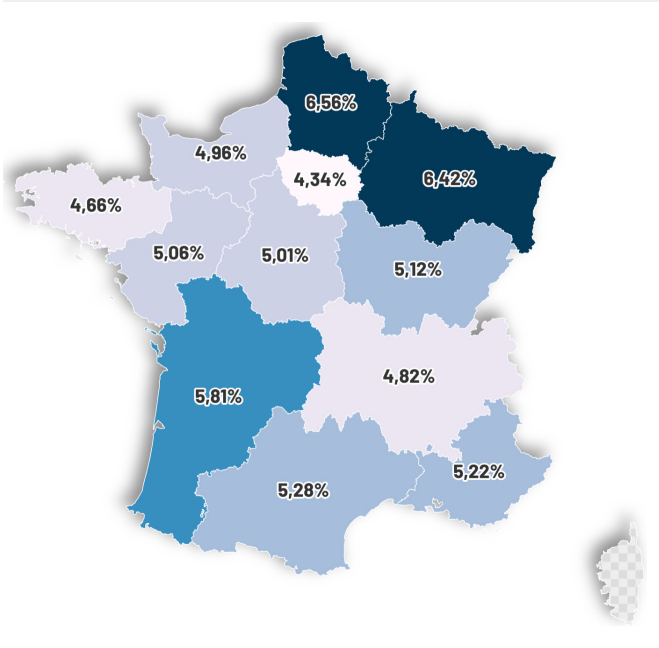




Évolution de l'absentéisme en 2024 et 2025 (s1)

Après une année 2023 stable, voire en baisse dans certains secteurs d'activité, un absentéisme en France qui repart **à la hausse** et accélère en 2025.



Soit **12%** d'augmentation
entre 2023 et le 1^{er} semestre 2025

+4,5% s1 2025 vs 2024

+7% 2024 vs 2023

← **Taux d'absentéisme des salariés dans le privé en France par région en 2024**

Comprendre la hausse de l'absentéisme : Un cocktail de plusieurs facteurs

- +** **Hausse du nombre d'arrêts courts (<10 jours)** **+9%** **RPS**
Dont hausse des arrêts très courts (<4 jours) **+18%** **Effet téléconsultation**
- +** **Durée + longue des longs arrêts (>90 jours)** **36% des arrêts**
- +** **Plus de salariés concernés**
Absentéisme des cadres **x2 en 4 ans** **Désengagement**
Absentéisme des -30 ans en 3 ans **+32% en 3 ans**
- =** **38% des salariés (secteur privé) ont eu au moins un arrêt maladie en 2024**

Notre ressenti terrain :

- ▶ Accélération de l'absentéisme en 2025,
- ▶ Signalement plus nombreux d'arrêts maladie « questionnants » (cerfa douteux, refus RC, ...),
- ▶ Désengagement management (dont crainte allégation harcèlement, conflit génération),
- ▶ Vigilance : hausse des A.T. « sociaux ».

Quels actions pour quels absentéismes ?

Votre mémento absentéisme

Actions recommandées	Face à l'absentéisme en général	Face à des arrêts de plus en plus longs	Face aux arrêts courts et répétés	Face aux arrêts A.T. "sociaux"	Face aux arrêts maladie "questionnants"	Face aux conséquences RPS	Face à un désengagement des managers
Revue process gestion des absences	✓			✓	✓		
Tableau de bord absentéisme (analyse, suivi)	✓	✓	✓	✓			
Communication régulière sur absentéisme (évolution)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Formation managers sur absentéisme (comprendre, outils)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Suivi téléphonique (procédure établie et formation recommandées)		✓					
Rendez-vous de liaison (avec médecine travail)		✓					
Entretien de retour après longue durée (formation recommandée)		✓					
Entretiens de ré-accueil (formation obligatoire)			✓	✓		✓	
Contre-visites médicales (communication et dissuasion)			✓	✓	✓		
Sensibilisation équipe RH sur possibilités fraudes					✓		
Formation managers aux RPS (détecter, signalement)			✓			✓	✓
Cartographie RPS ¹ (à inclure dans DUERP)			✓			✓	
Co-construction actions de prévention RPS (atelier ASP recommandé) ²			✓			✓	✓
Médiation (médiateur extérieur selon gravité)						✓	
Formation gestion conflits (référénts ou managers)						✓	✓
Formation posture managériale			✓	✓		✓	✓
Formation feedback assertif						✓	✓
Sensibilisation ³ / Formation prévention harcèlements						✓	✓

¹ Peut être effectuée dans le cadre d'un baromètre social / cartographie QVCT

² Atelier Analyse Situation Problème : solutions proposées par et pour les salariés

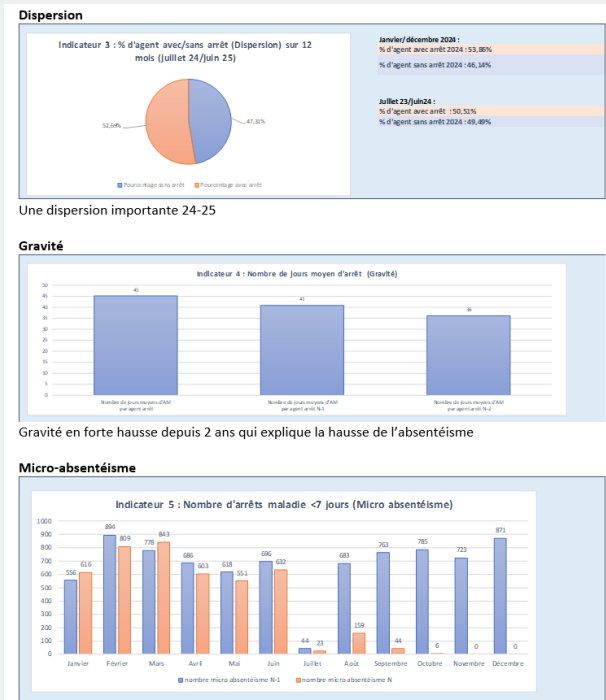
³ Sensibilisation : Durée 2 heures / Formation : Durée 1 journée

Sources carte et données :

CNAM (2024), baromètres absentéisme WTW sep.25, Verlingue nov.2025

Annexes

Exemple Tableau de bord de suivi



Exemple Trame entretien de ré-accueil

GPAINITIATIVES
Le Réseau des Associations de Gestionnaires

ENTRETIEN DE RÉACCUEIL

Service : _____ Date : _____

Entre le salarié : _____ Et le représentant de la direction : _____
Prénom : _____ Prénom : _____
Nom : _____ Nom : _____
Fonction : _____ Fonction : _____

Entretien organisé après un arrêt de (A) jours et correspondant au (B) arrêt de l'année écoulée.

Motif

Maladie Accident de travail/trajet Injustifié Maternité Événement familiale Enfant malade Autre

Important

Cet entretien volontaire ne doit aborder ni la situation médicale du salarié, ni la pathologie à l'origine de l'absence, dans le respect le plus strict du secret médical.

Entretien

En dehors de l'éventuelle pathologie ayant justifié l'arrêt, le salarié rencontre-t-il des difficultés professionnelles :

Si A < 7 et B < 3 (absence de courte durée, fréquence aléatoire)

Exemple Résultats enquête RPS

