

Pratiques et perceptions des arrêts de travail dans les entreprises

Entreprises de plus de 20 salariés



Dans un contexte RH déjà tendu, les arrêts de travail préoccupent fortement les entreprises



Les **RH** et les **managers** ont l'impression de vivre des changements ou des ruptures dans le monde du travail ces dernières années.

« Le rapport au travail change, depuis le covid, je le vois en entretien de recrutement, les gens n'ont plus les mêmes attentes ou les mêmes questions. Il y a cinq ans le nerf de la guerre c'était le salaire, aujourd'hui [...] les questions qu'on nous pose d'emblée, c'est le télétravail, les jours de vacances, les conditions, [...] notre package social. »



RH dans le secteur des Services



54% **60%**
des RH ET des managers
sont fortement préoccupés
par les arrêts de travail.

La hausse des arrêts de travail continue à générer de l'inquiétude



→ **52%**

estiment qu'ils sont restés stables.

→ **8%**

estiment qu'ils ont baissé.



anticipent une hausse des arrêts de travail suite au report de l'âge de départ à la retraite.



Comment les arrêts de travail ont-ils évolué en 2023 ?

Observation des données du portefeuille de salariés assuré par MUTEX

5,1

Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme a baissé en 2023, mais reste bien plus élevé qu'avant la crise sanitaire.

2022 : 5,8 %
2019 : 4,4 %

38 jours.

C'est la durée moyenne des arrêts

Les arrêts de travail de longue durée ont poursuivi leur inquiétante augmentation, faisant progresser de 5 jours la durée moyenne des arrêts.

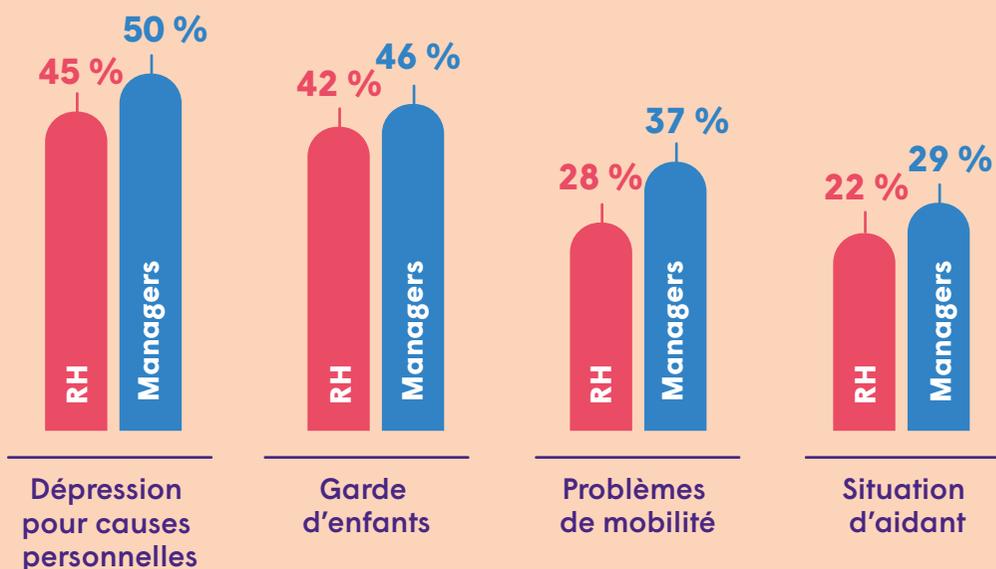
+ 5 jours vs 2022

Au-delà des difficultés de santé, d'autres facteurs contribuent aux absences et arrêts de travail

Contribution des contextes professionnel et personnel aux arrêts de travail longs selon les salariés :



Facteurs personnels identifiés par les RH et les managers :

