolution des principaux indicateurs chez les managers

SOUHAITE S'ARRÊTER EN CAS DE PROBLÈME DE SANTÉ



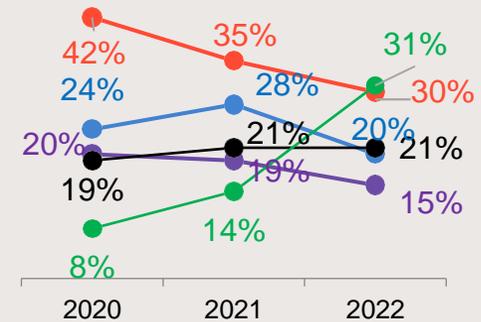
JUGE SON ETAT DE SANTÉ MOYEN / MAUVAIS



MOTIFS DES ARRÊTS DE TRAVAIL PRESCRITS

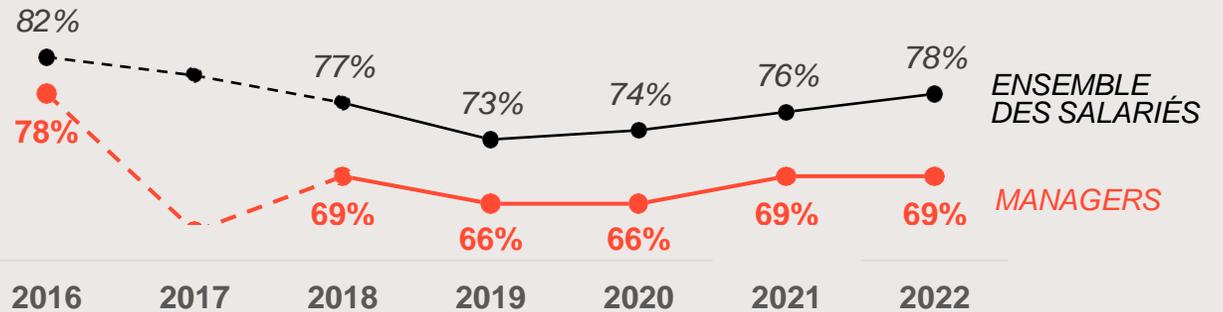
BASE MANAGERS AYANT EU UN ARRÊT

- Maladie ordinaire
- TMS
- Accident / trauma
- Troubles psychos
- Covid



MOINDRE RESPECT DE LA PRESCRIPTION DES ARRÊTS DE TRAVAIL

BASE MANAGERS AYANT EU UN ARRÊT – ARRÊT PRIS EN TOTALITE

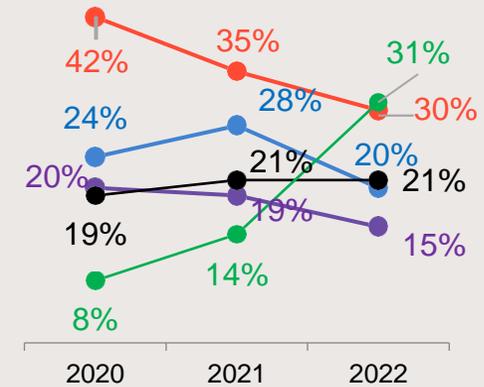


Evolution des principaux indicateurs chez les managers

MOTIFS DES ARRÊTS DE TRAVAIL PRESCRITS

BASE MANAGERS AYANT EU UN ARRÊT

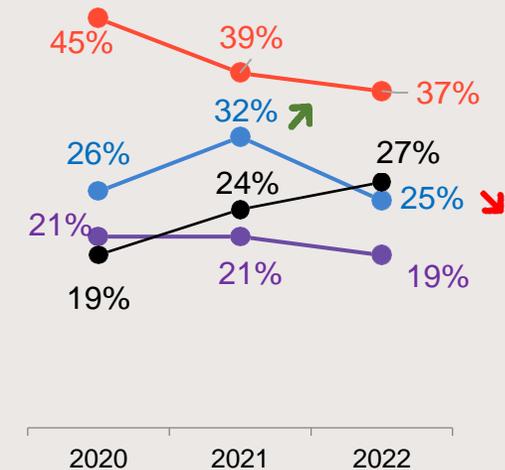
- Maladie ordinaire
- TMS
- Accident / trauma
- Troubles psychos
- Covid



