



► Résumé analytique

28 avril 2026 – Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail

Le milieu de travail sur le plan psychosocial Évolutions et pistes d'action mondiales

Les risques psychosociaux liés au travail constituent une menace majeure et croissante pour la sécurité et la santé des travailleurs, la productivité organisationnelle et, plus largement, la performance économique mondiale

- D'après les dernières estimations publiées pour la première fois dans ce rapport mondial de l'OIT, *Le milieu de travail sur le plan psychosocial : Évolutions et pistes d'action mondiales*, les facteurs de risques psychosociaux ont entraîné plus de **840 000 décès** annuels imputables à des maladies cardiovasculaires ou à des troubles mentaux.
- Ces risques entraînent également la perte de presque **45 millions d'années de vie corrigées du facteur invalidité (AVCI) chaque année**. Le coût économique annuel combiné des maladies cardiovasculaires et des troubles mentaux associés à ces risques psychosociaux avoisine **1,37 % du PIB mondial**.
- À cet égard, la **durée excessive de travail**, l'un des facteurs de risque psychosocial majeur compte tenu de son association à un risque accru de maladies cardiovasculaires et d'accidents vasculaires cérébraux (AVC), demeure répandue : **35 % des travailleurs dans le monde travaillent plus de 48 heures par semaine**.
- L'exposition à l'intimidation et à d'autres formes de violence et de harcèlement constitue une autre inquiétude majeure : **23 % des travailleurs dans le monde** ont subi au moins une forme de violence ou de harcèlement au cours de leur carrière professionnelle, la violence psychologique étant la plus fréquente avec un taux de **18 %**.
- Face aux lacunes persistantes dans la disponibilité des données mondiales et aux préoccupations concernant la qualité et la comparabilité des statistiques sur la santé et sécurité au travail (SST), l'OIT a lancé un questionnaire destiné aux points focaux nationaux pour les statistiques de la SST en 2025. Parmi les **institutions répondantes, 37 %** (41 sur 111) disposent de plans concrets pour **renforcer les statistiques** relatives aux risques psychosociaux et à la santé mentale au travail au cours des **cinq prochaines années**.
- L'intégration dans les cadres de dialogue social transnational reste modeste. Seuls **18 %** des 338 **accords transfrontaliers** enregistrés entre 2000 et 2025 dans le Répertoire du dialogue social transfrontalier (DSTF) de l'OIT abordent explicitement **la santé mentale ou les facteurs psychosociaux dans les dispositions relatives à la SST**.

Qu'est-ce que l'environnement psychosocial au travail ?

L'environnement psychosocial au travail englobe les éléments du travail et les interactions professionnelles liés à la conception des postes de travail, à l'organisation et à la gestion du travail, ainsi qu'aux politiques, pratiques et procédures générales régissant le travail, et à la manière dont ces éléments interagissent et peuvent influencer aussi bien la santé et le bien-être des travailleurs que la performance organisationnelle.

Le rapport tient compte de l'évolution du monde du travail et de ses conséquences sur l'environnement psychosocial au travail. La digitalisation et l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) transforment la coordination, le suivi et l'évaluation des tâches. De nouvelles formes d'emploi (telles que le travail via une plateforme numérique), la diversification des contrats de travail et le développement du télétravail et du travail hybride, redéfinissent la supervision, les attentes et le temps de travail. Parallèlement, des facteurs externes plus larges, notamment l'incertitude du contexte géopolitique international, remodelent également l'organisation du travail. Si ces évolutions peuvent constituer des opportunités pour renforcer l'environnement psychosocial au travail, elles peuvent aussi exacerber les risques psychosociaux, soulignant ainsi la nécessité d'une gestion proactive.

Pour accompagner les actions préventives, le rapport propose une perspective multiniveaux axée sur les caractéristiques identifiables et modifiables du milieu de travail. Il met l'accent sur les aspects qui, dans la mesure du possible, peuvent être gérés afin de minimiser les risques et favoriser un travail salubre et productif. À cette fin, trois niveaux interdépendants de l'environnement psychosocial au travail sont identifiés :

- **Le poste de travail** – Les caractéristiques inhérentes des tâches et des responsabilités, y compris les exigences du poste, l'adéquation aux compétences des travailleurs, l'accès aux ressources et les caractéristiques liées à la conception des tâches telles que le sens, la variété et l'utilisation des compétences.
- **La gestion et l'organisation du travail** – Comment le travail est structuré et vécu en pratique, notamment la clarté des rôles, l'autonomie, la charge et le rythme

de travail, la supervision, le soutien social et la qualité des interactions sur le lieu de travail.

