

ATTEIGNANT UN TAUX DE 4,41%, L'ABSENTÉISME REPART LÉGÈREMENT À LA HAUSSE EN 2024

Le Groupe APICIL, en collaboration avec le Groupe JLO, publie les résultats de la 4^e édition de son Observatoire des arrêts de travail

- Le taux d'absentéisme passe de 4,27% en 2023 à 4,41% en 2024, soit une légère augmentation de 0,14 point en un an. Il reste cependant inférieur à son niveau de 2022 (4,61%).
- La part de salariés ayant eu au moins un arrêt de travail augmente légèrement, passant de 26,32% en 2023 à 26,98% en 2024. Ces travailleurs ont en moyenne connu 1,83 arrêt de travail en 2024.
- La durée des arrêts de travail reste stable, avec une moyenne de 19,85 jours (contre 19,64 jours en 2023).
- Les arrêts de plus de 90 jours sont en hausse (+0,24 point), tandis que la part du micro-absentéisme croît également (+2,24 points pour les arrêts de moins de 3 jours).
- Plus de 9 arrêts de travail sur 10 (90,94%) sont dus à une maladie, loin devant les accidents du travail (4,55%) et les temps partiels thérapeutiques (3,43%).
- 1 salarié sur 50 a eu un arrêt de travail pour accident du travail. Leur durée moyenne dépasse désormais la barre des 40 jours d'arrêt (41,18 jours), derrière les temps partiels thérapeutiques (44,15 jours) et la maladie professionnelle (121,73 jours en moyenne).
- Les populations les plus touchées par l'absentéisme restent les ouvriers (taux d'absentéisme de 6,54% contre 2,36% pour les cadres), les seniors (5,68% contre 3,26% pour les moins de 30 ans), les femmes (5,19% contre 3,60 pour les hommes), les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté (5,16%), ainsi que ceux à temps partiel (5,01%).
- Les secteurs les plus impactés par l'absentéisme sont la santé, l'économie sociale et l'éducation (taux d'absentéisme de 5,68%), l'industrie et le BTP (4,59%), ainsi que le commerce et le transport (4,33%).

L'absentéisme au travail demeure un enjeu de premier plan en France, révélateur des transformations profondes du monde professionnel. En 2025, cette problématique a pris une résonance toute particulière : la santé mentale a été érigée en Grande Cause nationale et, fin août, le Gouvernement a lancé une charte d'engagement pour la santé mentale au travail. Ce choix symbolique, qui relève d'un enjeu de société, met en lumière une réalité de plus en plus prégnante : la santé psychologique des Français est fragilisée.

Les salariés, en particulier, sont directement concernés, alors même qu'ils constituent un pilier essentiel de la performance durable des entreprises, des associations et des employeurs publics. Parallèlement, la santé physique demeure un enjeu majeur : les troubles musculo-squelettiques (TMS) indemnisés ont représenté, en 2021, plus de 11 millions de journées de travail (source : INRS¹). C'est dans ce contexte que le Groupe APICIL publie la 4e édition de son Observatoire des arrêts de travail, réalisée en collaboration avec une de ses filiales, le Groupe JLO, cabinet de conseil spécialisé en RH et QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail). Ce rapport vise à éclairer la situation de l'absentéisme en France à partir des données objectives de l'année 2024 collectées auprès de 53 000 entreprises clientes du Groupe APICIL, représentant plus de 1 million de salariés, et d'études scientifiques.



