

Conférence Absentéisme et Santé des salariés

Medef 78

Jeudi 6 Novembre 2025

Un dispositif d'enquêtes inégalé depuis 2016

2016

2025

**Baromètres
Annuels**

2016 à 2019

**Études
flash
mensuelles**

Mars à Juin
2020

**Baromètre
annuel**

2020

**Étude
Situations
d'activité**

Janv-Mai
2021

**Baromètre
annuel**

2021

**Étude
Situations
d'activité**

Janv-Fev-
Mars 2022

**Baromètre
annuel**

2022

**Baromètre
annuel**

2023

**Baromètre
annuel**

2024

**Baromètre
annuel**

2025



Le dispositif 2025

Etude réalisée auprès d'échantillons **représentatifs**
dans les entreprises **du secteur privé** en France, auprès de :

- **400 dirigeants** d'entreprises
- et de la population active salariée : **3000 salariés** interrogés

Interrogation du 6 au 30 **janvier 2025**



L'absentéisme, de quoi parle-t-on aujourd'hui ?

BASÉ SUR LES PRESCRIPTIONS MÉDICALES



Arrêts pour maladies



Accidents de travail et de trajet (AT)



Maladies professionnelles

MAIS N'INCLUT PAS :

Congés maternité/paternité

Congés autorisés sur justificatif

Tout autre type d'absence

Invalidité

SELON VOUS, QUEL EST LE POURCENTAGE DE SALARIÉS AYANT EU UN ARRÊT DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNÉE 2024 ?



42%

#1

Panorama région Ile-de-France

Un absentéisme très fort dans la région Ile-de-France, et qui remonte cette année

48%
des salariés
ont eu au moins
un arrêt
en 2024

Vs 42%
au national

Tendance à la
hausse

+ 13 points
vs 2024

Vs stable
au national

Populations les plus arrêtées

Femmes

50%

**Populations
fragiles**

58%

Managers

68%

**Moins de
30 ans**

70%

Vs **48%**
*Ensemble des
salariés de la
région*

4 indicateurs pour tout mesurer

% d'arrêtés

Fréquence

Durée

Motifs

Des arrêts multiples mais en hausse

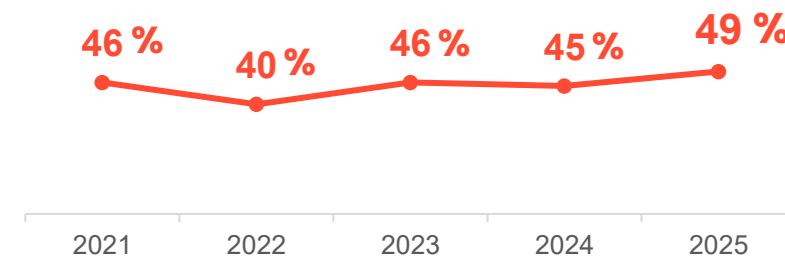
Fréquence

Salariés

48% de
salariés arrêtés

49% ont été arrêtés
au moins 2 fois
(en hausse)

et **23%** au moins 3 fois



Une tendance à l'augmentation des arrêts courts

Durée

Sur l'ensemble des arrêts de travail :