- **Les politiques, pratiques et procédures générales régissant le travail** – Les systèmes organisationnels et institutionnels plus larges qui façonnent les conditions de travail, les aménagements du temps de travail, le changement organisationnel, le suivi numérique, les processus de gestion de la performance et de rémunération, les politiques et systèmes de gestion de la SST, les procédures visant à prévenir la violence et le harcèlement, ainsi que les mécanismes de consultation et de participation des travailleurs.

Ces niveaux englobent un ensemble de facteurs psychosociaux qui reflètent les caractéristiques essentielles du milieu de travail, quel que soit le type de travail ou de contexte. Leur fonctionnement et leurs interactions dans des contextes spécifiques déterminent s'ils favorisent la santé et l'efficacité ou si, au contraire, ils provoquent des dangers psychosociaux et des conséquences néfastes.

Cette compréhension est étayée par des données issues de différentes disciplines, de l'épidémiologie à la psychologie organisationnelle, en passant par l'économie du travail et la recherche sur la santé au travail. Bien que les données disponibles présentent des limites méthodologiques et une couverture géographique inégale, elles montrent la fréquence des risques psychosociaux. Certains contextes de travail et formes d'emploi, notamment l'économie informelle et le travail indépendant, ainsi que des caractéristiques sectorielles spécifiques, peuvent accroître l'exposition à ces risques. Malgré ces limites, les recherches démontrent systématiquement que des environnements psychosociaux de travail dégradés entraînent des conséquences néfastes sur la santé et des répercussions négatives sur les organisations.

Un recueil de cadres réglementaires et politiques pour lutter contre les risques psychosociaux

Les normes de l'OIT en matière de SST constituent un cadre normatif solide pour lutter contre les risques psychosociaux et garantir la protection de la santé physique et mentale des travailleurs. Bien que les

instruments fondamentaux de l'OIT ne fassent pas explicitement référence aux risques psychosociaux, ils fournissent un socle essentiel de politiques et de systèmes de SST complets et préventifs aux niveaux national et de l'entreprise. La convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, est le premier instrument de l'OIT à aborder explicitement les risques psychosociaux à travers un cadre global d'obligations de prévention et de protection. D'autres normes viennent renforcer ce cadre de prévention et de gestion des risques psychosociaux.

L'analyse présentée dans ce rapport montre que les **cadres régionaux** intègrent de plus en plus les risques psychosociaux au sein de systèmes de SST plus vastes, même si l'étendue et le niveau de détail de la réglementation varient par région. Certains instruments identifient explicitement des facteurs de risque tels que la violence et le harcèlement, tandis que d'autres abordent les risques psychosociaux par le biais de références plus générales à la santé mentale, à l'organisation et aux conditions de travail. Dans toutes les régions, ces cadres mettent l'accent sur la prévention et soulignent le rôle déterminant des aspects organisationnels du travail dans l'apparition des risques psychosociaux. Les initiatives récentes témoignent également d'une attention croissante portée aux contextes actuels, notamment l'IA et l'économie des plateformes numériques, ainsi qu'au développement d'orientations et d'outils pratiques.

L'examen des **politiques et programmes nationaux de SST** révèle une reconnaissance croissante de la prévention des dangers psychosociaux comme priorité nationale dans toutes les régions. Ces politiques encouragent les mesures préventives et correctives, notamment au moyen du suivi, de la formation et de l'utilisation d'outils éprouvés d'évaluation et d'intervention. Dans de nombreux cas, elles s'inscrivent dans des stratégies nationales plus larges de promotion de la santé et du bien-être, en particulier celles qui mettent l'accent sur la santé mentale. Dans certains pays, les efforts de prévention sont renforcés par la coordination entre les autorités sanitaires et les autorités du travail, les approches intersectorielles et la participation des partenaires sociaux.

Les **législations nationales** suggèrent une évolution progressive, passant d'une conception des obligations des employeurs axée principalement sur la protection de la « santé mentale », ce qui peut encourager des réponses individualisées, à des cadres préventifs reconnaissant explicitement les risques psychosociaux. De nombreux

pays définissent et réglementent désormais ces risques par des dispositions relatives à l'organisation du travail, à l'évaluation des risques et des mesures préventives, bien que la portée et la spécificité de ces réglementations varient considérablement. Le suivi de l'environnement psychosocial au travail est généralement intégré aux exigences d'évaluation des risques en matière de SST et complété par la surveillance de la santé des travailleurs, ainsi que par des mécanismes de plaintes et d'application de la loi permettant des actions préventives. Les difficultés liées à l'obtention de preuves, notamment pour démontrer le lien de causalité avec le travail, influencent le traitement des plaintes et l'application des obligations légales en pratique. Les approches législatives plus développées permettent d'établir un lien entre l'évaluation des risques et les mesures correctives, mais leur mise en œuvre demeure inégale. On observe une évolution similaire dans la reconnaissance des troubles mentaux liés au travail : l'état de stress post-traumatique (ESPT) est plus largement reconnu que d'autres problèmes de santé mentale ou liés au stress, souvent traités au cas par cas.

