



GOUVERNEMENT

Liberté  
Égalité  
Fraternité



# Conférence

Travail Emploi Retraites



## Dossier participant

Vendredi 5 décembre 2025



# SOMMAIRE

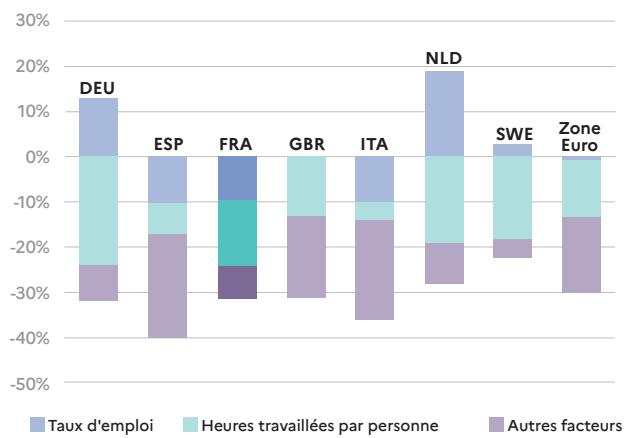
|  |           |
|--|-----------|
| <b>Accroître la quantité, la qualité et la productivité de l'emploi<br/>afin de consolider la souveraineté française<br/>et accompagner les transitions économique et environnementale</b> | <b>4</b>  |
| Un taux d'emploi en décà de la moyenne européenne<br>qui grève le potentiel de croissance  | 4         |
| Des compétences de base des adultes un peu moindres en France<br>malgré un effort de formation   | 5         |
| Une reprise de l'activité industrielle après plusieurs décennies de baisse   | 6         |
| Des enjeux de compétitivité toujours saillants   | 6         |
| Une révolution de l'intelligence artificielle à ne pas manquer   | 6         |
| <br>   |           |
| <b>Face aux grandes mutations du travail, placer l'amélioration de la prévention,<br/>des conditions et de la qualité du travail au cœur de la performance des entreprises</b>             | <b>10</b> |
| L'investissement dans la prévention, un levier d'attractivité et de productivité   | 10        |
| Une amélioration de la sécurité au travail et du soutien social,<br>mais des marges de progrès qui persistent en matière de conditions de travail  | 11        |
| Des accidents du travail en baisse sur les trente dernières années<br>mais une hausse des accidents mortels  | 11        |
| Une hausse tendancielle des arrêts maladie depuis 2010   | 12        |
| <br>   |           |
| <b>Face aux défis du vieillissement actif, repenser le système de retraite<br/>et la fin de carrière pour renforcer ses solidarités et soutenir l'emploi des seniors</b>                   | <b>16</b> |
| Une baisse prononcée de la natalité qui accélère le vieillissement de la population  | 16        |
| Des enjeux financiers sur le système de retraite   | 16        |
| Un âge de départ à la retraite qui progresse en moyenne, mais de manière hétérogène  | 17        |
| Des différences de situation face à la retraite qui persistent   | 18        |

## Accroître la quantité, la qualité et la productivité de l'emploi afin de consolider la souveraineté française et accompagner les transitions économique et environnementale

### Un taux d'emploi en deçà de la moyenne européenne qui grève le potentiel de croissance

Malgré un taux d'emploi historiquement haut, qui s'établit à 68,8 % des 15-64 ans en 2024, la France reste en deçà de la moyenne de l'Union européenne, ainsi que de certains de ses voisins, en particulier l'Allemagne, où 77,4 % des 15-64 ans sont en emploi en 2024 [1]. Ce taux d'emploi relativement faible expliquerait par exemple 10 % de l'écart de PIB par habitant entre la France et les États-Unis [2], et l'augmenter pourrait donc être une source de croissance potentielle.

### Décomposition de l'écart de PIB par habitant avec les États-Unis en 2022



Lecture : en 2022, l'écart de taux d'emploi entre la France et les États-Unis expliquait 10 points sur un écart total de PIB par habitant de 31 points avec les États-Unis.

Source : Bergeaud, Cette et Lecat, Long-Term Productivity Database

Les écarts de taux d'emploi avec les pays voisins ne concernent pas uniformément toute la population (graphique) : ainsi, pour les 25-54 ans, le taux

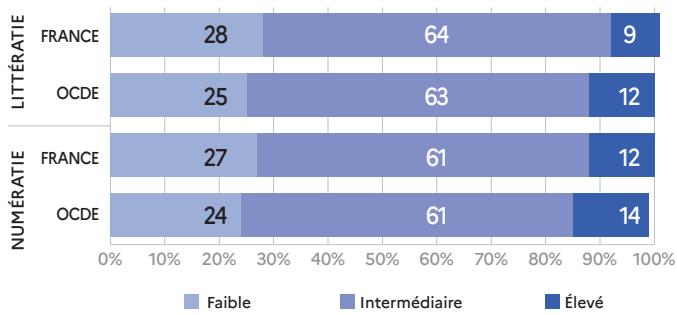
d'emploi français est dans la moyenne européenne, mais il est sensiblement plus faible pour les seniors, et en particulier pour les 60-65 ans. Les jeunes Français de 15 à 24 ans ont également un taux d'emploi plus faible que les jeunes Allemands, en lien avec une moindre articulation emploi-études, mais aussi avec une entrée sur le marché du travail plus lente : dans les trois années qui suivent la sortie des études, le taux d'emploi des jeunes Français est ainsi inférieur de plus de 6 points à la moyenne européenne. En France, d'autres groupes sont concernés par des taux d'emploi particulièrement faibles, notamment les mères isolées avec de jeunes enfants, les personnes peu ou pas diplômées à l'issue de leur formation initiale, ainsi que les personnes de nationalité étrangère [3]. Enfin, il subsiste également en France un écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes, d'environ 5 points, bien que celui-ci soit sensiblement moindre que pour l'Union européenne en moyenne (9 points d'écart entre les femmes et les hommes).

Au-delà du seul taux d'emploi, des inégalités sur la qualité de l'emploi subsistent. Les femmes et les personnes peu ou pas diplômées, par exemple, sont surreprésentées dans le temps partiel, y compris dans le temps partiel dû à l'impossibilité de trouver un emploi à temps complet (temps partiel dit « involontaire ») [4]. La qualité de l'emploi s'améliore également au fil de la carrière professionnelle, les jeunes connaissant en moyenne des situations plus précaires que leurs aînés, en particulier lors de leur période d'entrée sur le marché du travail : la part de CDD par âge, par exemple, est plus importante pour les moins de 26 ans, puis décroît tout au long de la vie active. En parallèle, l'amélioration de la rémunération au fil de la car-

rière reste un phénomène structurant, avec des progressions rapides en début de carrière, même si des disparités de trajectoire restent forte, notamment selon le sexe ou le diplôme [5].

### Des compétences de base des adultes un peu moindres en France malgré un effort de formation

#### Répartition des adultes par niveau de maîtrise, selon le domaine de compétences, en 2023



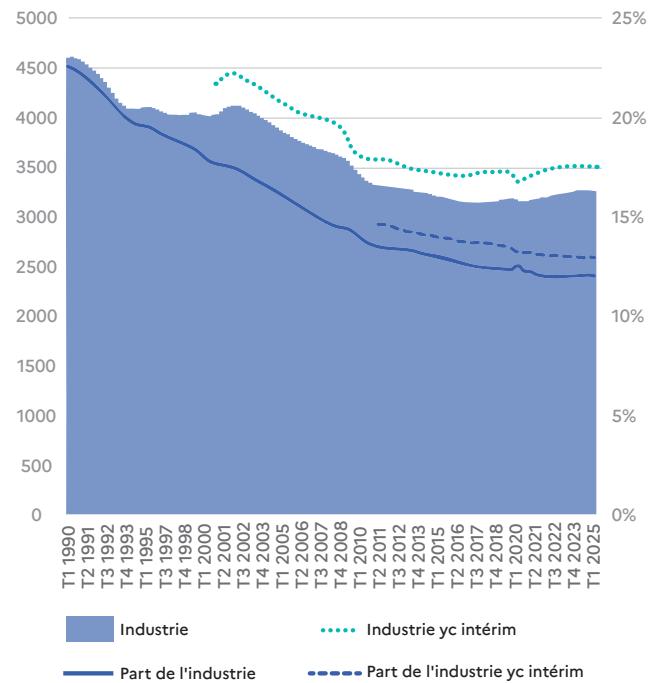
Lecture : en 2023, en France, 28 % des adultes ont une faible maîtrise des compétences en littératie.

Champ : personnes âgées de 16 à 65 ans.

Source : OCDE-Dares-Depp-Insee, enquêtes Piaac 2012 et 2023.

Les compétences de base des adultes en France, mesurées par l'enquête PIAAC, sont légèrement moindres que la moyenne des pays de l'OCDE (graphique) [6]. Aussi bien en littératie qu'en numératie, la France compte une plus grande proportion de personnes avec une faible maîtrise des compétences, et une plus faible proportion de personnes avec une maîtrise élevée, relativement à la moyenne de l'OCDE. Par ailleurs, l'écart en numératie avec la moyenne de l'OCDE s'accentue entre 2012 et 2023, pendant que dans le même temps le score moyen des élèves de 15 ans en culture mathématique était en baisse notable d'après les enquêtes PISA [7].

