Assurance et Banque

Datascope : l'observatoire de la vie en entreprise

Edition 2025

Sommaire

4 **Edito**
par Diane Milleron-Deperrois

6 **Introduction**

Partie 1

L'absentéisme : Derrière un nouvel équilibre illusoire, une dérive hors de contrôle ?

8 Dégradation structurelle

10 Populations vulnérables

12 Différents types d'arrêts

14 Troubles psychologiques

Partie 2

Les collectifs en entreprise, reflets des défis socio-économiques du pays

16 Baisse du turnover

18 Dynamiques sectorielles

20 Vieillissement de la population salariée

21 Baisse de la natalité

22 Accès aux soins

Partie 3

S'adapter face à des déséquilibres au coût difficile à établir

24 S'adapter

Temps partiel thérapeutique

Aide aux aidants

Parentalité

28 Coût de l'absentéisme

30 **Conclusion**
par Yves Herault

Édito

Face à la dérive de l'absentéisme et son coût pour le tissu social, mieux mesurer et mieux comprendre pour mieux agir

Cette nouvelle édition de notre observatoire de la vie en entreprise offre un panorama des collectifs professionnels de notre pays particulièrement riche d'enseignements.

Tout d'abord parce qu'avec une perspective temporelle accrue, nos analyses ont logiquement gagné en profondeur, en particulier à l'heure où les cinq ans de la crise Covid occupent le débat public.

Ensuite, parce qu'en partant toujours de l'étude de l'évolution de l'absentéisme, nous n'avons cessé de tirer plus loin le fil de l'observation de la vie en entreprise en France. Nouveauté de cette année, nous nous sommes par exemple attachés à explorer le lien entre absentéisme et accessibilité aux soins.

Enfin, car les bases de qualité de notre travail sont toujours au rendez-vous : une population d'étude particulièrement importante et représentative, celle de tous les assurés couverts par AXA en protection sociale complémentaire, soit 15% de la population salariée française, ainsi qu'une équipe d'analyse de données particulièrement experte, que je tiens à remercier.

Ne nous voilons pas la face : les résultats de cette année sont particulièrement préoccupants, comme vous pourrez le constater, avec une hausse importante du taux d'absentéisme, des fragilités croissantes, et une dérive dont on ne sait pas quand, ni même si elle va marquer le pas.

Nous avons souhaité apporter un éclairage complet et dépassionné, sans céder au catastrophisme : c'est pour cela que nous avons accordé beaucoup d'attention aux dispositifs d'adaptation de la vie au travail qui sont déjà déployés avec un succès certain.

Cette situation présente un coût important, non seulement financier, mais aussi et surtout humain, qu'il faut pouvoir appréhender dans sa globalité : c'est le tissu social dans son ensemble qui est perdant. Face aux évolutions de la population salariée, de ses besoins et de ses attentes, il est nécessaire d'agir avec encore plus de force, de façon collective et concertée.

Diane MILLERON-DEPERROIS
Directrice Générale
AXA Santé & Collectives

Introduction

Avec un absentéisme en nette augmentation cette année, l'hypothèse de l'atteinte d'un nouvel équilibre, post Covid, à des valeurs hautes, s'éloigne. L'absentéisme poursuit sa dérive, porté par le fort allongement de la durée des arrêts.

Cette tendance à la hausse, dont on ne sait quand elle va marquer le pas, interroge autant qu'elle inquiète. **Derrière une causalité multiple, marquée par le poids des troubles psychologiques, on y retrouve en miroir les défis socio-économiques de notre pays**.

Soucieux de contribuer au débat public sur les solutions possibles pour les relever, nous avons par ailleurs porté plusieurs coups de projecteur sur certains dispositifs innovants déployés dans ce but.

Notre portefeuille

Ce baromètre s'appuie sur le traitement anonymisé des Déclarations Sociales Nominatives (DSN) du **portefeuille AXA** observées entre 2019 et 2024, pour **plus de 3 millions de salariés**.

A noter pour cette année :

- Poursuite de la féminisation progressive du portefeuille avec 45% de femmes en 2024, en ligne avec les statistiques nationales sur la population salariée, alors qu'elles n'étaient que 42% en 2019.

- Un âge moyen des salariés autour de 40 ans.

- Une baisse de la proportion des salariés en CDI, amorcée l'année dernière au dernier trimestre, qui s'accentue en 2024 (-1,4 pt).

En parallèle la part des cadres poursuit sa diminution avec 27%, tout en restant nettement plus élevée que les statistiques nationales (22%).

