

Baromètre santé au travail AG2R LA MONDIALE

édition 2025

Méthodologie

Le Baromètre de la Santé au Travail 2025 s'appuie sur l'agrégation de deux études :

L'impact du travail sur la santé des actifs (pages 8 à 19) repose sur un sondage mené en 2025 auprès d'un panel représentatif de 2 704 Français actifs en partenariat avec Occurrence (Ifop group).



L'absentéisme en hausse en 2024 (pages 22 à 25) est issu d'une étude quantitative interne annuelle menée auprès de 52 343 entreprises du secteur privé employant 3 318 382 salariés en CDI. Cette étude s'appuie sur les données de la Déclaration Sociale Nominative, traitées dans le respect des règles RGPD. La méthodologie retenue cette année a été affinée afin d'offrir une lecture plus fiable et plus précise des données.

Spécialiste de la protection sociale et patrimoniale en France, **AG2R LA MONDIALE** assure les particuliers, les entreprises et les branches, pour protéger la santé, sécuriser le patrimoine et les revenus, prémunir contre les accidents de la vie et préparer la retraite. Le Groupe compte plus de 15 millions d'assurés et accompagne 500 000 entreprises au quotidien. Avec près de 15 000 collaborateurs, AG2R LA MONDIALE est présent sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultramarin. Doté d'une gouvernance paritaire et mutualiste, le Groupe cultive un modèle de protection sociale unique qui conjugue étroitement rentabilité, solidarité et performance.



Édito

Notre baromètre de la santé au travail révèle une tendance encourageante : pour une large majorité d'actifs, le travail contribue aujourd'hui à leur bien-être physique et mental. Loin d'être seulement une contrainte, l'entreprise en 2025 s'impose comme un acteur central du lien social et de l'épanouissement, offrant à de nombreux salariés un espace d'équilibre, de reconnaissance et de vitalité.

Elle joue un rôle protecteur et structurant : lieu de socialisation, rempart contre l'isolement, elle encourage la pratique physique, promeut la déconnexion, valorise la reconnaissance et innove, par exemple en intégrant l'IA comme levier de bien-être. Pour beaucoup, elle apparaît comme un espace fertile, capable d'accompagner les individus dans leur globalité – en tant que salariés, mais aussi en tant que parents, aidants, ou membres d'une communauté.

Mais ce tableau, globalement positif, ne doit pas occulter que l'absentéisme reste aujourd'hui à un niveau plus élevé qu'avant la période COVID (**5,1 % en 2024 contre 4,1% en 2019**). On observe également une hausse significative des arrêts de longue durée de plus de 90 jours (en augmentation de 35 % entre 2019 et 2024). Ils représentent désormais **54%** du total des jours d'arrêts.

Si les salariés de **plus de 50 ans restent les plus concernés**, avec un taux d'absentéisme à **6,80%**, c'est la catégorie des **moins de 30 ans** qui enregistre la plus forte progression, avec un taux **de 30% depuis 2019**.

Ce baromètre met donc en évidence un enjeu d'équité : garantir que chacun puisse accéder à des dispositifs de prévention, de soutien et de reconnaissance adaptés à sa réalité. Car derrière la question de l'absentéisme ou de la fatigue, se joue en réalité celle du sens, du lien et de la place donnée à chaque actif dans le collectif de travail.

Agir sur ces déséquilibres, c'est transformer l'entreprise en un véritable espace d'épanouissement, où le travail n'est pas seulement un facteur de performance mais un levier de confiance, de santé et de cohésion sociale.