La **négociation collective et le dialogue social** jouent un rôle important dans la transposition des dispositions légales en mesures sectorielles et organisationnelles. L'analyse des accords transfrontaliers révèle que la prise en compte explicite de la santé mentale et des facteurs psychosociaux dans les dispositions relatives à la SST demeure modeste : seulement 18 % des 338 accords recensés entre 2000 et 2025 dans le Répertoire du dialogue social transfrontalier (DSTF) de l'OIT y font référence. L'engagement s'est toutefois accru depuis le milieu des années 2010, les accords récents abordant plus fréquemment le stress, la santé et le bien-être mental, le harcèlement, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la digitalisation et le télétravail. Par ailleurs, la participation des partenaires sociaux a favorisé le développement d'outils d'orientation sectoriels et éclairé les développements ultérieurs en matière de politiques et de réglementations.

Les **normes volontaires, les outils d'orientation et les campagnes de sensibilisation** contribuent à traduire les cadres de prévention en approches pratiques et concrètes. Dans toutes les régions, les inspections du travail adaptent leurs méthodes pour mieux identifier les dangers psychosociaux en intégrant les contrôles de conformité aux recommandations de prévention, en développant des outils spécialisés et en adoptant des stratégies axées sur les risques ou sur les secteurs d'activité. Les campagnes de sensibilisation constituent

également un instrument complémentaire essentiel pour renforcer la prévention des risques psychosociaux en améliorant la compréhension de ces risques et en encourageant les actions préventives sur le lieu de travail.

Réponses sur le lieu de travail

Le rapport s'appuie sur les *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001)* comme cadre flexible pour la gestion des risques psychosociaux. Bien que non spécifiques à ces risques, ces principes directeurs fournissent une approche structurée, couvrant les politiques, l'organisation, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation, garantissant que l'environnement de travail psychosocial est considéré comme une composante intégrée d'une gestion efficace de la SST, plutôt que comme un élément distinct ou parallèle.

La politique de SST définit l'engagement de l'organisation à protéger la sécurité et la santé des travailleurs et devrait reconnaître que les risques psychosociaux découlent de la conception des postes de travail, de l'organisation du travail et des processus organisationnels plus larges, en s'alignant sur des fonctions pertinentes telles que les ressources humaines et la gestion de la performance. Une organisation efficace repose sur une définition claire des responsabilités, un leadership compétent, une coordination interfonctionnelle et une participation significative des travailleurs afin de garantir que les risques sont identifiés, évalués et maîtrisés à tous les niveaux. La planification et la mise en œuvre traduisent cet engagement en actions concrètes, au moyen d'objectifs clairs, de responsabilités définies et de l'allocation de ressources fondée sur un examen des conditions existantes.

L'évaluation des risques constitue un élément central de la prévention dans un système de gestion de la SST. Elle consiste à **identifier les dangers**, à **évaluer les risques associés** et à **mettre en œuvre des mesures de prévention ou de protection afin de les éliminer ou de les maîtriser**. L'identification des dangers psychosociaux implique d'analyser la conception des postes de travail, l'organisation et la gestion du travail, ainsi que les processus organisationnels plus larges qui influencent le travail au quotidien. Les interactions à ces différents niveaux, ainsi que les relations de pouvoir et les pratiques discriminatoires susceptibles de créer ou d'aggraver les risques psychosociaux doivent également être prises en compte.

Les dangers psychosociaux n'étant pas toujours directement observables, leur évaluation doit s'appuyer sur de multiples sources de données, telles que les données organisationnelles, les dossiers du personnel et les enquêtes auprès des travailleurs. Bien que les enquêtes puissent comporter des éléments subjectifs, l'utilisation d'outils et de mesures éprouvés garantissant l'anonymat peuvent en améliorer la fiabilité. L'évaluation des risques doit prendre en compte la durée, la fréquence et le caractère cumulatif de l'exposition, car de nombreux risques psychosociaux se développent progressivement.

