

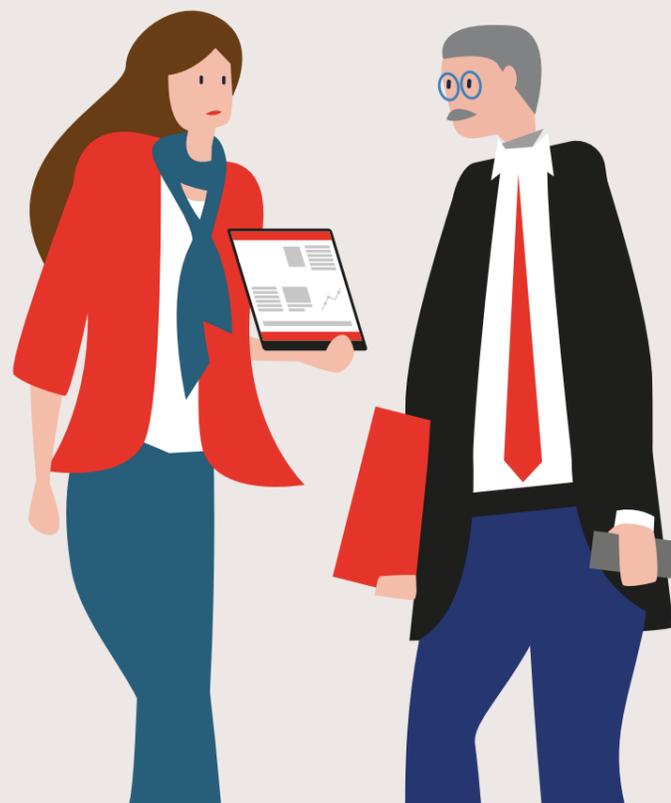
Y voir plus clair sur **l'absentéisme** **des moins de 30 ans** et leur rapport au travail

9^e Baromètre Absentéisme Malakoff Humanis, 2025



Les jeunes
ne veulent plus
travailler !

Ils ne savent pas
ce qu'ils veulent...



Comment expliquer le niveau d'absentéisme **chez les moins de 30 ans ?**

En 2024, 49 % des jeunes actifs ont eu au moins un arrêt prescrit soit 7 points au-dessus de la moyenne des salariés. **Tandis que l'absentéisme se stabilise à un niveau élevé pour l'ensemble de la population active à 42 %, il continue d'augmenter chez les moins de 30 ans (+3 points).**

Alors, comment expliquer le niveau d'absentéisme chez les moins de 30 ans ?

Pour tenter de comprendre ce phénomène et d'y voir plus clair sur le rapport des jeunes salariés au travail, nous avons croisé les données du Baromètre Absentéisme 2025 aux données des précédentes éditions ainsi qu'à nos données du Baromètre Santé des Salariés 2025.

À découvrir sans idées préconçues.

Une typologie d'arrêt qui a évolué



- > **Un usage plus fréquent et plus assumé** de l'arrêt de travail depuis la crise du Covid-19
- > Une hausse des arrêts **pour motifs psychologiques**
- > **Une santé mentale fragilisée** à l'entrée sur le marché du travail

Un usage plus fréquent et plus assumé de l'arrêt de travail depuis la crise du Covid-19

48 % des jeunes arrêtés ont eu au moins deux arrêts dans l'année.

+4 pts d'arrêts multiples depuis 2019

91 % des arrêts prescrits chez les jeunes ont été pris.

39 % des arrêts prescrits sont des arrêts courts.*

+7 pts d'arrêts pris depuis 2019

+8 pts d'arrêts courts depuis 2019

* 7 % sont des arrêts longs et 54 % sont des arrêts moyens.

27 % des jeunes ont demandé un arrêt de travail.

+11 pts de demandes d'arrêt depuis 2019

Le mot de l'expert

« Sur ce point des arrêts demandés directement par les salariés à leurs professionnels de santé, il est aussi intéressant de comparer la situation des jeunes actifs à celle de l'ensemble des salariés.