### Nombre de postes dans l'industrie et part dans l'emploi salarié total (avec ou sans intérim)



Lecture : au 2<sup>e</sup> trimestre 2025, l'industrie compte 3 300 000 postes, soit 12 % de l'emploi salarié total. En comptant l'intérim utilisé par l'industrie, cela représente 3 500 postes, soit 13 % de l'emploi salarié total.

Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acoss-Urssaf, Dares, Insee.

L'accès à la formation pour les adultes est cependant relativement élevé : en France, 2022, 51 % des personnes de 25 à 64 ans ont accédé à une formation, formelle ou non formelle, au cours de l'année écoulée, contre 47 % en moyenne dans l'Union européenne [8]. L'écart est particulièrement marqué pour les chômeurs : en France, 45 % d'entre eux ont eu accès à une formation contre 29 % en moyenne européenne. L'accès à la formation reste toutefois moins fréquent pour les personnes les moins qualifiées : 27 % des personnes sans diplôme ou avec un diplôme inférieur au bac ont accédé à une formation en 2022, contre 72 % des personnes avec un diplôme supérieur à Bac +2. Le ciblage des formations vers des métiers en tension, pour les demandeurs d'emploi en particulier, reste modeste : dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), 15 % des entrées en forma-

tion concernaient un métier en tension en 2023. Pour autant le comité scientifique d'évaluation du PIC souligne que le ciblage des formations n'est pas le seul instrument pour faire évoluer l'offre de travail vers les secteurs en tension [9].

### Une reprise de l'activité industrielle après plusieurs décennies de baisse

Sur longue période, le poids du secteur industriel a fortement baissé en France. La part dans l'emploi salarié total des branches industrielles est par exemple passée de 23 % au début des années 1990 à 12 % en 2025, soit une baisse de 11 points de pourcentage (graphique) [10]. En termes de valeur ajoutée, la baisse est légèrement moindre : les branches industrielles représentaient 21 % de la valeur ajoutée en 1990, et 14 % en 2025, soit une baisse de 7 points. Cela reflète des gains de productivité plus dynamiques dans l'industrie, mais aussi une disjonction entre l'emploi et l'activité industriels du fait de l'externalisation de certaines activités de service auparavant réalisées en interne.

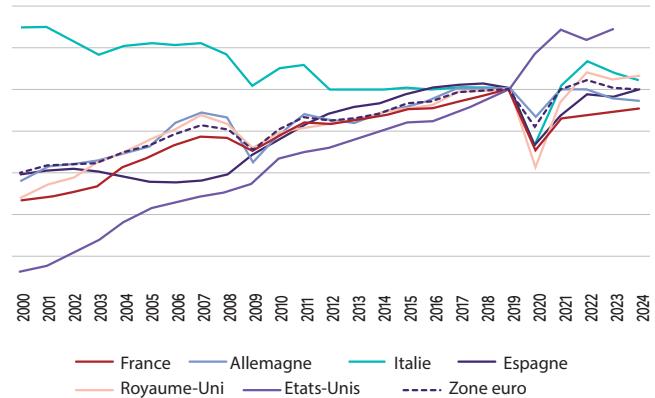
Sur la période récente, la baisse de l'emploi industriel s'est infléchie depuis 2017, et plus sensiblement depuis la fin de la crise sanitaire : entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2021 et le 2<sup>e</sup> trimestre 2025, l'emploi dans les branches industrielles a gagné 92 000 postes (117 000 postes depuis le 1<sup>er</sup> trimestre 2017).

### Des enjeux de compétitivité toujours saillants

La crise sanitaire s'est accompagnée dans la plupart des pays européens d'une baisse importante de la productivité du travail (graphique). En France, la productivité par tête est ainsi inférieure de 2,4 % en 2024 par rapport à son niveau de 2019, une baisse plus importante que pour les pays voisins, pendant que la productivité restait dynamique aux États-Unis. Malgré ce ralentissement de la productivité en France, les politiques de réduction du coût du travail mises en place depuis les années 2010 (renforcement des exonérations de cotisations sociales, Crédit d'impôt pour la compétitivité

vité et l'emploi...) ont permis de contenir l'évolution des coûts salariaux unitaires, notamment en comparaison à l'Allemagne, ce qui contribue à améliorer la compétitivité-coût française. Les enjeux de compétitivités restent toutefois saillants, notamment face à la concurrence exercée par la Chine qui reste intense : la part des exportations chinoises dans les exportations mondiales est ainsi en hausse quasi constante depuis les années 1990, alors que les exportations européennes et françaises en particulier sont en repli [11].

### Productivité par tête (base 100 en 2019)



Lecture : en 2024, la productivité par tête en France est inférieure de 2,4 % à celle de 2019.

Note : productivité en dollars des États-Unis par personne, PPA convertis, prix constants de 2020).

Source : OCDE, calculs DG Trésor

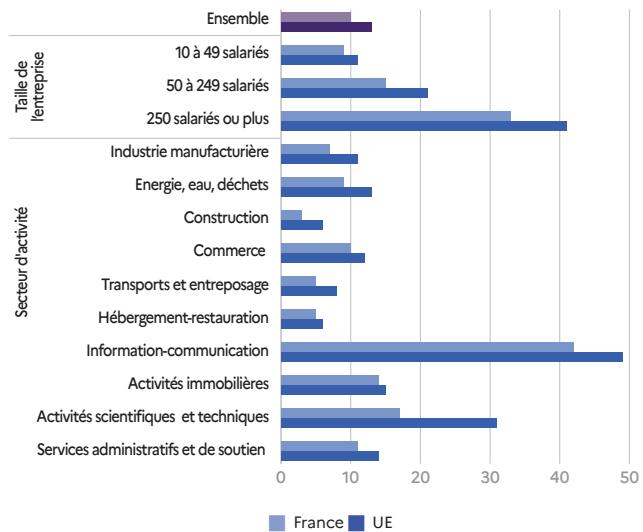
### Une révolution de l'intelligence artificielle à ne pas manquer

La rupture que représente la mise à disposition des technologies d'intelligence artificielle (IA) pour un usage général pourra avoir des conséquences importantes sur l'ensemble de l'économie. Elle pourra par exemple améliorer la productivité de l'emploi et permettre des innovations en matière de méthodes de travail ou d'organisation industrielle, mais l'ampleur de ces effets dépendra de la capacité de diffusion de l'IA auprès du plus grand nombre. Par rapport aux voisins européens, les entreprises implantées en France avaient en 2024 un recours un peu inférieur aux technologies d'IA, avec 10 % des entreprises qui utilisent au moins

une de ces technologies contre 13 % en moyenne dans l'ensemble de l'Union européenne (graphique) [12]. Cet écart concerne notamment le recours des entreprises de taille intermédiaire (13 % de recours en France contre 21 % dans l'Union européenne), et au niveau sectoriel l'industrie manufacturière (7 % contre 11 %) et les activités scientifiques et techniques (17 % contre 31 %).

Les effets positifs des technologies d'IA sur la productivité ou l'innovation pourraient avoir pour contrepartie des réductions d'emploi dans certains métiers intensifs en tâches susceptibles d'être remplacées par ces technologies, et dans les secteurs correspondants où ces métiers sont fortement présents [13]. Pour autant, au niveau macroéconomique, les effets positifs de l'IA devraient permettre de compenser ces effets négatifs, et son adoption se traduirait plutôt par un effet global positif sur le nombre d'emplois [14].

### Part des entreprises qui déclarent utiliser au moins une technologie d'IA en 2024 (en %)



Lecture : en 2024, 10 % des entreprises déclarent utiliser au moins une technologie d'intelligence artificielle en France.

Champ : France, entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs principalement marchands hors secteurs agricole, financier et d'assurance.

Sources : Eurostat ; Insee, enquête TIC entreprises 2023 et 2024.

### Pour en savoir plus

- [1] Insee (2025), « [Emploi, chômage, revenus d'activité](#) », Insee Références.
- [2] Bergeaud A., Cette G. et Lecat R. (2025), « [Long-Term Productivity Database](#) »
- [3] Makhzoum S. (2025), « [L'amélioration du marché du travail depuis 2015 a-t-elle aussi concerné les personnes qui en sont habituellement éloignées ?](#) », in Emploi, chômage, revenus d'activité, Insee Références.
- [4] Amar F. et Makhzoum S. (2024), « [Quelle organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel ?](#) », Dares Analyses n°24-74.
- [5] Flamand L., Gilles C. et Trannoy A. (2018), « [Les salaires augmentent-ils vraiment avec l'âge ?](#) », Note d'analyse de France Stratégie n°72.
- [6] Reboul E., Rosa S. et Murat F. (2024), « [Compétences des adultes en 2023 : quelle maîtrise de la recherche et de l'utilisation des informations à l'ère du numérique](#) », Dares Analyses n°24-73.
- [7] Bernigole V., Fernandez A., Loi M. et Salles F. (2024), « [PISA 2022 : la France ne fait pas exception à la baisse généralisée des performances en culture mathématique dans l'OCDE](#) », Note d'information de la DEPP n°23-48.
- [8] Bentoudja L., Rosa S. et Schianchi H. (2024), « [Quel recours à la formation pour les adultes en 2022 ?](#) », Dares Analyses n°24-26.
- [9] Comité scientifique de l'évaluation du PIC (2025), « [Rapport final du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences](#) ».
- [10] Insee (2025), « [Au troisième trimestre 2025, l'emploi salarié du secteur privé se replie de 0,3 %](#) », Informations rapides n°278.
- [11] Conseil national de productivité (2025), « [Un monde en mutation. Productivité, compétitivité et transition numérique](#) », cinquième rapport annuel du CNP.
- [12] Lefebvre C. (2025), « [Les technologies de l'information et de la communication dans les entreprises en 2024. Une entreprise sur dix déclare utiliser l'intelligence artificielle](#) », Insee Première n°2061.
- [13] Bergeaud A. (2024), « [Exposition à l'intelligence générative et emploi : une application à la classification socio-professionnelle française](#) », working paper.
- [14] Aghion P. et Bouverot A. (2024) « [IA : notre ambition pour la France](#) », Rapport de la Commission de l'intelligence artificielle au Premier ministre.

