

Altersécurité infos



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

www.altersecurite.org
N° 221 - avril 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

TAUX D'ABSENTÉISME Du signal faible à l'alerte forte

Mauvaise nouvelle ! Trois études publiées tout récemment - le Datascope d'AXA France, l'Observatoire de la performance sociale Ipsos/Oasys | Diot-Siaci, et le baromètre Workplace Options/ Ipsos BVA - s'accordent sur un constat alarmant : l'absentéisme a atteint, en 2025, un niveau record.

Un nouvel absentéisme

Selon le Datascope, qui analyse chaque année 400 millions de données mensuelles issues de 3 millions de salariés du secteur privé, l'absentéisme a augmenté de 50 % pour atteindre le taux record de 4,8 % suite à une hausse de 5 % par rapport à 2024. L'Observatoire de la performance sociale confirme cette tendance avec un taux d'absentéisme estimé à 4,98 % en 2025, contre 4,84 % l'année précédente. Signe du caractère de plus en plus massif du phénomène : 37 % des salariés français ont bénéficié d'au moins un arrêt de travail en 2025, contre 33 % en 2024.

Or cette évolution quantitative se double d'une modification qualitative : selon Ipsos, 43 % des arrêts de travail sont désormais liés à des motifs psychologiques. Stress chronique, épuisement professionnel, troubles anxieux ou dépressifs s'imposent ainsi comme des déterminants majeurs de l'absentéisme. Cette proportion inédite traduit un basculement : les pathologies psychologiques que l'on attribuait volontiers à des situations individuelles tendent à devenir un phénomène social massif.

De profondes mutations

Pour les experts sollicités dans ces études, cette évolution s'inscrit dans un contexte plus large. Les transformations écono-

miques, technologiques et sociales - intensification des rythmes, incertitudes professionnelles, porosité croissante entre vie privée et vie professionnelle - créent un terrain propice à l'émergence des troubles psychologiques. Le Datascope Axa souligne ainsi que « les facteurs organisationnels et managériaux jouent un rôle déterminant dans la genèse des arrêts de travail », confirmant que ces absences ne relèvent pas uniquement de vulnérabilités individuelles mais de conditions de travail structurantes.

L'indicateur de gestion qu'a toujours constitué le taux d'absentéisme est passé au rouge vif et devient le révélateur de profonds dysfonctionnements touchant à la qualité de vie au travail, aux pratiques managériales et à la capacité des organisations à préserver durablement la santé mentale de leurs salariés.

Des leviers de prévention

Dans ce contexte, la prévention des risques professionnels doit bien sûr évoluer. Comme nous l'écrivions dans l'édition de février dernier d'*Altersécurité*, il ne s'agit plus seulement de réduire les accidents visibles, mais d'agir sur des facteurs plus diffus et organisationnels dont les effets s'inscrivent dans la durée.

Les enseignements récents en santé au travail convergent toutefois vers une conviction partagée : la prise en compte des risques psychosociaux dans le document unique, le renforcement du rôle des managers de proximité ou encore le développement d'une véritable culture de prévention sont les leviers indispensables pour relever le défi de ce nouvel absentéisme et celui de la santé au travail. ■

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

L'Organisation internationale du travail lance l'alerte

Le défi des risques psychosociaux (RPS) dépasse largement le cadre des entreprises ou des économies nationales. Ces risques en pleine explosion s'inscrivent en effet dans une dynamique globale de mutation du travail, comme le souligne le rapport de l'Organisation internationale du Travail (OIT), publié le 22 avril 2026 à l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail.

Les risques psychosociaux sont parfois encore vus comme des risques anodins, menaçant davantage le bien-être des travailleurs que leur santé proprement dite.

840 000 décès annuels

Les chiffres publiés par l'Organisation du travail (OIT), réduisent à néant ce préjugé tenace. Selon ses estimations, fondées notamment sur le croisement des données de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et de celles de l'étude *Global Burden of Disease*, les risques psychosociaux liés au travail seraient en effet responsables de plus de 840 000 décès chaque année dans le monde !

Ces décès résultent principalement de maladies cardiovasculaires et de troubles mentaux, y compris des suicides. À cette mortalité s'ajoute un impact sanitaire massif avec près de 45 millions d'années de vie en bonne santé perdues chaque année au niveau mondial. Et le coût économique est à l'avenant, avec des pertes estimées à 1,37 % du PIB mondial.

De façon plus opérationnelle, le rapport met en évidence cinq grands facteurs de risques psychosociaux dont les effets sur la santé sont aujourd'hui les mieux documentés :

- la tension professionnelle, liée à des exigences élevées combinées à un faible contrôle sur le travail ;

- le déséquilibre entre efforts et récompenses ;
- l'insécurité de l'emploi ;
- les longues heures de travail ;
- et les situations de harcèlement ou de violence au travail.