Philippe
DABAT,
Directeur
général adjoint
AG2R LA
MONDIALE

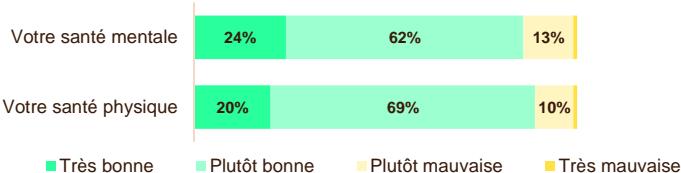


L'impact du travail sur la santé des actifs

L'impact du travail sur la santé des actifs : perception, impact du stress et actions de prévention

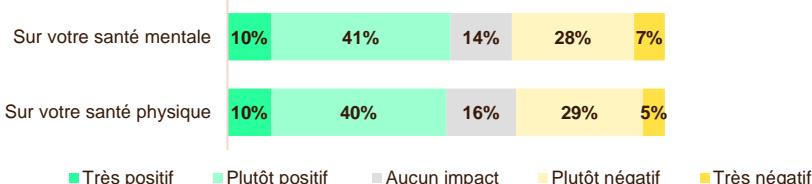
1 La grande majorité des actifs français s'estime en bonne santé physique et mentale

« Comment évaluez-vous votre santé aujourd'hui ? »



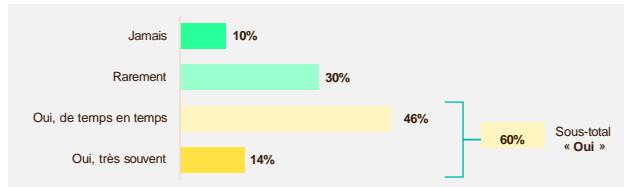
2 Pour la moitié des actifs français, le travail a un impact positif sur leur santé physique et mentale

« Pensez-vous que votre travail a un impact sur votre santé ? »



3 Pour 6 actifs sur 10, le rythme des journées de travail est régulièrement source de stress et 14% des actifs se déclarent stressés de manière chronique

« Le rythme de vos journées de travail est-il une source de stress ou de tension mentale ? »



4 Face au stress, les actifs cherchent d'abord à prendre soin d'eux mais certains adoptent des réflexes de compensation nocifs, voire risqués pour leur santé

« Lorsque vous traversez des périodes de tensions ou de difficultés dans votre activité professionnelle, comment réagissez-vous généralement pour y faire face ? »

Réflexes de protection « positifs »

Pratique d'une activité physique (39%) Temps pour soi (35%) Temps en famille ou entre amis (33%) Consultation d'un professionnel de santé (12%)

Réflexes de compensation « toxiques »

Grignotage et suralimentation (24%) Réduction du temps de sommeil (22%) Hausse du temps d'écran (19%)

Conduites à risques

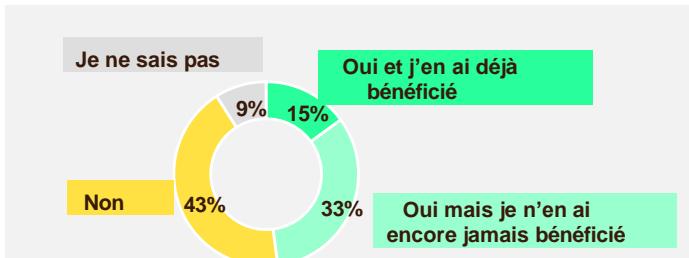
Hausse de la consommation d'alcool (7%)

L'impact du travail sur la santé des actifs : perception, impact du stress et actions de prévention



5 Si 1 actif sur 2 connaît les actions de prévention et d'accompagnement mises en place par son entreprise, seuls 15% en ont déjà bénéficié

« Votre entreprise met-elle en place des actions pour prévenir les problèmes de santé ou accompagner les salariés en difficulté ? »

