

## communiqué de presse

Paris, le 8 septembre 2022

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

Avec un nombre de salariés arrêtés supérieur à 40% chaque année depuis 2016<sup>1</sup>, l'absentéisme maladie reste un problème majeur. Il se caractérise par une sur-représentation des jeunes, des femmes, des managers et des familles monoparentales. Hors Covid, les motifs ont peu évolué depuis 2016, à l'exception des troubles psychologiques qui deviennent la deuxième cause des arrêts maladie en 2022, après les maladies ordinaires. L'analyse des données sur plusieurs années confirme par ailleurs l'augmentation régulière des arrêts longs et des arrêts multiples.

Voici quelques-uns des enseignements que révèlent les résultats, sur sept ans, du Baromètre annuel Absentéisme de Malakoff Humanis. Une occasion de faire le point sur cette période marquée, au-delà de la crise, par de grands bouleversements qui affectent le monde de l'entreprise et le travail lui-même.

Ces résultats sont disponibles sur le [Comptoir](#) de Malakoff Humanis.

### Derrière un taux d'absentéisme relativement stable depuis 7 ans, se cachent de nombreuses disparités

42% des salariés se sont vu prescrire un arrêt maladie en 2022. Ce taux revient au niveau de 2016 (41%) après une baisse significative durant la période Covid (36% en 2020 et 38% en 2021).

L'absentéisme maladie se traduit par une **sur-représentation des jeunes** (18-34 ans), constante depuis 2016 (46% en 2022 vs 42% pour l'ensemble). Il se traduit également par une **sous-représentation constante des plus de 50 ans** (34% en 2022).

**Les femmes sont davantage arrêtées que les hommes.** L'écart s'est creusé au fil des années, passant de 6 points en 2016 à 11 points en 2022<sup>2</sup>.

Il en va de même pour **les managers** avec 2 à 5 points au-dessus de la moyenne depuis 2018.

**Les salariés aidants**<sup>3</sup> sont quant à eux toujours très au-dessus de la moyenne avec plus de 10 points d'écart depuis 2018, soit 55% en 2022 contre 42% pour l'ensemble des salariés. La même tendance est observée pour **les personnes élevant seules leurs enfants**, toujours au-dessus de la moyenne avec un pic en 2022 : 66% vs 42% pour l'ensemble des salariés.

<sup>1</sup> Hors 2020 et 2021 (période Covid), années durant lesquelles la part de salariés arrêtés s'élève respectivement à 36% et 38%.

<sup>2</sup> En 2022, 48% des femmes ont été arrêtées contre 27% pour les hommes (44% vs 38% en 2016).

<sup>3</sup> Les salariés aidants sont les salariés qui apportent une aide régulière à un ou plusieurs proches, en situation de handicap, de maladie ou de perte d'autonomie (que cette personne vive chez le salarié aidant, à son domicile, ou en institution).

**Les situations de fragilité des salariés** constituent par ailleurs une explication de plus en plus fréquemment avancée par les dirigeants pour expliquer l'augmentation des arrêts maladie : 27% des dirigeants en 2022 contre 20% en 2020.

C'est dans le secteur de la **Santé** que le nombre de salariés arrêtés est le plus élevé (53%). Le **Commerce** et l'**Industrie** sont les secteurs dans lesquels l'absentéisme a le plus progressé depuis 2020 : +12 pts pour le commerce et +10 pts dans l'industrie.

Les salariés des **TPE/PME** sont historiquement moins absents que la moyenne : 38% vs 42% en 2022.

### Une stabilité relative concernant les causes des arrêts maladie à l'exception d'une hausse importante des arrêts pour motif psychologique

La part des arrêts liés au **Covid** est passée de 6% en 2020 à 12% en 2021 et 22% en 2022.

Hors Covid, **le classement des motifs a peu évolué depuis 2016, à l'exception des troubles psychologiques arrivés en deuxième position en 2022** (20% des arrêts maladie vs 11% en 2016) dépassant pour la première fois les troubles musculosquelettiques (16%). Les maladies ordinaires restent la première cause des arrêts maladie. Les troubles psychologiques constituent par ailleurs le **principal motif des arrêts longs** : 28% en 2022 vs 14% en 2016.

Les arrêts pour motif psychologique concernent davantage les personnes élevant seules leurs enfants (38%), les femmes (24%), les managers (22%) et les jeunes (21% chez 18-24 ans). Ils sont également plus présents dans les secteurs de la santé (25%) et du transport (24%).

**La dégradation de la santé mentale des jeunes et des managers** se vérifie dans le Baromètre Santé et qualité de vie au travail de Malakoff Humanis<sup>4</sup>. **Les salariés de moins de 30 ans** sont de plus en plus nombreux à se dire stressés au travail (52% vs 47% en 2018) ou épuisés (52% vs 43% en 2018). Ils sont également de plus en plus nombreux à déclarer consommer des somnifères ou des anti-dépresseurs (22% vs 9% en 2014). Et ont toujours plus de difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle (44% vs 36% en 2014).

La même évolution est observée chez **les managers** pour qui ces chiffres, comme pour les jeunes, sont nettement au-dessus de la moyenne. 48% des managers se déclarent stressés au travail (vs 41% pour l'ensemble des salariés) et 59% épuisés (vs 50%). 24% disent consommer des somnifères ou des anti-dépresseurs (vs 18%). 44% (vs 35%) ont du mal à concilier travail et engagements personnels ou familiaux.