**Arrêts
courts**
(1 à 3 jours)

34%



**Arrêts
moyens**
(4 à 30 jours)

59%



**Arrêts
longs**
(Plus de 30 jours)

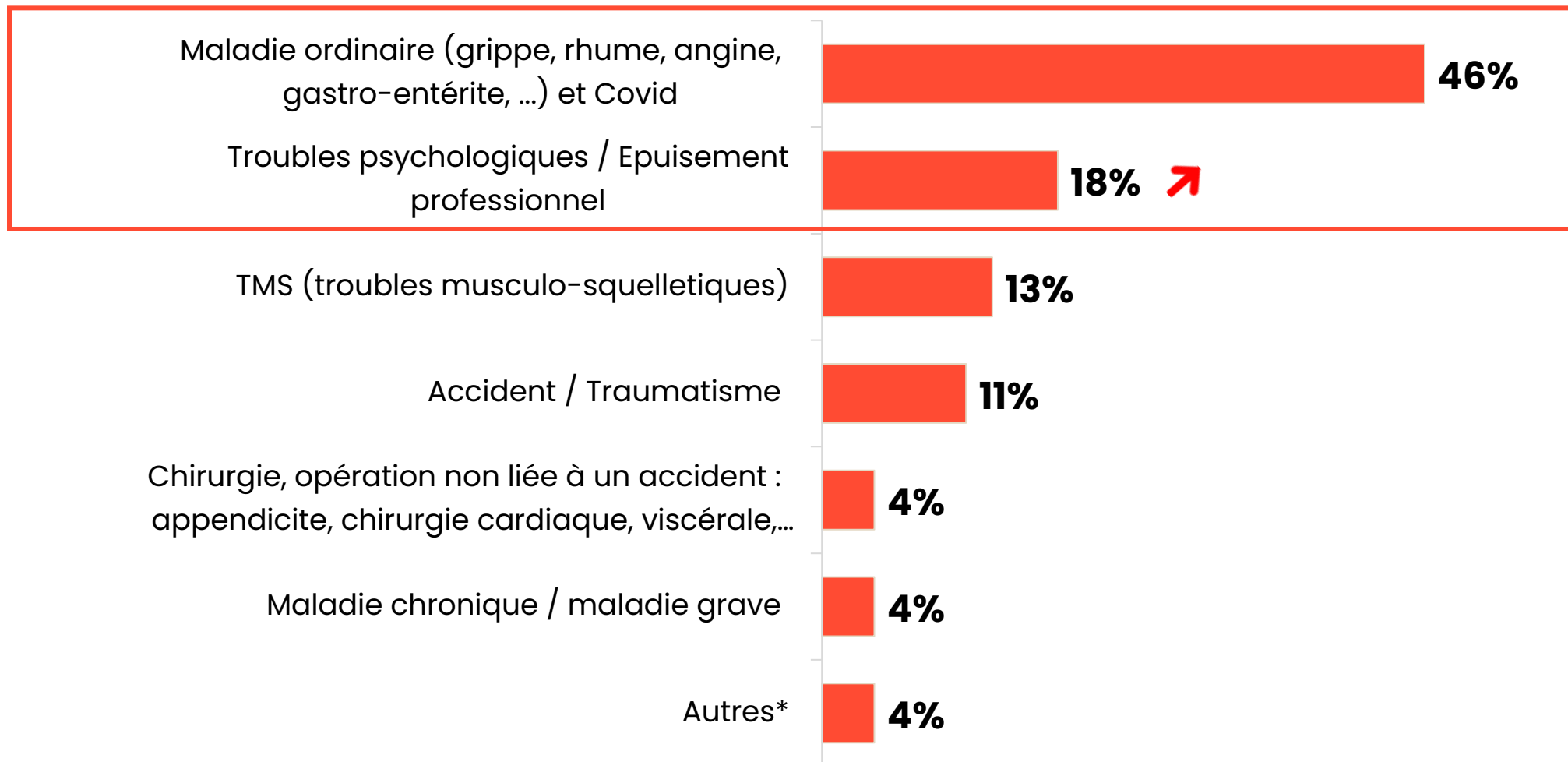
7%



Avec la baisse du Covid, les maladies ordinaires reprennent le dessus

Les troubles psychologiques s'installent

Motif



Base arrêts de travail

* Autre : Troubles gynécologiques., Arrêt pathologique prénatal et autres

Source : Baromètre Absentéisme – Malakoff Humanis – 2025

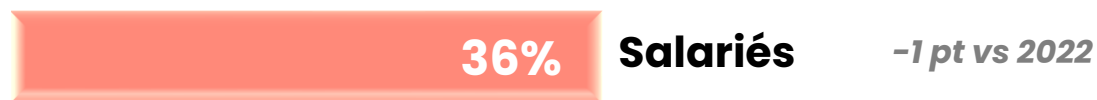
#2

La santé des salariés, toujours un enjeu pour les entreprises



Une dégradation de l'état de santé des salariés qui reste sous-estimée par les dirigeants

Mauvais état de Santé Physique des salariés



% estimant la santé physique des salariés comme moyenne, mauvaise, très mauvaise



Mauvais état de Santé Mentale des salariés



% estimant la santé mentale des salariés comme moyenne, mauvaise, très mauvaise



Des signaux d'alerte psychologiques et physiques à prendre en compte



56%

des salariés ont ressenti **au moins une difficulté physique** (*souvent ou en permanence*)