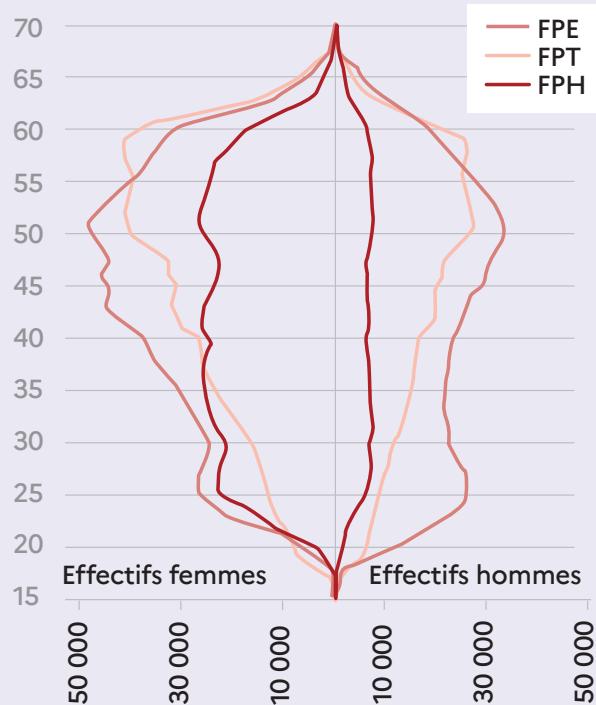
## Fonction publique

L'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans (+2 ans depuis 2011). Un tiers des agents a plus de 50 ans (+7 points depuis 2011 - [graphique](#)). Les deux tiers des agents de la fonction publique sont des femmes (+3 points depuis 2011). La fonction publique emploie de plus en plus de contractuels : 23 % en 2023 (contre 17 % en 2011). Cela implique de fait un fort turnover au sein de la fonction publique : 520 000 entrées (trois quarts sont des contractuels) et 468 000 sorties (la moitié sont des contractuels) en 2023 ([graphique](#)). Trois ans après la fin de leurs études initiales, 1 jeune sur 5 a eu

une expérience dans la fonction publique, 1 sur 4 a essayé d'y travailler ou l'envisage et 1 sur 2 n'y a pas travaillé et ne l'envisage pas.

Compte tenu de ce constat, à périmètre inchangé des missions de la fonction publique, l'attractivité sera un sujet important du fait de recrutements à réaliser à moyen et long terme, dans une période où la sélectivité des concours (ratio personnes présentes aux épreuves, personnes admises au concours) est en baisse (par exemple de 12 à 5 entre 2011 et 2023 pour les concours externes de la fonction publique de l'État)

Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2023

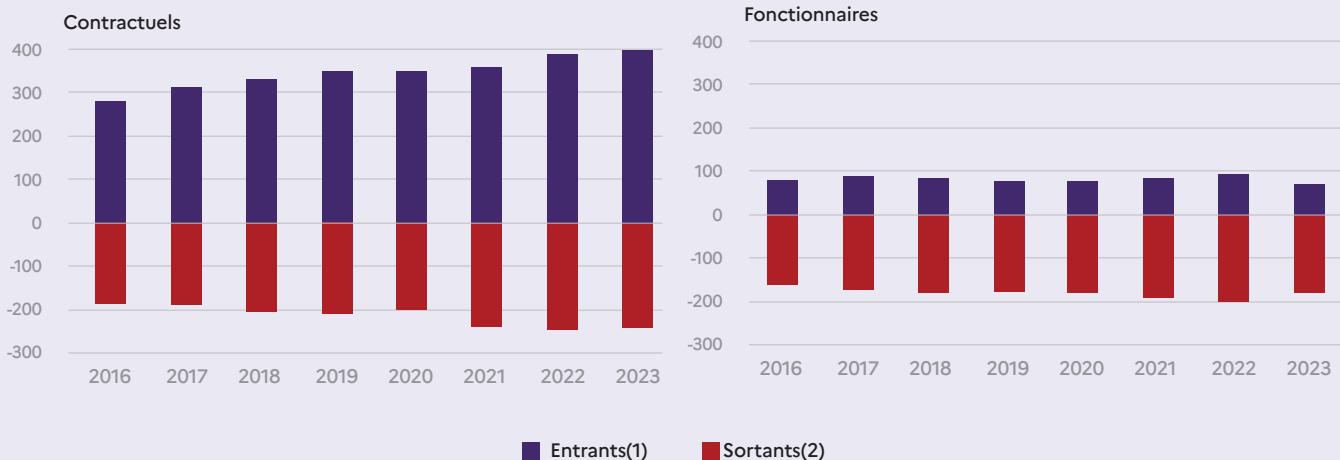


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Agents de 15 à 79 ans. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

## Fonction publique

### **Nombre de fonctionnaires et de contractuels entrants et sortants depuis 2016**



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ de la fonction publique civile : agents civils, hors bénéficiaires de contrats aidés, en emploi principal en France (hors Mayotte) au 31/12.

(1) Entrants : agents présents au 31/12/2023 mais pas au 31/12/2022. ; (2) Sortants : Agents présents au 31/12/2022 mais pas au 31/12/2023.

Note : les mouvements interstatuts ne sont pas pris en compte. Il s'agit d'entrées et de sorties nettes de la fonction publique.

Lecture : au 31/12/2023, on compte 69 200 entrants dans la fonction publique sous statut de fonctionnaire.

### **Pour en savoir plus**

**Chédorge-Farnier D. (2024), « [Quel est le profil sociodémographique des agents de la fonction publique ?](#) », Point Stat n°46.**

**Massis D. (2025), « [Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2023](#) », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2025.**

**Godefroy P. et Touzé S. (2025), « [Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023](#) », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2025.**

**Colin S. et Godefroy P. (2023), « [Quelle expérience et quelle perception ont les jeunes de la fonction publique ?](#) », Point Stat n°40.**

**Godefroy P. et Touzé S. (2025), « [Les contractuels dans la fonction publique depuis 2011, effectifs et parcours](#) », Point Stat n°49.**

**Godefroy P. et Touzé S. (2025), « [Les personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2023](#) », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2025.**

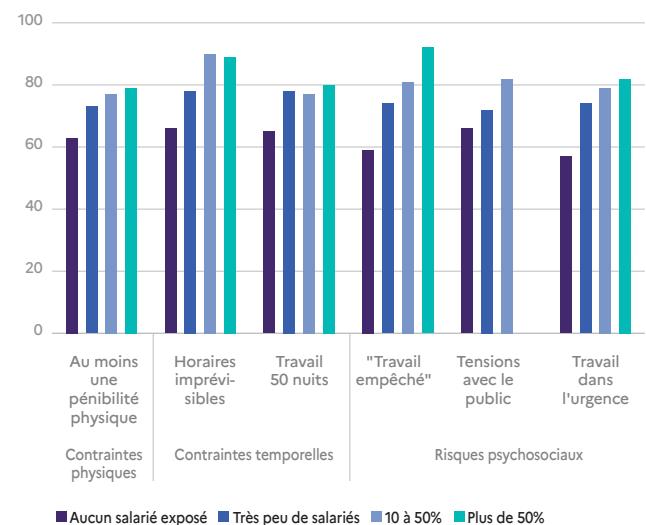
## Face aux grandes mutations du travail, placer l'amélioration de la prévention, des conditions et de la qualité du travail au cœur de la performance des entreprises

### L'investissement dans la prévention, un levier d'attractivité et de productivité

Il existe une forte corrélation entre la mise en place d'actions de prévention et les résultats économiques : les entreprises qui investissent le plus dans la prévention sont en moyenne 62 % plus productives et 33 % plus rentables que celles qui investissent le moins, sans qu'il ne soit pour autant possible de conclure à une causalité dans un sens ou dans l'autre [1]. L'exposition à des conditions de travail difficiles pèse également sur le fonctionnement économique des entreprises. Ainsi, les entreprises avec une part importante de salariés exposés à des contraintes physiques ou temporelles, ou à certains risques psychosociaux, rencontrent plus fréquemment des difficultés de recrutement que les autres (graphique) [2].