La prévention reste l'objectif principal. Conformément à la hiérarchie des mesures de contrôle, la priorité doit être accordée aux mesures organisationnelles et collectives qui s'attaquent aux causes profondes, notamment la gestion de la charge de travail, la clarification des rôles, la communication, la participation et les pratiques managériales. Une intervention immédiate peut s'avérer nécessaire face à des dangers graves tels que la violence et le harcèlement, tandis que des stratégies à plus long terme peuvent impliquer une redéfinition des rôles ou une révision des systèmes. Les mesures individuelles visant à protéger et à promouvoir la santé peuvent aider les travailleurs à faire face aux exigences et à accéder au soutien nécessaire, mais elles doivent compléter, et non remplacer, les actions menées sur les modalités organisationnelles.

Le rapport présente des **exemples de mesures préventives** aux trois niveaux interdépendants de l'environnement psychosocial au travail, permettant ainsi aux parties prenantes d'identifier les domaines d'intervention prioritaires et de lutter contre les dangers à la source. En pratique, ces mesures doivent être envisagées conjointement, car elles ciblent souvent simultanément plusieurs dangers psychosociaux, ce qui souligne la nécessité d'une approche globale.

Les organisations devraient examiner périodiquement la mise en œuvre et l'efficacité de la gestion des risques psychosociaux à l'aide d'indicateurs et de retours d'expérience. Cela permet d'identifier les conséquences imprévues ainsi que les problèmes émergents ou persistants, et de garantir la pertinence continue des mesures à mesure que le travail évolue.

La voie à suivre

Afin de consolider les progrès réalisés en matière de prévention des risques psychosociaux et de promouvoir un environnement psychosocial favorable à la SST et à la

performance organisationnelle, trois domaines d'action prioritaires sont identifiés :

- **Renforcer la recherche** – Des données cohérentes, fondées sur des outils de mesure harmonisés et une couverture géographique plus étendue sont nécessaires pour combler les lacunes et mieux comprendre la prévalence et les tendances. L'intégration d'indicateurs psychosociaux aux systèmes de suivi de la SST et aux statistiques nationales permettrait d'améliorer le suivi des expositions aux risques psychosociaux et de leurs conséquences. Si plusieurs pays ont annoncé leur intention de renforcer les statistiques sur les risques psychosociaux et la santé mentale au travail, des efforts supplémentaires sont indispensables pour garantir des données régulières, harmonisées et comparables à l'échelle internationale. Des données ventilées par caractéristiques des travailleurs et formes de travail, ainsi qu'une évaluation plus rigoureuse des politiques et des initiatives en milieu de travail, favoriseraient l'identification et la diffusion des approches efficaces.
- **Améliorer les cadres politiques et réglementaires** – Des approches politiques et réglementaires cohérentes, claires et harmonisées sont nécessaires, car les pratiques varient en termes de portée, de terminologie et de niveau de protection. Pour renforcer la prévention, les politiques et les lois en matière de SST devraient aborder explicitement les risques psychosociaux, en évitant de se concentrer uniquement sur les conséquences, comme la santé mentale au travail. Outre une attention continue portée aux problèmes graves et visibles, notamment la violence et le harcèlement, il est essentiel d'accorder une plus grande importance aux aspects structurels et organisationnels du travail. Une mise en œuvre efficace requiert une combinaison de mesures d'application de la loi, de conseils pratiques, d'outils et de renforcement des capacités, en particulier pour les petites et moyennes entreprises (PME), ainsi qu'une communication plus claire et une coordination institutionnelle renforcée. Une coopération accrue entre les autorités chargées de la SST, les établissements de santé publique et les partenaires sociaux peut contribuer à la prévention et au partage des connaissances.
- **Agir sur le lieu de travail** – Bien que tous les dangers psychosociaux ne puissent être totalement éliminés,

les risques associés peuvent souvent être réduits en améliorant la conception, l'organisation et la gestion du travail. Cela implique de revoir la charge de travail, la répartition des tâches, la supervision et d'autres éléments du milieu de travail, tout en renforçant la capacité des travailleurs à identifier les risques et à y faire face. La responsabilité de la direction est essentielle pour intégrer la prévention dans les décisions de gestion quotidiennes et dans toutes les fonctions organisationnelles. Les approches participatives impliquant les travailleurs et leurs représentants, ainsi que la coopération entre les professionnels de la SST, les ressources humaines et la direction, contribuent à garantir que les mesures adoptées soient concrètes, adaptées au contexte et durables.



Sous licence [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) © Organisation internationale du Travail [2026].

OIT. *Le milieu de travail sur le plan psychosocial : Évolutions et pistes d'action mondiales*, Résumé analytique, Genève: Bureau international du Travail, [2026]. © OIT.

Pour nous contacter

Organisation internationale du Travail

Route des Morillons 4

CH-1211 Genève 22

Suisse

T: +41 22 799 7239

E: OSHE@ilo.org