« Les mutations du travail ont amplifié les risques psychosociaux et renforcé les attentes des collaborateurs en matière de mieux vivre au travail. L'absentéisme s'impose comme un défi crucial pour les entreprises, les obligeant à repenser leurs pratiques managériales, leurs modes d'organisation et leurs politiques de prévention. Face à ces enjeux, elles doivent plus que jamais concilier performance économique et engagement humain. La QVCT ne peut plus être perçue comme un simple levier RH : elle devient un impératif stratégique. Les démarches visant à prévenir l'absentéisme, soutenir les salariés fragilisés et créer un environnement de travail sain doivent être au cœur des plans d'action » souligne **Thomas Perrin, Directeur Général Adjoint Services du Groupe APICIL**. « Face à cet impératif d'améliorer les conditions de travail pour réellement réduire l'absentéisme, et afin d'accompagner au mieux ses entreprises clientes, le Groupe APICIL s'est doté d'une nouvelle filiale : le Groupe JLO, l'un des principaux cabinets de conseil RH et QVCT français ».

Le micro-absentéisme et les arrêts longs poursuivent leur hausse

En 2024, le taux d'absentéisme a atteint 4,41%, contre 4,27% en 2023, soit une progression de 0,14 point. Ce niveau reste toutefois inférieur à celui observé en 2022 (4,61%). Par ailleurs, plus d'un quart des salariés (26,98% contre 26,32% en 2023) ont connu au moins un arrêt de travail au cours de l'année, en augmentation de 0,66 point.

La durée moyenne des arrêts de travail reste stable, passant de 19,64 jours en 2023 à 19,85 jours en 2024, soit une légère hausse de 0,21 jour. Les arrêts de durée intermédiaire demeurent de loin les plus fréquents : 39,17% concernent des arrêts de 3 à 7 jours et 24,85% des arrêts de 8 à 30 jours.

En revanche, le micro-absentéisme (arrêts de moins de 3 jours) et les arrêts longs (entre 31 et 90 jours ou plus de 90 jours) ont, quant à eux, tendance à augmenter en proportion par rapport à ceux de durée intermédiaire. Ainsi, la part des arrêts de moins de 3 jours est passée de 19,68% à 21,92% entre 2023 et 2024, soit une hausse de 2,24 points. Les arrêts de plus de 90 jours progressent de 4,89% à 5,13% (+0,24 point), tandis que ceux de 31 à 90 jours augmentent de 8,75% à 8,93% (+0,18 point).

La maladie professionnelle demeure le motif qui engendre les arrêts les plus longs

En 2024, plus de 9 arrêts de travail sur 10 (90,94%) sont dus à la maladie, confirmant son statut de principal motif d'absence, et de loin. Leur nombre a légèrement augmenté de 2,92% par rapport à 2023, tandis que leur durée moyenne reste stable à 17,56 jours. Par ailleurs, plus d'un salarié sur 4 (25,57%) a eu un arrêt de travail pour maladie, soit +0,58 point en un an.

Les accidents du travail constituent le deuxième motif d'arrêt de travail, représentant 4,55% de l'ensemble des arrêts. Un salarié sur 50 a été concerné, avec une durée moyenne qui a augmenté de 1,85 jour, passant de 39,33 jours à 41,18 jours. Viennent ensuite les temps partiels thérapeutiques qui représentent 3,43% de l'ensemble des arrêts avec une durée moyenne de 44,15 jours, soit une augmentation de 4,05 jours en un an. Les temps partiels thérapeutiques sont prescrits en général pour accompagner le retour progressif du salarié à la suite d'un arrêt longue durée. Ils peuvent participer à la réadaptation progressive du salarié.

Si les maladies professionnelles ne représentent que 0,20% des arrêts, elles entraînent en moyenne 121,73 jours d'absence, soit près de trois fois plus qu'un accident du travail ou de trajet. Cette durée recule toutefois légèrement de 1,84 jour en un an.

Les maladies professionnelles liées aux troubles psychosociaux connaissent un très fort accroissement : +117% entre 2019 et 2023 selon l'Assurance Maladie. Ce constat est confirmé par la cellule médicale d'APICIL, pour qui les principales causes en 2024 des arrêts « longs » (plus de 90 jours) faisant l'objet d'un suivi médical par l'assureur sont de nouveau :

- Les pathologies psychologiques, toujours en hausse, représentant plus de 40% des dossiers (allant de la fatigue psychologique à la dépression longue, en passant par des syndromes de burn-out de plus en plus fréquents).
- Les troubles musculo-squelettiques qui constituent un tiers des dossiers, touchant particulièrement les assurés exerçant dans des secteurs à forte pénibilité, ainsi que ceux contraints à des postures statiques prolongées, une situation parfois aggravée par le télétravail.