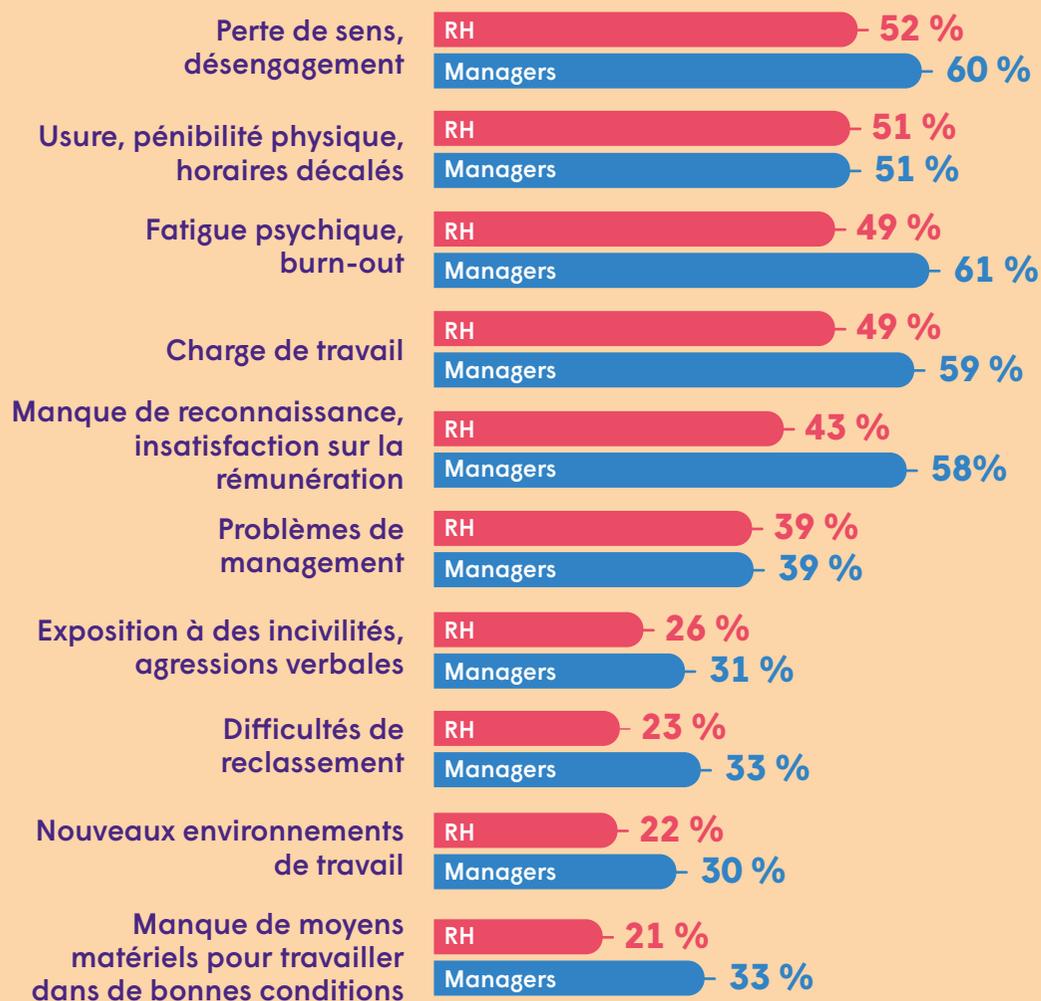


Notre étude menée en 2023 auprès des salariés en arrêt long a mis en lumière **une forte contribution des contextes professionnel et personnel aux arrêts de travail. Managers et RH s'accordent sur les facteurs personnels qui contribuent aux absences ou arrêts.**

Étude 2023 / Arrêts de travail longs : perceptions, difficultés et attentes des salariés du privé réalisée par l'Observatoire de l'imprévoyance et l'institut Audirep en 2023.

Côté professionnel, RH et managers n'ont pas tout à fait la même vision des facteurs qui contribuent le plus aux arrêts

Les causes professionnelles citées



- > La **perte de sens** et le **désengagement** sont des **causes identifiées** par les **RH** et les managers.
- > Les **managers** évoquent davantage **la fatigue psychique** et la charge de travail. Ils sont plus en phase avec les motifs évoqués par **les salariés en arrêt de travail de longue durée dans notre étude 2023***.

