

L'absentéisme en France

Baromètre 2025



Sommaire

Édito	4
1. Périmètre de l'étude	5
2. Chiffres clés	6
3. Etat des lieux de l'absentéisme en 2024	8
4. Des différences hommes / femmes	10
5. Des disparités également liées à l'âge	11
6. Analyse de l'absentéisme par secteur d'activité	13
Le mot de la fin	15





Yvan Aubree

Responsable de l'ingénierie technique,
Département Santé et Prévoyance
Mercer Marsh Benefits France



Florian Bocognano

Directeur Technique
Département Santé et Prévoyance
Mercer Marsh Benefits France

Edito

L'absentéisme au travail continue de progresser en 2024, un phénomène qui mérite notre attention et qui appelle la mise en œuvre de mesures spécifiques. Les données révèlent que les troubles musculosquelettiques et les maladies graves demeurent les causes majeures d'absentéisme de longue durée. Parallèlement, le nombre d'absences liées aux risques psycho-sociaux ne cesse d'augmenter depuis la pandémie de COVID, avec une incidence particulièrement marquée chez les femmes, comme en témoignent les frais de santé associés.

Il est également important de souligner que l'absentéisme des non-cadres reste près de deux fois supérieur à celui des cadres. Cette disparité met en lumière des enjeux structurels et organisationnels qui nécessitent une réflexion approfondie.

Par ailleurs la prise de conscience croissante des risques psycho-sociaux au cours des dernières années ouvre la voie à un accompagnement plus spécifique et adapté. En mettant en place des mesures de soutien ciblées pour les salariés touchés par ces risques, nous avons l'opportunité de non seulement améliorer leur bien-être, mais aussi de réduire l'absentéisme de manière significative.

Il est essentiel que les entreprises s'engagent à développer des stratégies proactives pour faire face à ces problématiques. En investissant dans la prévention et l'accompagnement, nous pouvons espérer un avenir où l'absentéisme ne sera plus une fatalité, mais un indicateur de notre capacité à prendre soin de nos collaborateurs. Ensemble, travaillons à créer un environnement de travail plus sain et plus inclusif pour tous.

Mercer continue à vous accompagner dans la maîtrise de l'absentéisme de vos salariés. Nous sommes convaincus que la santé des actifs est la pierre angulaire du dynamisme et de la réussite des entreprises et nous vous accompagnons dans le déploiement de votre stratégie pour l'amélioration de la qualité de vie au travail, de la santé et du bien-être de vos salariés.

Bonne lecture

1- Périmètre de l'étude

Pour réaliser ce baromètre, Mercer s'est appuyé sur les données DSN permettant d'avoir une vision globale des arrêts de travail, notamment ceux de moins de 3 jours non indemnisés par la Sécurité sociale.

Cette étude a été réalisée auprès de plus de **575 000 assurés**.