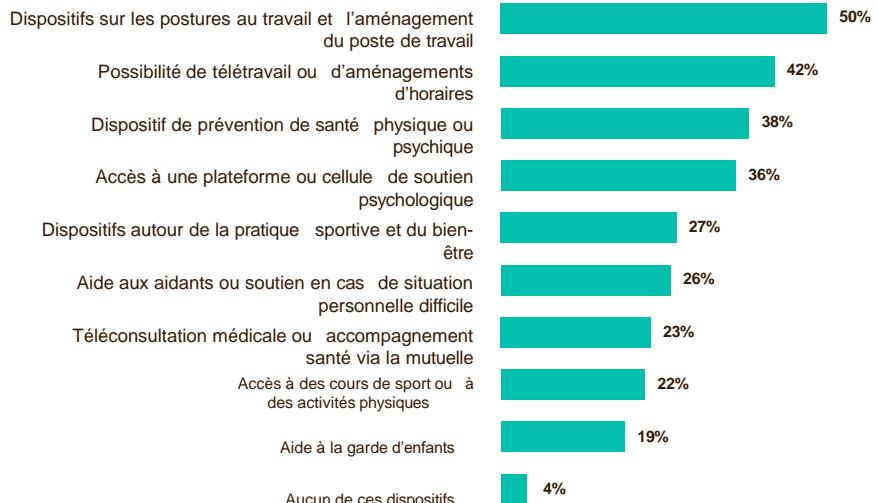


6

Les dispositifs de prévention les plus fréquents en entreprise sont l'aménagement du poste de travail et l'accès au télétravail ou à des horaires aménagés

« Parmi cette liste, quels sont les dispositifs que votre organisation a mis en place ? »

Nombre moyen de réponses sélectionnées par les actifs interrogés





L'aide à un proche dépendant ou fragile

L'allongement de l'espérance de vie et la multiplication des situations de dépendance vont accroître le nombre de salariés soutenant un proche, rendant ce sujet stratégique pour les entreprises.

1 sur 3

C'est le nombre d'actifs qui déclarent accompagner un proche en situation de dépendance ou de fragilité tout en exerçant leur activité professionnelle

67%

C'est la part de ces personnes qui témoignent éprouver des difficultés à concilier leur travail avec leur rôle d'aïdant



Le portrait-type de l'actif aidant en France



Les aidants mettent en place des **comportements compensatoires** : connexion en dehors des horaires de travail (37%), horaires décalés (44%)

Ils recourent davantage au **télétravail pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**, surtout si leur employeur connaît leur situation (68%)



Un enjeu fort de visibilité et d'incitation pour les entreprises

Seuls 20 % des aidants ont déjà bénéficié de dispositifs spécifiques mis en place par leur employeur. Une situation qui n'est pas imputable à l'entreprise car **44% des aidants ne se déclarent pas comme tels auprès de leurs organisations**.

Aider un proche dépendant, un statut difficile à assumer en entreprise ?

Aujourd'hui, les actifs aidants évoquent plusieurs freins à la déclaration de leur statut : volonté de maintenir une frontière entre vie privée et vie professionnelle (31%), crainte de jugement ou de conséquences (17%), manque d'information ou oubli (10%) et perception d'inutilité (10%).



Le travail, un repère dans un quotidien sous pression

Les **actifs aidants**, en particulier les femmes aidantes avec des enfants, attribuent au travail un impact positif sur leur santé mentale (56%) et physique (57%). Dans un quotidien marqué par des responsabilités multiples et lourdes, le travail apparaît comme un repère structurant voire comme une échappatoire.



Le télétravail

Pour les actifs qui peuvent en bénéficier, le télétravail demeure un levier indéniable de bien-être au travail, permettant notamment un meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle.

82%

C'est la part des télétravailleurs qui estiment que le télétravail participe à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

3/4

C'est le nombre d'actifs télétravailleurs qui affirment que le télétravail a un impact positif sur leur santé mentale et physique



Une perception différente du télétravail selon les profils



Les actifs les plus susceptibles de voir leur niveau de stress diminuer avec le télétravail sont les **non-managers** (50%) et les **femmes avec enfants** (50%)

7 télétravailleurs sur 10 estiment avoir coconstruit leur télétravail en bonne intelligence avec leur organisation



Atout précieux pour les uns, facteur d'exclusion pour les autres

Le télétravail améliore nettement la vie de ceux qui y ont accès, mais **constitue aussi un enjeu entre ses bénéficiaires et ceux qui en sont exclus**, ces « premiers de corvée » ainsi nommés par la Fondation Jean Jaurès en 2020. **Les non-télétravailleurs ont un jugement plus sévère sur les impacts du télétravail que les télétravailleurs** : ils ne sont que 55% à voir un impact positif du télétravail sur la santé mentale, contre 76% des télétravailleurs.