Ces facteurs, souvent transversaux et imbriqués, concernent l'ensemble des secteurs et des régions du monde même si, bien entendu, de fortes disparités existent entre les pays. L'OIT souligne ainsi que 35 % des travailleurs dans le monde travaillent plus de 48 heures par semaine, tandis que 23 % déclarent avoir été exposés à des violences ou à du harcèlement au cours de leur carrière¹. Autant de données qui confirment, par leur ampleur, le caractère structurel des risques psychosociaux.

Des transformations qui accentuent les fragilités

Si ces facteurs sont connus de longue date, leur intensité est aujourd'hui renforcée par les mutations profondes du travail. Numérisation, développement de l'intelligence artificielle, généralisation du télétravail ou encore diversification des formes d'emploi redessinent l'environnement professionnel.

Mal encadrées, ces évolutions peuvent accroître les exigences, brouiller les repères



et générer de nouvelles formes de stress pour les travailleurs.

La surveillance numérique des salariés illustre bien cette dynamique : si elle peut dans certains cas améliorer l'organisation, elle peut aussi générer une pression permanente, un sentiment d'intrusion et une perte d'autonomie qui alimentent directement la tension professionnelle.

De même, la connexion permanente permise par les outils numériques (terminaux mobiles, messageries, plateformes collaboratives) brouille les frontières séparant temps de travail et temps de repos, avec des effets mesurables sur le sommeil et la récupération des travailleurs.

Le travail via des plateformes numériques crée quant à lui de nouvelles formes d'insécurité de l'emploi et d'isolement qui ne s'inscrivent pas facilement dans les cadres classiques de prévention. Pour autant, le rapport n'est pas alarmiste sur ce point : ces mêmes technologies peuvent, bien utilisées, offrir davantage de flexibilité et

d'autonomie à condition que leur déploiement s'accompagne d'une réflexion sérieuse sur leur impact psychosocial.

Structurer et renforcer la prévention

L'OIT refuse donc tout fatalisme et appelle au contraire de ses vœux une prise de conscience. Comme le résume Manal Azzi, responsable des politiques de santé et de sécurité au travail à l'OIT : « Les risques psychosociaux deviennent l'un des défis les plus importants pour la sécurité et la santé au travail dans le monde du travail contemporain ». Elle souligne également que l'amélioration de l'environnement psychosocial constitue un levier essentiel « *non seulement pour protéger la santé mentale et physique des travailleurs, mais aussi pour renforcer la productivité, la performance des organisations et le développement économique durable* ».

Pour agir, l'OIT préconise une approche globale et cohérente de la prévention, structurée autour de trois niveaux interdépendants.

Le premier concerne la conception des postes de travail : niveau d'exigence, charge de travail, autonomie, clarté des rôles. Le second porte sur l'organisation et la gestion du travail, incluant notamment les horaires, la gestion des absences ou encore l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Enfin, le troisième niveau relève des politiques et pratiques générales de l'entreprise : culture de prévention, gestion des ressources humaines, qualité du dialogue social.

L'enjeu central réside dans l'articulation de ces trois dimensions. Comme le souligne le rapport, ce n'est pas l'accumulation de mesures ponctuelles qui permet de réduire durablement les risques, mais la cohérence d'ensemble des actions engagées.

Au total, ces données rappellent que les risques psychosociaux ne relèvent ni d'une problématique marginale ni d'une responsabilité individuelle. Ils constituent un enjeu systémique, dont les conséquences se mesurent en termes de santé, de performance économique... et de vies humaines. ■

(1) « *Le milieu de travail sur le plan psychosocial : évolutions et pistes d'action mondiales* », rapport mondial de l'Organisation internationale du travail (OIT), avril 2026, consultable sur www.ilo.org/fr.

Télétravail et RPS

Outil de prévention ou facteur de risque ?

Dans son rapport consacré aux risques psychosociaux, l'Organisation internationale du Travail (OIT) examine en détail les effets du télétravail sur l'environnement psychosocial de travail ⁽¹⁾. L'analyse se garde de toute approche tranchée. Plutôt qu'un verdict, elle répond une question centrale : dans quelles conditions le télétravail est-il bénéfique à la santé, et à partir de quel moment devient-il un facteur de risque ?

Le rapport souligne sans ambiguïté que le télétravail, lorsqu'il est bien encadré, constitue un facteur protecteur à l'égard de plusieurs risques psychosociaux classiques. En réduisant les temps de trajet et en augmentant l'autonomie des travailleurs, il peut contribuer à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. L'organisation ajoute à ce titre que la flexibilité dans l'organisation du temps et du lieu de travail peut améliorer significativement les conditions de travail, à condition que son déploiement soit pensé, structuré et managé.