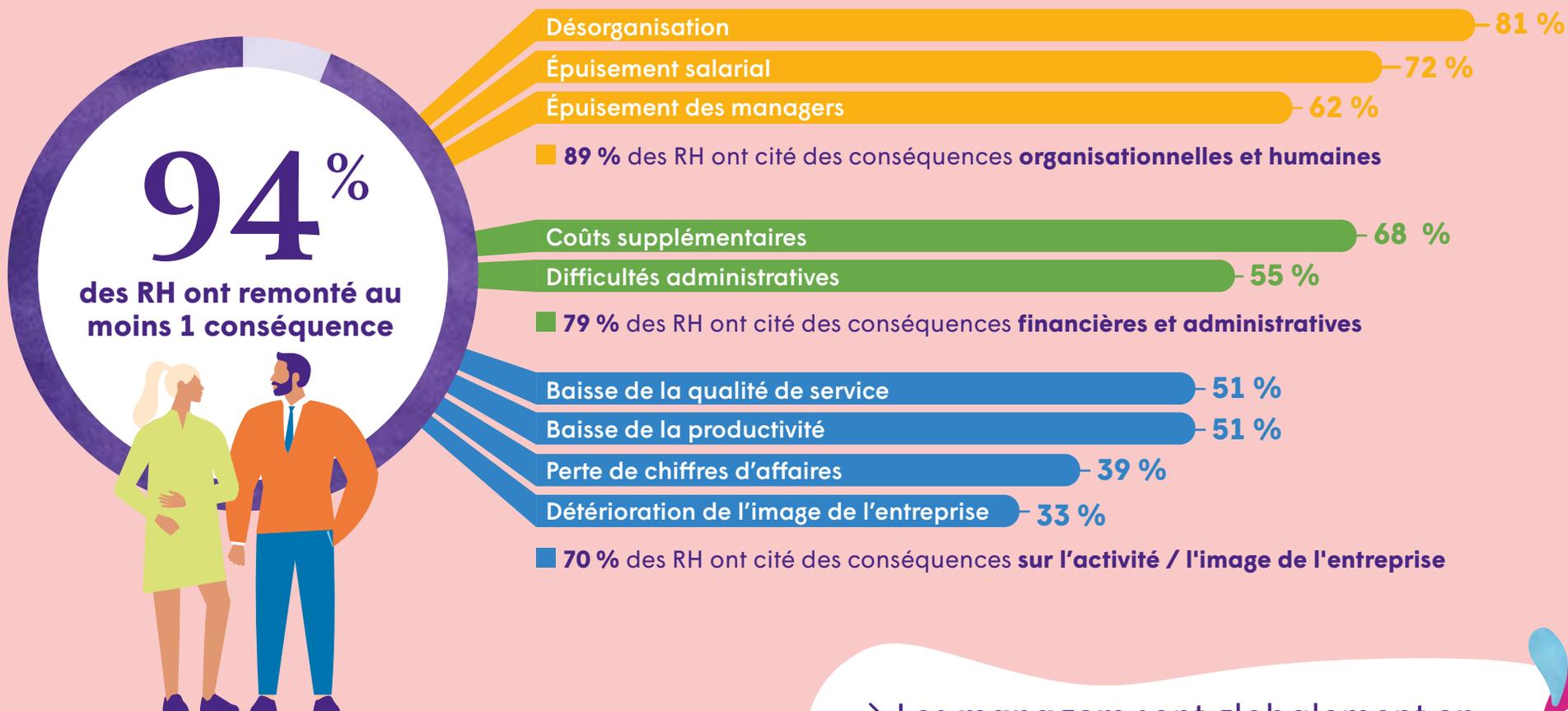
* Étude 2023 / Arrêts de travail longs : perceptions, difficultés et attentes des salariés du privé réalisée par l'Observatoire de l'imprévoyance et l'institut Audirep en 2023.



« Tout ce qui est burn-out, mal-être au travail, ça s'est développé. On l'entend dans le groupe, un tel s'est arrêté car il est en burn-out. À la mode, enfin, il y en a de plus en plus... »

Manager dans le secteur des Services

Les conséquences des arrêts de travail pour l'entreprise sont **lourdes et nombreuses**



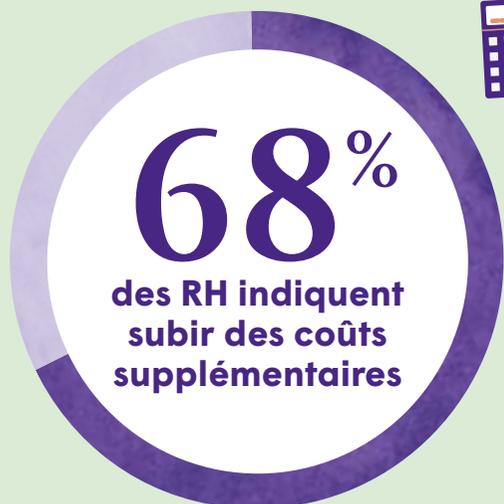
« Quand bien même vous réussissez à remplacer une personne, il faut la former, l'intégrer, et ça, ça représente un coût à chaque fois... Après ça dépend de combien d'arrêts on parle, un arrêt de travail qui survient trois fois par an c'est facile à gérer mais des arrêts de travail réguliers récurrents et non planifiés, ça, c'est difficile à gérer... »



RH dans le secteur du commerce

- > Les **managers** sont globalement **en phase avec les RH** sur la question.
- > Ils **s'inquiètent** davantage de la baisse de la **qualité de service** (62 %) et de la **productivité** (61 %).

