

Campagne «Lieux de travail sains» 2026-2028

GUIDE DE CAMPAGNE

ENSEMBLE POUR LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL



La prévention des risques psychosociaux au travail

Ni l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail ni aucune personne agissant au nom de cette agence n'est responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations données ci-après.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2026

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2026
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Pour toute utilisation ou reproduction d'éléments qui ne sont pas la propriété de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, il peut être nécessaire de demander l'autorisation directement auprès des titulaires de droits respectifs.

Print	ISBN 978-92-9402-426-8	doi:10.2802/0425764	TE-01-25-009-FR-C
PDF	ISBN 978-92-9402-425-1	doi:10.2802/8526118	TE-01-25-009-FR-N

Les photographies utilisées dans cette publication illustrent une série d'activités professionnelles. Elles ne sont pas nécessairement représentatives de bonnes pratiques ou du respect d'exigences législatives.

Table des matières

Contenu national	2
À propos du guide	4
1. Introduction	6
2. La santé mentale au travail	9
3. Domaines prioritaires	14
3.1. Évaluation et gestion des risques psychosociaux	14
3.2. Harcèlement, harcèlement sexuel et violence	18
3.3. Risques physiques et santé mentale	21
3.4. Risques psychosociaux dans le secteur des soins de santé et de l'aide sociale	23
3.5. Promotion de la santé mentale au travail	26
4. Comment participer à la campagne?	29
4.1. Qui est appelé à participer?	31
4.2. Donner vie à la campagne: notre réseau de partenaires	32
4.3. Supports de campagne: boîte à outils de sensibilisation	33
4.4. Dates clés: calendrier de la campagne en bref	34
4.5. Semaine européenne pour la sécurité et la santé au travail	35
4.6. Prix des bonnes pratiques «Lieux de travail sains»	36
4.7. Devenez un partenaire officiel de la campagne: montrez l'exemple	36
4.8. Partenariats avec les médias	37
4.9. Kit pour les médias sociaux: dynamisez votre réseau	38

Contenu national

Ressources pour la France:

- Page du ministère français chargé du travail dédiée aux risques psychosociaux: [Risques psychosociaux \(RPS\) | Travail-emploi. gouv.fr](#) | [Ministère du Travail et des Solidarités](#).
- Page de l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) dédiée aux risques psychosociaux: [Risques psychosociaux: les clés pour agir — Publications et outils — INRS](#).
- Page de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact): [Qualité de vie et des conditions de travail \(QVCT\) | Anact](#).

Ressources pour le Luxembourg:

- <https://itm.public.lu/fr.html>

Ressources pour la Belgique:

- Site du SPF Emploi, «Se sentir bien au travail», dédié aux risques psychosociaux au travail: [Se sentir bien au travail: guides et outils — SPF Emploi](#).
- Page du Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail (Beswic): [Risques psychosociaux \(RPS\) | Beswic](#).
- Guide du SPF Emploi à l'attention des managers: [Guide pour le manager — Comment renforcer le bien-être de votre équipe en tant que supérieur hiérarchique?](#)
- Page du SPF Emploi dédiée aux risques psychosociaux au travail: [Risques psychosociaux au travail | SPF Emploi — Travail et Concertation sociale](#).

Bonjour!



Découvrez les mascottes de notre campagne «Lieux de travail sains»!

Découvrez les quatre figures emblématiques de la campagne «Lieux de travail sains»: nos mascottes sont là pour contribuer à sensibiliser le public à la santé mentale et aux risques psychosociaux au travail en incarnant les valeurs et les objectifs promus par cette campagne.



Promotion:

encourager chacun à parler de la santé mentale et des risques psychosociaux au travail.



Esprit collectif et inclusion:

mettre en évidence l'objectif de la campagne «Lieux de travail sains» consistant à promouvoir l'inclusion, l'égalité et la diversité sur le lieu de travail lors de l'analyse et de la gestion des risques psychosociaux.



Prévention:

souligner l'importance de la prévention des risques liés à la santé mentale et des risques psychosociaux.



Protection:

contribuer à donner la priorité à la sécurité et à la santé au travail pour tous, en particulier pour les plus vulnérables.

À propos du guide

À qui s'adresse ce guide?

Que vous soyez employeur, travailleur, représentant en matière de santé et de sécurité, professionnel des ressources humaines ou décideur politique, vous trouverez ici des moyens pratiques de participer à la campagne «Ensemble

pour la santé mentale au travail». Travaillons ensemble pour faire de la santé mentale et de la prévention des risques psychosociaux une priorité sur le lieu de travail.

Pourquoi est-ce important?

L'exercice d'un emploi apporte des bienfaits concrets pour la santé. Toutefois, la manière dont l'exposition aux risques psychosociaux au travail affecte la santé mentale des travailleurs suscite de plus en plus d'inquiétudes. Un travailleur de l'Union

européenne (UE) sur trois fait état d'épisodes de stress, d'anxiété et de dépression causés ou aggravés par le travail ([Le pouls de la SST 2025](#)). Bonne nouvelle: de petits gestes peuvent amorcer de grands changements.