54%

Des salariés seraient touchés par des **troubles de l'anxiété**

Avec des facteurs, comme l'anxiété, le manque de sommeil et les addictions, qui restent bien présents

Anxiété

54%

des salariés sont concernés par des troubles de l'anxiété même légers



Jeunes : 67%



Femmes : 63%



Managers : 59%

Sommeil

Près d'1 tiers

des salariés souffrent fréquemment de troubles du sommeil



Femmes : 40%



Santé : 39%

40 à 49 ans : 36%

Addictions

17%

des salariés consomment des somnifères, des anxiolytiques ou des antidépresseurs



Managers : 21%

Une santé mentale affectée par des raisons personnelles et également professionnelles

% de salariés déclarant un état de santé mentale moyen, mauvais ou très mauvais

Davantage lié à des raisons personnelles



Lié autant à des raisons professionnelles que des raisons personnelles



Davantage lié à des raisons professionnelles



-5 pts vs 2024

Vous ne savez pas



Une santé altérée notamment par l'activité professionnelle pour plus d'1 salarié sur 4, avec des conséquences sur le travail



Principales Raisons professionnelles

- Intensité et temps de travail
- Rapports sociaux au travail dégradés

56%

42%

38%

des salariées considérant avoir un **mauvais état de santé mentale**
[Moyen + Mauvais]

67%

36%

des salariées considérant avoir un **mauvais état de santé physique**
[Moyen + Mauvais]

68%

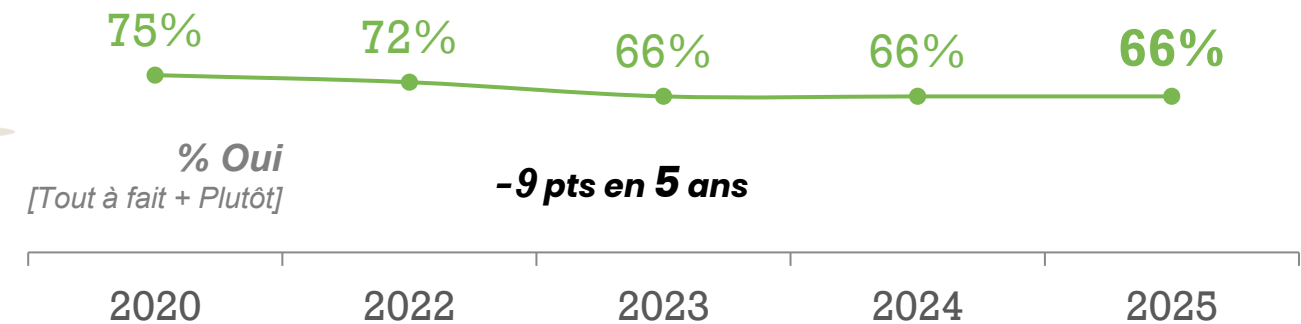
...considèrent que cela entraîne une gêne sévère ou légère sur leur travail

Un engagement des entreprises peu visible des salariés

Une protection de la santé qui s'amenuise aux yeux des salariés ...



Mon entreprise protège la santé de ses salariés



... malgré des entreprises qui mettent en avant une action importante dans le domaine

96%

Des dirigeants considèrent que leur entreprise protège la santé de ses salariés

Des dirigeants conscients de l'impact de l'état de santé de leurs salariés sur leur entreprise

96%

des dirigeants déclarent
que l'état de santé
de leurs salariés peut avoir
une **conséquence sur la
performance** de leur
entreprise

Et notamment sur :

Productivité **61%**

Qualité de production **57%**

Absentéisme **57%**

Engagement **49%**

Même si les salariés semblent se préoccuper de leur hygiène de vie



54%
des salariés
pratiquent une
activité physique
légère

75%
des salariés consultent
préventivement au
moins un **professionnel**
de santé tous les ans

Près
d'**1 salarié sur 2**
a déjà utilisé une
application santé

Des actions préventives existent



59 %

des dirigeants déclarent la mise en place d'**au moins une action** de prévention en **santé physique**



53%

Des dirigeants déclarent la mise en place d'**au moins une action** de prévention en **santé mentale**

41%

des **dirigeants** pensent que leurs salariés **attendent davantage d'actions** dans le domaine de la santé