■ Hommes ■ Femmes



■ Cadres ■ Non cadres

Secteur d'activité



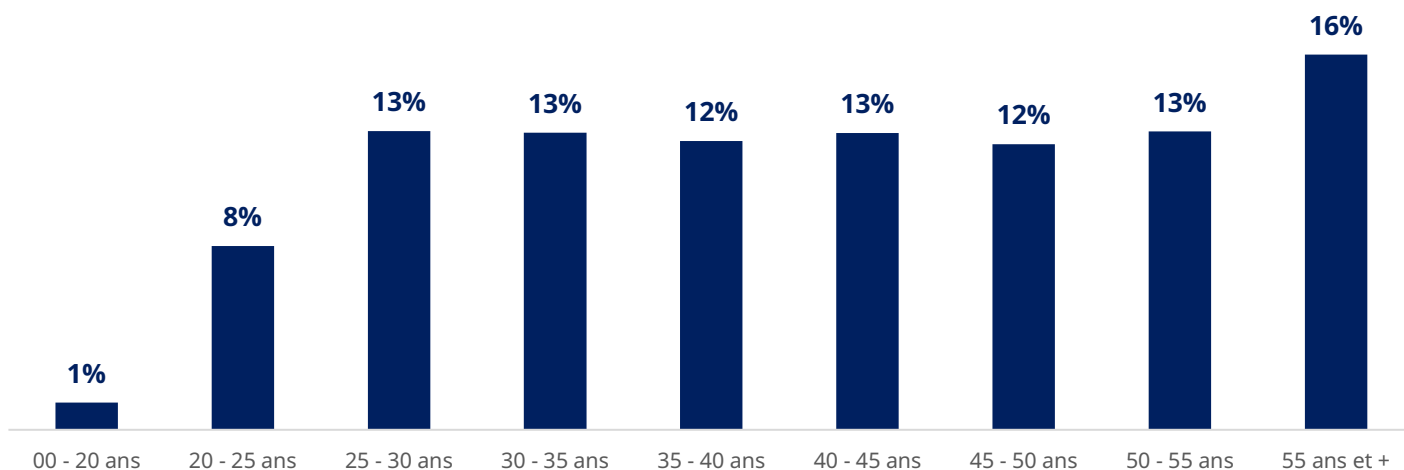
Tertiaire

Industrie

Commerce

Autres services

Répartition des assurés par tranche d'âge



Source : portefeuille Mercer

2- Chiffres clés de l'absentéisme en France en 2024

Taux d'absentéisme

5,8 %
en 2024

5,3 % en 2023

Taux d'absentéisme pour AT-MP*

0,8 %
en 2024

0,6 % en 2023

Proportion de salariés s'étant absentés au moins une fois dans l'année

31 %
en 2024

Identique à 2023

Nombre moyen d'arrêts de travail par salarié absent

2,9
en 2024

2,8 en 2023

Durée moyenne d'un arrêt de travail

19 jours
en 2024

18 jours en 2023

Absentéisme par sexe :

Taux d'absentéisme des femmes : **7,9 %**
(versus 7,1 % en 2023)

Taux d'absentéisme des hommes : **4,4 %**
(versus 4 % en 2023)

Absentéisme par âge :

Taux d'absentéisme des plus de 55 ans : **7,4 %**
(versus 6,8 % en 2023)

Taux d'absentéisme des moins de 20 ans : **3,4 %**
(versus 2,7 % en 2023)

Secteurs d'activité les plus touchés par l'absentéisme :

Services à la personne : **10,7 %**
(versus 8,8 % en 2023)

Centres d'appels : **9,8 %**
(versus 10,3 % en 2023)

Secteurs d'activité les moins touchés par l'absentéisme :

Syntec, SSII : **3,6 %**
(versus 3,3 % en 2023)

Banque, assurance, finance : **4,1 %**
(identique en 2023)

*Accident du Travail - Maladie Professionnelle



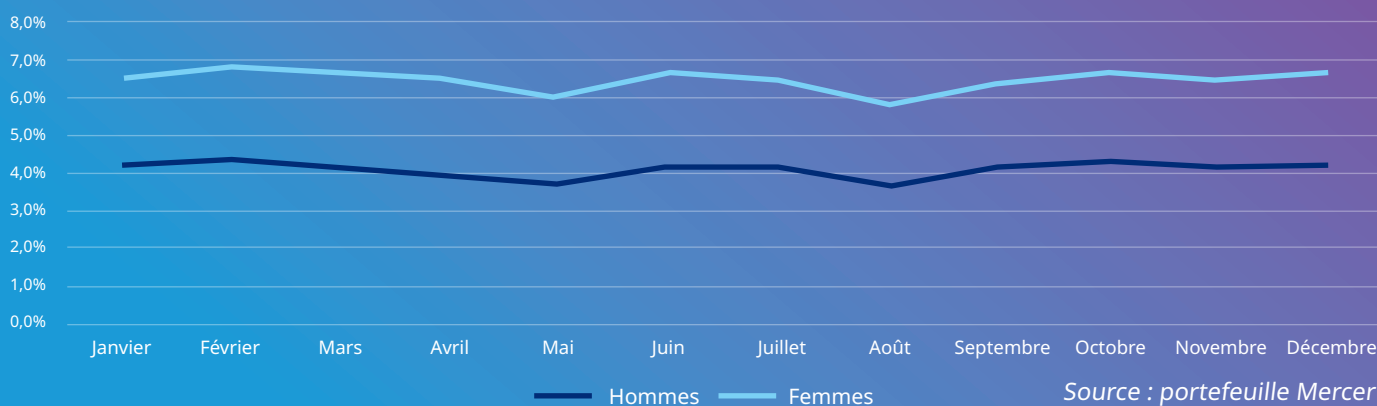
4- Des différences hommes / femmes

Les femmes restent davantage touchées par l'absentéisme que les hommes avec un taux d'absentéisme en 2024 de 7,9 % contre 4,4 % pour les hommes.

En effet, quelle que soit la cause de l'absence (maladie, maternité/paternité ou AT-MP (accident du travail et maladie professionnelle)), les femmes sont à la fois plus fréquemment absentes que les hommes, mais aussi sur des durées plus longues.

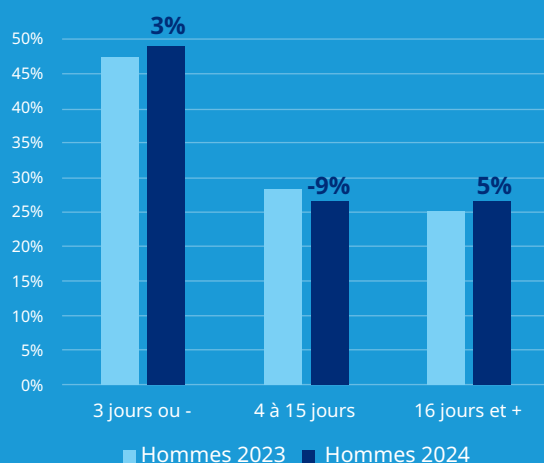
À noter : si le congé paternité est passé de 14 à 28 jours en 2021, les hommes n'ont toutefois pris en moyenne que 16 jours de congé dans ce cadre en 2024. Si l'analyse de la saisonnalité montre des similitudes entre les hommes et les femmes, les caractéristiques de leur absentéisme n'en restent pas moins différentes.