Un absentéisme qui augmente fortement avec l'âge

Plus les salariés avancent en âge, plus leur taux d'absentéisme et la durée moyenne de leurs arrêts de travail augmentent. En 2024, les travailleurs de 60 ans et plus présentent ainsi un taux d'absentéisme de 5,68%, contre 3,26% pour les moins de 30 ans, soit un niveau 1,74 fois plus élevé.

Quant à la durée des arrêts de travail, elle est de 12,09 jours chez les moins de 30 ans, contre 33,73 jours pour les 60 ans et plus, soit un écart d'un peu plus de 21 jours, l'équivalent de 3 semaines. Cette progression s'explique par plusieurs facteurs :

- Les problèmes de santé liés à l'âge – ils s'accroissent naturellement avec le temps et les guérisons deviennent plus lentes ;
- Les effets cumulatifs du travail – avec l'âge, les conséquences négatives que le travail peut avoir sur nos vies s'amplifient ;
- Les styles de vie – les mauvaises habitudes influencent la santé sur le long terme².

Ces constats soulignent la nécessité d'adapter les conditions de travail au vieillissement de la population active.

Depuis 2022, la durée des arrêts de travail a augmenté dans toutes les tranches d'âge, à l'exception des moins de 30 ans, où elle a chuté de 15,48 jours à 12,09 jours, soit une baisse de 3,39 jours.

À noter qu'il y a une particularité chez les 60 ans et plus : seuls 18,66% d'entre eux ont eu au moins un arrêt de travail, contre 26,18% chez les moins de 30 ans et jusqu'à 30,04% chez les 30-39 ans. Ainsi, bien que leur taux d'absentéisme soit le plus élevé, il résulte en réalité d'une concentration sur un plus petit nombre de salariés. Une hypothèse qui pourrait être avancée pour expliquer cette situation est celle de l'effet du travailleur en bonne santé³ : les personnes les plus fragiles sortiraient de l'emploi pour des raisons diverses (retraite anticipée, décès, invalidité), ne laissant en activité que celles dont l'état de santé leur permet de poursuivre leur carrière.

Au cours des 3 dernières années, la cellule médicale d'APICIL constate une représentation de plus en plus significative des jeunes actifs en arrêt pour dépression ou burn-out : 27% des 30-39 ans ont été touchés en 2024 par une pathologie psychique, un chiffre identique à 2023.

Des inégalités persistantes face à l'absentéisme

Tout comme les seniors, les autres segments de population les plus à risque face à l'absentéisme restent, en 2024, identiques aux années précédentes :

- **Les ouvriers** : leur taux d'absentéisme est de 6,54% alors qu'il est de 2,36% chez les cadres, soit un niveau 2,77 fois plus élevé. Les employés (4,98%) et les ETAM (4,21%) se situent entre ces deux catégories de salariés.
- **Les femmes** présentent une durée moyenne d'arrêt de 20,61 jours contre 18,81 jours pour les hommes, et un taux d'absentéisme de 5,19% contre 3,60%, soit un niveau 1,44 fois supérieur. Elles sont également plus nombreuses à avoir eu au moins un arrêt : 28,71% contre 25,01% pour les hommes. Entre 2023 et 2024, tous les indicateurs ont davantage augmenté chez les femmes :
 - Leur taux d'absentéisme a augmenté de 0,18 point, contre 0,10 point chez les hommes ;
 - La durée de leurs arrêts s'est accrue de 0,36 jour, tandis qu'elle est restée stable chez les hommes ;
 - La proportion ayant eu au moins un arrêt de travail a connu une hausse de 0,78 point, contre 0,53 point chez les hommes.