20 % de l'ensemble des salariés ont demandé un arrêt, c'est +8 points depuis 2019.

Chez les moins de 30 ans comme pour l'ensemble des salariés, il y a donc une hausse des demandes d'arrêt. Une raison à cela est que la crise sanitaire nous a amené à être plus attentifs à notre santé et a normalisé le recours aux arrêts maladie.

Quant à l'écart entre les jeunes et l'ensemble des salariés, une piste d'explication est que pour les moins de 30 ans la santé est un sujet moins tabou que chez les générations précédentes. Ils parlent plus ouvertement à leurs soignants. »



Anne-Sophie Godon-Rensonnet,
Directrice de l'accompagnement social
et la prévention en entreprises, Malakoff Humanis

Une hausse des arrêts pour motifs psychologiques

Les troubles psychologiques (dépression, anxiété, stress, épuisement professionnel, troubles alimentaires,...) sont le **2^e motif d'arrêt** chez les moins de 30 ans, après les maladies ordinaires.

22 % des jeunes ayant eu un arrêt l'ont eu pour motifs psychologiques (toutes durées confondues).

+6 pts
depuis
2019

**Source : Portefeuille Malakoff Humanis
– Échantillon de 92 420 personnes dont
57 651 femmes et 34 769 hommes, et dont
5 525 personnes âgées de 18 à 29 ans

Le mot de l'expert

« Dans le portefeuille géré par Malakoff Humanis, lorsqu'on se penche sur les arrêts longue durée, on observe aussi une poussée des motifs en lien avec la santé mentale.

Les arrêts de travail de longue durée pour troubles psychiques sont en augmentation constante depuis 3 ans, et la part représentative des jeunes de 18-29 ans a doublé sur la période.

En 2024, 39% des arrêts de travail des jeunes de 18-29 ans concernent la santé mentale.** »



Anthony Jabre,
Directeur médical

Une santé mentale fragilisée à l'entrée sur le marché du travail

26 %

des jeunes de moins de 30 ans ayant demandé un arrêt déclarent que **leur état psychologique ne leur permettait pas de travailler.**

Un phénomène en forte hausse depuis la crise du Covid-19, puisque c'est **+11 points** depuis 2019.



Toutes ces données illustrent que la santé et notamment la santé mentale des jeunes actifs semble fragilisée au contact du marché du travail. Il ne s'agit plus d'un phénomène marginal. Quels peuvent en être les facteurs ?

L'entrée sur le marché
du travail n'est pas un long
fleuve tranquille



- > Une forte exposition au **stress**
- > **Télétravail :**
des effets ambivalents
- > Des réalités qui diffèrent
**selon le secteur
d'activité**

Une forte exposition au **stress**

66 %

des jeunes de moins de 30 ans **déclarent avoir un emploi stressant** (c'est 54 % chez l'ensemble des salariés).

La moitié d'entre eux considère que leur emploi stressant impacte leur santé.*



Concernant les arrêts de travail pour motif psychologique, ce sont principalement des raisons professionnelles qui sont évoquées.

L'exigence au travail est la 1^{re} raison

citée par les jeunes ayant eu au moins un arrêt pour motif psychologique.

Viennent ensuite l'environnement et les relations au travail puis les difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Le mot de l'expert

« Sur le poids du stress, notre Baromètre Santé des salariés 2025 indique que **plus d'1 jeune salarié sur 2 se déclare fatigué/épuisé professionnellement**. C'est 7 pts de plus par rapport à 2019.

Une source de stress peut également être liée à la nature de leur emploi, les jeunes salariés occupant plus d'emplois précaires. 17 % des moins de 30 ans sont employés en CDD, intérim ou autre (alternance, contrat aidé,...).

