

Altersécurité infos



Lettre mensuelle d'information
et d'analyse de Point Org Sécurité

www.altersecurite.org
N° 220 - mars 2026

Pourquoi Altersécurité infos ?



La santé et la sécurité au travail sont devenues des sujets de préoccupation pour le grand public. Dans ce contexte, les membres de Point Org Sécurité estiment nécessaire d'ouvrir un dialogue durable avec les employeurs et les travailleurs qu'ils assistent et conseillent au quotidien.

Cette démarche repose sur la conviction que la prévention des risques professionnels doit certes s'appuyer sur de solides normes et compétences techniques mais qu'elle est aussi une culture vivante se nourrissant de débats, d'échanges et de retours d'expériences entre chercheurs, experts et acteurs de terrain.

Altersécurité infos se veut un reflet et de ce foisonnement. Au carrefour de disciplines de tous horizons, ce vecteur d'idées entend rendre compte mensuellement des mutations qui transforment nos façons de travailler.

De la sorte, il s'agit bien sûr d'anticiper les changements, de mettre à jour nos savoirs et de questionner nos pratiques pour contribuer, ensemble, à l'amélioration continue des conditions de travail. ■

Point Org Sécurité,
membre du réseau



Éditorial

CONSENSUS CROISSANT SUR LES ENJEUX DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La 8^e édition du baromètre Syndex, réalisée avec l'Ifop à l'automne 2025, confirme une évolution majeure du dialogue social en France : la santé, la sécurité et les conditions de travail s'imposent comme la priorité absolue, partagée par l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Représentants du personnel, salariés et dirigeants s'accordent désormais sur cette hiérarchie des préoccupations, signe d'un rapprochement progressif des perceptions.

Convergences des perceptions

Sans surprise, ce sont les représentants du personnel qui expriment la sensibilité la plus forte à ces enjeux. Pour 94 % d'entre eux, la santé physique et mentale, les conditions de travail et la sécurité constituent des sujets prioritaires du dialogue social. Mais cette préoccupation est également majoritaire chez les salariés (65 % à 76 % selon les dimensions) et s'impose aussi chez les dirigeants, où elle progresse nettement. Dans le détail, 75 % (+ 5 points) des dirigeants estiment que la sécurité au travail est un sujet prioritaire. Et la même dynamique s'observe s'agissant des conditions de travail, jugées prioritaires par 60 % d'entre eux (+ 7 points), et dans une moindre mesure pour la santé et les risques psychosociaux, (57 %, + 1 point).

Cette convergence s'explique en partie par la persistance de situations jugées préoccupantes sur le terrain. Plus de quatre représentants du personnel sur dix estiment que le risque d'accident du travail est élevé dans leur entreprise, avec

des niveaux particulièrement marqués dans certains secteurs comme l'agriculture, l'industrie ou le BTP. Dans le même temps, une majorité d'acteurs considère que les entreprises n'ont pas encore pleinement conscience de la pénibilité et de l'usure professionnelle : 75 % des représentants du personnel et 49 % des salariés partagent ce constat.

Socle commun de priorités

Pour autant, le fait nouveau réside dans l'évolution du regard des directions qui apparaissent de plus en plus conscientes de leur importance stratégique. Bien sûr, ce mouvement n'efface pas les tensions qui traversent encore le dialogue social. Dans un contexte économique jugé morose, 58 % des représentants du personnel perçoivent leur direction comme « tendue », et déplorent que l'influence des instances représentatives demeure limitée. Mais l'existence d'un socle commun de priorités, centré sur la santé et les conditions de travail, constitue un point d'appui solide pour lancer des actions concrètes soutenues par l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Cette 8^e édition du baromètre Syndex confirme ainsi que la santé au travail s'impose de plus en plus comme un enjeu partagé, au cœur des préoccupations collectives, et dont la prise en compte améliore aussi bien au climat social que la performance économique. ■

(1) 8^e Baromètre Syndex sur l'état du dialogue social en France, réalisé par l'Ifop pour le Syndex, janvier 2026.

SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL



Une amélioration à consolider

Alors que la santé mentale a été érigée en Grande Cause nationale, la nouvelle édition de la « Grande enquête sur la santé mentale au travail » menée par l'Ifop pour Moka Care, le BCG et le GHU Paris psychiatrie & neurosciences dresse un constat nuancé. Si les indicateurs s'améliorent légèrement en 2026, les fragilités restent profondes et les perceptions se durcissent. Pour les employeurs, cette enquête constitue une incitation à envisager la santé mentale comme un enjeu stratégique à inscrire au cœur de leur politique managériale.