Au niveau individuel, de nombreuses études mettent en évidence un lien entre les conditions de travail et le bien-être psychologique ou l'état de santé général, sans se limiter aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles reconnues, avec des effets sur le recours au soin notamment [3] : 7 % des personnes exposées à un seul facteur de risque professionnel<sup>1</sup> déclarent une limitation dans leurs activités quotidiennes en raison de leur état de santé, contre 33 % pour les personnes exposées aux six types de facteur [4]. Les personnes surexposées à des conflits de valeurs déclarent 2 fois plus être en mauvaise santé et 1,6 fois plus avoir des troubles du sommeil que les personnes peu ou pas exposées [5].

### Difficultés de recrutement selon l'exposition des salariés à certains facteurs de risque (en % des établissements)



Note : les facteurs de pénibilité physique pris en compte sont le port de charges lourdes, les agents chimiques dangereux, le travail à la chaîne ou répétitif, les températures extrêmes, le bruit supérieur à 85 dB, le travail de nuit et le travail en équipes alternantes. Le travail empêché recouvre le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité.

Lecture : parmi les établissements qui déclarent ne pas avoir de salarié exposé à une pénibilité physique, 63 % disent avoir des difficultés de recrutement

Champ : établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019, volet employeurs couplé, Déclaration sociale nominative (DSN 2018), calculs Dares.

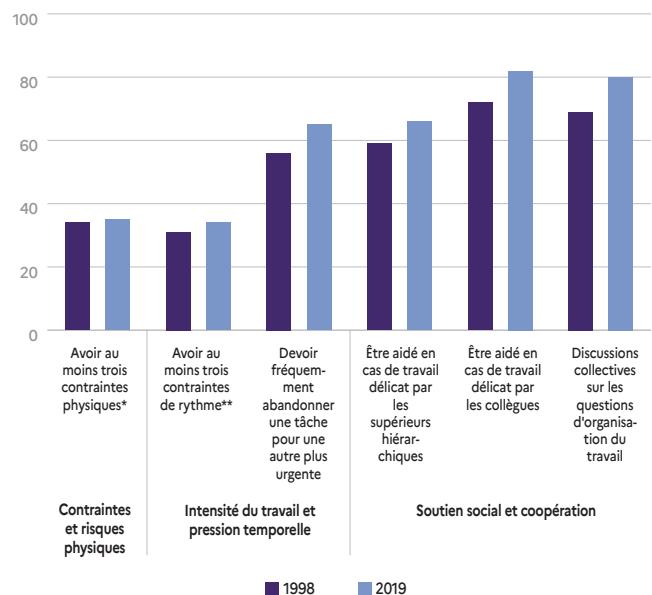
1. Parmi les six facteurs suivants : intensité, manque d'autonomie, demande émotionnelle, rapports sociaux difficiles, manque de reconnaissance ou conflits de valeur, insécurité.

## Une amélioration de la sécurité au travail et du soutien social, mais des marges de progrès qui persistent en matière de conditions de travail

Le travail est un déterminant positif de la santé mentale, telle que définie par l'Organisation mondiale de la santé<sup>2</sup> et a été identifié comme un enjeu majeur dans le cadre de la Grande Cause nationale 2025 et 2026 sur la santé mentale : l'activité professionnelle constitue en effet un cadre privilégié d'accomplissement et de sociabilisation. En vingt ans, le soutien social a ainsi augmenté et reste à un niveau très élevé en 2019, avec plus de huit salariés sur dix déclarant recevoir du soutien de leurs collègues en cas de travail délicat (**graphique**). Plus de sept salariés sur dix estiment par ailleurs que leur travail est reconnu à sa juste valeur, et moins d'un sur dix déclare devoir faire des choses qu'il désapprouve dans le cadre de son travail. Néanmoins, dans un contexte global de dégradation de la santé mentale des Français, l'augmentation des affections psychiques (+9 %) reconnues d'origine professionnelle reste une source de préoccupation [6].

Le travail reste cependant perçu comme plus intense par une part croissante de salariés : les contraintes de rythme ont eu tendance à se cumuler, notamment celles liées aux équipements et celles liées à la demande des clients ou des usagers [7]. Dans un contexte de tertiarisation de l'économie, les contraintes physiques au travail ressenties par les salariés sont stables en moyenne dans l'ensemble depuis la fin des années 1990, mais sont en hausse pour certaines catégories de salariés, en particulier pour les ouvriers – par ailleurs les plus exposés, avec près des deux tiers d'entre eux concernés par au moins trois contraintes physiques – et les employés de commerce et services.

## Conditions de travail des salariés en 1998 et 2019 (en %)



Lecture : en 2019, 35 % des salariés déclarent avoir au moins trois contraintes physiques.

\* Parmi les cinq contraintes : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

\*\* Parmi les sept contraintes de rythme suivantes : le rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, des normes de production à respecter en une journée, une demande extérieure, les contraintes ou surveillances permanentes exercées par la hiérarchie.

Champ : ensemble des salariés ; France métropolitaine.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail 1998 et 2019 ; traitement Dares.

## Des accidents du travail en baisse sur les trente dernières années mais une hausse des accidents mortels

Les accidents du travail connaissent une tendance générale à la baisse malgré la hausse de la population salariée (**graphique**), qui poursuit une amélioration générale de très long terme : pour 1 000 salariés du régime général, on comptait environ 120 accidents du travail en 1955 [8], puis 45 en 1998 et 26 en 2024. En nombre d'accidents constatés, la tendance de très long terme est également à la baisse, mais avec quelques périodes de hausse, notamment au cours des années 2010, en partie

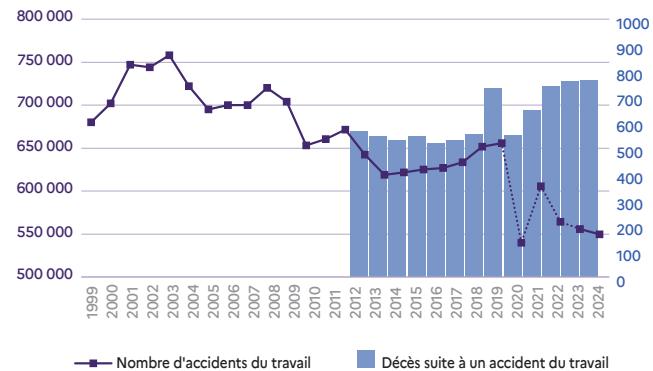
2. « La santé mentale correspond à un état de bien-être mental qui nous permet de faire face aux sources de stress de la vie, de réaliser notre potentiel, de bien apprendre et de bien travailler, et de contribuer à la vie de la communauté. » (OMS)

liée à l'augmentation concomitante de l'emploi salarié. La tendance s'inverse néanmoins depuis 2022 avec une baisse marquée qui se confirme : en 2024, 550 000 accidents du travail ont été recensés, soit environ 5 000 de moins que l'année précédente, malgré une population salariée en hausse. Si des hypothèses existent pour expliquer ce constat, observé également chez nos voisins européens, en lien avec des phénomènes contextuels qui touchent le monde du travail (télétravail, ralentissement de l'activité, etc.) ou l'utilisation de certains outils de déclaration (déclaration sociale nominative, formulaires déclaratifs, etc.), ces évolutions contrastées dans la période récente imposent d'approfondir la connaissance des causes. D'autant que le nombre d'accidents mortels - dont plus de la moitié est due à des malaises depuis plusieurs années - est en hausse sur la même période : 764 décès ont été dénombrés suite à un accident du travail en 2024 contre 738 en 2022 [9].

La fréquence et la gravité des accidents du travail varient par ailleurs fortement d'un secteur d'activité à l'autre. La fréquence des accidents du travail dans le secteur de l'hébergement médico-social et de l'action sociale, ainsi que dans l'intérim, est ainsi deux fois plus élevée que la moyenne [8]. Les accidents graves, c'est-à-dire ayant donné lieu à une reconnaissance d'incapacité partielle permanente, et les accidents mortels sont plus fréquents dans les secteurs de la construction et dans l'agriculture, sylviculture et pêche.

Le nombre de maladies professionnelles reconnues augmente également sur la période récente : en 2024, 50 598 maladies professionnelles ont été reconnues en 1<sup>er</sup> règlement, principalement pour des troubles musculosquelettiques. Cela représente une hausse de 3 164 cas par rapport à 2023, et c'est la première fois depuis que 50 000 cas sont recensés depuis dix ans.

### Évolution du nombre d'accidents du travail en premier règlement et du nombre de décès suite à un accident du travail entre 1998 et 2024 (régime général)



Lecture : en 2024, on dénombre 549 614 accidents du travail et 764 décès suite à un accident du travail.

Source : Cnam, données nationales AT/MP issues des bases annuelles SNTRP sur les neuf CTN, y compris sections au taux FSNA et sections au taux bureaux ; non compris : autres catégories professionnelles particulières – périmètre actuel des CTN et données Dares.

