



# Etude sur les arrêts de travail

Auprès de DRH et de salariés d'entreprises de 50 salariés et plus

*Synthèse des résultats*



*“opinionway*

A la demande de REHALTO, Opinionway a réalisé une enquête auprès de DRH et de salariés d'entreprises de plus de 50 personnes sur la problématique des arrêts de travail. Cette étude met en évidence les axes de compréhension des arrêts. Au-delà de l'impact économique, l'arrêt de travail est un véritable indicateur de la santé de l'entreprise, du climat social et de sa capacité à mobiliser ses salariés ou ses agents.

- > **Quel état des lieux ?**
- > **Les chiffres clés**
- > **L'impact des arrêts de travail dans l'entreprise**
- > **Comprendre les causes**

## LA METHODOLOGIE D'ENQUETE

### Etude réalisée auprès :

- > **D'un échantillon représentatif de 300 DRH** d'entreprises françaises de 50 salariés et plus. La représentativité de l'échantillon est assurée par la méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : secteur d'activité, taille d'entreprise, région et catégorie socioprofessionnelle. Ils ont été interrogés **par téléphone sur système CATI** (Computer Assistance for Téléphone Interview).
- > **D'un échantillon de 1 015 salariés** français d'entreprises de 50 salariés et plus. La représentativité de l'échantillon est assurée par la méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : sexe, âge, région de résidence, taille de l'entreprise, secteur d'activité, statut de l'employeur et catégorie socioprofessionnelle. Ils ont été interrogés **en ligne sur système CAWI** (Computer Assistance for Web Interview).

## LE CALCUL DU TAUX D'ABSENTEISME

Pour établir un calcul du taux d'absentéisme dans les entreprises françaises en 2014, OpinionWay a procédé à la construction d'un indicateur basé sur la méthode de calcul suivante. Les données utilisées sont issues des données entreprises transmises par les DRH interrogés.

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence sur l'année}^*}{\text{Nombre de jours calendaires sur l'année} \times \text{Effectifs CDI au 31 décembre 2014}} \times 100$$

*\* Toutes durées confondues, les différents motifs d'absence pris en compte sont la maladie, les accidents de travail et de trajet et la maladie professionnelle. Les congés maternités / paternités ne sont pas pris en compte.*

# 1. ETAT DES LIEUX DES ARRETS DE TRAVAIL

## Un taux d'absentéisme moyen de 2,5%

Au regard des données fournies par les DRH des entreprises, le taux moyen d'absentéisme dans les entreprises françaises de plus de 50 salariés est estimé à **2,5% pour l'année 2014**. Toutefois, on observe des variations de ce taux au regard de la taille d'entreprise et du secteur d'activité. Ainsi, les PME et les entreprises du secteur santé/action sociale sont celles pour lesquelles on observe les taux les plus élevés (tableau 1).

Taux d'absentéisme par taille d'entreprise	
DE 50 A 249 SALARIES	2,7%
DE 250 A 499 SALARIES	1,8%
500 SALARIES ET PLUS	1,9%
Taux d'absentéisme par secteur d'activité	
SANTE / ACTION SOCIALE	4,3%
BTP CONSTRUCTION	2,5%
TRANSPORT	2,2%
SERVICES	2,2%
COMMERCE	2,1%
INDUSTRIE	2,0%

## Plus d'un tiers des salariés arrêtés en 2014

**34% des salariés déclarent avoir été arrêtés au cours de l'année 2014**. On observe cependant une forte hétérogénéité de ce taux au regard des catégories socioprofessionnelles des salariés et de leur secteur d'activité. Ainsi, en volume, les ouvriers sont plus nombreux que les autres à avoir connu un arrêt de travail en 2014 de même que les salariés du BTP et de l'Industrie (tableau 2).

Part de salariés arrêtés par CSP	
CADRES	36%
PROFESSIONS INTERMEDIAIRES	34%
EMPLOYES	27%
OUVRIERS	41%
Part de salariés arrêtés par secteur d'activité	
SERVICES	33%
INDUSTRIE	38%
BTP CONSTRUCTION	42%
COMMERCE	34%
TRANSPORT	33%

Dans la majorité des cas, il s'agit d'**arrêts courts** (inférieurs à 3 mois) avec dans le détail 15% de salariés qui ont connus un arrêt de 1 à 3 jours, 10% des arrêts de 4 jours à 1 semaine et 12% des arrêts de 1 semaine à 3 mois. A l'inverse, **seuls 3% des salariés ont connu un arrêt supérieur à 3 mois** sur cette même période.

D'un point de vue plus qualitatif, il s'agit la plupart du temps d'un **arrêt consécutif à une maladie** (30% des salariés). **Seuls 4% de salariés ont connu un arrêt suite à un accident du travail** (9% pour les ouvriers) et 2% un arrêt consécutif à une maladie professionnelle.

## Des motifs d'arrêts pas toujours connus des DRH

Au global, **deux-tiers des DRH déclarent connaître les raisons des arrêts de travail** enregistrés dans leur entreprise, mais seuls 34% connaissent ces raisons de manière systématique. On remarquera, sans doute pour des raisons très différentes (process existants, taille humaine) qu'en tendance ce sont dans les plus grandes entreprises et les plus petites que les raisons sont les mieux connues.