L'absentéisme

Derrière un nouvel équilibre illusoire, une dérive hors de contrôle ?

Un absentéisme à la dégradation structurelle et sans appel

A **4,5%**, le taux d'absentéisme 2024 fait jeu égal avec celui de l'année 2022, considérée auparavant comme record. Cette forte détérioration (+7% sur un an) est essentiellement portée par l'**allongement de la durée moyenne des arrêts (+7%)** tandis que leur fréquence est en très légère baisse (-1%). Si nos projections de l'an dernier sont bien vérifiées, nous nous situons néanmoins au maximum de la fourchette que nous avions envisagée (entre 4% et 4,5%).

+41%
D'ABSENTÉISME EN 5 ANS

Depuis 2019, **le taux d'absentéisme connaît une dérive très forte, de 41%**, et si le taux de 2024 est équivalent en valeur absolue à celui de 2022, c'est le fruit d'une hausse structurelle, et non plus d'un pic épidémique transitoire (dû en 2022 à la Covid, et en particulier aux vagues Omicron).

Chaque mois, les niveaux d'absentéisme sont tous supérieurs en 2024 au minimum de 5% par rapport à ceux de l'année précédente. Avec une baisse en trompe-l'œil, l'année 2023 n'était pas complètement représentative des dynamiques de temps long. Plus révélateur à ce titre : cette hausse sur tous les mois est de près de 30% au moins par rapport aux niveaux de 2019, référence pré-Covid. Par ailleurs, les niveaux de 2024 atteignent au moins les niveaux records de 2022, si l'on excepte les quatre premiers mois ainsi que le mois de juillet, qui correspondaient aux effets des vagues Covid Omicron. **Autrement dit, ce qui était anormal hier, est devenu la réalité d'aujourd'hui, et nous ne savons pas quand cela va s'arrêter**.

Évolutions 2019-2024

Taux d'absentéisme
par année par mois

Fréquence annuelle
pour 100 salariés

Durée moyenne
des arrêts de travail

Pourcentage de
salariés absents

Définitions

- **Le taux d'absentéisme** : nombre de jours d'inactivité divisé par le nombre total de jours calendaires (hors maternité, paternité, adoption) sur une période donnée.
- **La fréquence annuelle** : nombre moyen d'arrêts de travail sur une année pour 100 salariés.
- **La durée moyenne des arrêts de travail** : nombre de jours moyen des arrêts de travail sur une année.
- **Le pourcentage de salariés absents** : pourcentage de salariés absents au moins un jour.

Populations particulièrement vulnérables : entre poursuite des dérives et nouvelles dégradations

La dégradation de l'absentéisme affecte l'ensemble des populations étudiées (cadres/non-cadres, femmes/hommes, jeunes & séniors) : au minimum une hausse de 3% sur un an, et de 30% sur cinq ans. Trois populations se distinguent plus particulièrement :

Les cadres

Ce sont les cadres qui connaissent la détérioration la plus importante cette année, avec une **augmentation de 9%** de leur taux d'absentéisme, qui atteint le niveau record de l'année 2022, porté par la hausse de la fréquence de leurs arrêts de travail (26% des salariés cadres ont été arrêtés au moins un jour). Sur cinq ans, leur absentéisme a crû de moitié.

Les **cadres de moins de 40 ans sont tout particulièrement touchés**, avec une dérive comprise entre 16% et 12% sur un an, 13% en moyenne, loin de leurs homologues non-cadres.

Les femmes

La situation continue par ailleurs de s'aggraver chez les femmes, où le taux d'absentéisme atteint un palier inédit, au-dessus des chiffres de 2022. L'**écart de leur taux d'absentéisme par rapport à celui des hommes continue de se creuser** (il est de 50% en 2024 contre 40% en 2019).

Les séniors

Les plus de 55 ans ne sont pas préservés : leur taux d'absentéisme repart également fortement à la hausse, avec une **augmentation de 7%**.

Évolution du taux d'absentéisme

Chez les cadres

Chez les femmes

Chez les séniors

Évolution du taux d'absentéisme

par tranche d'âge et par collège entre 2023 et 2024

Taux d'absentéisme par tranche d'âge

Sur toutes les tranches d'âge au-dessus de 40 ans, le taux d'absentéisme est égal ou supérieur à ses valeurs de 2022, avec une hausse encore plus marquée à partir de 55 ans.