C'est près du double de la population salariée (9 %).* »



Anne-Sophie Godon-Rensonnet, Directrice de l'accompagnement social et la prévention en entreprises, Malakoff Humanis

* Source : Baromètre Santé des Salariés, Malakoff Humanis, 2025

Télétravail : des effets ambivalents

37 % des jeunes de moins de 30 ans le pratiquent en 2024.*

Vs **23 %**
en 2019

57 % des jeunes salariés télétravailleurs ont eu un arrêt prescrit.

Vs **48 %**
de l'ensemble des salariés télétravailleurs

Le mot de l'expert

« Aujourd'hui, le télétravail fait partie des essentiels pour les jeunes qui entrent dans la vie active. Il répond notamment à un besoin de meilleur équilibre entre les vies professionnelles et personnelles.

Cependant, il n'en participe pas moins à la dilution des liens sur le lieu de travail avec des intégrations à distance ou des transmissions intergénérationnelles à penser sous de nouvelles modalités.

Notre Baromètre Santé des salariés 2025 indique que **23 % des salariés de moins de 30 ans déclarent vivre une situation d'isolement**. C'est 16 % pour l'ensemble des salariés où le taux d'adoption du télétravail est plus faible. »



Anne-Sophie Godon-Rensonnet,
Directrice de l'accompagnement social
et la prévention en entreprises, Malakoff Humanis

Des réalités qui diffèrent selon le secteur d'activité

Le mot de l'expert

« Lorsqu'on regarde notre portefeuille Malakoff Humanis, un autre motif est marquant. Celui du secteur d'activité. On constate **dans le secteur tertiaire que 1 arrêt sur 2 des 18-29 est causé par des troubles psy** ; dans le secteur de l'industrie, c'est seulement 1 arrêt sur 4* là où les arrêts pour troubles musculo-squelettiques et accidents sont plus fréquents. »



Anthony Jabre,
Directeur médical

21 % des salariés de moins de 30 ans évoquent le conflit avec l'entreprise comme motif d'arrêt.

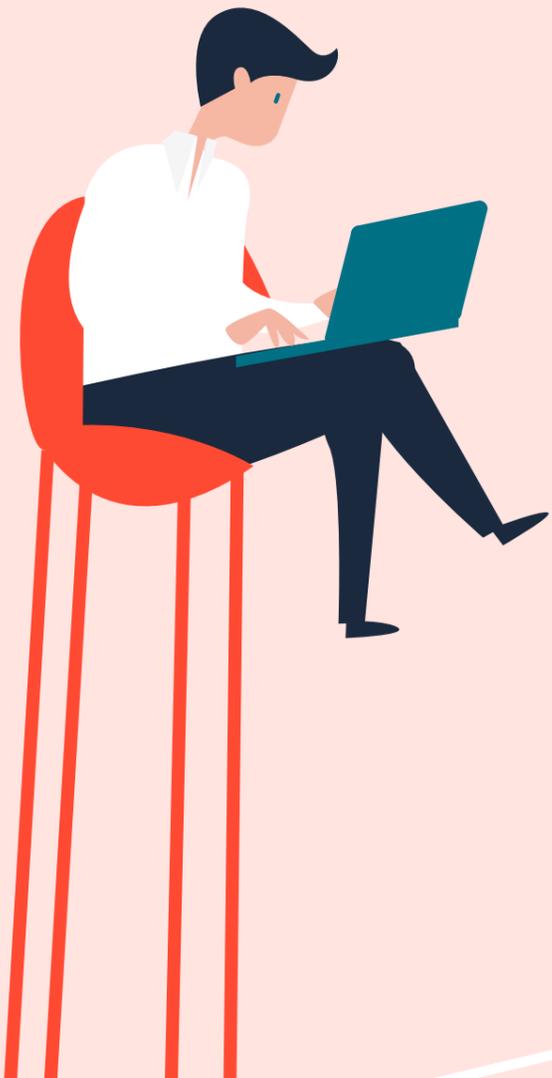
Vs **6 %**
en 2019

39 % des jeunes salariés déclarent avoir un emploi pénible. Près d'un quart d'entre eux estiment que cela impacte leur santé.