Le coût des arrêts de travail est vécu comme un préjudice

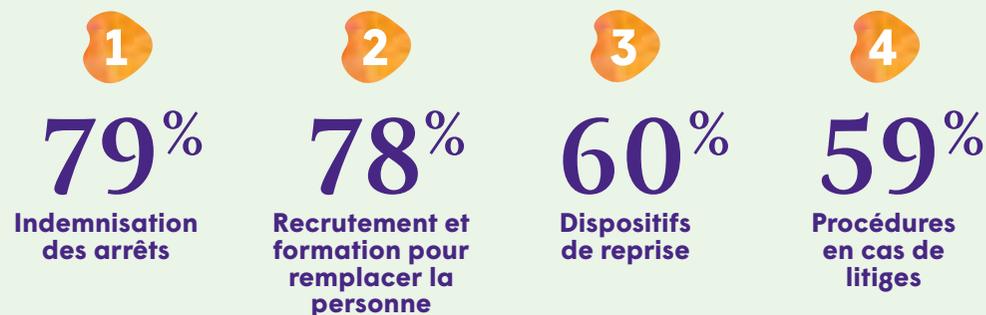


1 RH
sur **2**

les considère comme
difficiles à supporter
pour leur entreprise



Les RH évoquent 4 coûts supplémentaires induits par les arrêts :



> Certains secteurs comme l'industrie ou l'ESS qui travaillent à **flux tendu** ou auprès de **publics fragiles**, n'ont souvent pas d'autres choix que **de recruter dès le premier jour d'arrêt de travail** pour assurer la continuité de l'activité. Entraînant, de fait, **des coûts supplémentaires importants**.

Les 3/4 des managers subissent du stress supplémentaire

Les arrêts de travail génèrent des préoccupations additionnelles pour les managers



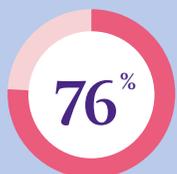
Réorganisation de l'activité



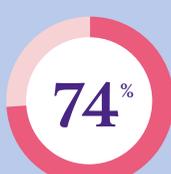
Incertitude sur la date de reprise



Remplacement du salarié en arrêt



Gestion du stress de l'équipe



Gestion de leur propre charge mentale



Absence d'information sur le motif de l'arrêt



9 managers **sur 10**

sont amenés à compenser eux-mêmes la charge des collaborateurs en arrêt, dont **1/3** fréquemment.



« En fonction déjà de la durée de l'arrêt de travail, on va réorganiser l'entreprise, les plannings, ça demande de l'adaptabilité au niveau de nos salariés, du temps. Et parfois c'est nous qui allons les remplacer. »

Manager dans le secteur de l'Industrie

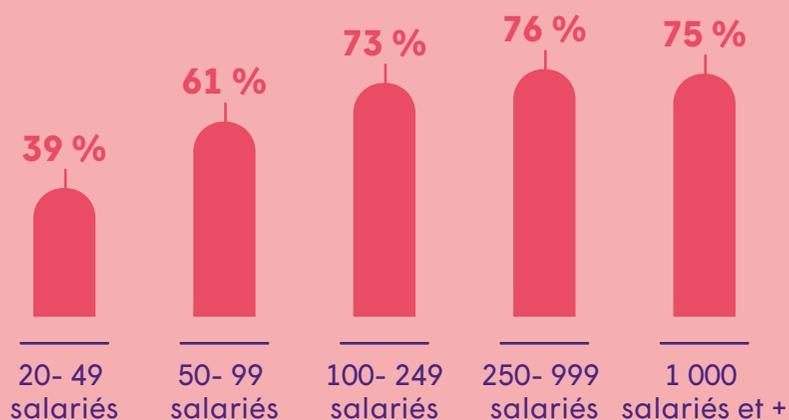
Les dispositifs de mesure des arrêts de travail sont encore peu répandus



→ **33%**
d'entre elles déclarent avoir besoin d'un **diagnostic** des arrêts de travail.