À propos de la campagne

Cette campagne s'appuie sur des données montrant que l'emploi a une incidence considérable sur la santé mentale, tant positive que négative. La recherche a permis de recenser des facteurs qui peuvent être gérés pour créer un environnement de travail sain. Cette campagne met en avant des solutions visant à prévenir les effets néfastes et à renforcer les impacts positifs.

De nombreux facteurs liés au mode de vie ont une incidence sur la santé mentale. Le diagnostic et le traitement de certaines affections relèvent de la compétence des professionnels de la santé. On n'attend pas des employeurs ni des services chargés de la sécurité et de la santé au travail (SST) qu'ils assument ce rôle, mais ils ont la responsabilité de prévenir les risques psychosociaux au travail et peuvent néanmoins apporter leur soutien aux personnes touchées par des troubles de santé mentale.

Améliorer la santé mentale au travail: découvrez les cinq domaines prioritaires de la campagne

1. Évaluation et gestion des risques psychosociaux.
2. Harcèlement, harcèlement sexuel et violence.
3. Risques physiques et santé mentale.
4. Risques psychosociaux dans le secteur des soins de santé et de l'aide sociale.
5. Promotion de la santé mentale au travail.

Pourquoi participer à ces efforts?

Protéger la santé des travailleurs, tant physique que mentale, n'est pas seulement la bonne chose à faire, c'est aussi un choix judicieux. Prendre au sérieux les risques psychosociaux et leurs conséquences sur la santé profite non seulement aux personnes, mais aussi aux entreprises et à la

société dans son ensemble. Prendre des mesures de prévention permet d'améliorer la santé et le bien-être, tout en stimulant la productivité, en réduisant le taux de rotation du personnel et en diminuant l'absentéisme.

Impliquez-vous!

Consultez ce guide de campagne et notre [site web](#) pour obtenir gratuitement des ressources disponibles dans plus de 20 langues, et participez à la création de lieux de travail plus sûrs, plus sains et plus productifs pour tous!

Une prévention globale et inclusive des risques psychosociaux est essentielle pour protéger et améliorer la santé mentale des travailleurs.



1. Introduction

La santé mentale au travail, ça compte!

Les lieux de travail sains bénéficient non seulement aux travailleurs, mais aussi aux entreprises, à leurs clients et à la société. Un environnement de travail favorable sur le plan psychosocial est essentiel au bien-être général des travailleurs. Avoir un emploi — en particulier dans un cadre bien organisé — offre de nombreux avantages. Les travailleurs en bonne santé mentale et physique sont plus engagés et plus productifs.

Les risques psychosociaux résultent de conditions, d'organisation, de conception et de gestion du travail inadaptées, ainsi que d'un contexte social de travail défavorable, tel que le manque de soutien de la part des collègues et des supérieurs

hiérarchiques et le climat général au travail. L'intensification de la transformation numérique au travail a renforcé à la fois la prévalence des risques psychosociaux et la prise de conscience de la responsabilité et de la nécessité de les prévenir.

Parmi les exemples courants de facteurs de risque figurent une charge de travail excessive, des exigences contradictoires, des rôles mal définis et un manque de participation aux décisions qui concernent le travailleur. Ces facteurs de risque peuvent entraîner toute une série de conséquences négatives, qu'elles soient psychologiques, physiques ou sociales.

Ce que révèlent les chiffres

- L'enquête [«Le pouls de la SST 2025»](#) a révélé une vive préoccupation. De nombreux travailleurs déclarent que leur emploi a une incidence négative sur leur santé:
 - › 37 % des travailleurs souffrent de fatigue générale;
 - › 29 % connaissent des épisodes de stress, de dépression ou d'anxiété.
- Selon l'[enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents \(ESENER\) 2024](#), les facteurs de risques psychosociaux les plus fréquents dans les entreprises sont notamment les suivants:
 - › la gestion de clients, patients ou élèves difficiles (56 %);
 - › les contraintes de temps (43 %);
 - › une communication ou une coopération inefficaces au sein de l'organisation (19 %).

Comprendre les aspects juridiques et pratiques

- La protection des travailleurs contre tout risque pour leur sécurité et leur santé est une obligation légale pour les employeurs, qui inclut les risques psychosociaux.
- Si certains problèmes, comme le harcèlement, peuvent être plus difficiles à traiter, d'autres aspects peuvent être améliorés grâce à des mesures simples et directes, telles que la mise en place d'horaires de travail plus flexibles.
- Des obstacles subsistent:
 - › de nombreuses entreprises éprouvent des difficultés à aborder les risques psychosociaux;
 - › les entreprises font souvent part de leur réticence à parler ouvertement de la question;
 - › certaines entreprises ne disposent ni de l'expertise ni des ressources nécessaires pour faire face à ces risques.

