

communiqué de presse

Paris, le 16 novembre 2020

#Absentisme #SanteTravail #Covid19

Malakoff Humanis présente les résultats 2020 de son Baromètre annuel Absentéisme Maladie¹

Au travers des études mensuelles réalisées par le [Comptoir de la nouvelle entreprise](#) entre mars et juin 2020, Malakoff Humanis a évalué l'impact de la crise sanitaire sur l'organisation du travail, la santé des salariés et les arrêts de travail². Alors que la France est entrée dans une nouvelle période de confinement, Malakoff Humanis publie les résultats de son baromètre annuel qui décrypte les tendances de fond des arrêts de travail et les évolutions plus récentes liées à la crise.

Le baromètre montre que si le nombre de salariés qui se sont vu prescrire un arrêt de travail au cours des douze derniers mois a baissé³ - en raison notamment du confinement et du chômage partiel liés à la Covid-19 -, les arrêts longs (supérieurs à 30 jours) ont, quant à eux, augmenté (+33 % par rapport à 2019). Par ailleurs, leur durée moyenne est de 94 jours. Ces éléments ne sont pas sans conséquence sur le coût de l'absentéisme maladie qui, selon un quart des dirigeants interrogés, a augmenté au cours des deux dernières années. Ce sujet préoccupe la moitié des chefs d'entreprise et 68 % des dirigeants confrontés à des arrêts de longue durée.

Une hausse de la sinistralité due à l'augmentation des arrêts longs

Les indemnités journalières sont en augmentation continue depuis plusieurs années. Les versements ont ainsi augmenté de 23,2 % entre les périodes Octobre 2018 - Septembre 2019 et Octobre 2019 - Septembre 2020, selon les chiffres de l'Assurance Maladie⁴. Une hausse qui s'explique - alors même que le nombre de salariés qui se sont vu prescrire un arrêt de travail au cours des 12 derniers mois a baissé (36 % vs 44 % en 2019)¹⁻³ - par l'augmentation du nombre d'arrêts longs.

Le baromètre Absentéisme annuel de Malakoff Humanis confirme cette tendance : les arrêts longs représentent en effet 12 % des arrêts maladie en 2020, contre 9 % en 2019 (+ 3 points, ce qui représente une augmentation de 33 %). L'étude montre également que la durée moyenne des arrêts longs est de 94 jours. Par ailleurs, 44 % des arrêts de plus d'un mois concernent des salariés de 50 ans

¹ Baromètre annuel Absentéisme Maladie : étude de perception Ifop pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'un échantillon de 2 008 salariés et 405 dirigeants ou DRH d'entreprises du secteur privé, du 24 août au 24 septembre 2020

² On entend généralement par « arrêt de travail » un arrêt maladie prescrit par un médecin lorsque l'état de santé du salarié le nécessite, ou un accident survenu pendant le travail. Pendant la période exceptionnelle liée à la pandémie, trois types d'arrêts de travail dérogatoires ont été instaurés : les arrêts de travail pour personnes vulnérables ou « à risque », les arrêts de travail pour « cas contact étroit », et les arrêts de travail pour garde d'enfant. A partir du 1^{er} mai, les salariés jusqu'alors en arrêt de travail dérogatoire « personnes vulnérables » ou « garde d'enfant » ont été placés en activité partielle.

³ Les arrêts de travail dérogatoires pour garde d'enfant et les arrêts de travail dérogatoires « personnes à risque » ne sont pas pris en compte dans ces données.

⁴ Cnamts : *Les remboursements des soins du régime général à fin septembre 2020*

et plus (vs 24 % pour les 18-34 ans et 32 % pour les 35-49 ans), ce qui explique en partie l'augmentation du montant moyen de l'indemnité journalière versée.

Enfin, 60 % des entreprises (et 83 % des entreprises de 50 salariés ou plus) ont eu au moins un salarié en arrêt long au cours des 12 derniers mois (vs 56 % en 2019).

Toutes durées confondues, les trois premiers motifs des arrêts maladie prescrits sont : la maladie ordinaire (29 %), les troubles musculosquelettiques (17 %) et les troubles psychologiques (15 %). 6 % des arrêts de travail prescrits au cours des douze derniers mois sont liés à la Covid⁵. Les arrêts longs sont, quant à eux, dus à un accident ou un traumatisme (28 %), à des troubles musculosquelettiques (19 %), ou à des troubles psychologiques (14 %). Par ailleurs, d'après les salariés, 45 % des arrêts de plus d'un mois seraient d'origine professionnelle.

Une dérive structurelle amplifiée par la crise du Covid

Au-delà des arrêts de travail directement liés à la Covid (26 %⁶ des arrêts en avril au plus fort de la crise⁵), la situation que nous traversons aura un impact sur la santé des salariés et les arrêts maladie.

Le report des soins durant le confinement (qui concernait un tiers des salariés⁶), **la non-prise en charge de certaines maladies graves** (« priorité patients Covid »), ainsi que **la montée des risques psycho-sociaux** (devenus le deuxième motif d'arrêts maladie en mai, après la Covid⁶) ne seront pas sans conséquences sur les arrêts maladie à venir.

En effet, le taux de salariés arrêtés pour maladie grave ou maladie chronique est passé de 20 % début 2020, à 15 % pendant le confinement, puis à 11 % depuis le déconfinement, illustrant la moindre prise en charge de ces pathologies pendant la crise.

Quant au taux de salariés arrêtés pour troubles psychologiques, il est passé de 9 % début 2020 à 14 % pendant le confinement, puis à 18 % depuis le déconfinement. Ce motif, qui peut en partie être attribué à la Covid (anxiété liée au contexte sanitaire et économique, au confinement ...), devrait continuer à prendre de l'ampleur.