De ce qu'ils en savent, les DRH estiment que **l'essentiel des arrêts dans leur entreprise sont liés à la maladie elle-même** (84%) ou à des difficultés liées à la vie personnelle des salariés (10%). Seuls 5% des DRH interrogés relient les arrêts plus directement à l'environnement professionnel, qu'il s'agisse de tensions liées à l'organisation du travail ou à des difficultés liées aux pratiques managériales dans l'entreprise. Sur ce dernier point, on notera un **écart significatif avec la vision des salariés : 20% des salariés qui ont connu un arrêt font un lien direct entre cet arrêt et leur environnement de travail**, un score qui monte même à 30% pour les ouvriers.

## 2. L'IMPACT DES ARRETS DE TRAVAIL

### Un impact fort sur l'organisation du travail...

Pour 62% des DRH, les **arrêts de travail constituent un problème important pour leur entreprise**. Un problème qui se pose d'abord **en matière d'organisation et la nécessité de remplacer les salariés arrêtés** : 86% des DRH estiment que les arrêts ont un impact négatif sur l'organisation de l'entreprise. Un **problème particulièrement fort pour les entreprises dans lesquelles le présentiel tient une large place** comme le Commerce (91% de DRH estiment que les arrêts ont un impact négatif) et les Transports (98%).

DRH comme salariés pointent du doigt **l'impact des arrêts de travail en matière de surcharge pour les équipes**, 82% des DRH estiment que les arrêts génèrent une forte surcharge de travail (76% des salariés).

### ... et la performance économique des entreprises

Au-delà de l'impact organisationnel, plus des deux-tiers des DRH témoignent d'un **impact négatif des arrêts de travail sur la performance économique de leur entreprise** (65%).

Pour autant, quand il s'agit de **chiffrer le coût de ces arrêts, les réponses se font plus rares** : si 26% des DRH estiment avoir une idée de ce coût, **seuls 9% disent en avoir une idée précise**. Dans le détail, 63% évoquent un coût équivalent à moins de 2% de leur masse salariale tandis que 37% évoquent un coût équivalent à 2% ou plus de celle-ci. En moyenne, **l'impact économique est évalué à 2,3% de la masse salariale de l'entreprise** par les DRH déclarant connaître le coût des arrêts.

### Le problème spécifique que posent les retours d'arrêt de travail de longue durée

Au-delà des problèmes d'organisation et de remplacements pour l'entreprise, les arrêts de longue durée posent également **la question du retour des salariés dans l'entreprise**, un retour qui n'est pas toujours jugé satisfaisant : **seuls 62% des salariés de retour d'un arrêt de travail supérieur à 3 mois déclarent que leur retour dans l'entreprise s'est déroulé de manière satisfaisante**.

**DRH et salariés ne jugent pas de la même manière l'impact des arrêts de longue durée sur la vie professionnelle des salariés**. Si une majorité de DRH et de salariés s'accorde à décrire ce retour

comme un moment angoissant, seule une minorité de DRH jugent que les arrêts de longue durée impactent négativement la carrière des salariés (22%). Une perception qui paraît bien optimiste quand on la compare avec la **vision des salariés, 78% d'entre eux jugeant que ces arrêts longs impactent négativement les évolutions de carrière** (+56 points par rapport aux DRH).

Avec ce constat, on comprend mieux que **plus de quatre salariés sur dix (42%) déclarent qu'ils ne poseraient pas d'arrêt de travail même si cela était nécessaire.**

### 3. LA GESTION DES ARRETS DE TRAVAIL

#### Des arrêts pas toujours faciles à gérer malgré les actions mises en place

Alors que les arrêts de travail sont considérés comme un problème important par une majorité d'entreprises, il est intéressant de noter que **quatre DRH sur dix expriment des difficultés à faire face à la problématique des arrêts de travail** (41%).

Pour gérer au mieux les arrêts de travail, **42% des entreprises interrogées déclarent avoir mis en place des actions spécifiques de prévention des arrêts de travail** (47% des entreprises de 500 salariés et plus). Ces actions passent notamment par de l'accompagnement des salariés en retour d'arrêts via des entretiens individuels, l'aménagement des horaires et des rythmes de travail ou le renforcement de l'équipe du salarié concerné via de la mobilité RH ou de l'intérim.

Parmi ces entreprises ayant mis en place des actions de gestion des arrêts de travail, **49% ont mis en place des dispositifs de contrôle des arrêts.** Des dispositifs qui sont **loin de faire l'unanimité et à l'efficacité relative** : 55% des entreprises ayant mis en place ces contrôles les jugent pas ou peu efficaces.

#### Le besoin d'accompagnement des salariés et des managers sur le sujet

**Près d'un quart des salariés ayant connu un arrêt de travail en 2014 auraient souhaité être accompagnés par leur entreprise dans cette période** (24%), un souhait partagé par près de la moitié des salariés ayant connu des arrêts de longue durée (45%). Au-delà de dispositions RH spécifiques comme un soutien financier ou une adaptation du poste, c'est **surtout d'écoute, de soutien psychologique et de considération dont ont besoin les salariés arrêtés.** 13% de ces derniers auraient par exemple souhaité que l'entreprise prenne des nouvelles sur leur état de santé.

Un besoin d'accompagnement qu'expriment également les managers gérant des équipes avec des salariés en retour d'arrêts de travail de longue durée : **53% d'entre eux seulement estiment être bien soutenus en interne.**