La connaissance du taux d'absentéisme par les RH augmente avec la taille de l'effectif



Le taux d'absentéisme moyen déclaré par les RH s'élève à :

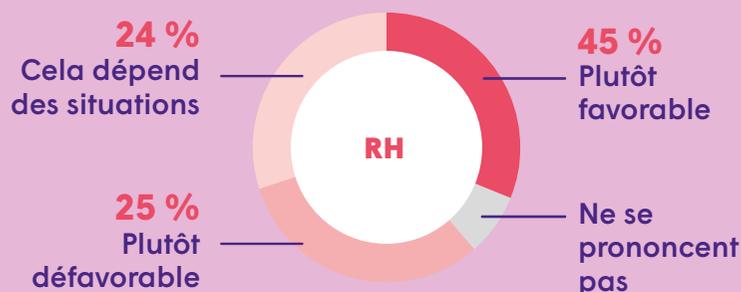
5,8%

(Taux d'absentéisme observé sur notre portefeuille en 2023 : 5,1%)

> Les dispositifs de mesure semblent devenir un **besoin à partir de 100 salariés**. Dans **1/3 des cas**, l'**organisme de prévoyance** est identifié comme un interlocuteur privilégié.

L'accompagnement des salariés en arrêt de travail reste perfectible

Positionnement des managers par rapport à la prise de contact



➤ **Les RH sont plutôt favorables à une prise de contact** avec les collaborateurs en arrêt de travail. **Les managers semblent plus divisés** sur la question.



Les raisons évoquées pour la non prise de contact :

Respect de l'intimité
RH - 57 %
Managers - 47 %

Pensent que ce n'est pas autorisé par la loi
RH - 29 %
Managers - 51 %

Par peur d'un litige
RH - 21 %
Managers - 44 %

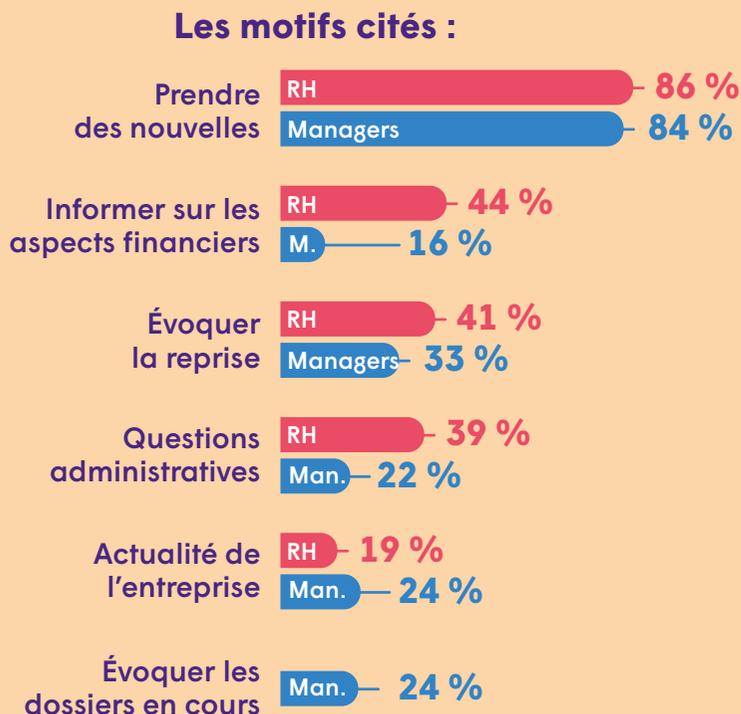
29% des RH et 51% des managers défavorables à la prise de contact pensent, à tort, que la loi interdit de contacter un salarié en arrêt de travail.

À NOTER Les petites entreprises et les secteurs de l'Industrie ou de l'ESS sont les plus favorables à la prise de contact.

ZOOM SUR les arrêts de longue durée (> 3 mois) : la prise de contact

favorise la reprise

59 % des RH
et 74% des managers
prennent
l'initiative de
contacter les
salariés en
arrêt long



94% des managers
contactant leurs
collaborateurs en arrêt long
estiment que cette prise de contact est un
levier efficace pour aider la reprise.

1 manager
sur **2** se sent démuni pour
accompagner les salariés
en arrêt de travail long.
11% se sentent tout à fait armés pour le faire.

9 salariés en
arrêt long sur **10** souhaitent
conserver un lien

avec leur environnement professionnel, y compris les personnes en burn-out.

> La formation pour les managers est un levier à privilégier : 76% des managers qui se sentent bien armés ont été formés.