Une dérive du taux d'absentéisme différenciée selon le type d'arrêt

Un dérapage global tiré par les arrêts de longue durée (plus de 2 mois)

La hausse du taux d'absentéisme ne résulte pas d'une détérioration homogène de tous les types d'arrêts : si le taux d'absentéisme correspondant aux arrêts de courte durée est quasi stable (à l'exception des années marquées par les pics épidémiques), celui correspondant aux arrêts de longue durée est en hausse continue depuis 5 ans. **En cumul depuis 2019, cette dégradation atteint +58%**.

Plus précisément, c'est la fréquence des arrêts longs, plutôt que leur intensité, qui explique cette forte augmentation.

Leur durée moyenne est en effet globalement stable, à 175 jours, alors que leur fréquence ne cesse d'augmenter depuis 2019, de façon régulière (+7,5% sur un an, +32% sur 5 ans).

Évolution du taux d'absentéisme
par durée d'arrêt de travail

Fréquence pour 100 salariés
des arrêts de plus de 2 mois

Durée moyenne
des arrêts de plus de 2 mois

Zoom sur la fréquence des arrêts : une décroissance avec l'âge

La fréquence des arrêts de travail nous interpelle : globalement, elle a légèrement diminué sur un an (-1%), alors qu'elle est en hausse pour les arrêts de longue durée. La diminution est donc portée exclusivement par les arrêts de courte durée, qui représentent 94% des arrêts au global.

+32%
FRÉQUENCE D'ARRÊTS DE LONGUE DURÉE EN 5 ANS

On note que la part des salariés s'arrêtant plusieurs fois connaît un pic pour les 30-40 ans, et qu'il y a, après 30 ans, un lien entre l'âge et le poly-absentéisme. **Plus on est âgé, moins on est susceptible de s'arrêter plus d'une fois par an**. Par ailleurs le poly-absentéisme n'a augmenté cette année que pour les moins de trente ans.

Si nous allons plus loin, et si nous zoomons uniquement sur les salariés qui s'arrêtent, le lien entre poly-absentéisme et âge est encore plus net. Si l'on excepte les moins de trente ans, le poly-absentéisme baisse régulièrement avec l'âge. Par ailleurs, la proportion de salariés ayant des absences répétées est plus élevée parmi les non-cadres (15 % contre 9 %). Cependant, on remarque **une dérive cette année chez les cadres** (+4,8%) qui ne s'observe pas chez les non-cadres (-3,1%). Cela semble confirmer notre constat fait plus haut sur leur vulnérabilité croissante.

Part de salariés absents au moins deux fois dans l'année
par tranche d'âge

Répartition de la fréquence des arrêts
par tranche d'âge en 2024

Sous une causalité multiple, la marque toujours plus forte des troubles psychologiques

Répartion des arrêts longs pour troubles psychologiques
selon les tranches d'âge

Au premier rang des facteurs de la dérive du taux d'absentéisme qui semble hors de contrôle, **les troubles psychologiques s'affirment encore comme la première cause des arrêts de longue durée**.

Si une analyse plus fine de leur incidence nécessite davantage de recul, nous pouvons néanmoins affirmer qu'ils touchent des salariés toujours plus jeunes. À 40,9 ans, l'âge moyen de leur survenance a encore baissé de huit mois sur un an (il était de 41,6 ans en 2023), et même de presque deux ans et demi sur cinq ans (il était de 43,3 ans en 2019).

Cela se traduit très concrètement : **un arrêt sur deux de longue durée pour troubles psychologiques concerne une personne de moins de 40 ans**. Cette proportion était de 46% en 2023, et de 40% en 2021.

Les troubles psychologiques représentent même près de 60% des arrêts de longue durée des **jeunes femmes, particulièrement touchées**, contre un tiers pour les jeunes hommes.

Si on s'intéresse au détail des causes des troubles psychologiques chez les jeunes, une évolution retient tout particulièrement l'attention : **la hausse des "burn-out"**. Leur part a progressé de +15 % par rapport à 2023, et de +66 % par rapport à 2019.

Répartition des pathologies à l'origine des arrêts longs en 2024

chez l'**ensemble** des moins de 30 ans

chez les **hommes** de moins de 30 ans

chez les **femmes** de moins de 30 ans

Définitions

Troubles psychologiques : ensemble des pathologies affectant la santé mentale comme les troubles anxieux, les troubles bipolaires, les troubles dépressifs majeurs ou l'épuisement professionnel (le burn-out).