Ces écarts croissants révèlent la nécessité d'intégrer une analyse genrée des données de santé au travail.

- **Les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté** : leur taux d'absentéisme s'élève à 5,16%, contre 3,44% pour ceux ayant moins de 3 ans d'ancienneté. La durée moyenne de leurs arrêts est également plus élevée (25,01 jours contre 15,29 jours pour une ancienneté de moins de 3 ans).
- **Les salariés à temps partiel** : leur taux d'absentéisme atteint 5,01% contre 4,41% pour ceux à temps plein, soit une différence de 0,60 point.
- **Les salariés en CDI** ont un taux d'absentéisme de 4,66%, contre 2% pour ceux en CDD, soit un écart de 2,66 points. Ces derniers peuvent redouter davantage les conséquences d'un arrêt, qu'il s'agisse du non-renouvellement de leur contrat ou d'une perte de revenus, leur rémunération étant en moyenne plus faible⁴. Cette insécurité professionnelle les incite donc à limiter le recours à un arrêt, quitte à mettre leur santé en danger, afin de préserver leur emploi.
- **Le secteur de la santé, de l'économie sociale et de l'éducation** présente à la fois le taux d'absentéisme le plus élevé (5,68%, +0,17 point) et la durée moyenne d'arrêt de travail la plus longue avec 22,97 jours, avec la plus forte hausse (+0,84 jour). À l'opposé, le secteur des services aux entreprises possède la deuxième durée moyenne d'arrêt de travail la plus courte (17,24 jours), ainsi que le taux d'absentéisme le plus faible (3,29%), mais enregistre la plus importante augmentation (+0,35 point).



« D'une année sur l'autre, les caractéristiques structurelles de l'absentéisme demeurent inchangées : surexposition des femmes, vulnérabilité croissante avec l'âge, fortes disparités selon le statut et prééminence du motif de maladie. Alors que les grandes orientations actuelles du marché du travail et de la société incitent davantage au pessimisme qu'à l'optimisme, la prévention des risques et la QVCT doivent être placées au cœur des politiques des entreprises privées comme des organisations publiques. C'est ce message que le Groupe APICIL et le Groupe JLO s'engagent à porter, aussi haut et aussi longtemps que nécessaire, en accompagnant l'ensemble des acteurs. Qu'il s'agisse du déploiement d'actions de prévention santé en entreprise, de la réalisation d'une cartographie ou d'un diagnostic de l'absentéisme, ou encore d'un accompagnement personnalisé au retour à l'emploi, les solutions existent pour prévenir, réguler et réduire l'absentéisme » conclut **Stéphane Roose, Directeur associé, Pôle Conseil du Groupe JLO.**

L'Observatoire des arrêts de travail 2025 est disponible ici et une infographie ici

Méthodologie

L'Observatoire des arrêts de travail a été réalisé sur la base de 53 000 entreprises clientes du Groupe APICIL, ce qui représente plus d'un million de salariés du secteur privé, sur l'ensemble du territoire français, à travers les données déclarées en 2022, 2023 et 2024 via la Déclaration Sociale Nominative (DSN5). Les taux d'absentéisme ont été calculés selon la méthode calendaire. Les arrêts de travail pris en compte sont la maladie, la maladie professionnelle, l'accident sur le trajet du travail, l'accident professionnel et le temps partiel thérapeutique (aménagement temporaire de la durée du travail permettant de reprendre progressivement une activité professionnelle). Une actualisation méthodologique a permis de mieux refléter la réalité des absences. En conséquence, les chiffres présentés dans les précédents rapports ont été légèrement révisés à la baisse. L'analyse est enrichie du regard d'expert de la cellule médicale du Groupe APICIL, étayé par les données de gestion anonymisées des arrêts de travail au-delà de 30 jours faisant l'objet d'une indemnisation complémentaire par le régime de prévoyance collectif, avec l'éventuel déclenchement d'un accompagnement au retour à l'emploi.