Les objectifs de la campagne

Axée sur cinq domaines prioritaires, la [campagne «Lieux de travail sains»](#), pour la période 2026-2028, vise à sensibiliser le public à l'incidence positive d'un bon environnement de travail sur la santé mentale et le bien-être.

Les objectifs spécifiques sont notamment les suivants:

- promouvoir la prévention des risques psychosociaux au moyen de procédures appropriées d'évaluation et de gestion des risques;
- s'adresser à tous les secteurs, en mettant l'accent sur ceux où les risques psychosociaux sont répandus ainsi que sur ceux où ils pourraient être moins visibles;
- encourager la coopération entre les employeurs, les cadres, les superviseurs, les travailleurs et leurs représentants;
- réunir les partenaires du réseau pour échanger des informations et des bonnes pratiques en matière de prévention des risques psychosociaux;
- favoriser une approche globale qui tienne compte des liens entre les risques physiques et psychosociaux et la santé des travailleurs;
- souligner l'importance du soutien, d'une bonne communication et d'une bonne organisation du travail, ainsi que d'un climat social favorable pour créer un environnement de travail sain.

Promouvoir la diversité et l'inclusion

Certains travailleurs, tels que les migrants, les femmes et les membres de la communauté LGBTIQ+, ainsi que les travailleurs âgés, jeunes ou en situation de handicap, pour n'en citer que quelques-uns, peuvent être exposés à des risques accrus sur leur lieu de travail, notamment au harcèlement et à la violence, et être plus sévèrement impactés.

La campagne vise dès lors à :

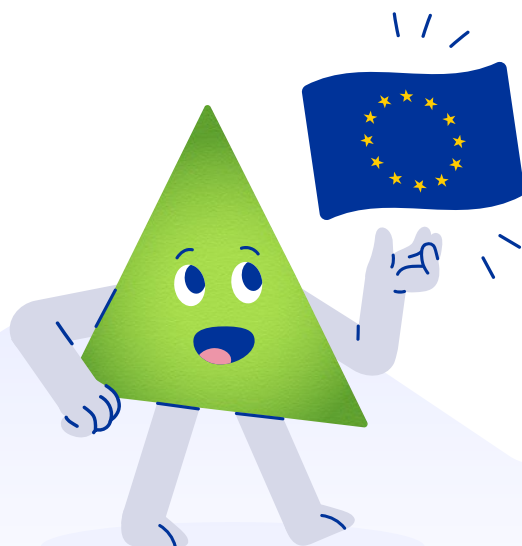
- aborder la question de la diversité à chaque étape;
- mettre en évidence les risques pour des groupes spécifiques;
- promouvoir des approches préventives adaptées pour protéger ces groupes.

Comment la campagne s'intègre-t-elle dans la politique de l'UE?

Cette campagne s'inscrit dans le cadre plus large de l'engagement de l'UE en faveur d'une solide culture de la prévention et d'une prise en compte de la santé mentale au travail. Elle s'aligne étroitement sur les principales initiatives stratégiques, notamment :

- le [cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027](#);

- l'[approche globale en matière de santé mentale](#) de la Commission européenne, qui souligne l'importance de la prévention des risques psychosociaux au travail et reconnaît également la campagne «Lieux de travail sains» comme une initiative phare;
- la [feuille de route pour des emplois de qualité](#) de la Commission européenne mentionne la campagne «Lieux de travail sains» pour la période 2026-2028 comme l'un des outils permettant de promouvoir des emplois équitables, sûrs et de qualité.



2. | La santé mentale au travail

La double incidence du travail sur la santé mentale

Le travail peut avoir un effet positif sur la santé mentale en apportant du sens, une structure et des interactions sociales. Cependant, cela n'est vrai que lorsque le travail est bien conçu et que l'environnement de travail est favorable. De mauvaises conditions de travail, telles qu'une communication inefficace, un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée ou du harcèlement, peuvent avoir l'effet inverse. On parle alors de risques psychosociaux, qui peuvent entraîner du stress, un épuisement professionnel et d'autres problèmes de santé.

Un environnement de travail favorable sur le plan psychosocial profite à tout le monde. Les travailleurs se sentent en sécurité, valorisés et capables de faire face aux exigences de leur emploi. Les employeurs bénéficient d'un personnel plus engagé, plus productif et plus fidèle.

La société en tire profit grâce à une baisse des coûts de santé, à une diminution des absences pour cause de maladie et des régimes d'invalidité, ainsi qu'à un renforcement du tissu social.

Lorsque les risques psychosociaux ne font pas l'objet d'un recensement, d'une prévention et d'une gestion appropriés, les conséquences sont lourdes. Les personnes en souffrent et les organisations sont confrontées à une baisse de productivité, à une augmentation des congés de maladie et à une rotation accrue du personnel. Ces problèmes peuvent entraîner des pénuries de personnel et des coûts supplémentaires pour les entreprises.