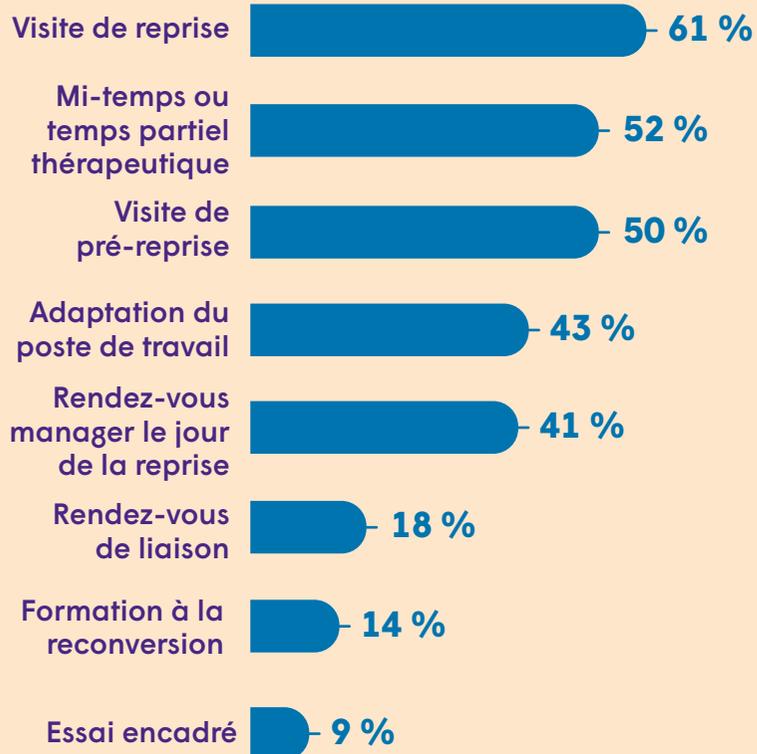
Les dispositifs d'accompagnement à la reprise sont plébiscités

malgré les difficultés

82%

des RH

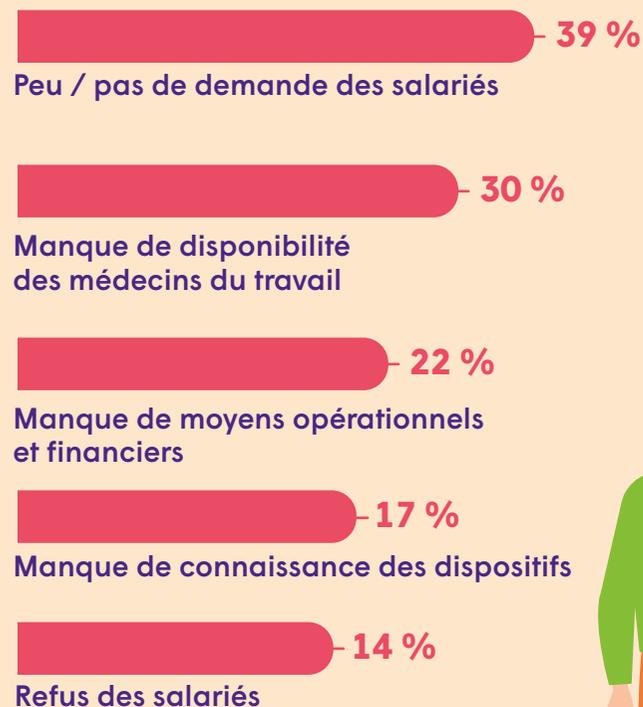
ont déjà mis en place au moins **1 dispositif d'accompagnement à la reprise.**



76%

d'entre eux

ont rencontré des difficultés dans la mise en œuvre.



- > Les dispositifs d'accompagnement à la reprise sont jugés **efficaces** par plus de **8 RH et managers sur 10.**
- > **78 % des managers pensent** que l'instauration d'une **visite obligatoire en amont** pourrait favoriser la reprise.



Les pratiques en termes d'indemnisation des arrêts de travail sont variables

91%
des entreprises

indemnisent leurs salariés pendant les **7 premiers jours d'arrêt, dont 46 % dès le 1^{er} jour**



74%
des entreprises

ont mis en place un contrat de prévoyance collective couvrant les arrêts de travail. 9/10 couvrent l'ensemble des salariés.

Versement des indemnités journalières :

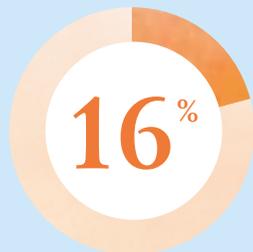
Par l'entreprise (subrogation) **78 %**

Par l'assureur **22 %**

- > **2/3 des entreprises** ont une durée de franchise **≤ à 60 jours**
1/3 ≤ à 90 jours.
- > Le niveau moyen de **revenu brut** maintenu pendant l'arrêt est de **79 %**.

96%
des RH des entreprises équipées considèrent la prévoyance comme utile voire indispensable pour leurs salariés.