La santé mentale des salariés français s'améliore, mais modestement. Le score moyen de bien-être atteint 62,8/100 en 2026, contre 59,8 un an plus tôt. Au total, 74 % des salariés sont considérés en état de bien-être mental.

Une amélioration réelle mais encore fragile

Cette évolution ne doit cependant pas masquer l'ampleur des difficultés persistantes. Un salarié sur quatre reste en situation de mal-être, et 7 % présentent un niveau de détresse psychologique comparable à une dépression. Surtout, près de sept salariés sur dix déclarent avoir déjà ressenti un trouble de santé mentale lié au travail au cours de leur carrière. Autrement dit, l'amélioration est bien réelle, mais elle repose sur une dynamique encore très fragile.

Signe incontournable, le burn-out s'installe désormais dans le paysage professionnel comme un phénomène durable. Près d'un quart des salariés déclare avoir connu un épisode d'épuisement professionnel au cours des cinq dernières années. Parmi eux, seuls 36 % ont été arrêtés, tandis que

26 % ont continué à travailler malgré un diagnostic médical.

Ce phénomène de « *présentéisme pathologique* » constitue un enjeu majeur pour les entreprises. Il traduit à la fois une difficulté à détecter les situations de fragilité et une pression implicite à rester en activité, qui ne vient pas tant de la hiérarchie que des collectifs de travail.

Propension inquiétante au déni voire à la stigmatisation

En effet, alors que la santé mentale s'impose dans le débat public et que les entreprises s'emparent du sujet, les représentations individuelles semblent évoluer en sens inverse. L'enquête met ainsi en évidence un net durcissement des perceptions à l'égard des fragilités psychologiques. Ainsi, 32 % des salariés considèrent désormais les troubles psychiques comme un signe de faiblesse (+ 10 points en un an), et 29 % estiment que consulter un psychologue constitue un échec (+ 12 points).

Ce retour des tabous constitue un signal d'alerte pour les entreprises. Comme le souligne le BCG, « la banalisation du sujet

ne signifie pas sa déstigmatisation ». Au contraire, une partie des salariés semble interioriser davantage la difficulté, au risque de retarder les démarches de prise en charge. Pour les employeurs, cela renforce l'importance de créer un environnement de travail où la parole peut circuler sans crainte de jugement ni de sanction implicite.

Le travail peut « faire la santé »

C'est un enjeu crucial, car il détermine pour une large part l'impact du travail sur la santé. L'enquête confirme en effet que le travail a des effets ambivalents : il peut être une source de fragilisation, mais aussi un puissant facteur de protection face à d'autres facteurs de vulnérabilité.

Dans un contexte marqué par les incertitudes géopolitiques, économiques et climatiques, 7 salariés sur 10 déclarent que ces facteurs externes ont un impact négatif sur leur santé mentale. Dans ce contexte, le travail apparaît comme un stabilisateur : 70 % des salariés estiment qu'il a un effet positif sur leur équilibre psychique.

Ce résultat est essentiel pour les employeurs. Il rappelle que l'entreprise n'est

pas seulement un lieu d'exposition aux risques psychosociaux : elle peut aussi constituer un espace structurant, protecteur, voire réparateur.

Mais encore faut-il que certaines conditions soient réunies. L'étude montre en effet que la qualité de vie au travail dépend fortement de facteurs organisationnels : équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, adéquation des valeurs, charge de travail maîtrisée.

Un enjeu de performance

Cette attention aux conditions de travail est, bien évidemment, bénéfique pour le bon fonctionnement de l'entreprise. L'un des apports majeurs de cette enquête est de relier explicitement santé mentale et performance économique.

Les données sont sans équivoque : les salariés en difficulté psychologique sont significativement plus exposés à des situations impactant directement l'activité comme les arrêts de travail, le désengagement, les conflits ou la baisse d'efficacité. À l'inverse, les environnements favorables à la santé mentale produisent des effets mesurables. Par exemple, 89 % des salariés satisfaits de leur équilibre vie professionnelle / vie personnelle sont en bonne santé mentale, contre seulement 23 % de ceux qui ne le sont pas du tout.