Taux d'absentéisme par mois et par sexe (hors maternité / paternité)

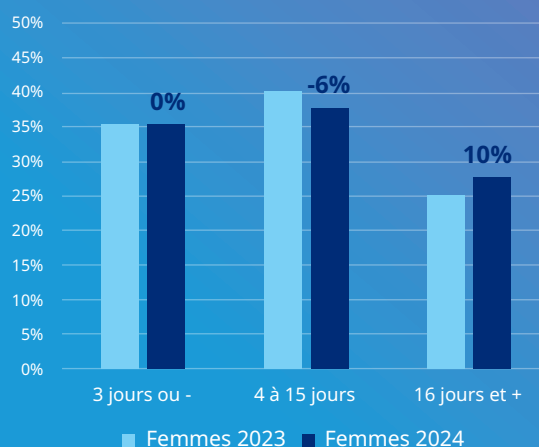


En 2024, 36 % des femmes se sont arrêtées au moins une fois dans l'année contre 28 % des hommes.

Durée des arrêts de travail chez les hommes



Durée des arrêts de travail chez les femmes



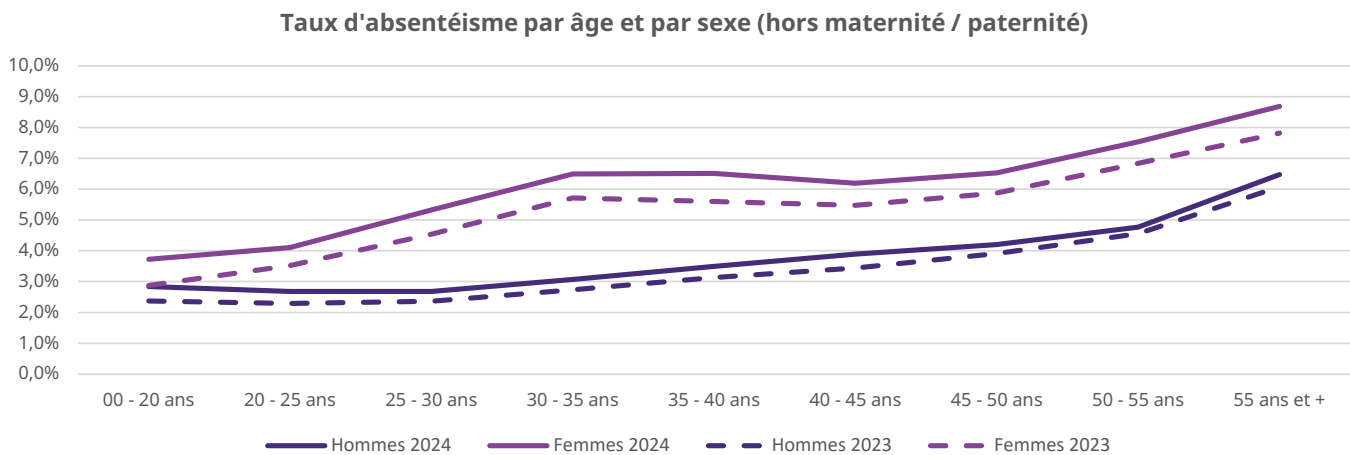
Source : portefeuille Mercer

Chez les hommes, nous constatons un recours plus fréquent aux arrêts « courts » de 5 jours ou moins.

Chez les femmes, nous constatons qu'elles ont davantage recours aux arrêts « longs » de 16 jours et plus que par le passé

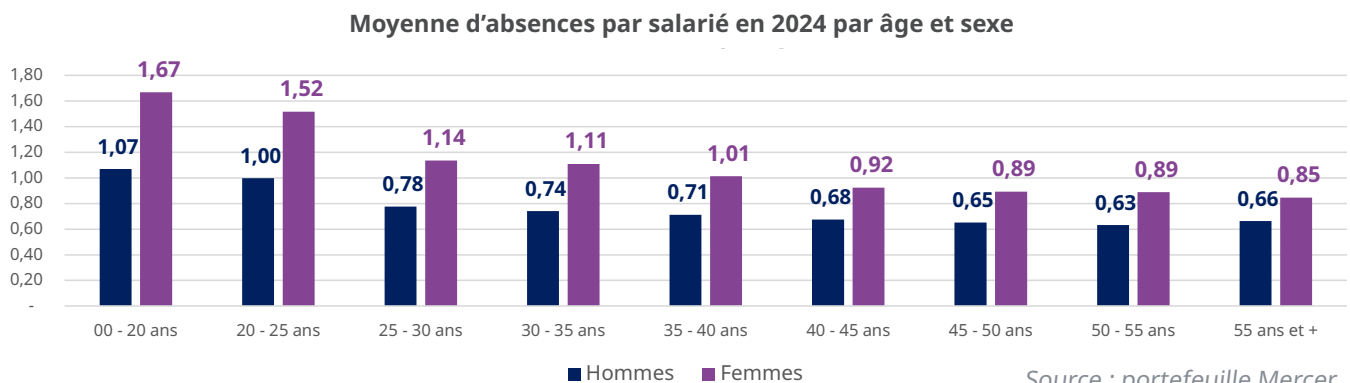
5- Des disparités également liées à l'âge

L'âge du salarié est également une caractéristique importante dans l'analyse de l'absentéisme. Quel que soit le sexe du salarié, le taux d'absentéisme augmente avec l'âge en 2024.