Le rattachement à une convention collective (CCN) a un fort impact sur l'indemnisation



des entreprises **ne sont pas rattachées** à une convention collective de branche



des entreprises **sont rattachées** à une convention collective de branche

Indemnisent les salariés pendant les 3 premiers jours d'arrêt



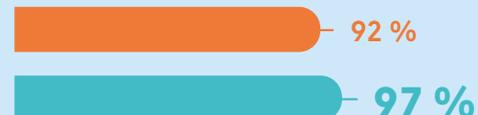
Ont mis en place un contrat de prévoyance couvrant les arrêts de travail



Le contrat de prévoyance couvre l'ensemble du personnel



Le contrat de prévoyance couvre l'invalidité



Les indemnités journalières de prévoyance sont versées aux salariés par l'entreprise (subrogation)



> **81 % des RH des entreprises rattachées** à une convention collective **estiment** que **l'indemnisation de leurs salariés en arrêt de travail est adaptée**

v/s

65 % des RH des entreprises non rattachées.

Réponses exprimées par les Responsable RH hors réponses "Ne se prononce pas".

Les entreprises souhaitent être davantage accompagnées par leur organisme de prévoyance



Un niveau de connaissances RH à optimiser...



ne savent pas si leur entreprise a mis en place un contrat de prévoyance.



ne savent pas s'il y a une perte de salaire avant le démarrage de la prévoyance.

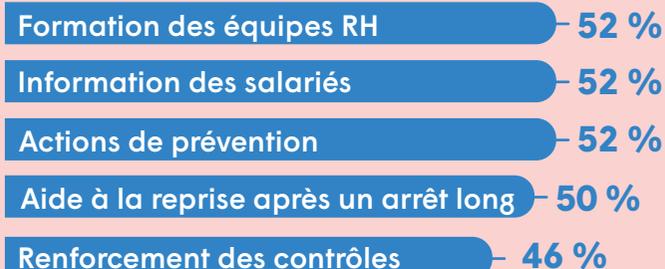


ne sont pas capables de dire quelle est la durée de la franchise du contrat de prévoyance en cas d'arrêt de travail.



ne savent pas donner le niveau d'indemnisation prévu par le contrat de prévoyance en cas d'arrêt de travail.

78% des RH souhaitent être davantage accompagnées par leur organisme de Prévoyance.



> Les RH plébiscitent 3 outils pour accompagner les salariés en arrêt :



> Les managers plébiscitent avant tout un guide pratique (93%)

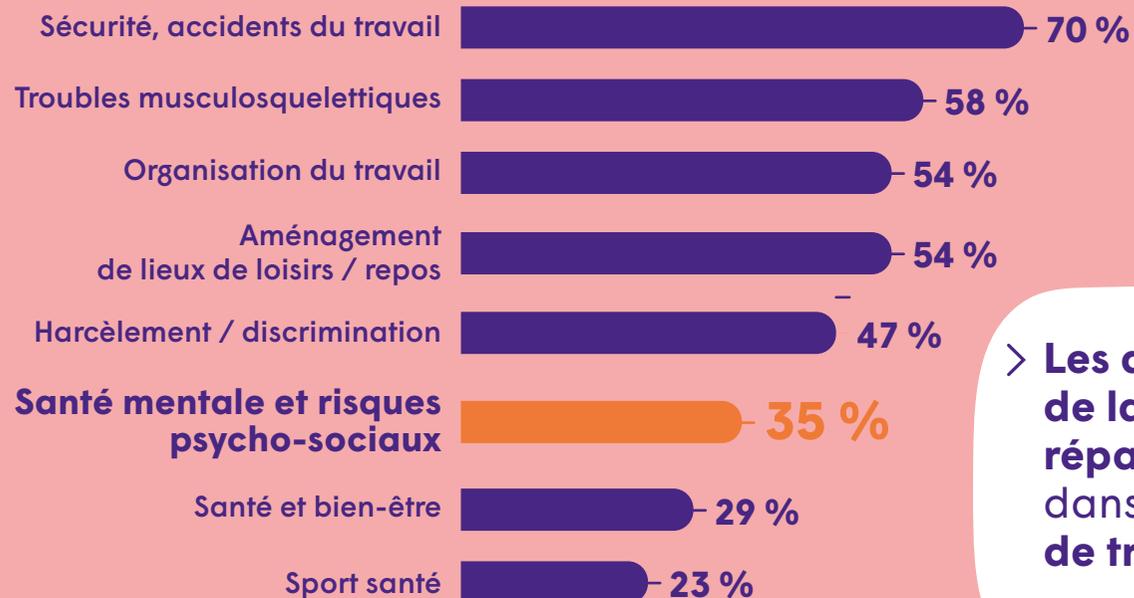
Les entreprises sont convaincues par l'efficacité de la prévention