MOTIFS DES ARRÊTS DE TRAVAIL PRESCRITS **HORS COVID**

BASE MANAGERS AYANT EU UN ARRÊT

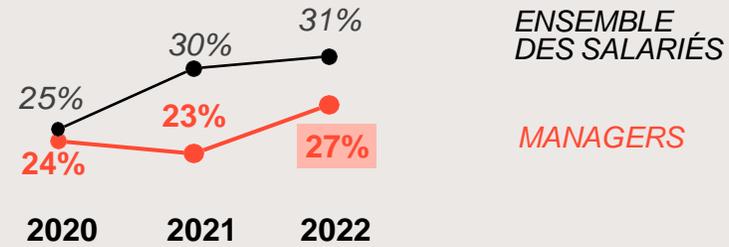
- Maladie ordinaire
- TMS
- Accident / trauma
- Troubles psychos



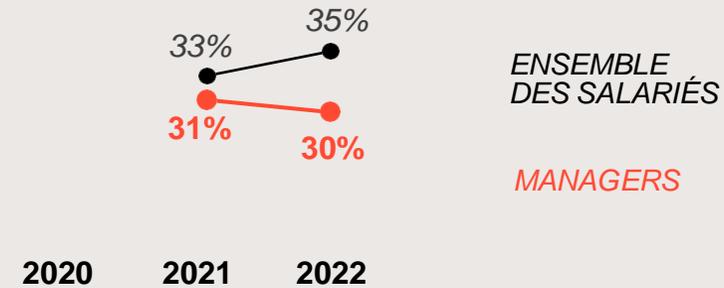
→ Hors Covid, les différents motifs d'arrêts des managers sont également orientés à la baisse, excepté sur les troubles psychologiques (+ 8 pts vs. 2020).

Evolution des principaux indicateurs chez les managers

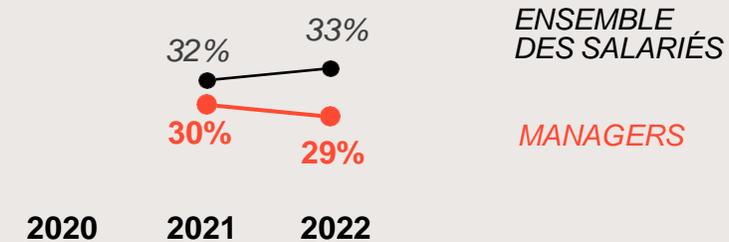
JUGE SON ETAT DE SANTÉ MOYEN / MAUVAIS



JUGE SON ETAT DE SANTÉ PHYSIQUE MOYEN / MAUVAIS

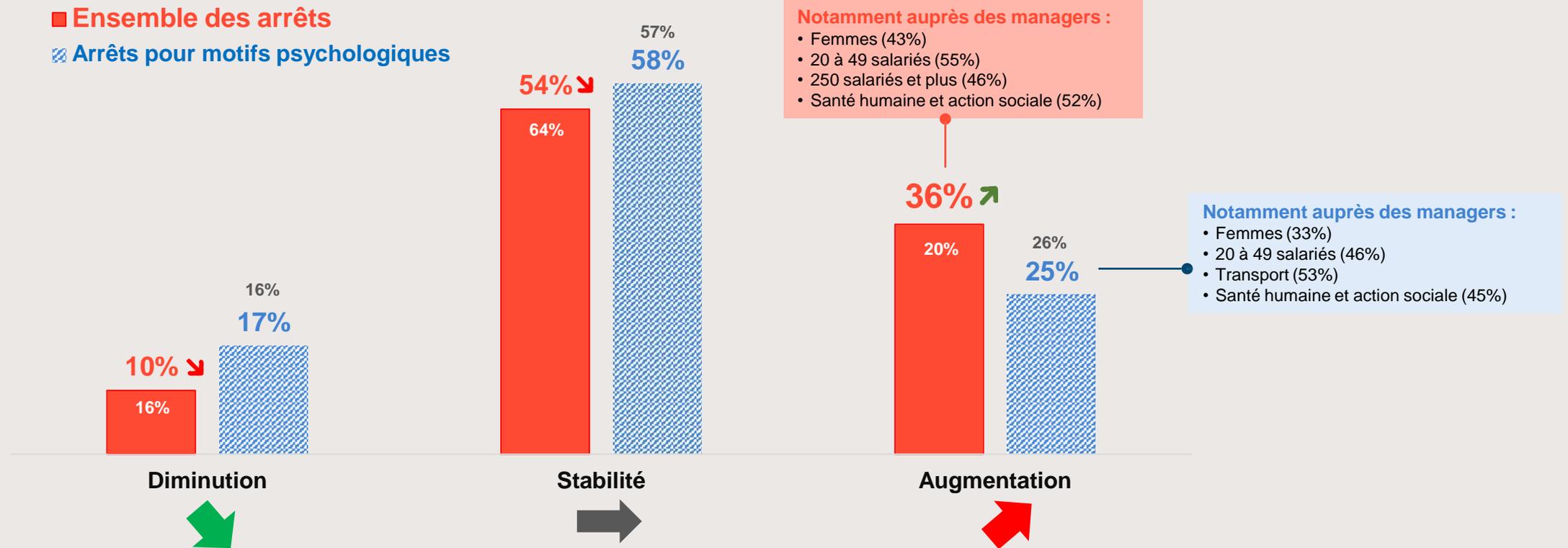


JUGE SON ETAT DE SANTÉ MENTALE MOYEN / MAUVAIS



Plus d'un tiers des managers estime que les arrêts maladie ont progressé dans leur équipe depuis le début de la crise sanitaire (+ 16 pts vs. 2021)