Source : portefeuille Mercer

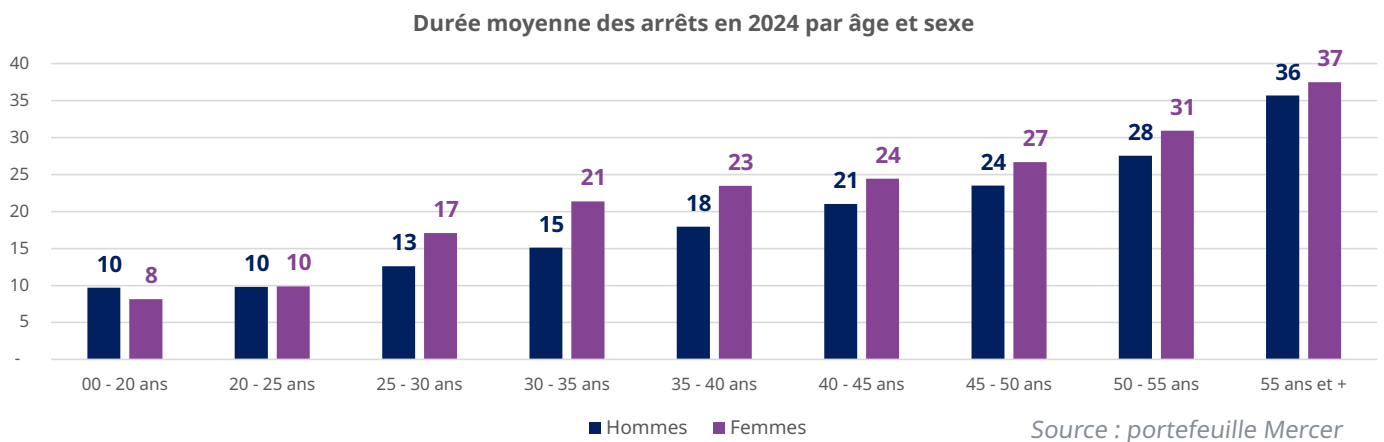
Les femmes ont un nombre d'absences supérieur à celui des hommes, quelle que soit la tranche d'âge. Toutefois, cet écart a tendance à se réduire avec l'âge.



Source : portefeuille Mercer

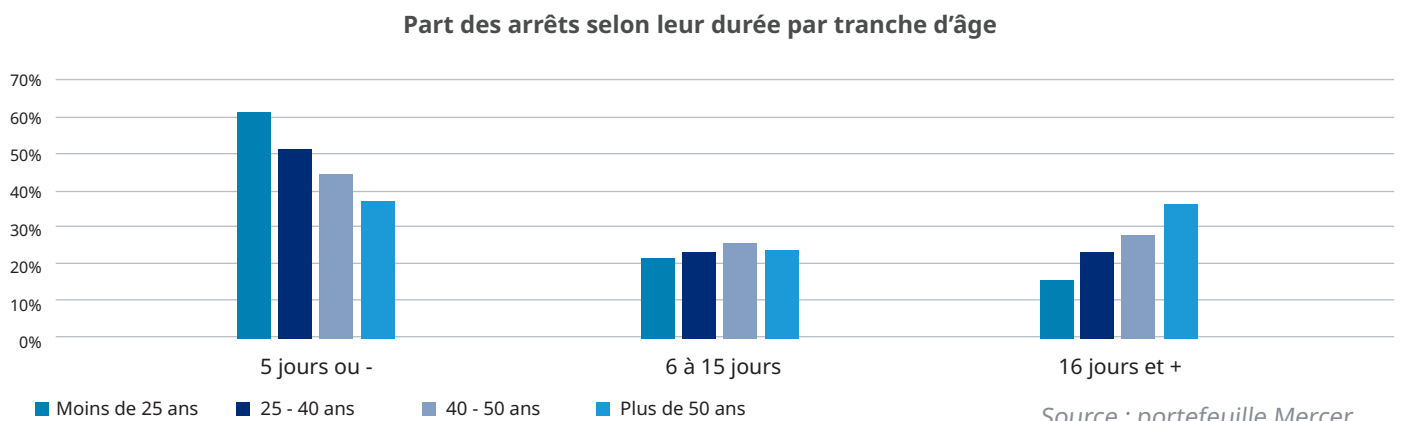


La durée moyenne des arrêts suit une tendance inverse avec des arrêts de plus en plus longs au fur et à mesure que l'âge augmente.