Les services attendus par les salariés qui pourraient être déployés par les entreprises

EN LIEN AVEC LA PRÉVENTION

- Une aide pour l'**obtention rapide de consultation** avec un **professionnel de santé** : attendues par 67% des salariés
- Être mieux **dépisté** sur les facteurs risques de maladies graves : 63%
- Une aide pour **améliorer ses pratiques d'hygiène de vie** : 56%

CONCERNANT LA SANTÉ MENTALE

- Un accompagnement lors d'une **situation de fragilité** : attendues par 62% des salariés
- Une **aide psychologique** en cas de coup dur, de difficultés perso ou pro : 59%
- La gestion de leur **stress** : 57%
- Une information et sensibilisation dédiée à la santé mentale : 47%

CONCERNANT LA SANTÉ PHYSIQUE

- Un accompagnement en cas de **maladie grave** : attendues par 68% des salariés
- Un accompagnement en cas d'arrêt maladie pour **faciliter votre retour au travail** : 59%

Les services MH correspondant aux attentes des salariés

EN LIEN AVEC LA PRÉVENTION

- Mon Bilan Cardio
- Parcours Soins de Ville
- Téléconsultation

CONCERNANT LA SANTÉ MENTALE

- Programme soft learning
- Conférences
- Tremplin Zen

CONCERNANT LA SANTÉ PHYSIQUE

- Bouquet de services cancer
- ART

Accompagnement individuel

#3

Les managers : une population très sollicitée

Des managers à l'équilibre fragilisé

**Moyenne/mauvaise
santé mentale**

38%

+ 9 points en 2 ans

Isolement social

21%

Vs 16% en moyenne

**Consomment des
anxiolytiques**

21%

Vs 17% en moyenne

Des managers épuisés professionnellement

**Fatigués/épuisés
professionnellement**

55%

Vs 51% en moyenne

**Difficultés de
déconnexion**

52%

Vs 36% en moyenne

**Fort engagement
mais des signes de
désengagement**

43%

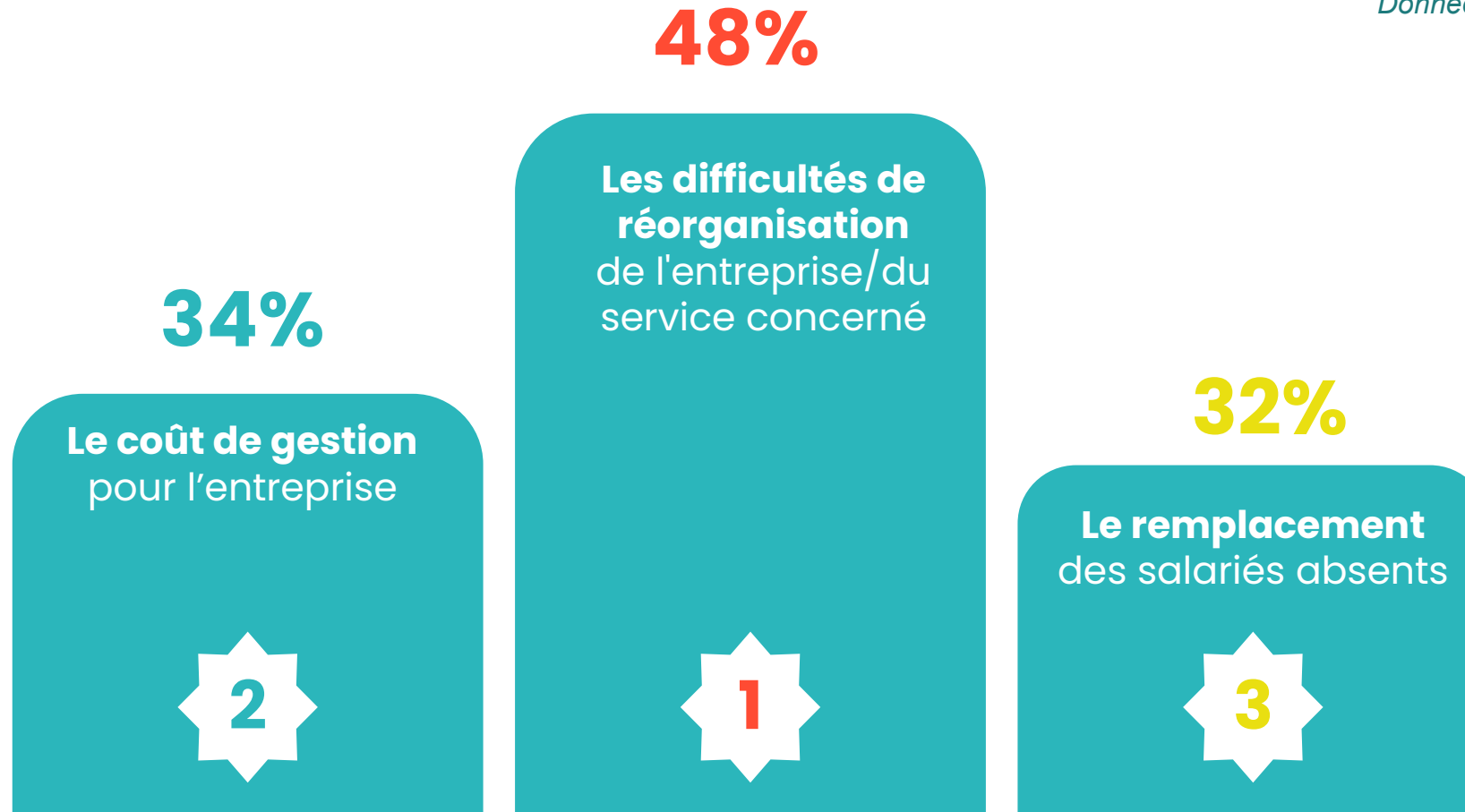
*pas malades mais envie de
prendre un arrêt*