Les collectifs en entreprise

Reflets des défis socio-économiques du pays

Forte baisse généralisée du turnover entrant sur fond d'économie atone

Indicateur associé à la vitalité de la vie économique, le turnover entrant (des CDI) est en forte baisse en 2024 pour toutes les populations, avec une évolution moyenne de presque –13%.

Les cadres, qui ont habituellement un turnover entrant plutôt faible (autour de 15%), sont ceux avec les femmes, dont le taux diminue le plus en 2024 (-14%).

Turnover entrant des CDI

Des dynamiques par secteur à l'image de leur santé économique

Les secteurs fragilisés de l'habillement et du bâtiment connaissent logiquement une hausse significative de leur absentéisme entre 2023 et 2024 : +13,2% pour le secteur ''habillement, cuir et textile'', et + 8,5% pour le ''bâtiment et les travaux publics''. En tension, le secteur "sanitaire et social" connaît également une dérive préoccupante (+15,9%).

Au contraire, le secteur "transports et logistique", au mieux depuis la fin de la crise sanitaire, connait une baisse notable (-10,2%). Et c'est le secteur "culture, sport, média & communication", probablement porté par les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris, qui signe la plus forte baisse (-16,8%).

L'accélération du vieillissement de la population salariée

Notre portefeuille est le témoin du vieillissement de la population salariée. Pour la première année, **la population des plus de 50 ans** (27,4%) **est plus importante que celle des moins de 30 ans** (26,6%).

On remarque même une accélération du phénomène : la part des salariés de plus de 55 ans progresse de 0,9 point en 2024 (16,1%) par rapport à 2023 (15,2 %) alors qu'elle n'avait progressé que d'un seul point en 4 ans entre 2019 et 2023 (de 14,2% à 15,2%).

Pyramide des âges

Baisse de la natalité : le défi de demain

Après un rebond en 2021, dont un des facteurs pourrait être la fin de la crise sanitaire, on constate depuis 2022 une **diminution de la fréquence des congés maternité** (encore -7,4% en 2024).

Cela se conjugue avec l'augmentation de l'âge moyen des femmes au moment de la survenance du congé maternité (+2,5 mois sur un an).

Reflet logique de la situation, le nombre de congés de coparentalité survenus pour 100 salariés hommes est en baisse sur les deux dernières années, suivant les tendances des congés maternité.

Nombre de congés maternité
pour 100 salariées femmes

Nombre de congés coparentalité
pour 100 salariés hommes

Difficulté d'accès aux soins et désertification médicale : leur impact visible sur l'absentéisme

Préoccupation majeure de santé publique, nous avons voulu cette année étudier l'impact de l'accès aux soins sur l'absentéisme en entreprise.

Les résultats sont sans ambiguïté, avec deux effets observés sur l'ensemble des arrêts :

→ **plus l'accès aux soins est difficile, plus la fréquence des arrêts de travail** (nombre d'arrêts pour 100 salariés) **diminue**,

→ **plus l'accès au soin est facilité, plus la durée moyenne des arrêts diminue**.

Ces deux dynamiques peuvent s'expliquer par le fait qu'une consultation médicale rapide, le plus en amont possible, permet de réduire d'autant les conséquences des affections.

Fréquence moyenne des arrêts
par catégorie d'accessibilité

Durée moyenne des arrêts
par catégorie d'accessibilité

Indicateur d'accessibilité à des professionnels de santé
par commune

Sources & méthodologie

Nous nous sommes appuyés sur l'indicateur **APL.** Cet indicateur d'**Accessibilité Potentielle Localisée** mesure à la fois la proximité et la disponibilité des professionnels de santé.

Il est produit depuis 2012 par la DREES (Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques). Nous avons réparti cet indicateur (compris entre 0 et 28,7) en 4 classes, de faible à très élevé.

Pour en savoir plus : L'expertise statistique publique en santé et social, DREES

S'adapter

face à des déséquilibres au coût difficile à établir

Le temps partiel thérapeutique, qui permet de concilier parcours de soins longs et emploi, confirme son attrait

Comme nous l'avions vu dans la précédente édition, ce dispositif, auquel le recours est facilité depuis 2020, est de plus en plus sollicité. Le nombre de temps partiels thérapeutiques pour 100 salariés s'est plutôt stabilisé en 2024 ; même si l'on observe une légère baisse de la fréquence sur un an (-4,8%), la hausse totale est de +157% depuis 2019. Leur durée moyenne a quant à elle augmenté de 11% sur un an, pour atteindre 89 jours (mais 13 jours de moins par rapport à 2019).

