

communiqué de presse

Juin 2023

53% des managers en arrêt maladie en 2022 selon la 8^{ème} édition du Baromètre de Malakoff Humanis

Alors que l'augmentation des arrêts maladie est un sujet de préoccupation majeur pour les pouvoirs publics comme pour les entreprises, et que l'assurance maladie pointe une augmentation des versements d'indemnités journalières de 15,2% en 2022¹, la 8^{ème} édition du baromètre Absentéisme de Malakoff Humanis² apporte un éclairage supplémentaire et indispensable au débat public :

- Une augmentation de l'absentéisme, particulièrement chez les jeunes et les managers
- Des arrêts longs pour troubles psychologiques multipliés par deux

Ce baromètre est disponible sur le [Comptoir de Malakoff Humanis](#).

Avec 50% des salariés arrêtés au moins une fois dans l'année, l'absentéisme maladie atteint son plus haut niveau depuis 2016

La moitié des salariés du secteur privé - toutes tailles d'entreprise confondues - **a été arrêtée au moins une fois dans l'année, une proportion jamais atteinte** depuis la première édition de ce baromètre en 2016. Ainsi, l'absentéisme a progressé de 9 points par rapport à 2016 (date de la première édition) et de **12 points depuis 2021**. Dans le même temps, la part des salariés qui s'estiment en bonne santé est en baisse depuis 3 ans (68% en 2023 vs 75% en 2020).

Le baromètre révèle également **une nette augmentation des arrêts multiples** : 45% des salariés ayant été arrêtés au cours des 12 derniers mois ont eu au moins 2 arrêts (vs 41% en 2022 et 41% en 2021), une tendance confirmée par près de la moitié des médecins traitants.

A noter également qu'**un quart des arrêts maladie n'a pas été pris**, ou pris partiellement. Cette proportion reste stable depuis 2020.

Toutes durées confondues, **la maladie ordinaire** reste le premier motif des arrêts maladie. C'est également le motif qui affiche la **plus forte progression cette année** (28% vs 21% en 2022). Viennent ensuite le Covid (17%), les troubles psychologiques (15%) et les troubles musculosquelettiques (13%).

Les troubles psychologiques constituent le premier motif des arrêts longs (plus de 30 jours). Les arrêts longs pour trouble psychologique ont été multipliés par deux en l'espace de trois ans (32% vs 14% en 2020).

Tous motifs confondus, **la durée moyenne des arrêts longs a progressé**, passant de 97 jours en 2022 à 111 jours en 2023.

¹ Remboursements de soins à fin décembre 2022- Février 2023

² Etude de perception menée pour Malakoff Humanis par l'IFOP, enquête menée du 26/1/2023 au 16/2/2023 auprès de 2004 salariés et 403 dirigeants d'entreprise ou DRH du secteur privé, et de 200 médecins généralistes libéraux.

La forte progression de l'absentéisme maladie concerne tout particulièrement cette année **les jeunes salariés**³ (58%, +12 pts vs 2022) et **les managers** (53%, +13 pts). Viennent ensuite les femmes (55%, + 7 pts), les 50 ans et plus (41%, +7 points), les personnes avec enfants à charge (53%, + 6 pts) et les salariés du secteur de la santé et de l'action sociale (63%, + 10 pts).

Les managers concernés à double titre par l'absentéisme maladie

Les managers comptent parmi les salariés les plus arrêtés pour maladie et enregistrent la plus forte progression cette année (+13 pts). **La moitié d'entre eux se dit stressée au travail** (vs 38% pour les non-managers). Un stress qui peut s'expliquer par une plus grande difficulté à gérer les priorités (pour 54% des managers vs 40% pour les non-managers) ou un fort empiètement de la vie professionnelle sur la vie personnelle (55% vs 27%). Ainsi, les managers sont également **plus nombreux à consulter un psychologue ou un psychiatre** (13% vs 7%). L'étude souligne également **des signes de désengagement plus forts** chez les managers : 45% seraient prêts à prendre un arrêt maladie alors qu'ils ne sont pas malades (vs 33% pour les non-managers) et 36% déclarent ne pas être investis dans leurs tâches (vs 25%)⁴.

Les managers sont également en première ligne face à l'augmentation de l'absentéisme au sein de leurs équipes, tant en termes de réorganisation du travail que de prévention et d'accompagnement au retour à l'emploi. De plus, **près d'un manager sur deux estime que le travail hybride et le télétravail ont rendu plus complexe leur rôle.** Ils disent notamment avoir des difficultés à détecter et à gérer les situations de vulnérabilité de leurs collaborateurs ou à répartir leur charge de travail⁵. 58% des managers seraient **intéressés par des formations** pour accompagner leurs collaborateurs en arrêt maladie. La moitié d'entre eux déclare être beaucoup plus vigilants pour **détecter d'éventuelles fragilités**, et s'adapter davantage aux attentes de leurs collaborateurs. Ils sont également plus nombreux (74% vs 64% en 2022) à prendre des dispositions pour **faciliter la reprise du travail d'un salarié après un arrêt long** : entretien de pré-reprise, aménagement des horaires ou du postes, évolution de leur mode de management ...).