#4

Les arrêts longs : des difficultés particulières pour les salariés et les entreprises

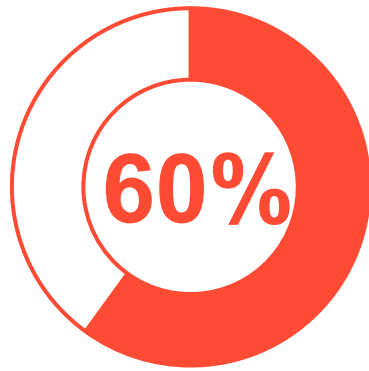
Pour les dirigeants, la principale conséquence des arrêts longs reste la difficulté de réorganisation

Données région Ile de France



Une reprise souvent plus difficile que prévue

Données nationales
Effectifs arrêts longs région
Ile de France insuffisants

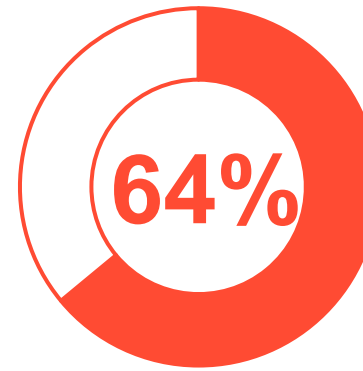


Dont...

- Se réjouissaient : 30%
- Etaient indifférents : 30%

des salariés
ayant eu un arrêt long
n'étaient pas inquiets
à la perspective
de reprendre le travail

Pour autant...



Dont...

- A été un peu difficile : 50%
- A été tellement difficile qu'ils ont dû s'arrêter à nouveau : **14%**

des salariés
ayant eu un arrêt long
ont trouvé **la reprise
du travail difficile**

Base salariés ayant eu un arrêt long de plus de 30 jours prescrit au cours des 12 derniers mois et étant revenus dans l'entreprise

#5

Comment agir pour prévenir l'absentéisme ?

Des actions faites en entreprises, mais qui ne suffisent pas

Entreprise

Actions de prévention pour éviter les risques santé

(notamment TMS et RPS)

Accompagnement des salariés pendant leur arrêt

(aide, informations, lien, action sociale...)

Faciliter le retour à l'emploi

des personnes ayant connu un arrêt maladie longue durée (entretiens, aménagements d'horaires, etc.)