Les salariés ayant recours au temps partiel thérapeutique sont principalement des **femmes** (58%). De même, 78% des personnes qui bénéficient de ce dispositif sont des **non-cadres**.

Par ailleurs, l'âge moyen des salariés qui en font usage est supérieur de 6 ans à celui de la moyenne de la population étudiée, ce qui montre bien que **ce dispositif profite surtout aux populations salariées les plus âgées**.

Nombre moyen de temps partiels thérapeutiques pour 100 salariés

Durée moyenne des temps partiels thérapeutiques en nombre de jours

Part des salariés ayant bénéficié des dispositifs d'aide aux aidants

Nombre moyen de recours à ces disposifs par salarié aidant sur un an

Durée moyenne de ces disposifs en jours

Les dispositifs d'aide aux aidants se développent

L'aide aux aidants recouvre deux dispositifs que nous avons étudiés de façon conjointe : le congé de solidarité familiale (centré sur l'accompagnement de la fin de vie, depuis 2003), ainsi que le congé de proche aidant (depuis 2020).

Ils sont de plus en plus sollicités par les salariés, avec une augmentation continue depuis 2 ans. En effet, **leur fréquence est en hausse d'environ 30% par an, tant en 2023 qu'en 2024**.

Ils se concentrent également majoritairement **sur les femmes** (plus de 70% en 2024), ainsi que **sur les non-cadres** (80% en 2024, avec une progression de 20 points, leur part était de 60% en 2023).

On constate par ailleurs en 2024 un changement de comportement des salariés aidants : ils se sont arrêtés moins souvent (en moyenne 3,6 fois par an, contre environ dix fois les deux années précédentes), mais pour plus longtemps (9,4 jours en 2024 contre un peu plus de 4 en 2023 ainsi qu'en 2022).

Cela pourrait être le marqueur d'une adoption plus profonde et plus assumée de ces dispositifs en entreprise, d'autant plus que la part des séniors actifs augmente.

Accompagner la parentalité : tour d'horizon des dispositifs

Avec une durée moyenne toujours stable à 21 jours (sur 25 possibles), les congés de coparentalité confirment leur attrait auprès des salariés.

D'autres dispositifs entrent également en ligne de compte pour l'accompagnement des salariés parents :

- Les congés parentaux d'éducation
- Les congés pour enfant malade
- Les congés de présence parentale (auprès d'enfants atteints de pathologies graves, ou victimes d'accidents graves)

Nous constatons qu'ils sont tous marqués par **une hausse continue de la fréquence** (mesurée en nombre de congés pour 100 salariés) depuis 2020. Entre 2020 et 2024 cette hausse est respectivement de +47%, +144% et +133%.

Ces hausses continues sur l'ensemble des dispositifs d'accompagnement de la parentalité témoignent de leur ancrage croissant dans le quotidien des collectifs en entreprise.

Durée moyenne des congés de co-parentalité
en nombre de jours

Congé parental d'éducation
en nombre pour 100 salariés

Congé pour enfant malade
en nombre pour 100 salariés

Congé de présence parentale
en nombre pour 100 salariés

Un coût de l'absentéisme certain pour les entreprises, difficile à évaluer dans sa globalité

L'absentéisme a indéniablement un impact économique majeur : la mesure de son coût exact, nécessaire pour une juste prise de conscience de l'ampleur du phénomène, est pourtant très difficile.

Plus précisément, nous pouvons distinguer dans un premier temps un **coût direct de l'absentéisme**, qui correspond à la masse salariale des journées non travaillées. Sur le périmètre de notre étude, cela représenterait **5,3% de la masse salariale**. Attention, ce chiffre est propre à la population de notre étude, avec ses spécificités. Il ne s'extrapole pas directement à l'ensemble des salariés en France.

Dans un deuxième temps, nous savons également qu'à ce coût direct s'ajoutent des **coûts indirects multiples**, tels la baisse de la productivité, la désorganisation du travail, ou encore les coûts de remplacement du salarié absent… Il est difficile d'en avoir une vision globale, tellement ces paramètres dépendent des conditions propres à chaque poste et à chaque entreprise.

ESTIMATION DU COÛT DIRECT À

5,3%

DE LA MASSE SALARIALE

Regard d'expert

Diagnostic de l'absentéisme : une nécessité pour les entreprises

Laurent CAPPELLETTI
Docteur HDR
en Sciences de Gestion

Les travaux de Laurent Cappelletti, basés sur l'observation de 2 000 entreprises depuis 1974, dont 80 % françaises, identifient et analysent en profondeur les différents inducteurs du coût de l'absentéisme.