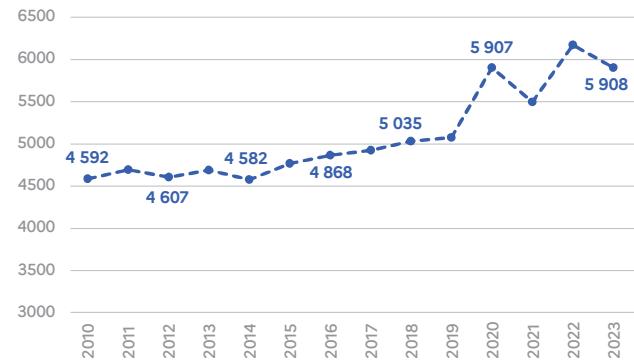
### Une hausse tendancielle des arrêts maladie depuis 2010

Indépendamment des effets de la pandémie de Covid-19, avec des arrêts dérogatoires spécifiques, une tendance à la hausse des arrêts maladie se dégage depuis les années 2010 (graphique). Celle-ci se manifeste non seulement par une hausse des dépenses d'indemnisation et du nombre de journées indemnisées total, mais aussi par une hausse du nombre d'arrêts avec au moins une journée indemnisée et par une hausse du nombre de personnes ayant bénéficié d'au moins un arrêt indemnisé dans l'année [10].

Des effets économiques et démographiques structurels expliquent en partie la hausse des dépenses d'indemnisation des arrêts maladie : la croissance de l'emploi et des salaires sur la période, couplées

au vieillissement de la population notamment contribuent à environ 60 % de la hausse constatée des dépenses. Une part importante de cette hausse est toutefois liée à une hausse de la sinistralité à âge donné, principalement *via* le taux de recours, qui reste inexpliquée à ce stade mais s'observe également ailleurs en Europe. En particulier, sur la période 2019-2023, le taux de recours à des arrêts maladie indemnisés des moins de 30 ans et des plus de 60 ans a particulièrement augmenté. De fortes différences subsistent entre les secteurs d'activité.

### Nombre de personnes ayant bénéficié d'au moins un arrêt avec au moins une journée indemnisée durant l'année N (en milliers)



Note : la série inclut les arrêts dérogatoires liés à l'épidémie de Covid-19

Lecture : en 2023, 5,9 millions de personnes ont bénéficié d'au moins un arrêt maladie avec une journée indemnisée.

Champ : régime général hors travailleurs indépendants, France. Source : CNAM (SNDS).

### Pour en savoir plus

- [1] Hillion M. (2020), « [Conditions de travail, prévention et performance économique et financière des entreprises](#) », Document d'études Dares n°238.
- [2] Coutrot T. (2022), « [Quelles sont les conditions de travail qui contribuent le plus aux difficultés de recrutement dans le secteur privé ?](#) », Dares Analyses n°22-26.
- [3] Hillion M. (2024), « [L'effet des conditions de travail sur la santé et le recours aux soins](#) », Document d'études Dares n°277.
- [4] Mauroux A., Coutrot T., Inan C., Memmi S., Rosankis É., Bèque M., Raffin C., Lhommeau B. Direction générale du travail et Santé publique France (2021), « [Chiffres-clés sur les conditions de travail et la santé au travail](#) », Synthèse stat' Dares n°37.
- [5] Bèque M. (2021), « [Conflits de valeurs au travail : qui est concerné et quels liens avec la santé ?](#) », Dares Analyses n°21-27.
- [6] Caisse nationale d'assurance maladie (2025), « [Rapport annuel 2024 de l'Assurance Maladie – Risques professionnels](#) ».
- [7] Beatriz M., Erb L.-A., Bèque M., Mauroux M., Casteran-Sacreste B., Pisarik J. (2021), « [Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ?](#) », Dares Analyses n°21-44.
- [8] Serres N. et Jacquetin P. (2010), « [Baisse des accidents du travail sur le long terme : sinistralité et éléments explicatifs par secteur d'activité](#) », Points de repère de la CNAMTS n°32.
- [9] Inan C. (2022), « [Quels sont les salariés les plus touchés par les accidents du travail en 2019 ?](#) », Dares Analyses n°22-53.
- [10] Colinot N., Debeugny G. et Pollak C. (2024), « [Arrêts maladie : au-delà des effets de la crise sanitaire, une accélération depuis 2019](#) », Études et résultats de la Drees n°1321.

## Fonction publique

Tout récemment, deux études permettent de dresser un premier constat sur l'état de santé physique et mental de agents publics : quatre sur cinq se déclarent en bonne ou très bonne santé ; un sur cinq présente un risque de symptômes dépressifs. Concernant les absences pour raisons de santé, elles continuent de se réduire après un pic en 2022 : en 2024, 5 % des agents publics sont absent une semaine donnée et le nombre moyens de jours d'absence pour raison de santé est de 11,1 jours (contre 10,6 dans le privé - [graphique](#)). Un agent public sur cinq est à temps partiel et parmi ces derniers un sur cinq est en sous-emploi. En termes d'organisation du temps de travail, les agents publics sont globalement plus soumis à des horaires atypiques que dans le privé, en particulier dans le versant hospitalier où le travail de nuit, le samedi, le dimanche et le soir sont sur-représentés ([graphique](#)). Le télétravail concerne un agent sur six, et six sur dix parmi les agents sur des postes « télétravaillables » (contre respectivement un sur cinq et sept sur dix dans le privé).

Concernant les conditions de travail, les principaux résultats issus des enquêtes Conditions de travail 2013, 2016 et 2019 de la Dares,

réflètent des situations contrastées avant la crise sanitaire :

- Une intensité du travail plus importante dans la fonction publique hospitalière
- Les professions intermédiaires « maîtrisent moins leur temps » pour faire leur travail
- Deux ouvriers – au sens de la catégorie socioprofessionnelle de l'Insee – sur trois sont exposés à au moins trois contraintes physiques intenses
- Un quart des agents déclarent vivre des tensions avec leurs supérieurs hiérarchiques ou leurs collègues...
- ...mais seulement 8 % estiment ne pas être aidés
- Entre 2013 et 2019, le manque de reconnaissance s'accroît dans la fonction publique.

Enfin, les agents de la fonction publique se déclarent, en 2022, plus souvent victimes de violences, notamment d'injures, de menaces ou de harcèlement moral, que les salariés du privé (16 % contre 13 %). Cet écart provient d'une plus forte exposition professionnelle : hors violences conjugales, 45 % des atteintes décrites par les agents publics sont associées à leur métier, contre 32 % pour les salariés du privé.

### Pour en savoir plus

**Caruso A. (2025),** « [Les agents de la fonction publique victimes de violences dans le cadre de leur métier en 2022](#) », Stats Rapides n°120.

**Caruso A. et Sterchele C. (2025),** « [Temps et organisation du travail dans la fonction publique en 2024](#) », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2025.

**Caruso A. (2024),** « [Qui souhaite travailler plus ou changer d'emploi dans la fonction publique ?](#) », Point Stat n°45.

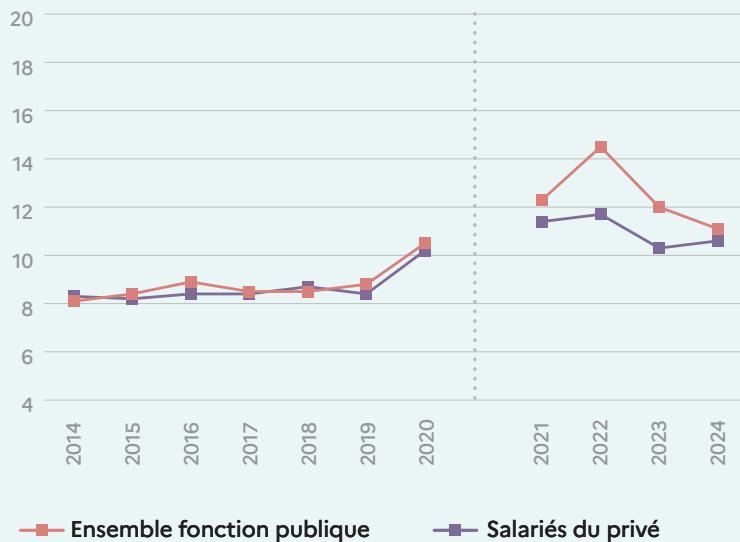
**Caruso A., Sterchele C. et Jabri K (2025),** « [La santé et le bien-être psychologique des agents publics](#) », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2025.

**Castéran-Sacreste B. et Chédorge-Farnier D. (2023),** « [Les conditions de travail dans la fonction publique avant la crise sanitaire](#) », Point Stats n°39.

**Castéran-Sacreste B. (2022),** « [Pendant la crise sanitaire, les agents de la fonction publique déclarent une intensification du travail mais se sentent plus utiles](#) », Point Stats n°36.

## Fonction publique

### Évolution du nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et dans le secteur privé

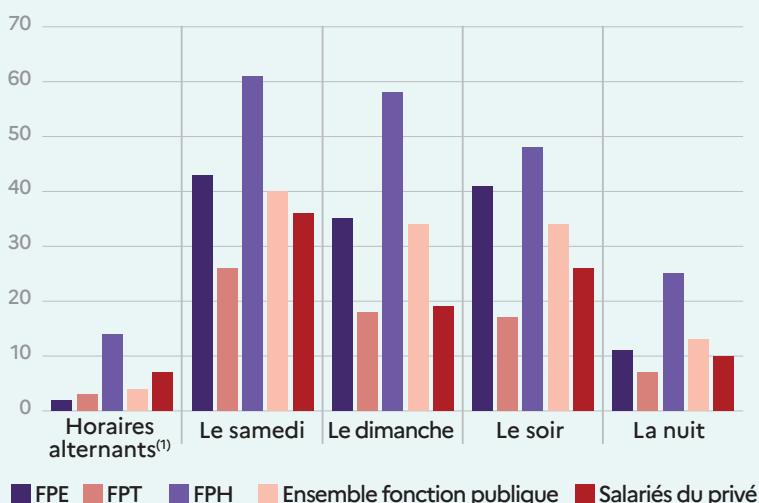


Source : enquêtes Emploi de 2014 à 2024, Insee. Traitement DGAFF-SDessi.