Suivi du salarié après son retour

(comité de suivi, médecine du travail, adaptation de ses objectifs, charge de travail)

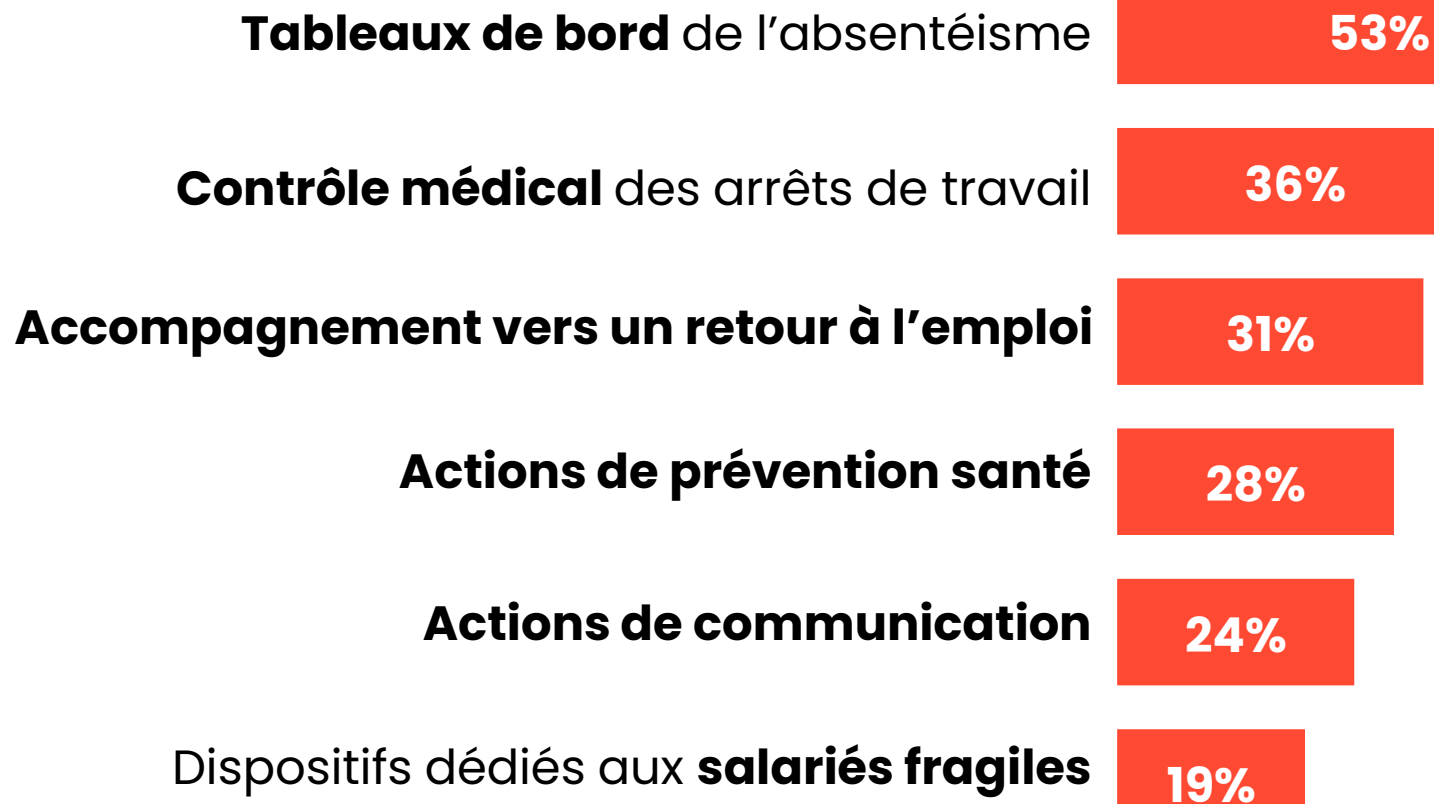
Communication

sur les mesures mises en place par l'entreprise

Des dispositifs sont mis en place dans les entreprises, essentiellement des tableaux de suivi des arrêts

