



PUBLIÉ LE 30.10.2020

Absentéisme

L'absentéisme maladie en 2020 : résultats du baromètre annuel de Malakoff Humanis



En 2020, si les salariés sont moins nombreux à s'être fait prescrire un arrêt de travail^{1,3}, l'absentéisme maladie reste un sujet qui suscite une inquiétude grandissante chez les dirigeants. Pour cette édition, le baromètre annuel Malakoff Humanis² révèle une augmentation significative de l'absentéisme de longue durée ce qui inquiète de plus en plus d'entreprises. Comment comprendre ce phénomène ? Quelles sont les conséquences pour les entreprises, et quelles actions ont elles mises en place pour y faire face ? Zoom sur les principaux enseignements.

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 par l'augmentation

des arrêts longs, alors même que le nombre de salariés qui se sont vus prescrire un arrêt de travail au cours des 12 derniers mois a baissé (36 % vs 44 % en 2019)^{2,3}. (+3 points, ce qui représente une augmentation de 33%)

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. 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 et plus (vs 24 % pour les 18-34 ans et 32 % pour les 35-49 ans). Enfin, d'après les salariés, 45 % des arrêts de plus d'un mois seraient d'origine professionnelle.



Source : L'absentéisme maladie - baromètre annuel 2020 Malakoff Humanis



Source : L'absentéisme maladie - baromètre annuel 2020 Malakoff Humanis

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.

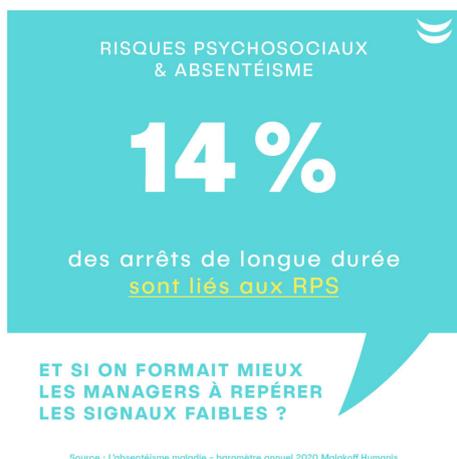
Une dérive structurelle amplifiée par la crise du Covid

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 l'absentéisme 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 à partir du mois de 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

60 % des entreprises ont connu au moins un salarié en arrêt long (plus de 30 jours) au cours des 12 derniers mois (vs 56 % en 2019).

Un quart des dirigeants estiment que le coût de l'absentéisme maladie au sein de leur entreprise a augmenté au cours des deux dernières années. Et 55% des entreprises dont les arrêts longs ont augmentés depuis 5 ans ont vu croître leurs coûts liés à l'absentéisme.



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 %

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

Pour autant, si l'absentéisme de longue durée représente un réel défi ce n'est pas pour autant une fatalité.

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 déclarent 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 salariés².

¹ 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.

² 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

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 mars 2020

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.

⁷ Baromètre de la Prévoyance CITP-CREDEOC, janvier 2020