

L'ABSENTÉISME ATTEINT UN TAUX RECORD DE 4,68% EN 2025

Le Groupe APICIL, en collaboration avec le Groupe JLO, publie les résultats de la 5e édition de son Observatoire des arrêts de travail

- Le taux d'absentéisme atteint 4,68% en 2025 contre 4,41% en 2024 (+0,27 point), dépassant ainsi son niveau historique de 2022 (4,61%). Cette hausse provient essentiellement de l'augmentation de la part des arrêts de plus de 90 jours (+0,21 point).
- La durée moyenne des arrêts recule à 19,45 jours (-0,40 jour), et le micro-absentéisme progresse : près d'un arrêt de travail sur 4 (23,55%) dure désormais moins de 3 jours.
- 27,68% des salariés ont eu au moins un arrêt de travail dans l'année (+0,70 point), avec une moyenne de 1,90 arrêt par salarié absent.
- Les temps partiels thérapeutiques deviennent le 2e motif d'arrêt (4,57%, +32% en proportion), devant les accidents du travail (4,41%), mais leur durée moyenne chute de 8,16 jours. La maladie reste, de loin, le premier motif d'arrêt (90,03%).
- Les arrêts de plus de 30 jours représentent à eux seuls plus de 73% du taux d'absentéisme, 42,75% sont liés à des troubles psychiques et 30,54% à des troubles musculosquelettiques ; les arrêts de plus de 90 jours représentent, quant à eux, plus de 50% du taux d'absentéisme.
- Les populations les plus touchées par l'absentéisme restent les ouvriers (taux d'absentéisme de 6,52% contre 2,52% pour les cadres), les seniors (5,92% contre 3,54% pour les moins de 30 ans), les femmes (5,60% contre 3,76% pour les hommes) et les salariés en CDI (4,97 % contre 1,99 % en CDD).
- Le secteur de la santé demeure le plus impacté (7,22%), devant l'économie sociale (6,28%), et la filière alimentaire et agricole (5,95%).

L'absentéisme est devenu un phénomène majeur de la vie au travail, alimentant des débats de plus en plus vifs. Révélateur de la santé physique et mentale des salariés, il pèse lourdement sur la performance des organisations. Dans ce contexte, le Groupe APICIL publie la 5e édition de son Observatoire des arrêts de travail, réalisée en collaboration avec sa filiale, le Groupe JLO, cabinet de conseil spécialisé en RH et QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail). Cet Observatoire montre qu'une part importante de l'absentéisme est évitable, et qu'agir à la source permet d'en limiter durablement les impacts, tant humains qu'économiques. La force singulière de cette 5e édition réside dans le croisement de trois regards — protection sociale, conseil RH et recherche en sciences humaines et sociales — à partir des données de plus de 55 000 entreprises clientes du Groupe APICIL, représentant plus d'un million de salariés du secteur privé.

Le micro-absentéisme poursuit sa forte progression

En 2025, le taux d'absentéisme atteint 4,68%, contre 4,41% en 2024, soit une augmentation de 0,27 point. Il dépasse ainsi son précédent pic de 2022 (4,61%). Cette hausse s'explique principalement par l'augmentation de la part des arrêts de plus de 90 jours (+0,21 point), qui représentent désormais plus de 50% du taux d'absentéisme.

En parallèle, plus d'un quart des salariés (27,68%, +0,70 point) ont connu au moins un arrêt au cours de l'année. Cette hausse en 2025 fait suite à celle déjà observée l'année précédente (+0,66 point). Le nombre moyen d'arrêts par salarié absent progresse également, désormais à 1,90 arrêt, contre 1,83 en 2024.

Paradoxalement, la durée moyenne des arrêts a baissé, passant de 19,85 à 19,45 jours, ce qui représente une diminution de 0,40 jour, soit près d'une demi-journée de travail. La durée moyenne des arrêts de travail tombe ainsi en dessous de son niveau de 2023 (19,64 jours), mais reste supérieure à celui de 2022 (17,05 jours), année marquée par l'épidémie Omicron, celle-ci ayant entraîné une forte augmentation du nombre d'arrêts de travail, tout en réduisant sensiblement leur durée moyenne.