La santé mentale apparaît ainsi comme un levier de performance durable, au même titre que la sécurité physique ou la qualité des conditions de travail. Elle ne relève plus d'une politique sociale périphérique, mais d'un enjeu de pilotage stratégique. Comme le résume un expert du BCG : « *investir dans la santé mentale, ce n'est pas seulement prévenir les risques, c'est aussi sécuriser la performance collective dans la durée* »

Le rôle déterminant du management de proximité

Enfin, l'étude souligne avec force le rôle central du management dans la prévention des risques psychosociaux. Trois leviers ressortent nettement comme ayant l'impact le plus fort sur le bien-être des salariés : la possibilité d'exprimer ses désaccords, la reconnaissance du travail accompli et le soutien du manager.

Les écarts sont significatifs. 87 % des salariés bénéficiant d'un soutien managérial se

déclarent en bonne santé mentale, contre 51 % de ceux qui en sont privés. Ces résultats confirment que la santé mentale se joue d'abord au niveau du collectif de travail et des pratiques quotidiennes. Elle dépend moins de dispositifs formels que de la qualité des interactions professionnelles.

Pour les employeurs, cela implique de renforcer la formation et l'accompagnement des managers de proximité, qui constituent le premier niveau de prévention.

Faire de la prévention un enjeu managérial

Au final, cette enquête souligne que la santé mentale au travail ne peut être pensée comme un sujet annexe. Elle se situe au croisement de plusieurs enjeux ma-

Le nouveau défi consiste, pour les entreprises, à développer une véritable culture de prévention intégrée à l'organisation du travail.

jeurs : performance, attractivité, engagement des salariés et responsabilité sociale des entreprises. Dès lors, les démarches de réparation ne suffisent plus. Comme le souligne le rapport, « *mieux vaut prévenir que réparer* ».

Pour les entreprises, le défi est désormais clair : passer d'actions ponctuelles à une véritable culture de prévention, intégrée à l'organisation du travail et portée par l'ensemble de la ligne managériale. ■

IA et télétravail

Entre promesses et nouvelles fragilités

Si l'enquête met principalement en lumière les déterminants classiques de la santé mentale au travail, elle apporte également des enseignements éclairants sur deux transformations majeures du monde professionnel : l'essor de l'intelligence artificielle et la généralisation du télétravail.

Du côté de l'IA, les perceptions apparaissent nettement ambivalentes. Près d'un salarié sur deux considère que ces outils peuvent améliorer son efficacité au quotidien, notamment en automatisant certaines tâches répétitives. Mais, dans le même temps, 41 % des salariés expriment des inquiétudes quant à leur impact sur l'emploi, et plus d'un tiers redoutent une intensification du travail.

Cette tension se retrouve dans ses effets sur la santé mentale. Si une partie des salariés y voit une opportunité, 38 % estiment que l'IA peut générer du stress supplémentaire, en raison notamment de l'accélération des rythmes de travail et de la nécessité d'adapter en permanence ses compétences. Pour les employeurs, l'enjeu est donc d'accompagner ces usages, en veillant à préserver les équilibres et à donner du sens aux transformations en cours.

La même ambivalence se retrouve au sujet du télétravail. Ce dernier est largement plébiscité : 76 % des salariés concernés estiment qu'il améliore leur qualité de vie et 69 % qu'il favorise un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Mais ces bénéfices s'accompagnent de fragilités bien identifiées. Plus d'un salarié en télétravail sur deux (52 %) évoque un sentiment d'isolement accru, tandis que 47 % déclarent avoir des difficultés à déconnecter. Par ailleurs, 44 % estiment que le télétravail brouille les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'enquête souligne ainsi que les effets du télétravail dépendent étroitement de son organisation. Bien encadré, il constitue un levier de bien-être ; mal régulé, il peut au contraire accentuer les risques psychosociaux.

Au croisement de ces deux dynamiques, un constat s'impose : les transformations technologiques et organisationnelles ne sont pas neutres. Elles redessinent en profondeur les conditions de travail et appellent, plus que jamais, un accompagnement prenant en compte la prévention des risques professionnels. ■

PUBLICITÉ

PREVENSCOPE >>>

La Prévention des Risques en Entreprise

32 pages



Tous les deux mois,
une vision à 360 °
de la prévention des risques
au service des TPE-PME.