Le télétravail a un impact globalement positif sur le niveau de stress des actifs

Le télétravail a permis de **réduire le niveau de stress de 43% des actifs qui en bénéficient**. Néanmoins, certains profils vivent moins bien le télétravail (aidants, travailleurs en horaires décalés) ou sont plus enclins à voir leur stress augmenter avec la mise en place du télétravail (profils à plus fortes responsabilités : catégories socio-professionnelles supérieures, managers, hyperconnectés)



Perte de lien social : le revers du télétravail

30% des télétravailleurs et 44% des non-télétravailleurs estiment que le télétravail détériore les relations entre collègues. Cette perception souligne un enjeu majeur : comment préserver la convivialité et la cohésion d'équipe dans un contexte où les interactions physiques se raréfient ?



L'hyperconnexion

L'hyperconnexion d'une part des actifs alimente leur niveau de stress. Cette disponibilité quasi permanente fragilise leur santé mentale mais aussi physique et pèse directement sur leur bien-être au travail.

1 sur 2

C'est le nombre d'actifs qui se reconnectent au moins une fois par semaine hors de leurs horaires de travail

28%

C'est la part des actifs en situation d'hyperconnexion, qui se reconnectent en dehors de leurs horaires de travail plusieurs fois par semaine



Le portrait-type de l'hyperconnecté



Les hyperconnectés sont sur-représentés chez les **catégories socio-professionnelles supérieures** (62%) et les **managers** (66%)

Les **aidants** (65%) et ceux qui travaillent en horaires **décalés** (60%) se reconnectent également fréquemment en dehors des heures de travail



Hyperconnexion et stress sont étroitement liés

Les actifs qui déclarent se connecter en dehors de leurs horaires de travail **font partie de ceux qui ressentent le plus de stress (70%)**. Cause ou conséquence ? Ils sont aussi ceux qui assument le plus de responsabilités, dans le cadre professionnel ou en dehors, ce qui peut contribuer à alimenter ce niveau de stress élevé.

Hyperconnexion et addictions : un angle mort en entreprise ?

Plus de la moitié des actifs (53%) pense que leur organisation ne propose aucun dispositif d'accompagnement des collaborateurs confrontés à l'hyperconnexion ou souffrant d'addictions.

Facteur alarmant, **20% des actifs qui pourraient y recourir déclarent ne jamais avoir osé en faire la demande**. Cette observation souligne la nécessité de mieux prendre en compte cette problématique, de communiquer davantage sur ces sujets et d'inciter les salariés concernés à oser demander de l'aide.



L'intelligence artificielle : aggravation de l'hyperconnexion ou gain d'efficacité ?

L'IA s'installe peu à peu dans les usages professionnels : **12% des actifs l'utilisent quotidiennement et 34% occasionnellement**.

Elle suscite de fortes attentes : **1 actif sur 2 estime qu'elle aura un impact positif sur le bien-être au travail dans les 5 prochaines années**. Les populations les plus soumises à l'hyperconnexion sont aussi celles qui recourent davantage à l'IA et la perçoivent comme un levier pour gagner en efficacité et en temps : managers (62%), aidants (63%), catégories socio-professionnelles supérieures (54%).



La reconnaissance

En entreprise, la reconnaissance est un levier essentiel d'engagement des collaborateurs. La valorisation des efforts et des réussites contribue activement à la bonne santé mentale et au bien-être au travail des salariés.

6 sur 10

C'est le nombre d'actifs qui se sentent reconnus à leur juste valeur au sein de leur organisation

29%

C'est la part que représente la reconnaissance dans les facteurs contribuant à l'épanouissement professionnel et à la motivation des salariés



Le portrait-type du salarié en manque de reconnaissance

Le sentiment d'être reconnu est plus marqué chez les actifs les plus jeunes : les moins de 40 ans se sentent davantage reconnus (67% pour les moins de 31 ans et 64% pour les 31-40 ans) que les plus de 51 ans (56%)

Les salariés qui ne pratiquent pas d'activité sportive se sentent moins reconnus par leur entreprise (44%) que ceux qui sont sportifs (66%)