1 INRS (2025, 27 mars). Troubles musculosquelettiques (TMS). Statistiques. <https://www.inrs.fr/risques/tms-troubles-musculosquelettiques/statistiques.html>

2 Barnay, T. et Defebvre, E. (2021). Comment favoriser les dynamiques bénéfiques entre santé et travail ? T. Barnay, A.-L. Samson, & B. Ventelou (dir.), Le système de santé français aujourd'hui – enjeux et défis (p. 199-219). Éditions ESKA.

3 Shah, D. (2009). Healthy worker effect phenomenon. Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine, 13(2), 77-79.

4 Pollak, C. (2015). L'effet du délai de carence sur le recours aux arrêts maladie des salariés du secteur privé. Dossier Solidarité et Santé, 58.

5 La DSN repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie et sur des signalements d'événements. Elle permet pour chaque entreprise de transmettre en une seule fois l'ensemble de ses données sociales.

À PROPOS DU GROUPE APICIL

Le Groupe APICIL, un des groupes leader de la protection sociale et patrimoniale en France avec 3,9 Md€ de chiffre d'affaires, propose une gamme complète de solutions performantes et adaptées en santé-prévoyance, épargne et services financiers, ainsi que retraite pour particuliers et professionnels. APICIL propose également des solutions assurantielles et des services spécialement conçus pour répondre aux besoins des agents territoriaux. Enfin, le Groupe se positionne sur le marché du service à la personne en mettant à disposition des offres en lien avec le bien-vieillir, la santé, l'accompagnement de la qualité de vie au travail. Chaque jour, les 2 649 collaborateurs du Groupe apportent leur expertise aux plus de 53 000 entreprises et 1,9 million d'assurés protégés. Paritaire et mutualiste, le Groupe accompagne ses clients au plus près de leurs attentes en répondant à leurs besoins dans toutes les étapes de leur vie. En ligne avec sa raison d'être « Par une relation proche et attentionnée, soutenir toutes les vies, toute la vie », le Groupe APICIL est très investi en matière de RSE avec des engagements forts : promouvoir l'inclusion, une protection sociale durable et la transition environnementale. Ces engagements s'illustrent notamment dans le cadre de ses partenariats avec la Fédération Française de Rugby et de l'European Professional Club Rugby (EPCR), le rugby étant un sport vecteur d'inclusion et de bien-être, présent au cœur des territoires.

Plus d'informations sur le [site du Groupe APICIL](#). Suivez notre actualité sur [LinkedIn](#).

CONTACTS PRESSE

APICIL - Karine MARIE - 06.99.15.66.59
karine.marie@apicil.com

AGENCE RUMEUR PUBLIQUE
Marie GOISLARD – Tél. : 06.21.23.37.75
Gaëtan HEU – Tél. : 06.15.92.65.22
Elodie ALASLUQUETAS – Tél.:
06.31.50.02.88
apicil@rumeurpublique.fr

À PROPOS DU GROUPE JLO

Le Groupe JLO, est l'un des principaux cabinets français de conseil en Ressources Humaines expert de l'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Le Groupe JLO intervient auprès des collectifs de travail dans les phases de diagnostic, plan d'actions, formation et sensibilisation sur leurs enjeux en matière de risques physiques et psychologiques, d'absentéisme, de prévention de la désinsertion professionnelle et de toutes les formes de discrimination. Des milliers de collaborateurs en situation de fragilité sont ainsi accompagnés chaque année. En tant que Société à mission et avec l'appui de plus de 120 collaborateurs, le Groupe JLO conseille depuis 20 ans, les organisations publiques et privées en local à partir de ses 11 implantations et depuis 2024 comme filiale du Groupe APICIL. #lavieautravailenmieux.

Plus d'informations sur le [site du Groupe JLO](#). Suivez notre actualité sur [LinkedIn](#).