En moyenne, **sur la période 2018/2022, près de 4 salariés sur 10 se déclarent « pas ou peu engagés** dans leur travail ». Ce désengagement a augmenté entre 2020 et 2022, passant de 35% à 39%. Il a un impact significatif sur l'absentéisme : 50% des salariés peu engagés ont été arrêtés en 2022 (vs 42% pour l'ensemble des salariés). Par ailleurs, la part de salariés qui « auraient envie de prendre un arrêt maladie alors qu'ils ne sont pas malades » est passée de 20% à 30% entre 2011 et 2022. Et le nombre de salariés qui se déclarent non investis dans leurs tâches atteint 26% des salariés en 2022 contre 18% en 2018.

---

<sup>4</sup> Baromètre annuel Santé et qualité de vie au travail – Malakoff Humanis - 2014 à 2022– Etudes de perception menées auprès de 3500 salariés représentatifs du secteur privé

## Une augmentation régulière des arrêts longs et des arrêts multiples

L'analyse des données depuis 2018 met en lumière une diminution du nombre des arrêts courts<sup>5</sup> qui passent de 29% en 2018 à 22% en 2022, et une augmentation du nombre des arrêts longs<sup>6</sup> passant de 9% en 2018 à 14% en 2022. Le pourcentage des arrêts moyens<sup>7</sup> reste stable : 63% en moyenne depuis 2018.

En 2022, **la durée moyenne des arrêts longs est de 97 jours. 64% des entreprises** ont connu au moins un arrêt long dans les 12 derniers mois (vs 60% en 2020) notamment dans les secteurs de l'industrie, du BTP et de la santé. Cet allongement est en partie lié au vieillissement de la population active. En effet, le taux d'emploi des 50-64 ans a progressé de 10 points depuis 2009 atteignant 67%<sup>8</sup>, et 17% des arrêts qui leur sont prescrits sont des arrêts longs (vs 14% en moyenne). L'allongement des arrêts longs est également dû à l'augmentation des arrêts pour motifs psychologiques qui sont en moyenne deux fois plus longs que les autres.

**L'augmentation des arrêts multiples** observée en 2021 se confirme en 2022 : 41% des salariés arrêtés l'ont été au moins deux fois dans l'année en 2022, contre 37% en 2019. Les arrêts multiples concernent davantage les aidants (50%) et les salariés du secteur de la Santé (44%).

## Une préoccupation et une volonté d'agir de plus en plus fortes chez les dirigeants

Plus de 4 dirigeants sur 10 jugent important le niveau d'absentéisme au sein de leur entreprise (vs 32% en 2020). Les dirigeants des entreprises de plus de 50 salariés sont davantage inquiets : 70% d'entre eux jugent moyen ou élevé leur niveau d'absentéisme contre 20% pour les dirigeants d'entreprises de moins de 50 salariés.

En 2022, **l'absentéisme est un sujet de préoccupation pour 59% des chefs d'entreprises** (vs 51% en 2020). Ce taux atteint 76% dans les entreprises de plus de 50 salariés. 54% des dirigeants ont vu les coûts liés à l'absentéisme (coûts directs et indirects) augmenter au cours des deux dernières années (vs 31% en 2020).

**65% des dirigeants déclarent avoir mis en place au moins un dispositif de lutte contre l'absentéisme** (vs 59% en 2020) : tableau de bord Absentéisme, actions de prévention (stress, nutrition, addictions...), dispositif de contrôle médical des arrêts de travail...

*Pour en savoir plus sur les managers face à l'absentéisme en entreprise, retrouvez notre émission spéciale [Arrêts maladie : les managers dans l'œil du cyclone](#) en Live sur LinkedIn, jeudi 15 septembre de 12h00 à 12h45.*

---

<sup>5</sup> Arrêts de 1 à 3 jours

<sup>6</sup> Arrêts supérieurs à 30 jours

<sup>7</sup> Arrêts de 4 à 30 jours

<sup>8</sup> Insee : Evolution du taux d'emploi selon l'âge - Données annuelles de 1975 à 2021



#### Contacts Presse :

##### **MALAKOFF HUMANIS**

Élisabeth Alfandari : +33 7 60 09 25 30

[elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com](mailto:elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com)

##### **IMAGE 7**

Isabelle de Segonzac : +33 6 89 87 61 39

[isegonzac@image7.fr](mailto:isegonzac@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 8,2 Mds€ de fonds propres, près de 400 000 entreprises clientes et 10 millions de personnes protégées (assurés et ayants droit), Malakoff Humanis détient 15 % de parts de marché de l'assurance collective.

Dans le cadre de la gestion de la retraite complémentaire Agirc-Arrco, le Groupe verse 38,6 Mds€ d'allocations à plus de 6 millions d'allocataires, et collecte les cotisations auprès de près de 600 000 entreprises et 6,5 millions de cotisants.

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 M€ à l'accompagnement des personnes en situation de fragilité sociale.

[www.malakoffhumanis.com](http://www.malakoffhumanis.com)

@MalakoffHumanis

#ComptoirMH