Le micro-absentéisme continue, quant à lui, d'augmenter fortement : la part des arrêts de moins de 3 jours atteint 23,55% (+1,63 point), soit désormais près d'un arrêt sur quatre, en hausse de plus de 70% depuis 2022.



« Nos observations montrent que la tendance la plus préoccupante concerne avant tout la fréquence des arrêts, en augmentation continue depuis 3 ans, et qui constitue le principal moteur de la progression de l'absentéisme. Lorsque plus d'un quart des salariés connaît désormais au moins un arrêt chaque année, et que les arrêts de courte durée représentent plus de 60% des épisodes d'absence, les limites de certains modèles assurantiels apparaissent plus clairement. Plutôt que de subir des augmentations successives de cotisations destinées à financer une fréquence d'arrêts toujours plus élevée, certaines organisations privilégient une réflexion sur le niveau de franchise le plus adapté à leur situation. Cette approche permet de concentrer la couverture assurantielle sur les risques les plus significatifs, tout en maintenant une trajectoire économique plus soutenable. Elle apparaît ainsi comme une alternative pertinente, conciliant maîtrise des coûts, efficacité de la protection sociale et responsabilisation des différents acteurs face à la progression de l'absentéisme » affirme **Thomas Perrin, Directeur Général Adjoint Services du Groupe APICIL.**

Les temps partiels thérapeutiques, désormais deuxième motif d'absence devant les accidents du travail

9 arrêts de travail sur 10 (90,03%, -0,92 point) sont dus à la maladie, qui demeure de très loin le premier motif d'absence. Ces arrêts sont toutefois les plus courts, avec une durée moyenne de 17,16 jours, en baisse de 0,40 jour sur un an. Par ailleurs, plus d'un salarié sur 4 (26,21%) a bénéficié d'un arrêt de travail pour maladie, soit une hausse de 0,64 point par rapport à l'année précédente.

Fait marquant de l'année 2025, les temps partiels thérapeutiques deviennent le deuxième motif d'arrêt : leur part passe de 3,46% à 4,57% en un an, soit une hausse de plus de 32%, devant les accidents du travail (4,41%, -0,14 point). Cette augmentation traduit un recours croissant à ce dispositif de reprise progressive, favorisé par les évolutions introduites par la loi Santé au travail de 2021. Leur durée moyenne chute toutefois nettement, passant de 44,15 jours en 2024 à 35,99 jours en 2025, soit une baisse de 8,16 jours : les temps partiels thérapeutiques sont donc plus fréquents, mais plus courts.

À l'inverse, la durée moyenne des arrêts pour accident du travail s'allonge, passant de 41,18 jours à 43,12 jours, soit une hausse de près de 2 jours. Ils constituent désormais le deuxième motif d'arrêt le plus long. Les maladies professionnelles restent, quant à elles, à l'origine des arrêts les plus longs, avec une durée moyenne de 115,67 jours.

Les troubles psychiques et les troubles musculosquelettiques (TMS) sont à l'origine de près de trois quarts des arrêts de travail de plus de 30 jours (73,29%), selon les données de la cellule médicale du Groupe APICIL. Cette forte concentration suggère que les actions de prévention ciblant ces deux catégories de pathologies pourraient constituer un levier majeur pour réduire l'absentéisme de longue durée, les arrêts de plus de 30 jours représentant en effet près de 75% du taux d'absentéisme. Dans le détail, les troubles psychiques représentent 42,75% des arrêts longs, en hausse de 2,92 points en un an, tandis que les TMS comptent pour 30,54%, en baisse de 1,92 point.

L'avancée en âge, un facteur singulier de l'absentéisme

Le taux d'absentéisme croît avec l'âge : il s'établit à 5,92% chez les salariés de 60 ans et plus, contre 3,54% chez les moins de 30 ans, soit un niveau 1,67 fois plus élevé. Il a augmenté dans l'ensemble des classes d'âge, avec une hausse légèrement plus marquée chez les plus jeunes (+0,32 point pour les 30-39 ans et +0,28 point pour les moins de 30 ans).