Créer des lieux de travail favorables et inclusifs

Les employeurs ont l'obligation légale de protéger la santé et la sécurité de leurs salariés, ce qui inclut la santé mentale au travail et la prévention des risques psychosociaux. Toutefois, il ne s'agit pas seulement de respecter la législation — il s'agit de créer un environnement de travail dans lequel chacun peut s'épanouir.

Quelques mesures simples peuvent tout changer. Il s'agit notamment d'une communication claire, d'une répartition équilibrée de la charge de travail, du soutien des responsables et d'une culture qui encourage les personnes à signaler les problèmes.

Instaurer un climat de confiance et favoriser un dialogue ouvert peut contribuer à lutter contre la stigmatisation et est essentiel pour garantir que chacun bénéficie du soutien dont il a besoin.

Il est également important de comprendre la diversité. Différentes personnes peuvent être exposées à

des risques différents. Par exemple, les femmes, les travailleurs migrants, les jeunes travailleurs et les personnes LGBTIQ+ peuvent être davantage exposés à certains risques, tels que le harcèlement et la violence. Les lieux de travail doivent reconnaître ces différences et veiller à ce que chacun soit protégé.

Le monde du travail connaît une évolution rapide. La transformation numérique, les nouvelles formes de travail et les défis tels que le changement climatique engendrent de nouveaux risques. Si le télétravail et le travail hybride offrent une certaine flexibilité, ils peuvent aussi entraîner un sentiment d'isolement et brouiller les frontières entre vie professionnelle et vie privée. Les employeurs doivent suivre ces évolutions et adapter leurs stratégies afin de prévenir les risques psychosociaux et de protéger la santé mentale dans ce nouveau contexte.





Plus de **quatre travailleurs sur dix** dans l'UE (44 %) déclarent être exposés à d'intenses contraintes de temps ou à une importante surcharge de travail.

Le pouls de la SST 2025



Ce que montrent les données

- Plus de quatre travailleurs sur dix dans l'UE (44 %) déclarent être exposés à d'intenses contraintes de temps ou à une importante surcharge de travail, selon l'enquête [«Le pouls de la SST 2025»](#) réalisée auprès des travailleurs.
- Selon [l'enquête de l'Union européenne sur les forces de travail \(2020\)](#), près de 45 % des travailleurs de l'UE déclarent être confrontés à des risques pour leur bien-être mental au travail. Dans certains États membres, plus de la moitié des travailleurs signalent ces problèmes.
- Alors que 39 % des entreprises en Europe déclarent disposer d'un plan d'action pour prévenir le stress lié au travail ([ESENER 2024](#)), il reste nécessaire de fournir un soutien pour mieux gérer les risques psychosociaux.
- Les mesures visent souvent les personnes, par exemple en proposant des formations à la gestion du stress ou à la pleine conscience, plutôt que de s'attaquer aux causes profondes au sein de l'organisation. 53 % des

travailleurs déclarent que des activités de sensibilisation et des informations ou formations sur le stress sont assurées sur leur lieu de travail, 40 % déclarent avoir accès à des conseils, tandis que 35 % seulement déclarent que d'autres mesures sont en place, telles que des changements dans l'organisation du travail, la fixation de priorités, des mesures visant à améliorer la communication, etc. ([Le pouls de la SST 2025](#)).

- Les coûts pour la société sont élevés. Les travailleurs exposés à des risques psychosociaux au travail présentent un risque accru d'absentéisme pour cause de trouble mental.

Heureusement, les bénéfices de la mise en œuvre de mesures sont clairs. Des études montrent que la prévention des risques psychosociaux et la mise en place d'un environnement de travail favorable sur le plan psychosocial contribuent non seulement à réduire le stress et à améliorer la santé générale des travailleurs, mais aussi à stimuler la productivité, à réduire l'absentéisme et à renforcer la réputation de l'entreprise.

Votre feuille de route pour agir: s'engager dans les cinq domaines prioritaires de la campagne

La manière la plus efficace de gérer les risques psychosociaux au travail consiste à intégrer **une évaluation et une gestion des risques psychosociaux** dans les pratiques globales en matière de santé et de sécurité au travail. Cela implique de mener des évaluations systématiques, en associant les travailleurs et leurs représentants, de définir des priorités claires, puis de mettre en œuvre des plans d'action et de procéder à des évaluations. Un leadership fort est essentiel: les responsables doivent être formés afin de recenser les risques et de favoriser une culture de travail favorable.

Pour **prévenir le harcèlement, le harcèlement sexuel et la violence** et s'attaquer aux causes profondes de ces risques, les entreprises doivent avant tout se pencher sur l'environnement psychosocial au travail, notamment sur la culture organisationnelle et le style de direction. Elles doivent également promouvoir une politique de tolérance zéro envers les comportements inappropriés, soutenue par des initiatives claires de communication et de sensibilisation, ainsi que par des procédures de signalement et des procédures disciplinaires bien définies.