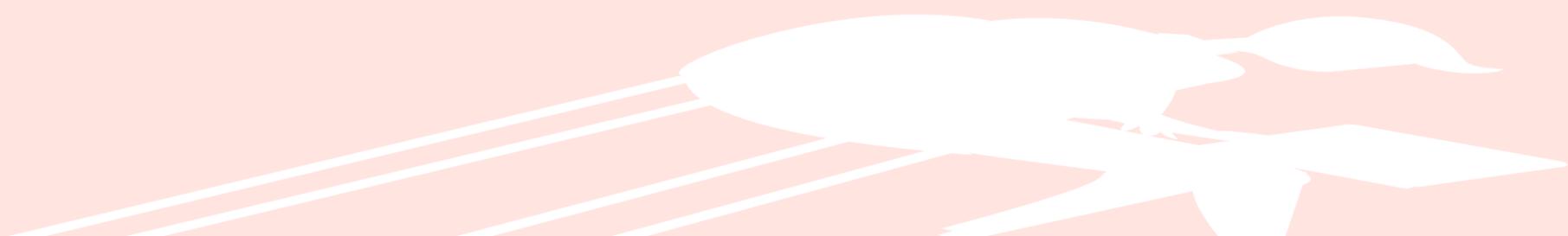
Stress, pénibilité, isolement :
ne s'agit-il pas de facteurs de
risques fragilisant une période
riche en bouleversements ?



Un absentéisme
révélateur de tensions,
mais pas d'un désamour
du travail



- > Un lien entre absentéisme et **évaluation du cadre de travail**
- > Chez les moins de 30 ans, **l'attachement au travail reste fort**



Un lien entre absentéisme et **évaluation du cadre de travail**

56 % des jeunes évoquant une ambiance dégradée ont eu au moins 1 arrêt prescrit.

Vs **48 %** des salariés évoquant une ambiance dégradée

54 % des jeunes ne se sentant pas reconnus pour leurs efforts ont eu au moins 1 arrêt prescrit.

Vs **46 %** des salariés ne se sentant pas reconnus

Le mot de l'expert

« Pour les salariés de moins de 30 ans, **il ne s'agit pas de ne plus travailler, mais de travailler dans un cadre différent.**

Pour limiter les arrêts maladies, ils évoquent parmi les pistes de solutions une révision de la répartition de la charge de travail, avoir besoin de plus de reconnaissance ou encore être en attente de plus de souplesse et de flexibilité dans les horaires. »



Anne-Sophie Godon-Rensonnet,
Directrice de l'accompagnement social et la prévention en entreprises, Malakoff Humanis

Chez les moins de 30 ans, **l'attachement au travail reste fort**

Dans l'ensemble, ils sont plutôt satisfaits de leur environnement et de leurs conditions de travail.

79 % considèrent bénéficier d'une très bonne ambiance au travail.

Vs **75 %** des salariés

57 % s'estiment largement reconnus pour les efforts fournis.

81 % déclarent chercher systématiquement à améliorer leur façon de travailler.*

Vs **54 %** des salariés

=
L'ensemble des salariés

* Source : Baromètre Santé des Salariés, Malakoff Humanis, 2025

Un absentéisme qui ne parle pas de rupture, mais **qui exprime un besoin d'évolution**

Outre les maladies ordinaires, l'absentéisme des salariés de moins de 30 ans peut aussi se lire comme une demande implicite d'évolution du contrat social au travail.