L'inquiétude croissante des dirigeants face aux arrêts maladie

Un tiers des dirigeants dit avoir un niveau d'absentéisme moyen ou élevé. C'est **un sujet de préoccupation pour un dirigeant sur deux** (et pour 68 % des dirigeants confrontés à des arrêts de longue durée). **Un quart des dirigeants estime que le coût de l'absentéisme maladie au sein de leur entreprise a augmenté** au cours des deux dernières années.

Outre le coût, les conséquences de l'absentéisme en entreprise sont nombreuses : difficultés d'organisation (pour 52 % des dirigeants interrogés), remplacement des salariés absents (49 %), coût de gestion pour l'entreprise (22 %), impact sur la motivation et l'engagement des autres salariés (22 %), et sur les résultats et la performance de l'entreprise (18 %).

30 % des dirigeants pensent que les arrêts maladie vont avoir tendance à augmenter dans les deux prochaines années. Les raisons qu'ils invoquent sont les suivantes :

- La baisse de **l'engagement** des salariés : cité par 52 % des dirigeants interrogés ;
- L'augmentation de **l'âge moyen des salariés**, liée notamment au report de l'âge de départ à la retraite : 34 % ;
- La dégradation de **la santé psychologique** des salariés : 26 % ;
- L'émergence de **nouveaux risques** (risques infectieux, climatiques ...) : 24 % ;

⁵ Ce chiffre comprend les arrêts maladie concernant des cas de Covid confirmés ou suspectés, et les arrêts de travail dérogatoires liés à des contacts avec des personnes confirmées ou suspectées. Ce chiffre ne comprend pas les arrêts de travail dérogatoires pour garde d'enfant, ni les arrêts de travail dérogatoires « personnes à risque ».

⁶ Baromètre Absentéisme/Covid mensuel Malakoff Humanis : Etude de perception Ifop pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 3000 salariés d'entreprises du secteur privé – Recueil mensuel par internet – 4 vagues d'études : 23 avril au 7 mai 2020, 6 au 20 mai 2020, 2 au 17 juin 2020, 3 au 17 juillet 2020.

Près d'un quart des dirigeants ayant un taux d'absentéisme moyen ou élevé souhaite être accompagné sur ce sujet. Par ailleurs, 75 % des dirigeants se disent favorables à l'idée qu'un médecin puisse prescrire du **télétravail** à la place d'un arrêt maladie s'il juge cela approprié (vs 55 % des salariés).

Un nécessaire renforcement des actions de prévention

Plus d'une entreprise sur deux se dit active sur le terrain de la prévention et de l'accompagnement des arrêts maladie. 39 % ont mis en place un tableau de bord de l'absentéisme. 29 % mènent des actions de communication sur les dispositions qu'elles prennent pour limiter l'absentéisme. Et 27 % mettent en œuvre des actions de prévention.

Près de la moitié des salariés déclare que leur entreprise a mis en place des actions dans ce but, notamment des dispositifs de prévention des risques santé (32 %), ou un accompagnement du retour à l'emploi après un arrêt de longue durée (25 %).

Face à l'ampleur du sujet, salariés et dirigeants s'accordent sur le fait que seules des actions de fond permettront d'enrayer la dégradation de la situation. 35 % des salariés estiment que la prévention de l'absentéisme passe en premier lieu par **l'évolution de l'organisation du travail** : davantage de souplesse et de flexibilité dans les temps de travail, un travail plus collaboratif, davantage de télétravail, et une plus grande autonomie. Pour 44 % des dirigeants, la prévention de l'absentéisme passe avant tout par **l'évolution des pratiques managériales**, et 57 % pensent que les nouvelles organisations du travail mises en place pendant la crise sanitaire permettront de réduire l'absentéisme.

85 % des salariés sont couverts par un contrat de prévoyance (avec au moins une garantie couverte : indemnités journalières, rentes invalidité, décès ou dépendance)⁷, et la crise sanitaire a conduit près d'un dirigeant sur cinq à envisager de modifier son contrat de prévoyance pour mieux protéger ses salariés¹.

Pour en savoir plus sur l'évolution de l'absentéisme maladie en 2020, retrouvez notre dossier complet sur le [Comptoir de la nouvelle entreprise](#), et découvrez le [Diagnostic Absentéisme](#) de Malakoff Humanis.

Contacts Presse :

MALAKOFF HUMANIS

Élisabeth Alfandari : +33 7 60 09 25 30

elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com

IMAGE 7

Isabelle de Segonzac : +33 6 89 87 61 39

isegonzac@image7.fr

Franck Pasquier : +33 6 73 62 57 99

fpasquier@image7.fr

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 près de 7,5 milliards d'euros de fonds propres, 426 000 entreprises clientes et 10 millions de personnes protégées (assurés et ayants droit), Malakoff Humanis détient 15 % de parts de marché de l'assurance collective santé et prévoyance. En retraite complémentaire, le Groupe gère 37,8 milliards d'euros d'allocations versées, une mission d'intérêt général menée pour le compte de l'Agirc-Arrco auprès de plus de 565 000 entreprises et près de 16 millions de cotisants et allocataires.

Paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Humanis met sa performance au service de l'utilité sociale et consacre chaque année plus de 160 millions d'euros à l'accompagnement des personnes en situation de fragilité sociale. www.malakoffhumanis.com

 [@MalakoffHumanis](https://twitter.com/MalakoffHumanis)

⁷ Baromètre de la Prévoyance CTIP-CREDOC, janvier 2020