La prise en considération des **risques physiques et de la santé mentale** nécessite une approche globale de l'environnement de travail. Il existe de nombreuses interactions entre les risques physiques et psychosociaux; par exemple, l'exposition à des risques psychosociaux peut conduire à des accidents, des troubles musculosquelettiques (TMS), des manifestations physiologiques (migraines, problèmes digestifs) tout autant qu'à des troubles psychiques.

Le **secteur de la santé et de l'aide sociale** nécessite une attention particulière en raison de charges de travail élevées, d'exigences sur le plan émotionnel et d'une exposition accrue à la violence.

Enfin, soutenir la **santé mentale** passe par la promotion d'un dialogue ouvert, la lutte contre la stigmatisation et la garantie d'une intervention précoce et de procédures efficaces de retour au travail. La collaboration entre les responsables, les professionnels de santé et les travailleurs est essentielle au bien-être à long terme.

Responsabilité partagée

La santé mentale au travail est l'affaire de tous. Elle est bénéfique pour les travailleurs, les entreprises et la société. En travaillant ensemble, nous pouvons créer des lieux de travail où chacun peut s'épanouir — aujourd'hui comme demain. Engageons-nous à prendre des mesures concrètes — de l'analyse

des risques et de la prévention jusqu'aux échanges ouverts — afin d'instaurer une culture du bien-être sur chaque lieu de travail. Les bénéfices dépasseront largement le seul travailleur, en contribuant à créer des communautés plus résilientes et plus productives.



3. | Domaines prioritaires

3.1. Évaluation et gestion des risques psychosociaux

La prévention, l'évaluation et la gestion des risques psychosociaux liés au travail constituent la pierre angulaire d'une bonne santé mentale au travail. Afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs, les employeurs ont l'obligation légale d'évaluer ces risques et de mettre en place des mesures préventives.

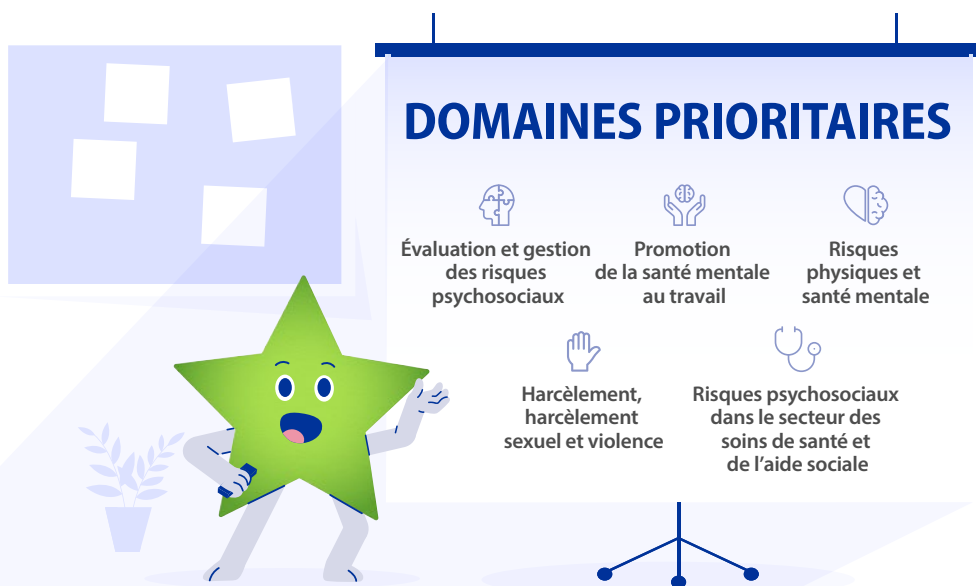
Pourtant, malgré cette obligation, seulement 40 % des entreprises de l'UE déclarent avoir mis en place des procédures pour faire face au stress et aux risques de violences liés au travail ([ESENER 2024](#)).

Des études montrent qu'il existe de solides arguments économiques en faveur de la prévention du stress et des risques psychosociaux au travail ([EU-OSHA 2014](#)).

Exemples de **facteurs de risques psychosociaux sur le lieu de travail**:

- charge de travail excessive;
- déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- absence de participation à la prise de décision;
- manque d'autonomie et d'influence sur la manière dont le travail est effectué;
- manque de clarté des rôles et exigences contradictoires;
- mauvaise communication sur les changements introduits sur le lieu de travail;
- précarité de l'emploi;
- manque de soutien de la part de la direction ou des collègues, mauvaises relations sociales;
- violence exercée par des tiers, intimidation sur le lieu de travail et harcèlement sexuel;
- exigences sur le plan émotionnel lorsqu'il s'agit de clients, de patients ou d'étudiants difficiles.