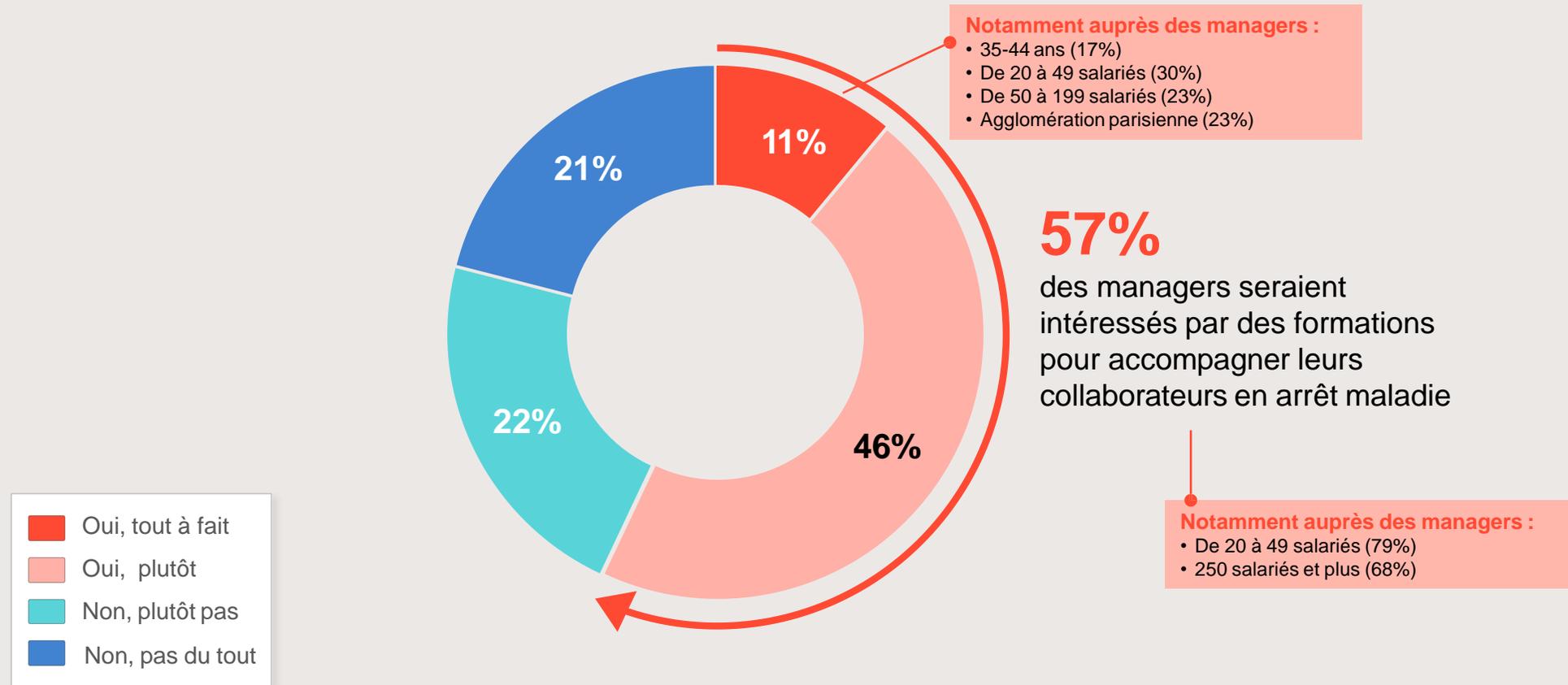
DYNAMIQUE DES ARRÊTS MALADIES DEPUIS LA CRISE



Une majorité de managers serait intéressée pour **se former** à l'accompagnement des collaborateurs en arrêt maladie

INTÉRÊT POUR DES FORMATIONS À L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS ARRÊTÉS

Seriez-vous intéressé par des formations pour accompagner vos collaborateurs en arrêt maladie (services e-learning, webinaires, pour apprendre à détecter les signaux faibles, agir pendant leur absence, accompagner leur retour...)?





Contact Presse

Elisabeth Alfandari

elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com

07.60.09.25.30