L'épanouissement professionnel repose sur la combinaison de plusieurs facteurs

L'autonomie (39%), l'ambiance et les relations entre collègues (38%) et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (36%) sont les trois facteurs qui

contribuent le plus à l'épanouissement professionnel et à la motivation au quotidien. D'autres facteurs sont régulièrement cités : la reconnaissance de son travail (29%), le sentiment d'être utile (28%) ou l'intérêt des missions (21%). A l'inverse, les éléments strictement liés à la carrière tels que les perspectives d'évolution ou de mobilité (10%) ou le développement des compétences (9%) ont une influence moindre sur l'épanouissement des salariés.



La situation personnelle et le niveau de responsabilité influencent le ressenti

En entreprise, **1 salariés sur 10 ne sent pas du tout reconnu au travail**. Les femmes actives ayant des enfants se sentent moins reconnues (56%) que les autres actifs. A contrario, les managers (69%) et les CSP+ (64%) sont plus nombreux à avoir le sentiment que leur engagement est reconnu.



La taille de l'entreprise impacte le sentiment de reconnaissance des salariés

La taille de l'entreprise influence également le sentiment de reconnaissance : **les salariés des petites structures se sentent globalement plus valorisés (65%) que ceux des entreprises de taille intermédiaire (57%) ou des grandes organisations (54%)**.

Ce différentiel invite les plus grandes structures à redoubler d'attention pour préserver l'engagement des collaborateurs et renforcer leur sentiment d'appartenance.

L'impact du travail - Ce qu'il faut retenir



Si une majorité de Français qui travaillent s'estime en bonne santé, **un tiers d'entre eux déclare néanmoins que le travail a un impact négatif sur leur santé physique ou mentale**

Une part importante des actifs s'estime stressée par son rythme de travail. La façon de gérer ce stress est inégale selon les salariés et conduit parfois à des comportements susceptibles de nuire à leur santé

Certaines entreprises mettent déjà en place des actions pour prévenir les problèmes de santé de leurs salariés, mais **seule une faible proportion d'entre eux en bénéficié.** Ces actions pourraient être renforcées avec plus d'accompagnement

Etat des lieux des tendances de l'absentéisme en 2024

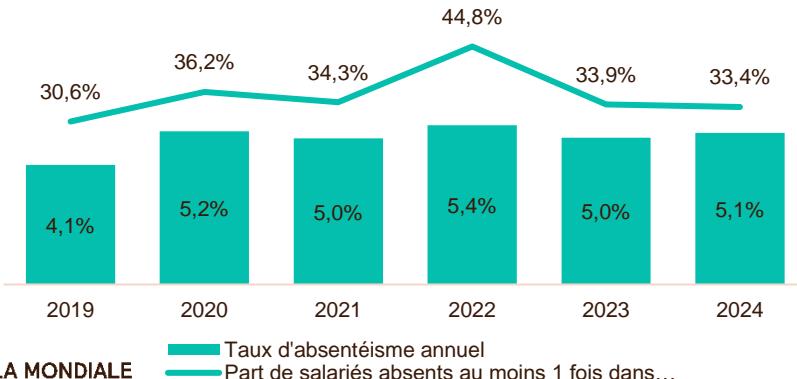
L'absentéisme en hausse en 2024

Une étude menée par AG2R LA MONDIALE auprès de 3 318 382 actifs en CDI travaillant au sein de 52 343 entreprises révèle une hausse de l'absentéisme en France en 2024 : 5,13% du temps de travail annuel n'a pas été effectué en raison de l'absence de salariés, en hausse de 3,2% sur un an.

Une hausse de l'absentéisme de 27% en 6 ans

L'absentéisme a durablement augmenté depuis la crise sanitaire et ne montre pas de signe de retour en arrière, avec une hausse de 27% depuis 2019. 1 salarié sur 3 a été absent de son travail au moins une fois dans l'année.