Une prévention encore insuffisante

Dans plus de 8 cas sur 10, les salariés ont ressenti **des signes avant-coureurs** au cours des deux années précédant leur arrêt long : une **fatigue excessive** (47%, +8 pts) ou une **surcharge de travail** (40%, +8 pts).

Ainsi, le rôle de la prévention est essentiel. Pour autant, moins de la moitié des salariés (47%) considère que leur entreprise a mis en place des actions de prévention, un chiffre qui reste stable. Alors même que **les dirigeants** sont plus nombreux cette année à déclarer avoir mis en place au moins un dispositif de prévention et d'accompagnement des arrêts maladie (79%, +14 pts vs 2022).

Selon les salariés, la prévention de l'absentéisme passe avant tout par **une évolution de l'organisation du travail** (34%). Pour les dirigeants, **la sensibilisation et la formation des salariés et des managers** aux problèmes de l'absentéisme sont les meilleurs leviers pour le prévenir (29%).

Salariés et dirigeants s'accordent cependant pour dire que la maîtrise de l'absentéisme passe par **une plus grande implication des salariés dans les orientations de l'entreprise.** Ce levier est cité en première position par les dirigeants (31%) et en deuxième position par les salariés.

³ 18-34 ans

⁴ Baromètre Santé des salariés 2023 de Malakoff Humanis : étude de perception menée par Ipsos auprès de 3 500 salariés du secteur privé, par Internet du 17 mars au 5 avril 2023

⁵ Baromètre Télétravail et organisations hybrides, Malakoff Humanis 2022

Également interrogés dans ce baromètre, **les médecins du travail et les médecins traitants plaident pour un meilleur dialogue entre les différentes parties prenantes**. L'accompagnement des fragilités sociales (61%), la prévention santé (50%), et l'amélioration de la coordination médicale et de l'accès aux soins pour accélérer la prise en charge du patient (66%) comptent parmi les solutions qu'ils identifient pour maîtriser l'absentéisme maladie⁶. Enfin, pour faciliter un retour durable au travail et prévenir le risque de désinsertion professionnelle, 60% des médecins du travail proposent le temps partiel thérapeutique après un arrêt long.

27% des dirigeants anticipent une augmentation des arrêts maladie dans les deux années à venir, augmentation qu'ils lient principalement à la hausse des situations de fragilité des salariés (51%, un chiffre en hausse de 24 points par rapport à 2021), à la diminution de l'engagement des salariés (pour 51% d'entre eux⁷) et à l'augmentation de l'âge moyen des salariés (38%, +15 pts par rapport à 2021). Ce chiffre sur l'engagement corrobore les résultats de la précédente [étude de Malakoff Humanis sur l'engagement des salariés](#) qui établit un lien concret entre absentéisme et désengagement.

Pour en savoir plus, retrouvez la synthèse détaillée du [Baromètre Absentéisme 2023](#) sur l'espace presse de Malakoff Humanis.



Contacts presse :

MALAKOFF HUMANIS

Élisabeth Alfandari : +33 7 60 09 25 30

elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com

PRIMATICE Conseil

Hugues Schmitt : +33 6 71 99 74 58

huguesschmitt@primatice.com

Victoria Rey : + 33 6 26 94 54 79

victoriarey@primatice.com

À propos de Malakoff Humanis

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Humanis est né en janvier 2019 du rapprochement des groupes Malakoff Médéric et Humanis. Avec 8,2 Mds€ de fonds propres, plus de 370 000 entreprises clientes et 10 millions de personnes protégées (assurés et ayants droit), Malakoff Humanis détient près de 15 % de parts de marché de l'assurance collective.

Dans le cadre de la gestion de la retraite complémentaire Agirc-Arrco, le Groupe verse 39,7 Mds€ d'allocations à 6,2 millions d'allocataires, et collecte les cotisations auprès de près de 600 000 entreprises et 7,2 millions de cotisants.

Paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Humanis met sa performance au service de l'utilité sociale : en 2022, le Groupe a consacré 219 M€ à l'accompagnement des personnes en situation de fragilité sociale.

www.malakoffhumanis.com @MalakoffHumanis #ComptoirMH

⁶ Etude de perception menée par Malakoff Humanis entre le 17 mars et le 14 avril 2023 auprès de 40 médecins du travail issus de Services de Prévention Santé au Travail inter-entreprises ou autonomes