Champ : agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Lecture : en 2024, les agents de la fonction publique en emploi ont été absents pour raison de santé en moyenne 11,1 jours sur l'année.

### Organisation du temps de travail selon le type d'employeur en 2024



Source : enquête Emploi 2024, Insee. Traitement DGAFF-SDessi.

Champ : agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

(1) Mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un rythme rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Note : le soir correspond à la tranche horaire allant de 20 heures à minuit ; la nuit, à celle allant de minuit à 5 heures.

Lecture : en 2024, 35 % des agents de la FPE ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

## Face aux défis du vieillissement actif, repenser le système de retraite et la fin de carrière pour renforcer ses solidarités et soutenir l'emploi des seniors

### Une baisse prononcée de la natalité qui accélère le vieillissement de la population

Comme la plupart des pays européens, la France est confrontée à un vieillissement progressif de la population. Celui-ci provient de la conjonction de deux dynamiques : une hausse de l'espérance de vie d'une part (**graphique**) et une baisse de la natalité d'autre part. Sur ce deuxième point, la France a connu plus longtemps que d'autres pays européens des indicateurs de natalité relativement élevés, mais ceux-ci sont en baisse notable sur les dernières années : en 2012, l'indicateur conjoncturel de fécondité était encore très légèrement supérieur à 2 enfants par femme (2,01), contre 1,62 enfant par femme douze ans plus tard en 2024 [1].

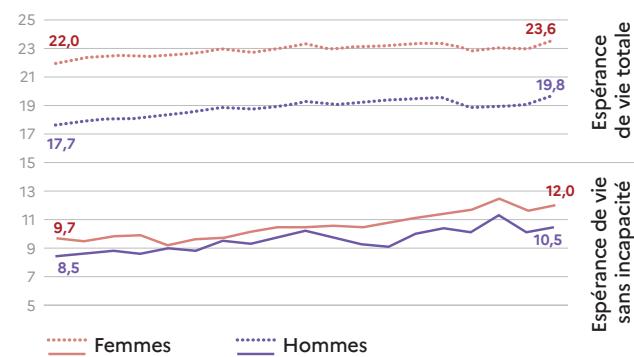
Une des conséquences du vieillissement de la population est une augmentation du ratio de dépendance démographique, c'est-à-dire le ratio entre le nombre de personnes âgées de 65 ans ou plus et celui des personnes de 20 à 64 ans. Celui-ci passerait de 28 % en 2010 à 57 % en 2070 d'après les projections démographiques de l'Insee [2]. Les récentes réformes des retraites et l'arrivée sur le marché du travail des générations nées entre 2000 et 2010, permettront de soutenir la croissance de la population active dans les prochaines années, mais celle-ci baissera à partir de 2040 [3]. Cette baisse serait donc plus tardive, mais aussi plus modérée que pour nos voisins européens à horizon 2070.

### Des enjeux financiers sur le système de retraite

Dans ce contexte de vieillissement accéléré de la population et d'augmentation du rapport de dépendance démographique, le système de retraite

est de plus confronté à des enjeux de financement déjà importants et qui vont fortement s'accroître sur les décennies à venir. D'après les projections du Conseil d'orientation des retraites, les ressources du système de retraite diminueraient d'un montant équivalent à 1 point de PIB entre 2030 et 2070 (**graphique**). Dans le même temps, la hausse des dépenses se poursuivrait, avec une augmentation de 0,2 point de PIB, en tenant compte d'une modération de l'évolution du niveau des pensions relativement à celle des revenus d'activité, induite par les paramètres actuels du système de retraite. Le niveau de vie moyen des retraités, aujourd'hui à parité avec celui de l'ensemble de la population diminuerait progressivement, relativement à celui des actifs, à l'horizon 2070

### Espérance de vie et espérance de vie sans incapacité à 65 ans

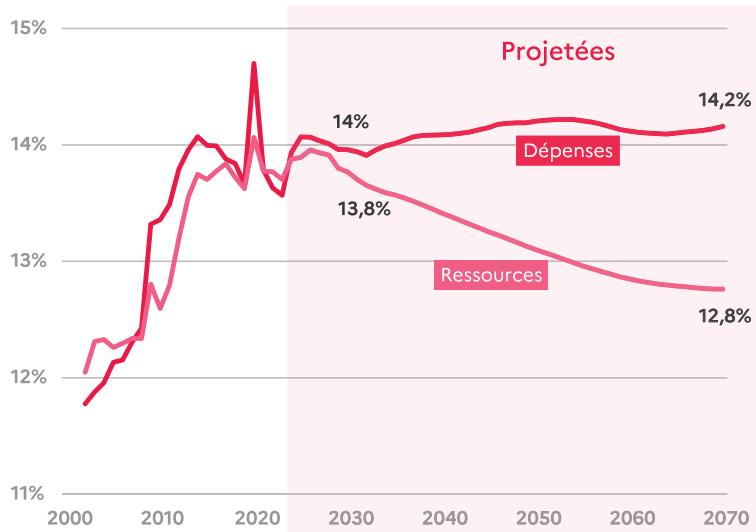


Lecture : l'espérance de vie à 65 ans s'élève à 19,8 ans pour les hommes et à 23,6 ans pour les femmes en 2023. L'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est de 10,5 ans pour les hommes et de 12 ans pour les femmes en 2023.

Champ : France.

Source : Insee, statistiques d'état civil et données issues de l'enquête Statistiques sur les revenus et les conditions de vie (SRCV).

## Dépenses et ressources du système de retraite en part de PIB (scénario de référence du COR)



Scénario de référence : hypothèses démographiques centrales de l'Insee (poursuite des gains d'espérance de vie, fécondité de 1,8 enfant par femme et solde migratoire net de 70 000 personnes par an), croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % (à partir de 2040) et taux de chômage de 7,0 % (à partir de 2032).

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAEP.

Sources : projections COR - juin 2025, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2024.

Ces enjeux financiers dépassent par ailleurs le cadre des retraites, le système social français restant principalement financé par les revenus d'activité : 81 % des recettes des régimes de base de la Sécurité sociale sont issus de prélèvements assis sur les revenus d'activité, contre 4 % sur les revenus de remplacement, 11 % sur la consommation et 3 % sur les revenus du capital [4].

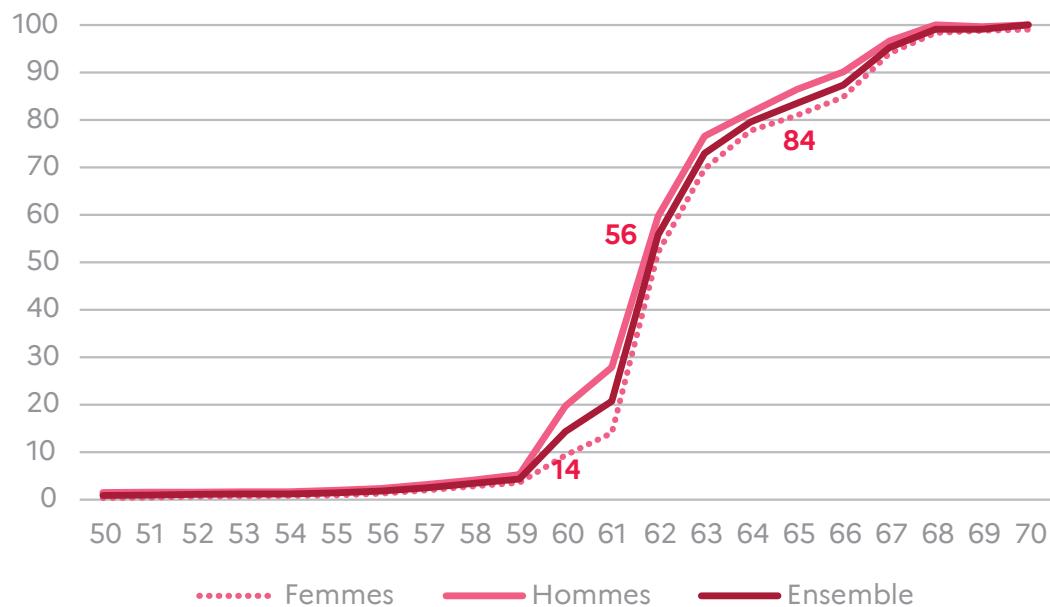
### Un âge de départ à la retraite qui progresse en moyenne, mais de manière hétérogène

Du fait des adaptations successives des paramètres du système de retraite, notamment sur l'âge d'ouverture des droits et sur la durée de cotisation requise, l'âge conjoncturel moyen de départ à la retraite a augmenté au cours des dernières années. Entre 2010 et 2023, il est ainsi passé de 60,5 ans à 62,7 ans, soit une augmentation de plus de deux ans [5]. Cette évolution a contribué en partie à la forte hausse du taux d'emploi des seniors sur la même période, et en particulier des 60-64 ans, pour lesquels il est passé de 19 % en 2010 à 42 % en 2024 [6]. Pour autant, le taux d'emploi des Français sur cette tranche d'âge reste inférieur

à la moyenne européenne, d'environ 9 points, en lien avec un âge de départ lui aussi inférieur aux pays voisins : l'âge moyen de sortie du travail mesuré par l'OCDE était par exemple de 63,7 ans en Allemagne en 2023 pour les hommes (60,7 ans en France) et de 63,4 ans pour les femmes (62,2 ans en France). Par ailleurs, si les réformes des retraites contribuent à une amélioration de l'emploi pour les seniors, elles peuvent dans le même temps risquer de prolonger des situations de non-emploi : ainsi, la réforme de 2010 aurait contribué à une augmentation de la part de personnes ni en emploi ni en retraite après 60 ans, notamment pour les ouvriers [7]. Des mesures d'accompagnement en faveur de certains publics semblent nécessaires pour limiter ces situations et améliorer l'emploi des seniors [8].