L'analyse des arrêts selon leur durée permet d'identifier leur typologie :

- Les arrêts courts de moins de 6 jours sont principalement causés par de la « maladie ordinaire ».
- Les arrêts de 6 à 15 jours où l'on retrouve les symptômes dépressifs mineurs.
- Les arrêts longs de plus de 16 jours sont causés par des maladies graves, des troubles musculosquelettiques ainsi que des enjeux autour de la santé mentale.



Depuis l'épidémie de COVID-19, la santé mentale des Français s'est dégradée, quelle que soit la tranche d'âge. La part des arrêts de 6 à 15 jours est d'ailleurs assez similaire sur l'ensemble des tranches d'âge et représente entre 22 et 26 % des arrêts.

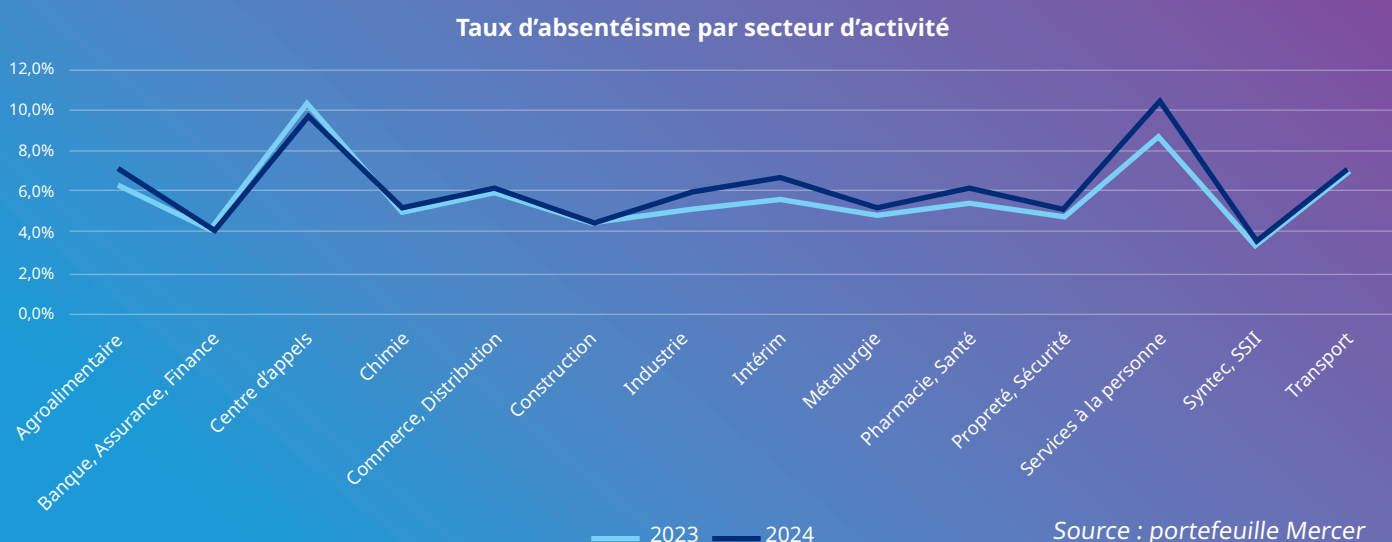
La part des arrêts courts ainsi que celle des arrêts longs dépendent quant à elles de l'âge. La part des arrêts longs chez les plus de 50 ans est plus de deux fois supérieure à celle des moins de 25 ans.

Les seniors sont en effet plus touchés par les maladies graves et les TMS. Ils peuvent également être amenés à soutenir un proche en perte d'autonomie ou en situation d'handicap. Aux alentours de 60 ans, près d'une personne sur quatre est aidante ce qui entraîne des répercussions significatives sur la vie professionnelle.

6- Analyse de l'absentéisme par secteur d'activité

Le taux d'absentéisme varie considérablement d'un secteur d'activité à un autre. Les secteurs les plus touchés par l'absentéisme en 2024 sont : les services à la personne (10,7 %) et les centres d'appels (9,8 %).

Les secteurs les moins touchés restent Syntec, SSII (3,6 %) et Banque, assurance, finance (4,1 %).