La durée moyenne des arrêts suit la même tendance : elle atteint 32,55 jours chez les salariés de 60 ans et plus, contre 11,81 jours chez les moins de 30 ans, soit une durée 2,75 fois plus élevée. Cette réalité s'explique principalement par la survenue plus fréquente de pathologies graves ou chroniques avec l'avancée en âge, et confirme la nécessité d'adapter les conditions de travail au vieillissement de la population active. La durée moyenne des arrêts diminue dans l'ensemble des classes d'âge, mais cette baisse est plus marquée chez les travailleurs les plus âgés (-1,18 jour pour les 60 ans et plus ; -0,65 jour pour les 50-59 ans), tandis qu'elle est particulièrement faible chez les 30-39 ans (-0,05 jour).

En revanche, la proportion de salariés ayant connu au moins un arrêt de travail au cours de l'année reste similaire quel que soit l'âge : à l'exception des 60 ans et plus (19,11%), elle s'établit entre 27,31% chez les 50-59 ans et 31,17% chez les 30-39 ans. Cette observation met en lumière une autre réalité : les problématiques de santé au travail concernent désormais fortement les jeunes générations. Parmi les arrêts de travail des salariés les plus jeunes, plus de 40% sont liés à des troubles psychologiques ou psychiques. Les politiques de prévention doivent donc, plus que jamais, prendre en compte l'ensemble des générations et intégrer pleinement les enjeux liés à la santé mentale au travail.

Des inégalités persistantes, amplifiées lorsque les facteurs défavorables se cumulent

Comme les années précédentes, outre les seniors, plusieurs catégories de salariés demeurent particulièrement exposées à l'absentéisme :

- **Les ouvriers** : leur taux d'absentéisme s'établit à 6,52% (stable, 6,54% en 2024), contre 2,52% chez les cadres (+0,16 point, 2,36% en 2024), soit un niveau près de 2,6 fois supérieur. Les employés (5,29%) et les professions intermédiaires (4,58%) se situent entre ces deux catégories. Le taux d'absentéisme a principalement augmenté chez les professions intermédiaires (+0,37 point) et les employés (+0,31 point).
- **Les femmes** : les écarts avec les hommes restent importants et se creusent encore en 2025. Leur taux d'absentéisme atteint 5,60%, contre 3,76% chez les hommes, soit un niveau près de 1,5 fois supérieur. Elles affichent également une durée moyenne d'arrêt plus longue : 20,24 jours, contre 18,37 jours pour les hommes. Ces durées sont en baisse respectivement de 0,37 et 0,44 jour. Les femmes sont par ailleurs plus nombreuses à avoir connu au moins un arrêt de travail dans l'année : 29,52%, contre 25,63% pour les hommes, en hausse respectivement de 0,81 et 0,62 point. En trois ans, cet écart s'est creusé d'un point.
- **Les salariés en CDI** : leur taux d'absentéisme est de 4,97% (+0,31 point, 4,66% en 2024), contre 1,99% chez les salariés en CDD (stable, 2% en 2024), soit un niveau de près de 2,5 fois supérieur. Cet écart important, observé de manière récurrente d'une année sur l'autre, s'est accru en 2025. La précarité de l'emploi peut en effet inciter certains salariés en CDD à ne pas s'arrêter, même lorsque leur état de santé le justifierait.
- **Le secteur de la santé** : il est de loin le plus touché, avec un taux d'absentéisme de 7,22% et la durée moyenne d'arrêt la plus longue, à 28,31 jours. A l'opposé, le secteur des banques et assurances enregistre à la fois le taux d'absentéisme le plus bas (2,80%) et la durée moyenne des arrêts la plus courte (13,92 jours).

L'analyse du cumul des facteurs de risque révèle des écarts particulièrement marqués : les ouvriers de plus de 60 ans (8,94%) affichent un taux d'absentéisme 5,69 fois supérieur à celui des cadres de moins de 30 ans (1,57%). Un cadre de plus de 60 ans (3,36%) présente même un taux d'absentéisme inférieur à celui d'un ouvrier de moins de 30 ans (4,40%), preuve que la qualité des conditions de travail pèse davantage que l'âge. Concernant l'écart du taux d'absentéisme entre les femmes et les hommes, il est le plus important chez les 30-39 ans, avec 2,50 points, puis diminue avec l'âge : 1,95 point chez les 40-49 ans et 1,24 point chez les 60 ans et plus. Ce constat peut s'expliquer par le poids des responsabilités parentales, particulièrement présentes aux âges où les salariés sont les plus susceptibles d'avoir de jeunes enfants, avant de s'atténuer avec l'âge.