Taux d'absentéisme et de salariés absents



Les chiffres de l'absentéisme en 2024

L'absentéisme mesure les périodes d'absence pour raison de santé des salariés. Suivi chaque année par les employeurs, il constitue un indicateur utile pour évaluer l'impact des conditions de travail et anticiper les besoins en prévention.



5,13%

Taux d'absentéisme moyen annuel



18,8

Nombre de jours moyen d'absence par salarié



33%

Pourcentage de salariés ayant connu au moins une absence



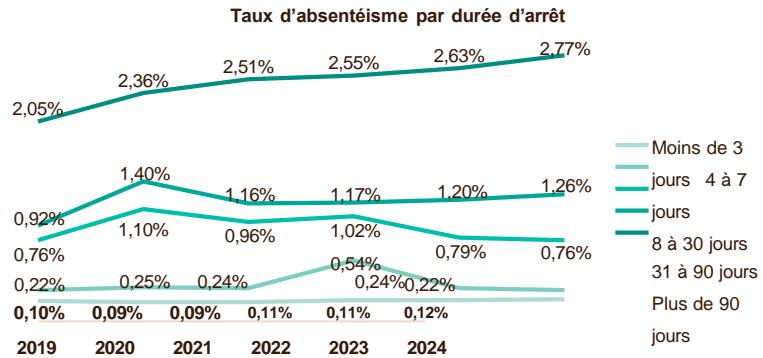
54%

Proportion d'absences longues (plus de 3 mois)

L'absentéisme en hausse en 2024

Une croissance marquée des arrêts de longue durée qui touchent de plus en plus d'actifs

Si les arrêts courts (inférieurs à 30 jours) ont retrouvé leur niveau d'avant covid, les arrêts de plus de 3 mois sont en hausse constante depuis 2019 (+35%) et représentent désormais 54% de la totalité des jours d'absence.



La durée des arrêts longs s'est légèrement réduite au cours des dernières années : 198 jours en 2024 (contre 203 jours à son maximum en 2020) mais le nombre de salariés en arrêt de longue durée n'a cessé d'augmenter sur la même période pour dépasser 4% des salariés en 2024.

Durée moyenne des absences de longue durée calendaires) et taux de salariés absents pour des absences de longue durée (en jours)

Année	Durée moyenne des absences de longue durée (en jours)	Part de salariés absents plus de 90 jours par an
2019	200,3	3,15%
2020	202,8	3,60%
2021	197,3	3,73%
2022	199,1	3,75%
2023	198,9	3,86%
2024	197,8	4,01%

Durée moyenne des absences longues (plus de 90 jours)

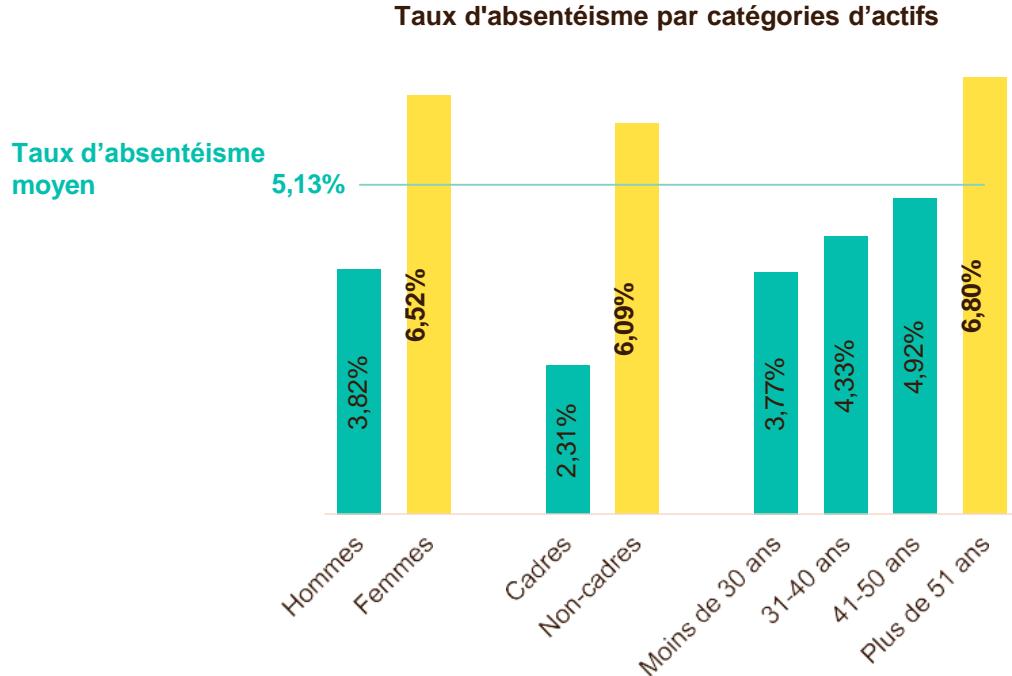
Part de salariés absents plus de 90 jours par an