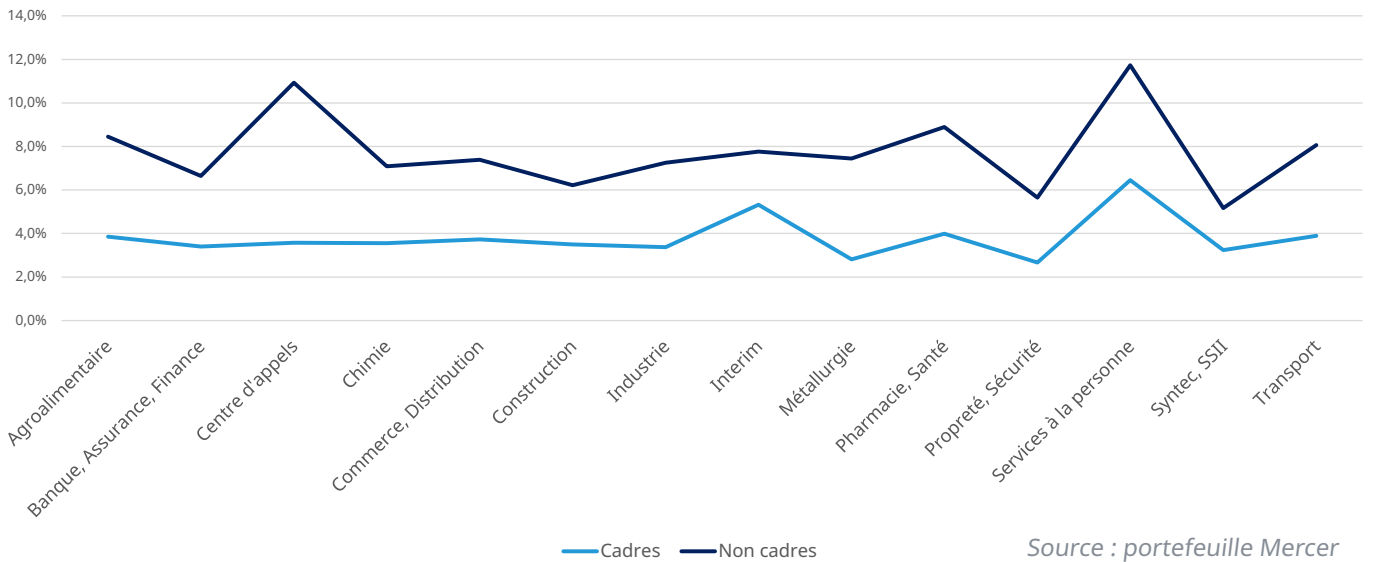


Les secteurs de l'industrie, l'intérim, la pharmacie, santé et du service à la personne voient leur taux d'absentéisme augmenter en 2024.

L'analyse de l'absentéisme par collège met en évidence une différence notable entre les cadres et les non-cadres, ces derniers affichant un taux d'absentéisme bien plus élevé, quel que soit le secteur d'activité.