Des risques insidieux à ne pas négliger

Mais le rapport de l'OIT insiste aussi avec force sur le revers de cette médaille. Le télétravail est aussi vecteur de risques psychosociaux insidieux qui se développent lentement, restent longtemps invisibles pour l'employeur et le collectif de travail, et peuvent atteindre un niveau critique avant d'être détectés.

Le premier risque est celui de l'isolement professionnel et social. L'OIT souligne que la réduction des interactions informelles et spontanées (conversations de couloir, déjeuner pris en commun, etc.) fragilise les collectifs de travail, réduit la circulation des informations et accroît progressivement le sentiment d'exclusion.

Le deuxième risque, et sans doute le plus sous-estimé, est celui de la porosité des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle. Lorsque le domicile devient lieu de travail, la rupture symbolique entre les deux sphères s'estompe. Les temps de travail s'allongent sans être perçus comme tels. Les plages de déconnexion se réduisent. Plusieurs études citées par l'OIT montrent que les télétravailleurs ont tendance à commencer plus tôt, à finir plus tard, et à consulter leurs messageries professionnelles pendant leurs temps de repos, alimentant à bas bruit la fatigue chronique et le risque d'épuisement professionnel.

Troisième risque pointé par l'OIT : la surveillance numérique que le télétravail peut induire. Pour compenser l'absence de visibilité des salariés, certains employeurs ont recours à des outils de monitoring : logiciels de suivi d'activité, mesure des temps de connexion, etc. Or cette surveillance, même lorsqu'elle se veut neutre ou bienveillante, génère un sentiment de défiance et une perte d'autonomie qui sapent les bénéfices attendus du télétravail.

La clef : l'encadrement organisationnel

La conclusion de l'OIT est claire : le télétravail n'est ni intrinsèquement bénéfique ni intrinsèquement dangereux. Un télétravail accompagné de chartes claires sur les plages de joignabilité, de rituels d'équipe maintenus à distance, d'un management formé à ses spécificités et d'un véritable droit à la déconnexion représente globalement un vecteur d'amélioration du bien-être professionnel. En revanche, un télétravail subi, non encadré ou associé à une intensification silencieuse de la charge de travail devient, sans surprise, un amplificateur de risques. Pour les employeurs, le message est clair : comme tout changement organisationnel, le télétravail doit être pensé faire l'objet d'une évaluation des risques dédiée, inscrite dans le DUERP, et non être traité comme un simple aménagement RH sans conséquences sur le fonctionnement global de l'entreprise et la santé des travailleurs. ■

(1) « *Le milieu de travail sur le plan psychosocial : évolutions et pistes d'action mondiales* », rapport mondial de l'Organisation internationale du travail (OIT), avril 2026, consultable en version française sur www.ilo.org/fr.

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

EXPOSITION AUX RISQUES

Pour une meilleure prise en compte des différences entre hommes et femmes

Le « standard du travailleur masculin » va-t-il continuer à structurer les politiques de prévention, faisant ainsi courir le risque de passer à côté de certaines expositions propres aux femmes ? La question est posée dans une tribune publiée le 8 mars dernier dans *Le Monde* à l'initiative du magazine *Santé & Travail*. Ses auteurs estiment qu'il s'agit souvent encore d'un angle mort de la santé au travail malgré l'article L4121-3 du Code du travail qui précise que l'évaluation des risques doit « tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. »

Il est vrai que de nombreux risques professionnels n'affectent pas de manière identique les femmes et les hommes, notamment en raison de différences anthropométriques, physiologiques ou hormonales. Et ces écarts peuvent se traduire par des effets distincts sur la santé, notamment en matière reproductive.

Prise de conscience institutionnelle

Cette lecture différenciée des risques ne relève donc pas d'un simple débat académique. Elle s'inscrit dans une nécessité d'ailleurs reconnue par plusieurs acteurs institutionnels de la prévention. Dans l'édition de mars



du magazine *Travail & Sécurité* de l'INRS, Florence Chappert, coordinatrice du projet « Genre, égalité, santé et conditions de travail » à l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (Anact), souligne ainsi la nécessité de « rendre la prévention plus efficace en adaptant aux expositions réelles et différenciées des travailleuses et des travailleurs ». Elle rappelle notamment que les spécificités biologiques peuvent entraîner « des effets différents sur la santé, en réaction à des risques identiques ».

À titre d'exemple, le travail de nuit est associé à une augmentation du risque de cancer du sein chez les femmes ; celles-ci disposent en moyenne d'une force musculaire inférieure, ce qui accroît les risques liés au port de charges ; enfin, certaines expositions chimiques peuvent générer des pathologies différentes selon le sexe. Autant de spécificités qu'il convient, *a minima*, de bien connaître pour que la prévention des risques et le suivi médical des personnes concernées s'y adaptent. ■

Altersécurité infos

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

Point Org Sécurité, 92-98 boulevard Victor Hugo,
92110 Clichy. Tél. : 0146024401

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