Réduire l'absentéisme évitable : une ambition à la portée des organisations

Au-delà de l'analyse des données, l'Observatoire 2026 s'attache à démontrer qu'une part importante de l'absentéisme peut être réduite durablement. Les leviers les plus efficaces passent par l'amélioration des conditions de travail, plutôt que par le seul contrôle des absences : la prévention de l'usure physique et des risques psychosociaux chez les ouvriers, l'anticipation du vieillissement chez les seniors en adaptant les exigences physiques aux capacités de chacun tout au long de la carrière, la prise en compte des risques différenciés chez les femmes, et un accompagnement individualisé des arrêts longs, fondé sur un diagnostic global et assuré par un référent dédié.

La prévention de l'absentéisme doit donc être construite sur mesure, en partant d'un diagnostic quantitatif approfondi. Celui-ci analyse la durée, la fréquence, la récurrence, la saisonnalité et les motifs des arrêts, en les croisant avec différents critères : les métiers, les catégories professionnelles, l'âge, l'ancienneté, le genre ou le type de contrat. Les résultats obtenus doivent ensuite être éclairés par un volet qualitatif donnant la parole aux salariés, aux managers, aux représentants du personnel et aux acteurs de la santé au travail. Cette démarche permet d'aboutir à un plan d'action concret, évalué dans le temps afin de l'ajuster et de faire évoluer les pratiques par étapes. De telles transformations demandent de la constance, de l'écoute et du courage managérial. Mais les travaux scientifiques et les expériences de terrain montrent que des progrès importants sont possibles lorsque les actions sont ciblées, adaptées au contexte, évaluées et conduites dans la durée.



« D'une année sur l'autre, les caractéristiques structurelles de l'absentéisme demeurent : surexposition des femmes, vulnérabilité croissante avec l'âge, poids majeur des troubles psychiques et musculosquelettiques. Mais l'absentéisme n'est pas une fatalité. Il constitue un indicateur précieux de la santé des salariés, du fonctionnement des collectifs et de la capacité d'une organisation à concilier performance économique et performance sociale. En développant une politique de santé au travail, en faisant parler les données, en écoutant le travail réel et en agissant sur les causes plutôt que sur les seuls symptômes, les organisations peuvent réduire durablement l'absentéisme évitable, préserver la santé des salariés et, ce faisant, renforcer leur propre capacité à fonctionner et à se transformer » conclut **Stéphane Roose, Directeur associé, Pôle Conseil du Groupe JLO.**

Méthodologie

L'Observatoire des arrêts de travail a été réalisé à partir de données de plus de 55 000 entreprises clientes du Groupe APICIL, ce qui représente plus d'un million de salariés du secteur privé, sur l'ensemble du territoire français. Les données ont été collectées à partir de la Déclaration sociale nominative (DSN)¹ et portent sur les années 2022, 2023, 2024 et 2025. Les taux d'absentéisme ont été calculés selon la méthode calendaire. Les arrêts de travail pris en compte concernent les motifs suivants : la maladie, la maladie professionnelle, l'accident sur le trajet du travail, l'accident professionnel et le temps partiel thérapeutique. Les données issues de la DSN sont complétées par les données agrégées et anonymisées de la cellule médicale du Groupe APICIL. Ces données portent sur les arrêts de travail de plus de 30 jours.

¹ 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 4,028 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 2 686 collaborateurs du Groupe apportent leur expertise aux plus de 57 000 entreprises et 2,2 millions d'assurés principaux 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](#)

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 individuellement. En tant que Société à mission et avec l'appui de plus de 120 collaborateurs, le Groupe JLO conseille depuis 21 ans, les organisations publiques et privées en local à partir de ses 11 implantations.

Plus d'informations sur le [site du Groupe JLO](#). 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. : 06.19.48.07.72

Gabrielle LARCHE – Tél. : 06.52.83.01.37

apicil@rumeurpublique.fr