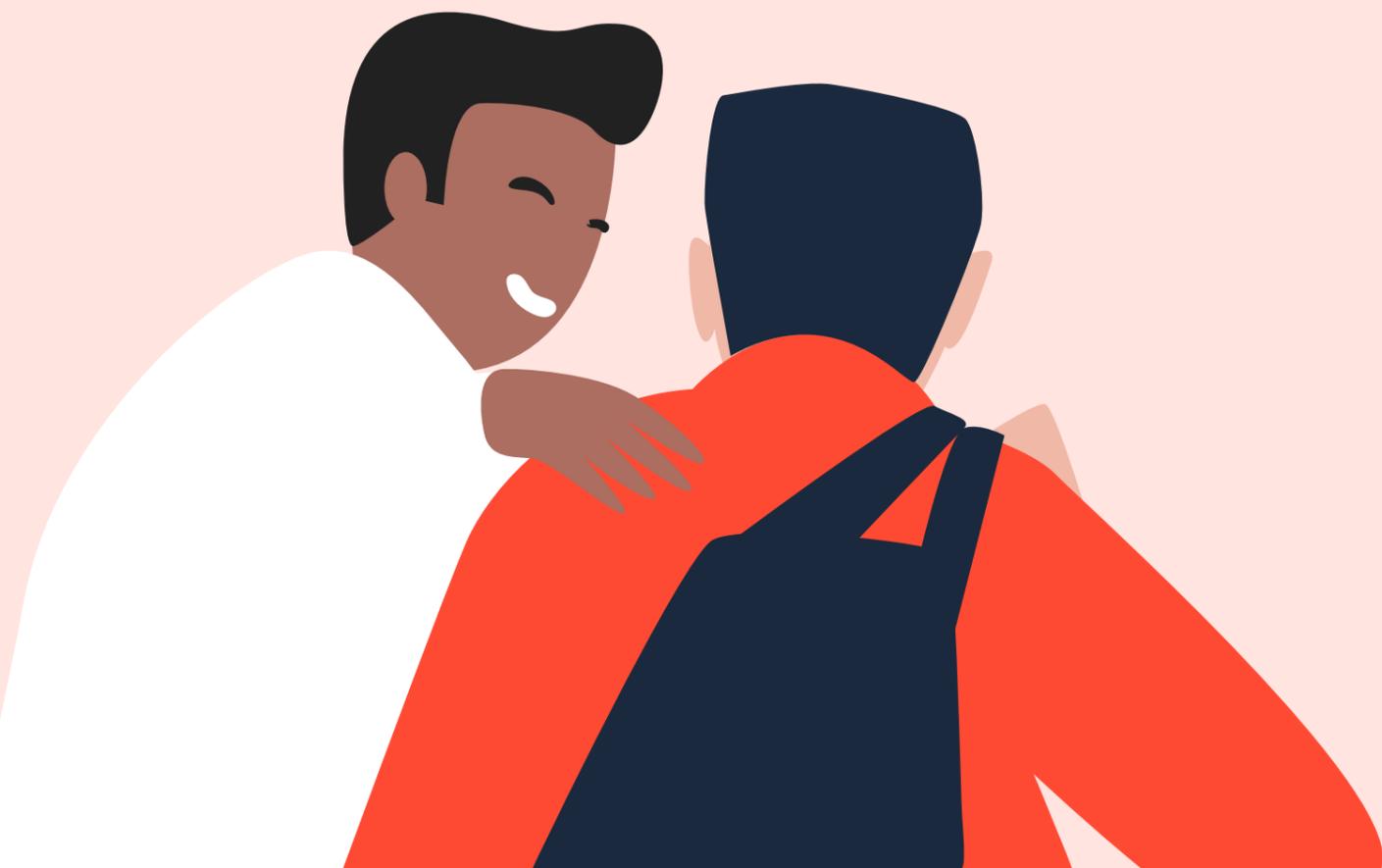
Chez les moins de 30 ans, l'absentéisme est un moyen de se protéger.

Plus qu'un vrai désengagement, il est à comprendre comme un besoin de dialogue. Il traduit un besoin d'équilibre, de reconnaissance et de véritables difficultés à entrer dans la vie active. Pour les entreprises, cet absentéisme est un vrai défi RH qui doit permettre de réconcilier performance et santé.