L'impact de l'absentéisme est souvent minimisé par les entreprises. Bien que l'évaluation de son coût visible, correspondant aux coûts directs, soit claire, la majorité de son impact se manifeste à travers des éléments cachés, représentant environ 70% du coût total de l'absentéisme.

En France, ce "coût caché" dépasserait, en cumulé, 100 milliards d'euros par an, soit 4,7 points de PIB. Il est donc urgent d'identifier les éléments qui le composent.

Comment déclencher la nécessaire prise de conscience de l'ampleur du phénomène ? Par une évaluation méthodique axée sur trois volets principaux : les analyses qualitative, quantitative et financière.

En effet, sans une quantification précise et un chiffrage financier des pertes de valeur engendrées, l'ampleur de l'impact et celle des gains potentiels liés à des plans de transformation adaptés ne sont pas perceptibles, ce qui empêche les entreprises de passer à l'action. Il ne s'agit pas d'identifier l'exhaustivité des coûts, mais de fournir des "informations non contestées" suffisantes et des ordres de grandeur financiers pour stimuler l'intérêt d'agir sur l'absentéisme.

Cette démarche doit concerner prioritairement l'absentéisme dit "compressible", en revanche, il existe **un absentéisme "incompressible"** qui représenterait environ 2 à 2,5% des heures travaillées.

Conclusion

Les faits et les actes

Une fois de plus, le Datascope nous livre des enseignements précieux sur l'évolution des collectifs salariés des entreprises.

Comme nous l'avions prévu l'an dernier, la baisse constatée en 2023 n'aura été qu'un répit de courte durée. Les dynamiques déjà à l'œuvre en 2022 (en particulier la hausse continue des arrêts de longue durée), en partie masquées par les fortes vagues épidémiques causées par le variant Omicron, produisent désormais tout leur effet. Elles font de 2024 une année où le taux d'absentéisme fait jeu égal avec 2022, sans phénomène conjoncturel…

Nous pouvons légitimement nous demander quel sera le futur équilibre vers lequel nous nous dirigeons, et plusieurs interrogations s'imposent face à la nécessité d'agir. La capacité d'adaptation des différents acteurs sera-t-elle suffisante ? Au-delà de la prise de conscience, quel sera le déclencheur d'une politique volontariste au sein de chaque entreprise pour lutter efficacement contre la hausse de l'absentéisme ?

De ce point de vue, l'interview du professeur Cappelletti est éclairante. Et si le vrai détonateur, c'était la bonne mesure du coût de l'absentéisme, avec une analyse méthodologique et pragmatique au niveau local pour montrer l'effet dévastateur des coûts indirects ?

Mais même avec la juste prise de conscience, cela sera-t-il suffisant pour que tous les acteurs de l'entreprise s'emparent du sujet, et mettent en œuvre les plans d'action nécessaires, en évitant les postures ?

Je formule le vœu que les constats partagés au fil de ces pages contribueront d'une façon ou d'une autre à nourrir l'action collective.

Yves HERAULT
Directeur DATA
AXA Santé & Collectives

Nous donnerons accès à d'autres éclairages tout au long de l'année :
- par taille d'entreprise
- par secteur d'activité
- par zone géographique
- etc ...

Consulter

Remerciements

Ont contribué à la réalisation de cette publication :

Laurie ALLAIN-CANU
Sébastien AMAR
Laurent CAPPELLETTI
Fabienne CAZALS
Hélicia CHALON
Alban CLAUDE
Eugen CRACIUN
Léna FORQUIGNON
Allioune GAHN
Yves HERAULT
Déborah HULOT
Delphine JAMIN
Sophie MANDELBAUM
Akhenaton MASSAKI
Diane MILLERON-DEPERROIS
Maé PERREAU

Toutes les images et photos de cette édition sont protégées par copyright ©GettyImage/ Shutterstock/AdobeStock. Toutes les infographies sont la propriété de ©AXA France.

AXA France IARD - S.A. au capital de 214 799 030 € - RCS Nanterre 722 057 460 - TVA intracommunautaire n°FR 14 722 057 460 • **AXA France Vie** - S.A. au capital de 487 725 073,50 € - RCS Nanterre 310 499 959 - TVA intracommunautaire n°FR 62 310 499 959 - Sièges sociaux : 313, Terrasses de l'Arche - 92727 Nanterre Cedex. **Entreprises régies par le Code des assurances**.

Ref. Marketing DTNIT - Mars 2025 - Copyright: Axa France 2025