L'âge de départ en retraite reste en outre hétérogène, même si l'âge d'ouverture des droits est particulièrement structurant : en 2023, à 62 ans, plus de la moitié (56 %) des personnes résidant en France avait déjà liquidé un droit à la retraite (graphique), et c'était déjà le cas de 21 % des personnes âgées de 61 ans. À 65 ans, 15 % des personnes n'ont encore liquidé aucun droit.

Taux de retraités par âge et sexe en 2023 (en %)



Lecture : parmi les personnes âgées de 60 ans au 31 décembre 2023, 20 % des hommes et 9 % des femmes ont déjà liquidé un droit direct à la retraite.

Champ : personnes résidant en France.

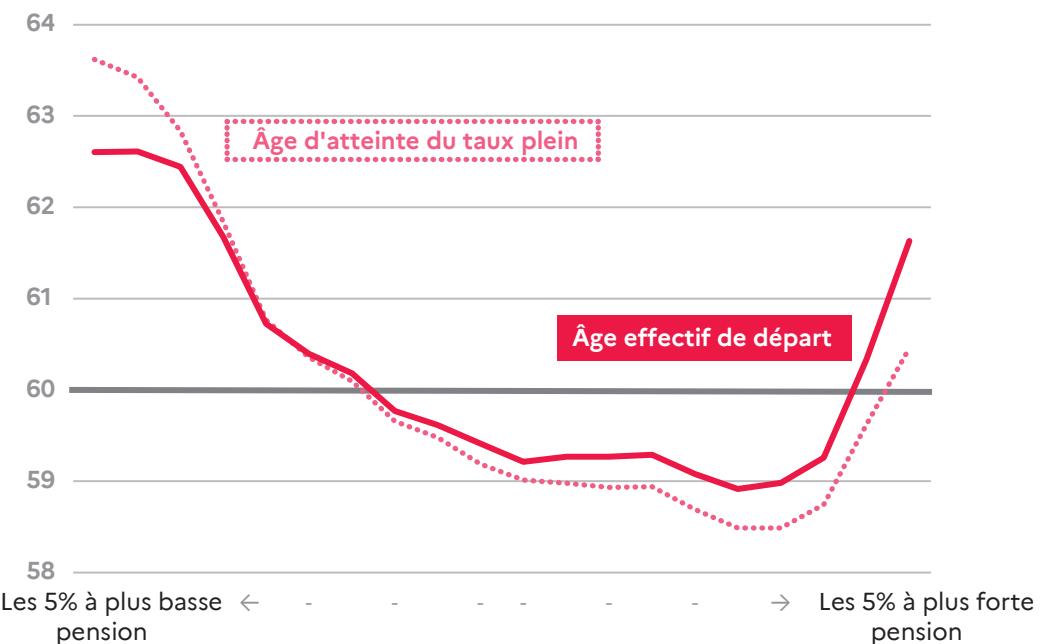
Sources : DREES, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

Des différences de situation face à la retraite qui persistent

De multiples écarts de situation subsistent face à la retraite, notamment sur l'âge effectif de départ, sur le niveau de pension ou sur l'espérance de vie à la retraite. Les femmes partent en moyenne 8 mois plus tard que les hommes, avec un âge conjoncturel moyen de 63,1 ans contre 62,4 ans pour ces derniers en 2023. Les inégalités peuvent par ailleurs se cumuler : ainsi, les personnes dont les niveaux de pension sont les moins élevés atteignent le taux plein et partent en moyenne à la retraite plus tard que les personnes dont les niveaux de pension sont les plus élevés (graphique) [9]

Des dispositifs permettant un départ anticipé à la retraite cherchent à compenser des inégalités de durée de carrière, ou à tenir compte des effets de la carrière professionnelle sur la santé, en matière d'invalidité, d'inaptitude ou d'incapacité permanente constatées, ou en matière d'exposition à certains risques professionnels. Ils représentent près de 40 % des nouveaux retraités chaque année. Toutefois, ces dispositifs présentent des règles complexes qui sont devenues parfois divergentes au fil de leur évolution. Par ailleurs, l'ambition de corriger certaines inégalités n'est pas toujours atteinte : par exemple, les départs anticipés pour carrière longue ne concernent pas principalement des personnes dont l'espérance de vie est moindre [10].

## Âges moyens de départ à la retraite et d'atteinte du taux plein selon le niveau de pension



Note : les retraités sont classés par vingtile de pension croissant, de ceux à plus faible pension (à gauche du graphique) à ceux à plus haute pension (à droite).

Champ : salariés résidant en France nés en 1950.

Source : Drees, EIR ; calculs P. Aubert.

### Pour en savoir plus

- [1] Insee (2025), [« France, portrait social 2025 »](#), Insee Références.
- [2] Algava É. et Blanpain N. (2021), [« 68,1 millions d'habitants en 2070 : une population un peu plus nombreuse qu'en 2021, mais plus âgée »](#), Insee Première n°1881.
- [3] Conseil d'orientation des retraites (2025), [« Rapport annuel du COR 2025 – Évolutions et perspectives des retraites en France »](#).
- [4] Direction de la Sécurité Sociale (2025), [« Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale – Annexe 1 : financement »](#).
- [5] Drees (2025), [« Les retraités et les retraites – Édition 2025 »](#), Panoramas de la Drees.
- [6] Makhzoum S. (2025), [« Les seniors sur le marché du travail en 2024 »](#), Dares Analyses n°25-40.
- [7] Zemmour M. (2024), [« Les effets du report de l'âge minimal de la retraite à 62 ans : une approche par catégories socio-professionnelles »](#), LIEPP Working Paper n°161.
- [8] Cour des Comptes (2025), [« Impacts du système de retraite sur la compétitivité et l'emploi »](#), Communication au Premier ministre.
- [9] Aubert P. (2024), [« Mieux prendre en compte les personnes défavorisées dans les règles de retraite : quelles pistes pourrait-on envisager ? »](#), Note de blog de l'IPP.
- [10] Aubert P. (2025), [« Permettre aux personnes qui vivent moins longtemps de partir plus tôt à la retraite : quel bilan des réformes depuis les années 1970 ? »](#), Économie et statistiques n°546.

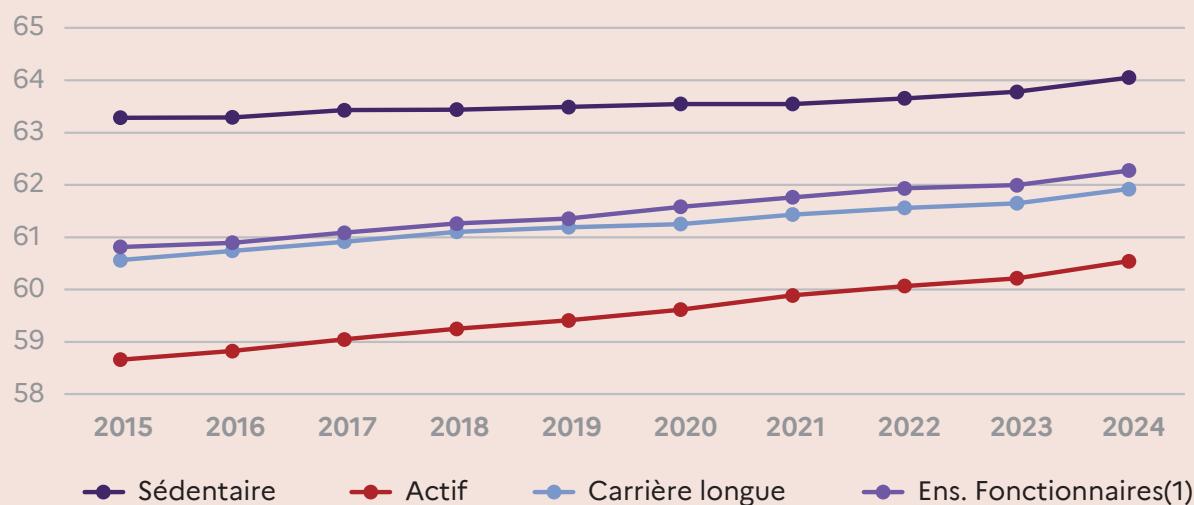
## Fonction publique

**D**e 2015 à 2024, le ratio cotisants/pensionnés des fonctionnaires civils est passé de 1,0 à 0,8 pour la FPE, de 2,2 à 1,4 pour la FPT et de 1,5 à 1,2 pour la FPH. Sur cette même période, la comparaison des recettes et dépenses du régime des pensions civiles et militaires (respectivement charges et produits pour la CNRACL) est passé d'un excédent de 760 M€ en 2015 à un déficit de 3 220 M€ en 2024 (respectivement un excédent de 300 € à un déficit de 3 020 M€).

