

communiqué de presse

Paris, le 17 avril 2024

[Baromètre Absentéisme – Edition 2024]

L'absentéisme maladie augmente dans les TPE et tend à diminuer dans les grandes entreprises

Alors que l'absentéisme maladie retrouve son niveau de 2021¹, après une hausse exceptionnelle en 2022², l'écart se comble entre les grandes entreprises, qui voient leur absentéisme diminuer, et les petites entreprises, jusqu'alors davantage épargnées par ce phénomène, et dont les arrêts maladie sont en augmentation.

La 9^{ème} édition du baromètre Absentéisme de Malakoff Humanis³ apporte un éclairage sur ces tendances et ce décalage :

- Avec 42% des salariés arrêtés au moins une fois dans l'année, l'absentéisme maladie revient à son niveau de 2021.
- Les entreprises de moins de 10 salariés enregistrent la plus forte progression : +10 points entre 2021 et 2023.
- Les entreprises de plus de 1000 salariés affichent la plus forte baisse : - 16 points entre 2021 et 2023.

Ce baromètre est disponible sur le [Comptoir de Malakoff Humanis](#) et sur l'[espace presse](#).

Avec 42% des salariés arrêtés au moins une fois en 2023, l'absentéisme maladie revient à son niveau d'avant Covid

42% des salariés se sont vu prescrire au moins un arrêt maladie durant l'année 2023, soit 8 points de moins que l'année précédente dont le taux était exceptionnellement élevé.

2023 marquerait ainsi le véritable début de la période post-Covid. En 2019 et 2020, les confinements avaient entraîné une forte chute de l'absentéisme : cessation d'activité pour de nombreux salariés, confinements et gestes barrières ayant eu pour conséquence une baisse des maladies dites ordinaires. En 2022, le retour au travail, le relâchement des gestes barrière, et la vague Omicron expliquaient en partie un pic exceptionnel de l'absentéisme, peut-être également accru par un report de soins post-Covid.

2023 serait une sorte de « retour à la normal » sachant que durant la période 2015 - 2020, l'absentéisme maladie se situait en moyenne autour de 40%, un niveau relativement stable mais qui n'en demeure pas moins élevé et auquel 2023 ne fait pas exception.

¹ **Baromètre Absentéisme 2022** : étude de perception menée pour Malakoff Humanis par l'IFOP auprès de 1800 salariés et 400 dirigeants d'entreprise ou DRH du secteur privé - Recueil du 5 au 30 mai 2022

² **Baromètre Absentéisme 2023** : étude de perception menée pour Malakoff Humanis par l'IFOP auprès de 2004 salariés et 403 dirigeants d'entreprise ou DRH du secteur privé - Recueil du 26 janvier au 16 février 2023

³ **Baromètre Absentéisme 2024** : étude de perception menée pour Malakoff Humanis par l'IFOP auprès de 2488 salariés et 400 dirigeants d'entreprise ou DRH du secteur privé - Recueil du 2 au 24 janvier 2024

Comme l'année précédente, cette tendance concerne plus spécifiquement les jeunes, les femmes et les managers, même si ces catégories de salariés sont également impactées par la baisse générale.

Avec la baisse des arrêts liés au Covid (-10 pts vs 2022), les arrêts pour cause de maladie ordinaire (grippe, angine, gastro-entérite...) redeviennent majoritaires (+5 pts vs 2022). On constate par ailleurs un ancrage des arrêts pour troubles psychologiques qui représentent toujours 15% des arrêts maladie, et un quart des arrêts longs. Comme l'an dernier, les arrêts longs (+ de 30 jours) représentent 10% des arrêts maladie.

Les secteurs de santé (52%, soit 10 points au-dessus de la moyenne) et de l'industrie (45%) sont les plus concernés par l'absentéisme maladie.

Les entreprises de moins de 10 salariés enregistrent la plus forte progression de leur absentéisme passant de 30% en 2021 à 40% en 2023 (Baromètre 2024), alors que les entreprises de plus de 1000 salariés enregistrent la baisse la plus importante passant de 49% en 2021 à 33% en 2023.

Contrairement à la tendance générale, l'absentéisme augmente dans les petites entreprises

Longtemps épargnées par le phénomène d'absentéisme, notamment grâce à un engagement plus important de leurs salariés, les petites entreprises connaissent désormais des taux comparables voire supérieurs à ceux des plus grandes. En 2023, les entreprises de moins de 10 salariés constituent la seule catégorie d'entreprise à voir son absentéisme augmenter. Et cette croissance est continue depuis trois ans : 30% en 2021, 38% en 2022 et 40% en 2023 (Baromètre 2024). Quant aux entreprises de 10 à 49 salariés, les arrêts maladie concernent 49% de leurs salariés en 2023 (vs 33% dans les entreprises de plus de 1000 salariés, et 42% en moyenne).