Repenser le management intergénérationnel, le rapport au temps de travail, et les leviers de prévention devient crucial. Les actions à mettre en place pour répondre à l'attente des salariés de moins de 30 ans sont aussi une façon d'agir pour la maîtrise de l'absentéisme de tous les salariés qui, pour 1 sur 2, pensent que l'entreprise pourrait **se prémunir contre les arrêts longue durée en mettant en place des actions de prévention.**



Face à l'absentéisme,
nous vous accompagnons



- > Pour toutes les entreprises, **des outils de diagnostic**, pour comprendre et agir sur l'absentéisme
- > **Agir pour ses salariés pendant l'arrêt de travail**, c'est désormais possible pour les TPE et PME

Pour toutes les entreprises, **des outils de diagnostic,** pour comprendre et agir sur l'absentéisme

Avant de mettre en place des actions concrètes, encore faut-il savoir où, quand et pourquoi l'absentéisme se manifeste dans l'entreprise. Nos outils de diagnostic, inclus dans nos contrats de prévoyance, sont indispensables pour agir efficacement à condition qu'ils soient adaptés aux besoins de l'entreprise.

Pour les TPE/PME :

Un outil en ligne « **Autodiagnostic** », accessible en toute autonomie, simple et clair : en 10 minutes, l'entreprise obtient un score qui mesure son niveau de conformité par rapport à ses obligations de prévention des risques professionnels. Il bénéficie ensuite de conseils et d'actions concrètes pour améliorer son score.

[En savoir plus](#)

Pour les entreprises de plus de 50 salariés :

1. Notre plateforme digitale « Diagnostic et Protection du Capital Humain » conçue pour :

- suivre et analyser les indicateurs clés d'absentéisme
- permettre aux entreprises de se comparer grâce à des données de référence sectorielles
- identifier les pistes d'actions

2. Nos consultants : un accompagnement d'experts pour mieux comprendre les causes et mettre en place des actions concrètes ciblées avec comme exemple une enquête auprès des salariés pour identifier leurs enjeux, leurs situations de fragilité...

3. Notre MOOC, Prévention et gestion des arrêts maladie.

[En savoir plus](#)

Agir pour ses salariés pendant l'arrêt de travail, c'est possible pour les TPE et PME

64 % des salariés ayant eu un arrêt long ont trouvé la reprise du travail difficile

Le retour des arrêts longs peut être difficile à vivre. Salariés comme entreprises peuvent craindre la rechute. Alors comment en tant qu'entreprise agir pour les limiter ?

Le dispositif d'accompagnement au retour au travail

Notre accompagnement facilite le retour au travail dans de bonnes conditions et diminue le risque de prolongation de l'arrêt ou de rechute.

Comment ? Avec nos partenaires WORKPLACE OPTIONS et Axomove, nous avons déployé un programme d'accompagnement par des kinésithérapeutes et des psychologues pour améliorer le bien-être physique et mental des salariés

[En savoir plus](#)

SOURCES

- Baromètre Absentéisme 2025, étude de perception menée pour Malakoff Humanis par l'IFOP auprès de 3000 salariés et 400 dirigeants d'entreprise ou DRH du secteur privé - Recueil du 7 au 28 janvier 2025,
- Baromètre Santé au travail 2025, étude de perception menée pour Malakoff Humanis par Ipsos auprès de 3500 salariés et 500 dirigeants d'entreprise ou DRH du secteur privé - Recueil du 11 février au 13 mars 2025,
- Données portefeuille Malakoff Humanis – Échantillon de 92 420 personnes ayant répondu au questionnaire médical entre 2021 et 2024 dans le cadre du suivi de leur arrêt de travail, dont 57 651 femmes et 3 769 hommes, et dont 5 525 personnes âgées de 18 à 29 ans. Ces données sont traitées dans le strict respect des exigences légales et réglementaires.

RESSOURCES

- [Les jeunes et le travail : aspirations et désillusions des 16-30 ans](#), Yann Algan, Olivier Galland, Marc Lazar - Institut Montaigne, 2025
- [Jeunes françaises contemporaines](#), Anja Durovic et Nicolas Duvous, CNRS édition, 2024
- [Les jeunes, des travailleurs comme les autres](#), Suzy Canivenc, Presse des Mines, 2024