PREVENSCOPE est une revue bimestrielle de 32 pages dédiée à la prévention des risques professionnels. Grâce à des informations qualifiées, des conseils pratiques et des analyses juridiques, elle s'affirme comme un outil accessible et opérationnel particulièrement utile aux TPE-PME. Elle contribue ainsi aux démarches de promotion de la santé et la sécurité au travail mises en œuvre par le groupe Pôle Prévention au service de ses clients avec une conviction forte : culture de prévention et esprit d'entreprise vont de pair !

Offre découverte pour
les lecteurs d'*Altersécurité* :

Recevez les 2 derniers numéros
de *PREVENSCOPE* au format PDF
en les demandant par mail à :
contact@poleprevention.com

Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information
et d'analyse de Point Org Sécurité

Directeur de publication : Emmanuel Pochet

Courriel : info@point-org.org - www.altersecurite.org

DE LA PASSION À L'ÉQUILIBRE

De nouvelles aspirations professionnelles ?

Longtemps érigé en idéal, le « métier passion » semble aujourd'hui perdre de son attrait au point que même la presse grand public s'intéresse à ce basculement. Un récent article publié par le magazine *Marie France* souligne ainsi que de plus en plus d'actifs, notamment parmi les plus jeunes, se détournent des carrières exigeantes sur le plan émotionnel pour privilégier des emplois jugés plus « tranquilles », offrant stabilité, horaires maîtrisés et moindre charge mentale ⁽¹⁾.

Nouveau rapport au travail

Cette évolution n'est pas tout à fait inédite. Des enquêtes réalisées par l'institut Ipsos sur le rapport au travail des Français montrent que si 83 % des salariés restent attachés à leur entreprise, ils développent de plus en plus un « engagement raisonné » ⁽²⁾. Autrement dit, ils continuent à s'impliquer, mais en posant des limites claires. Dans le même temps, 7 salariés sur 10 estiment que le travail n'est plus leur seul objectif de vie ⁽³⁾. Là encore, le message est limpide : l'emploi n'est plus appelé à structurer l'ensemble de l'existence.

L'article de *Marie France* évoque ainsi le parcours emblématique d'une salariée ayant quitté un emploi pourtant « passionnant », mais chronophage et impliquant, pour un poste plus routinier, mais compatible avec une vie personnelle préservée. Ce type de trajectoire, de plus en plus fréquent, illustre une aspiration à dissocier travail et accomplissement personnel, au profit d'un équilibre mieux maîtrisé.

Cette évolution se retrouve dans les typologies récentes de l'engagement. Les travaux

de l'Ifop montrent ainsi que seuls 38 % des salariés peuvent être considérés comme engagés, tandis que 40 % adoptent une posture « neutre » et 22 % se déclarent carrément désengagés ⁽⁴⁾. Ce groupe intermédiaire, désormais majoritaire, correspond précisément à des salariés qui accomplissent leur travail consciencieusement mais sans y investir une forte dimension émotionnelle comme cela était encore souvent de mise dans les années 1990 à 2020.

Pour un pacte simple et clair

Pour les entreprises, le signal est fort. À l'heure où les difficultés de recrutement persistent et où la santé mentale s'impose comme un enjeu majeur, il devient probablement nécessaire de repenser le pacte proposé aux salariés. Celui-ci ne peut plus reposer uniquement sur la promesse d'un travail « engageant », « passionnant » ou « porteur de sens ». Il doit avant tout garantir un cadre lisible, des exigences proportionnées et une véritable sécurité, tant organisationnelle que psychologique.

Autrement dit, face à des salariés qui aspirent à « travailler pour vivre », les entreprises ont sans doute intérêt à réhabiliter les vertus d'un contrat clair et équilibré. Car c'est peut-être dans cette simplicité retrouvée que se joue, désormais, la fidélité des collaborateurs... et, plus largement, la performance durable des organisations. ■

(1) *Marie France*, 24 janvier 2026. (2) Ipsos x Pluxee, *Baromètre de l'engagement au travail, 2026*. (3) Ipsos, *Enquête sur le rapport au travail, 2025-2026*. (4) Ifop, *Études sur l'engagement au travail, 2024-2025*.

Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information
et d'analyse de Point Org Sécurité

Point Org Sécurité, 92-98 boulevard Victor Hugo,
92110 Clichy. Tél. : 0146 02 44 01

Retrouvez-nous sur Internet :

Assistance à l'évaluation des risques professionnels :
www.point-org.org

Formation Sauveteur Secouriste du Travail :
Découvrez-la [ici](#) !

La collection complète d'Altersécurité :
www.altersecurite.org