L'absentéisme en hausse en 2024

Les femmes, les non-cadres et les plus de 50 ans sont les plus touchés par l'absentéisme

Le taux d'absentéisme des femmes (6,52%) reste nettement supérieur à celui des hommes (3,82%). Elles sont également davantage touchées par les arrêts longs (3,63% contre 1,96% chez les hommes). Cet écart peut s'expliquer par le type de pathologie qui les affecte : elles sont plus nombreuses à souffrir de troubles psychologiques (21,24% contre 17,53% des hommes).

Cet écart est également visible entre non-cadres (6,09%) et cadres (2,31%), et chez les actifs de plus de 51 ans qui ont un taux d'absentéisme de 6,80% (contre 4,92% pour la tranche d'âge précédente).



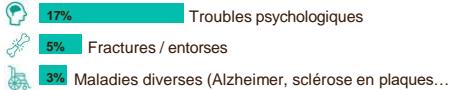
Les causes de l'absentéisme selon l'âge

Une étude menée par AG2R LA MONDIALE à partir des données anonymisées de contrats de prévoyance représentant 20 000 salariés français met en avant la prévalence des troubles psychologiques chez l'ensemble des tranches d'âge.

- de 30 ans



Les **troubles de la santé mentale** sont la principale cause d'absentéisme chez les jeunes actifs (17% des jeunes actifs sont concernés) et sont à l'origine de la forte hausse des absences de longue durée sur cette tranche d'âge (+17% entre 2019 et 2024).



31-50 ans



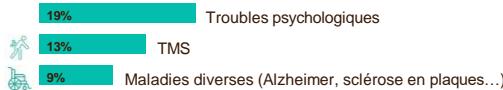
Les **troubles psychologiques** sont prédominants dans cette tranche d'âge (21% des actifs entre 31 et 50 ans) qui cumule souvent enfants à charge, proches dépendants et stress au travail. Les **troubles musculosquelettiques (TMS)** s'ajoutent à ces troubles psychologiques.



+ de 51 ans



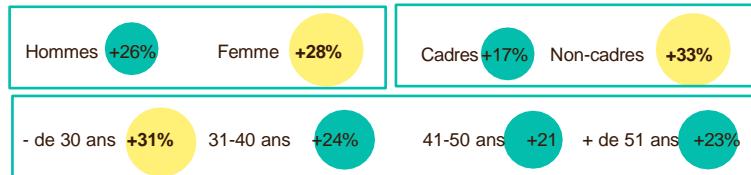
Les plus de 51 ans affichent le taux d'absentéisme le plus élevé, avec 62% d'arrêts longs (contre 52% pour les 31-50 ans et 36% chez les moins de 30 ans). Ils cumulent des **troubles psychologiques** qui sont élevés chez eux aussi, des **TMS** et des **maladies en augmentation** avec l'âge.



Une progression plus marquée de l'absentéisme chez les femmes, les non-cadres et les moins de 30 ans

Le taux d'absentéisme est en hausse peu importe l'âge, le genre ou la catégorie socio-professionnelle mais certains profils subissent une hausse encore plus marquée : les non-cadres ont un taux d'absentéisme en hausse de 33% entre 2019 et 2024 (contre 17% pour les cadres), tout comme les femmes (28% contre 26% pour les hommes) et les moins de 30 ans qui sont la tranche d'âge avec la plus forte progression de l'absentéisme (+31% contre 21% à 24% pour les autres tranches d'âge).