Différents facteurs peuvent expliquer cette tendance et cet écart :

- **Un moindre recours au télétravail comme alternative** aux arrêts maladie dans les petites entreprises (10% vs 24% dans les grandes entreprises). Les petites entreprises sont en effet plus présentes dans des secteurs où le recours au télétravail est moins naturel : commerce & restauration, BTP, Santé.
- **L'augmentation du respect des arrêts maladie prescrits** dans les petites entreprises : 75% des arrêts ont été pris en 2023 contre 64% en 2022 et 58% en 2020. Une tendance que peut expliquer la surreprésentation dans les petites entreprises des jeunes⁴ ; ces derniers étant plus enclins aujourd'hui à respecter les arrêts maladie.
- **L'érosion de l'engagement** des salariés dans les petites entreprises : 48% des salariés de petites entreprises se disent engagés vs 55% en 2020, même si cet engagement reste fort dans les petites entreprises (48% vs 26% des salariés des entreprises de plus de 1000 personnes).
- **Les situations de fragilité** vécues par les salariés - difficultés financières, maladie chronique, situation d'aidant, situation familiale compliquée - plus nombreuses dans les entreprises de 10 à 49 salariés que dans les entreprises de plus de 1000 salariés (25% vs 17%).

Les grandes entreprises sont par ailleurs de plus en plus nombreuses à mettre en œuvre des actions de **prévention** – TMS et risques psychosociaux notamment - pour lutter contre l'absentéisme ; seules 13% des entreprises de 1 à 9 salariés ont mis en place de telles actions contre 43% pour les plus grandes, des dispositifs dont l'impact se mesure aujourd'hui. Enfin, le **contrôle des arrêts maladie**, plus élevé dans les grandes entreprises, avec un écart allant de 8% dans les entreprises de moins de 10 salariés à 58% dans les entreprises de plus de 250 salariés, constitue également un élément d'explication de ce décalage.

⁴ Les moins de 40 ans composent 46% des effectifs des petites entreprises et 35% des grandes.

Comprendre, agir, mesurer

Derrière le terme absentéisme se cache une variété de situations qui n'ont pas toutes le même impact sur l'organisation ou la performance des petites entreprises. L'absence non prévue d'un salarié pendant deux jours est susceptible de peser fortement sur l'organisation de l'entreprise. A contrario, une période d'absence longue est parfois plus facile à gérer dès lors qu'elle est anticipée.

Analyser les causes de l'absentéisme devient désormais pour les dirigeants de TPE aussi important que pour les DRH de grandes entreprises. Chez Malakoff Humanis, une équipe de consultants experts travaille au service de la prévention en entreprise et de l'accompagnement des salariés. Ils aident les entreprises à analyser leur situation face à l'absentéisme et aux fragilités de leurs salariés, et construisent avec elles des plans d'actions incluant des indicateurs de mesure d'impact.

Le Groupe propose également des outils tel que [l'autodiagnostic Santé au travail](#). Accessible en ligne, il permet aux petites entreprises de faire leurs premiers pas en matière de prévention et de se mettre en conformité avec leurs obligations légales.

Également accessible en ligne, [l'indice de performance social](#) (IPS) permet aux TPE/PME de mesurer leurs actions en matière de protection et de développement social, de se comparer aux entreprises de même secteur, et de définir des leviers d'action pour faire progresser performance sociale et engagement de ses salariés.

*Pour en savoir plus, suivez notre émission spéciale « [Prévenir l'absentéisme : des entreprises s'engagent](#) » sur **LinkedIn** le **30 avril à 12h00**, avec la participation de Mohamed Ali Ben Halima, maître de conférences au Conservatoire national des arts et métiers, Olfa Jouini, médecin du travail et médecin régulateur Samu92, et Anne-Sophie Godon, directrice des Services 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 8,7 Mds€ de fonds propres, 414 000 entreprises clientes en Assurance et en Epargne et plus de 9 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 retraite complémentaire Agirc-Arrco, le Groupe verse 42,2 Mds€ d'allocations à 6,3 millions d'allocataires, et gère les cotisations de 601 000 entreprises et plus de 7 millions de cotisants.

Paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Humanis met sa performance au service de l'utilité sociale : en 2023, le Groupe a consacré 201 M€ à l'accompagnement des personnes en situation de fragilité sociale.

www.malakoffhumanis.com @MalakoffHumanis #ComptoirMH