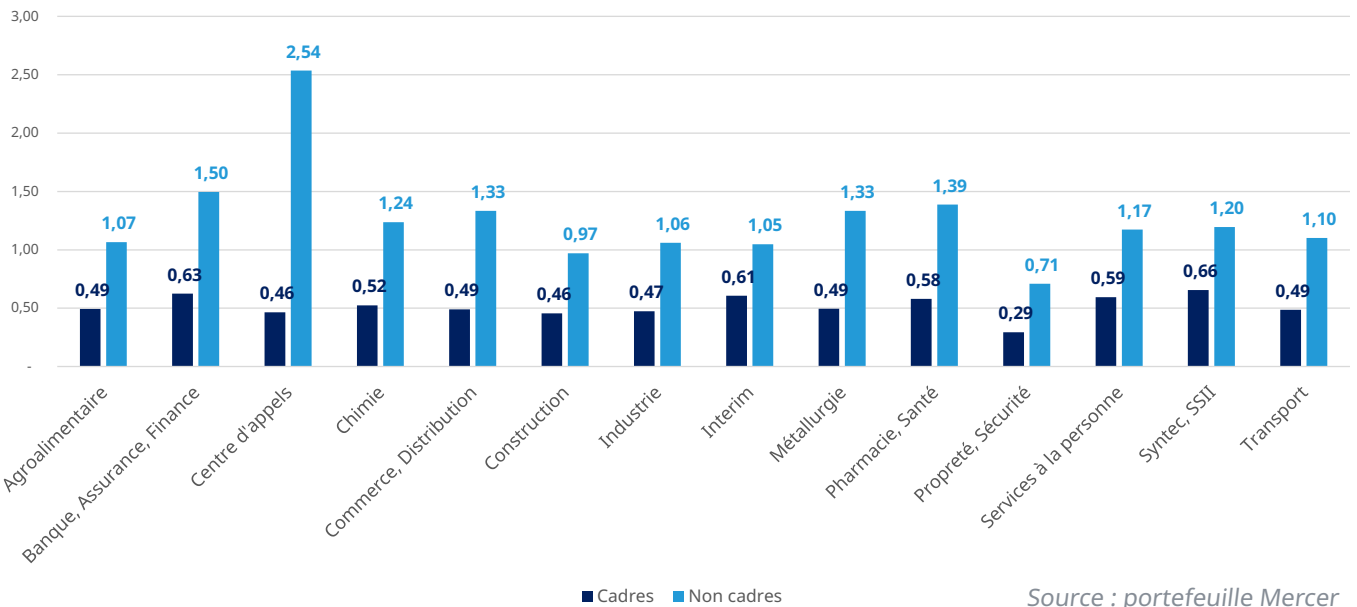


Taux d'absentéisme par secteur d'activité et par collège



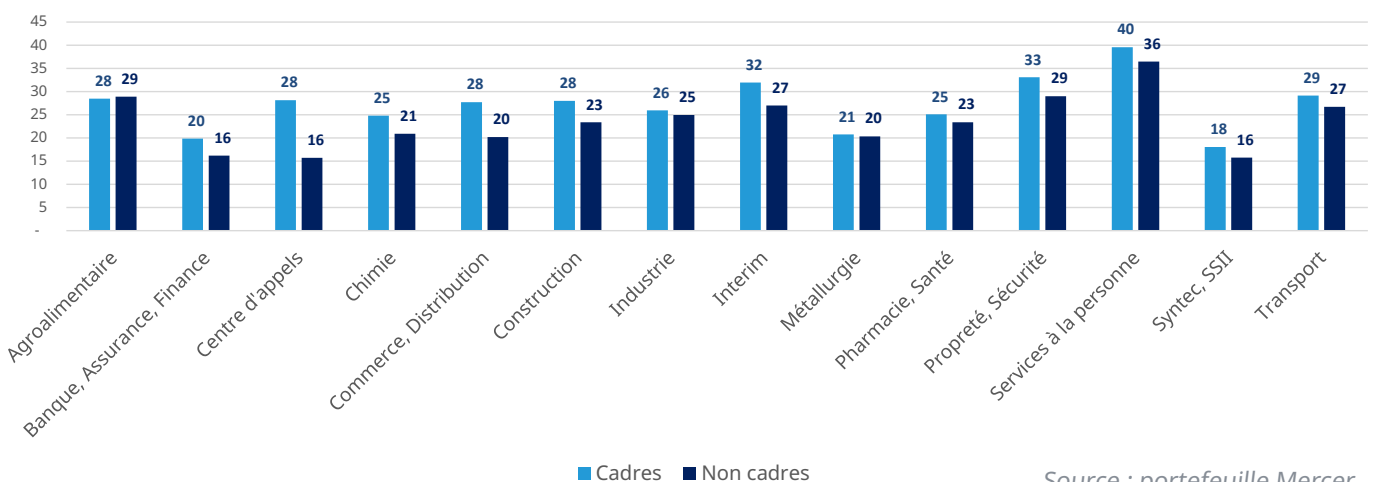
Cette différence s'explique par un nombre d'arrêts bien supérieur pour les non-cadres.

Taux d'incidence 2024 par secteur d'activité et collège



La durée moyenne des arrêts est supérieure pour les cadres.

Durée moyenne des arrêts en 2024 par secteur d'activité et collège



Le mot de la fin

L'analyse de l'absentéisme met en évidence une tendance préoccupante, avec une augmentation constante ces dernières années. Si les causes de cette évolution sont multiples, il est essentiel de porter une attention particulière à la question de la santé mentale comme le démontre notre enquête « Les Français et la santé mentale en 2025 », réalisée en collaboration avec la société de recherche et d'analyse YouGov et le think tank le Cercle de Recherche et d'Analyse sur la Protection Sociale (CRAPS). Pendant longtemps, les absences liées au travail étaient principalement attribuées aux troubles musculo-squelettiques, mais aujourd'hui, les risques liés à la santé mentale s'imposent de plus en plus comme une cause majeure. Face à cette réalité, il est impératif d'aborder ce sujet de manière proactive et structurée afin de freiner cette tendance.

Pour ce faire, cette année durant laquelle la santé mentale est investie « Grande cause nationale », nous devons nous concentrer sur trois axes essentiels. Tout d'abord, il est crucial de continuer à libérer la parole et à promouvoir la diversité et l'inclusion, en reconnaissant les pathologies de santé mentale comme une maladie invisible mais qui mérite la même attention que les autres formes de maladies physiques. Il est temps de briser le silence et d'intégrer les échanges sur la santé mentale au sein de l'entreprise, comme cela a été le cas pour la santé physique.

Par ailleurs, la prévention doit devenir une priorité des entreprises. En améliorant la qualité de vie au travail (QVT), et en favorisant un équilibre sain entre vie personnelle et professionnelle, tout en formant les managers aux premiers secours psychologiques, nous pouvons créer un environnement de travail plus sain et plus résilient.

Enfin, il est essentiel d'accompagner et d'orienter les collaborateurs en difficulté en leur offrant des ressources et des solutions adaptées à leurs enjeux telles que la médecine du travail et des lignes d'écoute psychologique.



Vos contacts au département Santé et Prévoyance

**Camille Mosse**

Directrice Métier
Département Santé et
Prévoyance
Mercer Marsh Benefits France

**Yvan Aubree**

Responsable de l'ingénierie
technique
Département Santé et
Prévoyance
Mercer Marsh Benefits France

**Florian Bocognano**

Directeur Technique
Département Santé et
Prévoyance
Mercer Marsh Benefits France

**Kevin Blum**

Directeur commercial
Département Santé et
Prévoyance
Mercer Marsh Benefits France

**Mercer France | www.mercer.com/fr-fr/
Tour Ariane - 5, place de la Pyramide 92 800 Puteaux**

Mercer Marsh Benefits rassemble les collaborateurs des sociétés Mercer et Marsh dans chacun des pays où nos bureaux sont implantés ainsi qu'une sélection de correspondants nationaux. Présents dans 135 pays et accompagnant nos clients dans plus de 150 pays, nos experts disposent d'une forte connaissance des enjeux locaux. Nous disposons ainsi d'une plateforme commune unique nous permettant de proposer à nos clients une qualité de service optimale avec des solutions locales sur-mesure là où ils sont implantés.