Quatre principes clés pour la mise en œuvre d'un dispositif adéquat de prévention des risques psychosociaux

- 1. Trouvez ce qui convient à votre organisation.** Les mesures visant à améliorer l'environnement de travail doivent être adaptées aux objectifs de votre entreprise et aux ressources disponibles (budget, temps et personnel). Lorsqu'on apporte des changements, il est également préférable d'intégrer des mesures dans les pratiques de travail existantes.
- 2. Respectez la hiérarchie des priorités de prévention.** Commencez par tenter d'éliminer totalement les risques recensés. Si cela n'est pas possible, privilégiez les mesures organisationnelles et techniques avant de recourir à un soutien individuel. En effet, aider les personnes (par exemple, au moyen d'un accompagnement psychologique et de formations à la résilience) sans modifier les conditions de travail peut s'avérer vain.
- 3. Faites participer les travailleurs au processus.** La participation des travailleurs et de leurs représentants contribue à recenser et à hiérarchiser les questions les plus pressantes. Cela donne également aux travailleurs un sentiment d'appropriation vis-à-vis des changements mis en œuvre, renforçant ainsi leur engagement et leur implication.
- 4. Le soutien de la direction est essentiel.** Lorsque les responsables s'impliquent activement, soutiennent leurs collaborateurs à chaque étape et montrent l'exemple, ils démontrent un engagement réel en faveur d'un environnement de travail de qualité.

Les lieux de travail qui procèdent régulièrement à des analyses des risques psychosociaux sont 40 % moins susceptibles de signaler un niveau élevé de stress chez leur personnel.

ESENER 2024



Premiers pas

De nombreuses autorités et de nombreux partenaires sociaux proposent des orientations pratiques sur la manière de lutter contre les risques psychosociaux (par exemple: les inspections du travail locales ou nationales, les instituts de SST et les associations sectorielles).

Il peut également exister des possibilités de financement au niveau national ou régional. Les mesures ne doivent pas nécessairement être coûteuses; même les petites entreprises peuvent améliorer leurs conditions de travail sur le plan psychosocial avec un budget limité.

Définir des mesures préventives et les mettre en œuvre

Une prévention efficace des risques psychosociaux au travail commence par leur identification, grâce à une évaluation des risques en bonne et due forme, qui doit être suivie de mesures adaptées.

- La **prévention primaire** vise à éliminer ou à réduire les risques avant qu'ils n'affectent les travailleurs. Elle implique généralement des changements au niveau de la conception du travail, de l'organisation et de la gestion.
- La **prévention secondaire** vise à améliorer la manière dont les

groupes à risque perçoivent et gèrent les risques psychosociaux. Elle vient compléter la prévention primaire, sans toutefois la remplacer. L'accent est mis sur la détection précoce et la gestion du stress, ainsi que sur le renforcement de la sensibilisation, des compétences et des ressources d'adaptation des travailleurs.

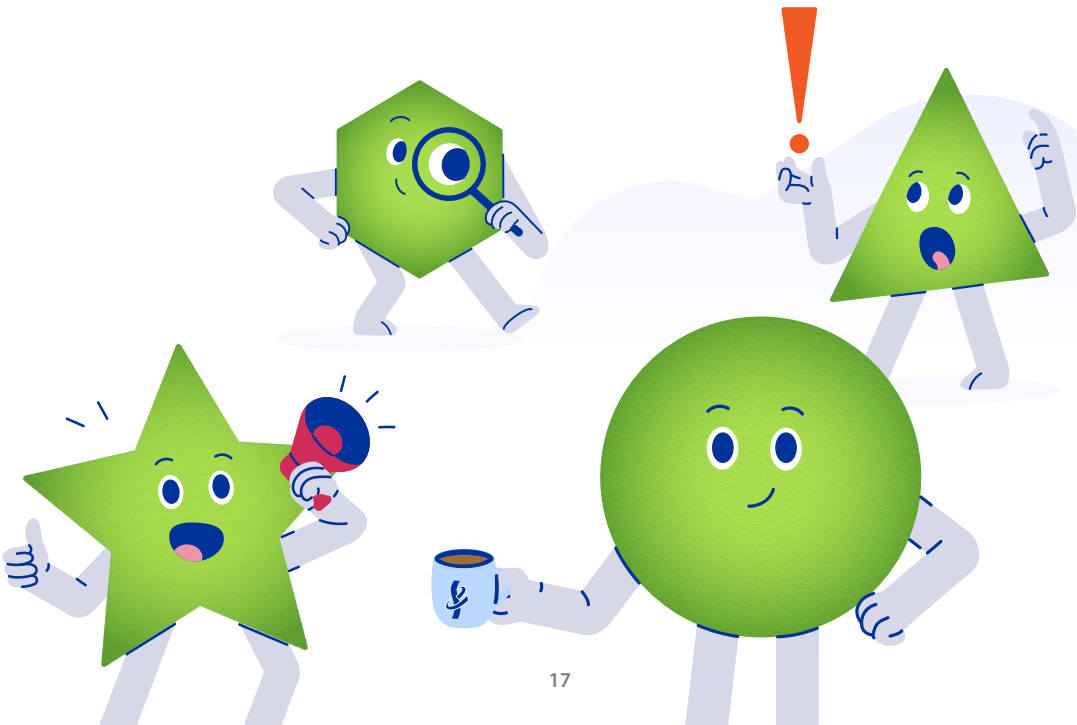
- La **prévention tertiaire** vise à apporter un soutien aux travailleurs qui sont déjà touchés par des problèmes de santé physique ou mentale liés au travail, en les aidant à se rétablir et à rester sur le marché du travail ou à y retourner.