Evolution du taux d'absentéisme entre 2019 et 2024



Une forte prévalence des troubles de la santé mentale

Les résultats de l'étude sur les pathologies (zoom ci-contre) mettent en évidence le poids prépondérant des troubles psychologiques qui sont la pathologie rencontrée la plus fréquemment.

Anxiété, burn-out ou dépression touchent toutes les tranches d'âge et se cumulent aux autres pathologies physiques dont l'impact croît avec l'âge des actifs : troubles musculosquelettiques (de 3% chez les moins de 30 ans à 13% chez les plus de 51 ans),

L'absentéisme en 2024 - Ce qu'il faut retenir

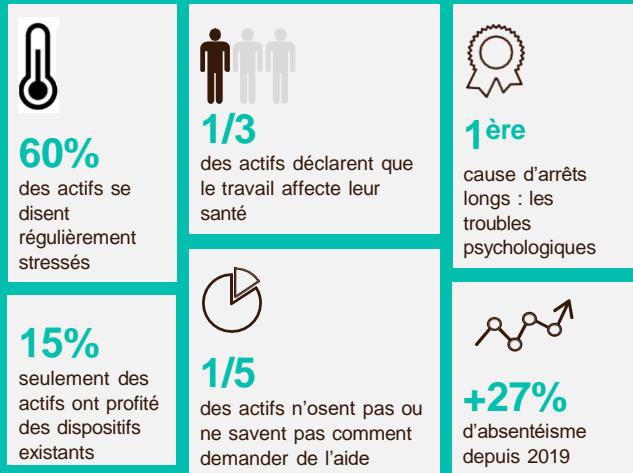
L'absentéisme est en hausse, porté par une fréquence accrue des arrêts et une intensification de leur impact sur le temps de travail disponible. Cette progression s'inscrit dans un mouvement de fond amorcé depuis plusieurs années, sans réel signe d'infexion.

Les absences de longue durée prennent de plus en plus de place dans un contexte de hausse des **troubles psychologiques** qui touchent toutes les tranches d'âge de plein fouet.

Les femmes, les seniors et les non-cadres restent les plus exposés à l'absentéisme. Mais cadres et jeunes actifs enregistrent la plus forte progression cette année, signe que les fragilités s'étendent à des catégories historiquement moins concernées.

Un signal d'alerte pour faire de la santé au travail un enjeu stratégique

Ce baromètre dresse un état des lieux des tensions qui affectent aujourd'hui la santé au travail et leur incidence sur l'absentéisme, l'engagement et la performance des entreprises. Il met en lumière des tendances structurelles et situe la prévention et l'accompagnement des salariés face aux nouvelles fragilités auxquelles ils sont confrontés comme un enjeu de gestion à part entière.



Notre accompagnement pour les branches professionnelles

Dans le cadre des régimes de santé et prévoyance, nous accompagnons les branches professionnelles dans la conception, la mise en œuvre et le suivi d'actions de prévention à destination des entreprises et de leurs salariés.

Ces actions intègrent les spécificités et risques professionnels de chaque secteur d'activité pour répondre au plus proche des préoccupations des métiers.

Pour en savoir plus sur nos offres :

<https://www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales>

Des exemples d'accompagnement des branches professionnelles

Campagnes de prévention :

- Des TMS (sensibilisation, consultations en cabinets et interventions en entreprise).
- Des troubles veineux liés à la station debout prolongée.
- Sensibilisation à l'hygiène bucco-dentaire et dépistage auprès des apprentis dans les CFA.
- Prévention des maladies cardio-vasculaires.
- Soutien à la parentalité et actions de sensibilisation à l'endométriose.
- Santé visuelle.
- Prévention des allergies respiratoires.

Risques Psychosociaux

- Accompagnement des entreprises et salariés lors d'agressions, incivilités et évènements traumatiques (sensibilisation, écoute, cellule de crise).

Merci