L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils est de 62,3 ans en 2024 contre 60,8 ans en 2015 ([graphique](#)). Cette augmenta-

tion concerne l'ensemble des motifs de départ (+0,8 an pour les sédentaires ; +1,9 an pour les actifs ; +1,4 an pour les carrières longues). En termes de type de pension, en 2024 : trois nouveaux pensionnés sur dix ont une pension surcotée, quatre sur dix une pension « normale », un sur dix une pension décotée et deux sur dix sont au minimum garanti. Ces situations varient selon les versants et le motif de départ à la retraite. Enfin, en termes de niveau de pension, les écarts entre les femmes et les hommes fonctionnaire civils se sont réduits sur 2015-2024 mais restent conséquent particulièrement dans la FPE (respectivement 17 % dans la FPE, 11 % dans la FPH et 5 % dans la FPT).

Âge moyen des nouveaux pensionnés par motif, depuis 2015 (en années)



Sources : DGFiP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFP-SDessi.

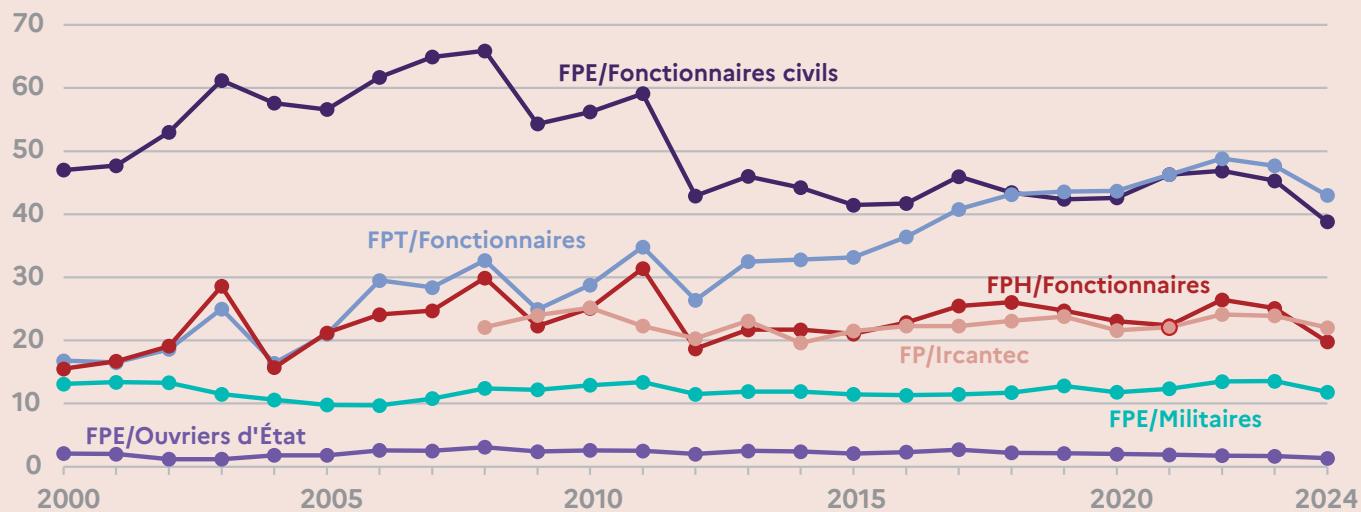
Champ : pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange. Hors pensions militaires.

(1) Y compris motifs familiaux, fonctionnaires handicapés et invalidité.

Lecture : en 2024, les nouveaux pensionnés civils dépendant du régime de retraite de la FPE ou affiliés à la CNRACL sont partis à la retraite pour ancienneté sur un poste sédentaire à 64,1 ans en moyenne. Sur un poste classé en catégorie active, ils sont partis en moyenne à 60,5 ans.

## Fonction publique

### Nombre de nouvelles pensions de droit direct de la fonction publique depuis 2000



Sources : DGFiP-SRE, CNRACL, FSPOEIE et Ircantec. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : pensions de droit direct. Hors La Poste et Orange pour les pensions versées par le SRE. Pensions attribuées aux agents encore en poste dans la fonction publique moins de un an avant la liquidation de leur retraite pour les pensions versées par l'Ircantec (disponible depuis 2008).

Lecture : en 2000, 47 000 fonctionnaires civils de la FPE ont liquidé leur retraite au titre d'un emploi de fonctionnaire civil de la FPE auprès du SRE.

### Pour en savoir plus

**Massis D. (2025), « [Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2024](#) », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2025.**

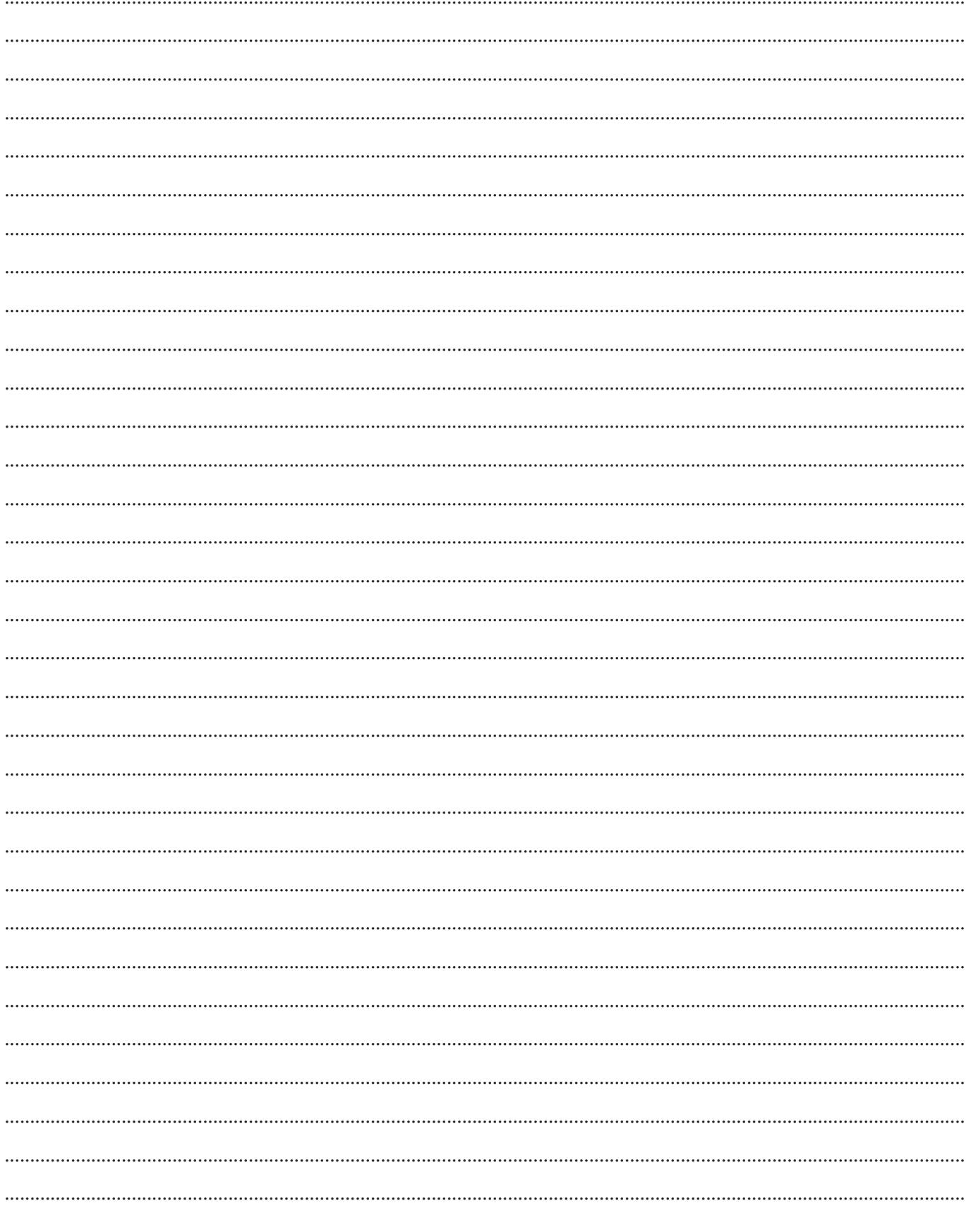
**Services des retraites de l'État (2025), « [Les chiffres clés des retraites de l'État](#) ».**

**Joubert P. et Langevin G. (2025), « [Évolution des](#)**

**[départs en invalidité des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers](#) », *Questions Politiques Sociales* n°43.**

**Darrigade C. et Gautier L. (2024), « [Les pensionnés des trois versants de la fonction publique en 2023 : combien sont-ils et qui sont-ils ?](#) », *Questions Politiques Sociales* n°30°.**

# NOTES





**GOUVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*