Aspects généraux à prendre en considération lors de l'adoption de ces mesures

- Il est important que les responsables et les chefs d'équipe suivent une formation leur permettant d'identifier et de gérer les risques psychosociaux au travail, ainsi que d'aborder ces questions avec les travailleurs.
- Définir d'un commun accord avec les travailleurs et/ou leurs représentants des objectifs clairs pour la mise en œuvre des actions. Chaque problème et chaque solution doivent être décrits, en précisant les responsabilités, les ressources nécessaires et un calendrier général.

Actions de suivi et d'évaluation

- Le suivi de l'état d'avancement des actions permet de s'assurer que les solutions retenues ont une incidence et présentent également des effets à long terme.
- Évaluer l'efficacité des solutions mises en œuvre après plusieurs mois permet de déterminer ce qui a bien fonctionné, en se basant sur les retours des travailleurs, et de mettre en évidence les points à améliorer.



3.2. Harcèlement, harcèlement sexuel et violence

Bien qu'ils ne figurent pas parmi les risques les plus fréquemment signalés au travail, le harcèlement, le harcèlement sexuel et la violence comptent parmi les plus préjudiciables.

Ces comportements néfastes peuvent avoir de graves répercussions sur la santé mentale et physique ainsi que sur le bien-être d'une personne et des témoins.

Violence exercée par des tiers

- La violence exercée par des tiers désigne les actes d'agression physique ou psychologique perpétrés par des personnes extérieures à l'entreprise, et non par des collègues.
- «Devoir faire face à des clients, des patients et des élèves difficiles»: c'est ce qu'ont indiqué 56 % des entreprises ([ESENER 2024](#)). Des comportements sociaux défavorables ont été signalés par 17 % des travailleurs dans le cadre de l'enquête européenne sur les conditions de travail ([EWCS 2024](#)).
- Cette violence peut prendre la forme d'agressions verbales, d'agressions physiques, de menaces, d'intimidations ou d'autres comportements agressifs envers les travailleurs.
- Les travailleurs en contact avec le public, ainsi que ceux qui travaillent seuls ou de nuit, sont davantage exposés aux risques, en particulier dans des secteurs tels que les transports, la santé, l'éducation, le commerce de détail, la sécurité publique et l'administration.

Harcèlement/intimidation et harcèlement moral

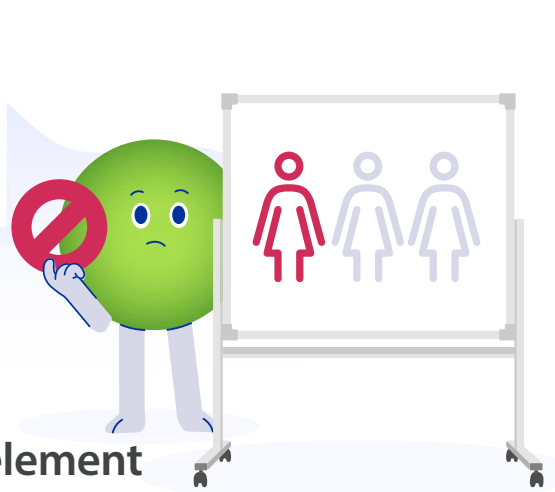
- Généralement perpétré par des membres de l'organisation, le harcèlement/l'intimidation est un processus d'intensité croissante qui consiste en des comportements répétés visant à menacer, intimider, rabaisser ou humilier un ou plusieurs collègues.
- L'intention n'est pas une composante nécessaire; c'est la nature répétée qui définit le harcèlement.
- Ces comportements peuvent également être motivés par des attitudes discriminatoires à l'égard de l'origine ethnique, de la religion, du genre ou de l'orientation sexuelle.
- Ces comportements peuvent également être le fait d'un groupe plutôt que d'un individu.

Cyberviolence et cyberharcèlement

- Le recours croissant aux technologies de communication numériques au travail ouvre de nouvelles voies à la violence et au harcèlement, qu'ils proviennent de tiers ou qu'ils se produisent au sein même du lieu de travail.
- Les outils numériques tels que les médias sociaux, les applications de messagerie et les courriels peuvent aggraver le harcèlement, lui permettant de se poursuivre en dehors des heures de travail et d'empiéter même sur la vie privée des travailleurs.