Entreprise

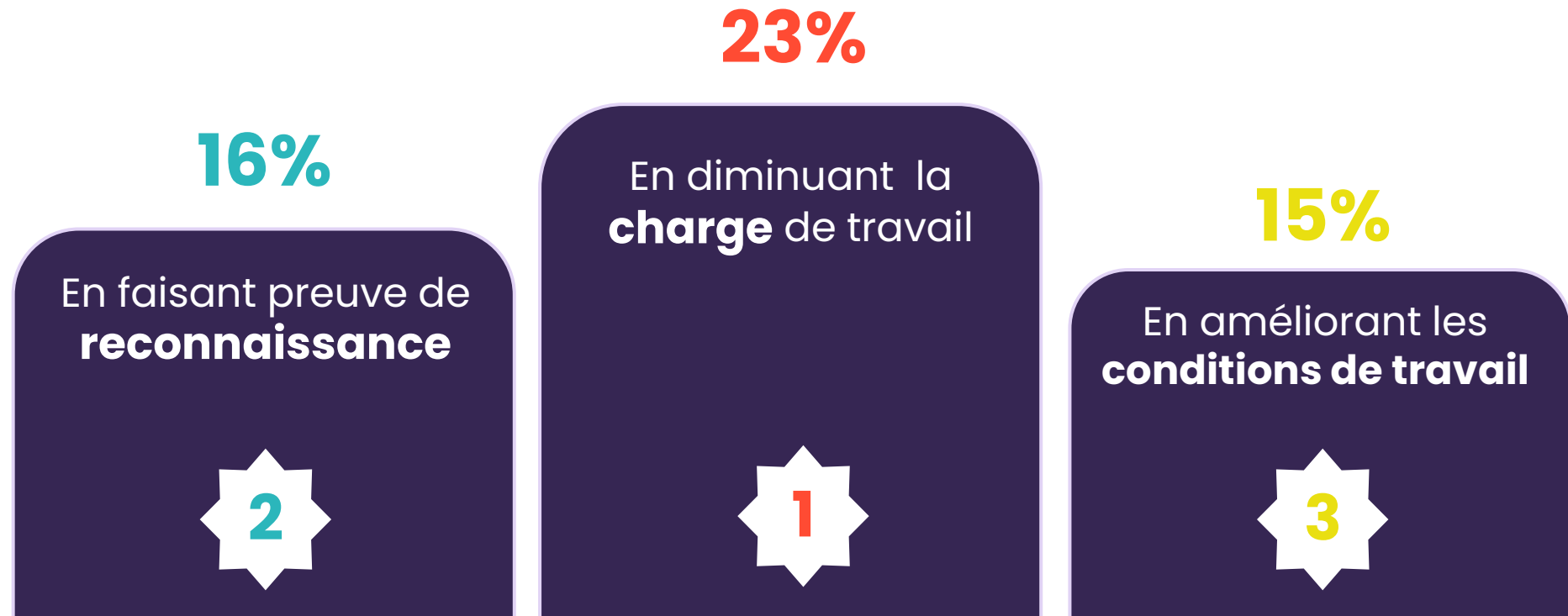
72%
des entreprises
ont mis en place au
moins un de ces
dispositifs
pour la prévention
et
l'accompagnement
des arrêts maladie



Des attentes des salariés qui peuvent orienter vos actions

Salariés

**Pour 50% des salariés,
leur entreprise aurait pu agir
pour leur éviter un arrêt long**



Identifier les signaux faibles pour mieux prévenir et agir

Surveiller les arrêts courts et leur fréquence

Pour éviter qu'ils ne deviennent longs l'année suivante

Détecter les signes avant-coureurs

Dans 1 cas sur 4, les salariés perçoivent des signes

Former les managers pour détecter ces signes

22% des managers le sont
48% aimeraient l'être

En résumé

les moyens d'action pour prévenir l'absentéisme dans votre entreprise



- Proposer des dispositifs de **sensibilisation** des salariés au sujet de l'absentéisme
- Faire des **tableaux de bord de suivi** de ses indicateurs d'absentéisme
- Proposer des **actions de prévention** pour les salariés, comme le coaching sur le stress, la nutrition, le sport, les addictions, etc...
- Faire un **diagnostic** de son absentéisme
- Mieux répondre aux **attentes** des salariés (flexibilité, charge de travail, reconnaissance)

Face à l'absentéisme, MH propose d'accompagner ses clients

Des outils de diagnostic

pour comprendre et agir sur l'absentéisme

Un réseau de consultants unique

35 experts à travers tout le territoire
pour vous accompagner et vous orienter
dans votre plan d'action

Un dispositif d'accompagnement des salariés pendant l'arrêt de travail

pour aider au retour au travail

Retrouver toutes nos études sur le Comptoir Malakoff Humanis



MERCI



Retrouvez-nous sur malakoffhumanis.com