9 entreprises
sur **10** ont mis en place
au moins une mesure de prévention

→ **64%**
des RH considèrent
que **la prévention**
est rentable pour
leur entreprise



Actions de prévention mises en place par les entreprises



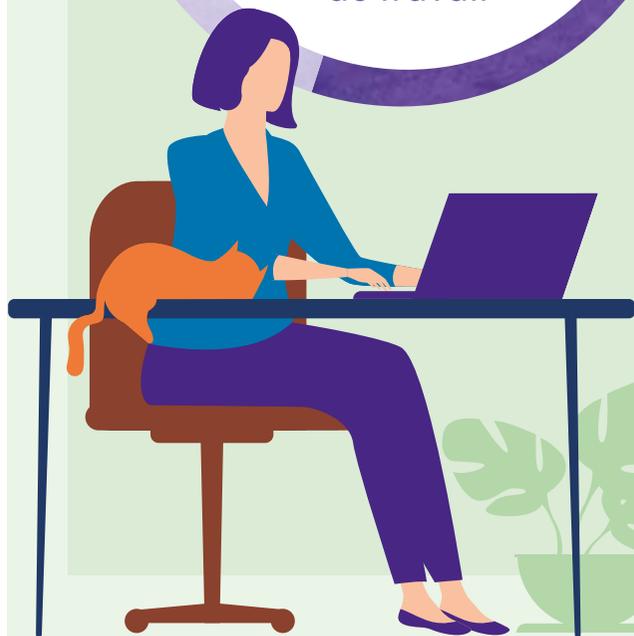
➤ **Les actions de prévention dans le domaine de la santé mentale paraissent insuffisamment répandues** alors que **les difficultés des salariés dans ce domaine contribuent à 1/3 des arrêts de travail longs.**

Source : étude menée en 2023 auprès des salariés en arrêt de travail long.

En complément de la prévention, d'autres pistes sont évoquées pour réduire les arrêts de travail

55%

des RH dont l'entreprise propose du télétravail pensent qu'il a permis de diminuer les arrêts de travail



Les impacts positifs du télétravail selon les RH et les managers :



Les points d'attention concernant le télétravail selon les RH et les managers :



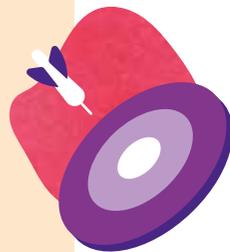
Les autres pistes évoquées pour réduire les arrêts de travail



Objectifs de l'étude

Dans la lignée de notre enquête réalisée en 2023 auprès des salariés en arrêt de travail long et de nos dernières publications.

- Mesurer la perception et le vécu des arrêts de travail du point de vue des responsables des ressources humaines et des managers.
- Comprendre la façon dont est abordée la question des arrêts de travail et les moyens mis en place pour y faire face dans les entreprises.
- Évaluer le niveau d'accompagnement mis en place pour faciliter la reprise.
- Comprendre la place de la prévoyance et les attentes.



Observatoire de l'imprévoyance

UNE INITIATIVE DU GROUPE **vyv**

Le Groupe VYV, 1^{er} acteur mutualiste de protection sociale en France a créé, fin 2019, l'Observatoire de l'imprévoyance afin de sensibiliser les Français à la nécessité d'une bonne couverture prévoyance pour affronter les risques graves de la vie. Parmi ses missions, celui-ci s'emploie à mettre en lumière les défauts de couverture prévoyance et à sensibiliser le grand public, les médias et les élus de la république à l'importance de cette protection pour permettre à chacun de vivre sereinement et de traverser les épreuves de la vie.

Méthodologie

L'étude a été conduite par l'institut Audirep en deux étapes :

1. Phase qualitative (du 18 janvier au 20 février 2024)

- 52 entretiens d'1 heure réalisés auprès de représentants RH, Managers, médecins du travail, assistantes sociales et partenaires sociaux.

2. Phase quantitative (du 8 avril au 6 mai 2024)

Une enquête effectuée auprès de :

- 751 Directeurs et Responsables Ressources Humaines
- 414 managers

Un double mode de recueil pour approcher la cible des RH : recueil téléphonique et online via panel.

Les managers ont été interrogés via panel.

Un questionnaire d'une durée de 40 minutes en moyenne sur la cible RH et de 20 minutes sur la cible Managers.



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GROUPE
vyv

Pour une santé
accessible à tous



Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532 661 832, n° LEI 969500E016R1LLI4UF62