Mercer (France) SAS, Société de Courtage en Assurances, dont le siège social est situé Tour Ariane, 5 Place de la Pyramide, 92800 Puteaux, immatriculée au RCS de Nanterre n° 390 589 455 dont le capital social est de 30 539 670 euros et enregistrée auprès de l'Organisme pour le Registre des Intermédiaires en Assurance

(ORIAS) n°07001885 (www.orias.fr). Service Réclamation Clients : Tour Ariane, 5, place de la Pyramide, 92800 Puteaux. Service de médiation : La Médiation de l'Assurance, TSA 50110, 75441 Paris Cedex 09. ACPR, 4, place de Budapest, CS 92459, 75436 Paris Cedex 09.

© 2025 Mercer (France) SAS, Tous Droits Réservés.

Les renseignements fournis dans le présent document sont donnés à titre d'information uniquement. Toute extraction, distribution, adaptation, reproduction, totale ou partielle d'informations de cette publication à des fins autres qu'un usage interne sans l'autorisation expresse de Mercer est strictement interdite.

A propos de Mercer Marsh Benefits

Mercer Marsh Benefits™ (MMB) est le fruit de la collaboration de l'un des cabinets de conseil en ressources humaines les plus prestigieux au monde, du leader mondial du conseil en gestion des risques de personnes et du numéro un des technologies de prestations innovantes, pour former une entreprise unique. Ensemble, ils ont développé des solutions en matière d'avantages sociaux parmi les plus appréciées au monde pour les entreprises de toutes tailles et de tout secteur d'activité. MMB s'appuie sur 7 000 personnes, présentes dans 73 pays et au service de clients dans plus de 150 pays. Cela permet d'apporter une expertise locale à un plus grand nombre de sites et de collaborer avec les clients et les collègues de Mercer et Marsh dans le monde entier. Mercer et Marsh sont deux entreprises de Marsh McLennan (NYSE : MMC), au même titre que Guy Carpenter et Oliver Wyman. Les plus de 85 000 collaborateurs de Marsh McLennan accompagnent des entreprises dans plus de 130 pays. Avec un chiffre d'affaires annuel de plus de 23 milliards de dollars, Marsh McLennan, par le biais de ses entreprises leaders sur le marché, aide ses clients à évoluer dans un environnement de plus en plus dynamique et complexe.

A propos de Mercer

Mercer accompagne les entreprises dans leur développement en repensant le monde du travail, les stratégies en matière de retraite et d'investissement et en améliorant la santé et le bien-être des salariés.

Mercer compte plus de 20 000 collaborateurs implantés dans 48 pays et pouvant intervenir dans 130 pays.

Mercer est une société du Groupe Marsh McLennan (NYSE : MMC), leader mondial du conseil en risques, en stratégie et en ressources humaines, comptant plus de 85 000 collaborateurs et présentant un chiffre d'affaires de 23 milliards de dollars.

Marsh McLennan aide les organisations à évoluer dans un environnement de plus en plus complexe et en constante évolution, au travers de ses quatre sociétés leader dans leurs domaines Marsh, Guy Carpenter et Oliver Wyman.

Pour plus d'informations, visitez notre site mercer.com/fr-fr ou suivez-nous sur LinkedIn et X.

A propos de Marsh McLennan

Marsh McLennan (NYSE: MMC) est le leader mondial de services professionnels en risques, en stratégie et en ressources humaines. Les plus de 85 000 collaborateurs du groupe interviennent auprès de clients implantés dans plus de 130 pays. Avec un chiffre d'affaires annuel de 23 milliards de dollars, Marsh McLennan aide ses clients à évoluer dans un environnement de plus en plus complexe et en constante évolution, au travers de ses quatre entreprises leader sur leurs secteurs. Marsh conseille des particuliers et des entreprises de toutes tailles en courtage d'assurance et solutions innovantes de gestion des risques. Guy Carpenter développe des stratégies avancées en matière de risques, de réassurance et de gestion de capital pour aider ses clients à se développer de manière durable et à saisir de nouvelles opportunités. Mercer propose des conseils et des solutions technologiques qui aident les entreprises à redéfinir le monde du travail, à repenser leurs stratégies en termes de retraite et d'investissement, et à améliorer la santé et le bien-être d'une main-d'œuvre en pleine évolution. Oliver Wyman intervient en tant que conseil en stratégie, en économie et en image de marque auprès de clients du secteur privé et du secteur public.

Pour plus d'informations, visitez le site web www.marshmclennan.com ou suivez le compte sur LinkedIn et sur X.