Harcèlement sexuel

- Le harcèlement sexuel désigne toute forme de comportement non désiré à connotation sexuelle, exprimé physiquement, verbalement ou non, avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- Même si quiconque peut en être victime, les femmes sont touchées de manière disproportionnée. Selon [l'enquête de l'UE de 2024 sur la violence fondée sur le genre](#) (Eurostat, FRA et EIGE), une femme sur trois a été victime de harcèlement sexuel au travail.
- Selon cette même enquête, environ 75 % des femmes occupant des postes de direction ont été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie.
- Les secteurs en contact avec le public, comme celui de l'hôtellerie et de la restauration, sont connus pour être davantage exposés au harcèlement sexuel.



**Une femme
sur trois**
a été victime de harcèlement
sexuel au travail.

Enquête de l'UE de 2024 sur la violence fondée sur le genre

Conséquences

- Les victimes peuvent ressentir de vives réactions émotionnelles telles que la peur, la colère ou même la honte, qui peuvent entraîner une détresse émotionnelle, une perte d'estime de soi, de l'anxiété et une dépression, souvent accompagnées de troubles du sommeil et de difficultés de concentration.
- La violence et le harcèlement au travail n'affectent pas seulement la santé mentale et physique des victimes, mais peuvent également les priver de possibilités d'épanouissement personnel et d'évolution professionnelle.
- Pour les organisations, un environnement de travail hostile peut se traduire par une augmentation de l'absentéisme, une baisse de la productivité, une augmentation de la rotation du personnel et de plus grandes difficultés à attirer les travailleurs.

Ce que les organisations peuvent faire

- Commencez par sensibiliser à la prévention des risques psychosociaux au sein de l'organisation.
- Poursuivez par une évaluation systématique des risques psychosociaux de votre organisation, en examinant de près la culture, la communication et le style de leadership.
- Mettez en place une politique de tolérance zéro pour tout comportement inapproprié, y compris pour des tiers (tels que des clients, des élèves, des patients, etc.).
- Soutenez cette politique par une communication claire, des formations régulières de sensibilisation, des canaux de signalement simples et des mesures disciplinaires cohérentes.

Consultez l'outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA) pour savoir comment évaluer et gérer les risques sur le lieu de travail:

Violence exercée par des tiers
Harcèlement, y compris sexuel

3.3. Risques physiques et santé mentale

La recherche montre que les risques physiques et psychosociaux au travail et leurs conséquences sont étroitement liés. Pendant longtemps, notamment dans les secteurs physiquement exigeants, les efforts de prévention se sont concentrés

sur les risques physiques, comme la manutention de charges, le port de charges lourdes et les postures contraignantes, identifiés comme étant à l'origine des douleurs dorsales et des tensions musculaires.

Troubles musculosquelettiques et risques psychosociaux: des liens bidirectionnels

Les risques psychosociaux, tels que le contrôle du travail ou les exigences professionnelles, peuvent contribuer à l'apparition ou à l'aggravation des troubles musculosquelettiques (TMS). Cela dit, le fait de souffrir de TMS peut réduire la résilience des travailleurs face aux facteurs de risque psychosociaux. À ce titre, les risques psychosociaux peuvent également constituer un obstacle potentiel à la réussite de la réadaptation des travailleurs atteints

de TMS et à leur réintégration dans le monde du travail.

Sur une note positive, la recherche montre également qu'un bon soutien social, par exemple, peut constituer un facteur de protection sur le lieu de travail, renforcer la capacité d'adaptation face aux risques psychosociaux et atténuer les symptômes des TMS.

Facteurs environnementaux ayant une incidence sur la santé mentale

La santé mentale des travailleurs peut également être affectée par l'exposition à **des produits chimiques, au bruit et à des températures extrêmes** sur le lieu de travail, parce qu'elle génère du stress. Par exemple, le stress thermique chronique — une conséquence possible du changement climatique — peut entraîner de

l'anxiété et des troubles cognitifs, en particulier chez les groupes vulnérables tels que les travailleurs âgés et les personnes souffrant déjà de troubles mentaux.

Les accidents et les blessures, ainsi que leurs répercussions sur la santé mentale

Les lieux de travail présentant des risques physiques importants sont ceux qui enregistrent le plus grand nombre d'**accidents et de blessures**. Les accidents du travail peuvent être à l'origine de troubles de santé mentale ou y contribuer. Par ailleurs, les risques

psychosociaux et le stress lié au travail peuvent altérer les capacités cognitives et émotionnelles des travailleurs, ce qui accentue la fatigue ou les problèmes de concentration et peut contribuer à une augmentation du nombre d'accidents.

Vers une approche globale de la gestion des risques

Parmi les mesures envisageables, on peut citer: veiller à ce que les risques psychosociaux soient pris en considération dans les analyses des risques, aborder ces questions avec le personnel lors des réunions d'information sur la santé et la sécurité au travail, et tenir compte de l'influence potentielle des risques psychosociaux dans la prise en charge des TMS.

C'est pourquoi une approche globale de l'analyse et de la gestion des risques — qui prend en considération à la fois les risques physiques et psychosociaux afin de protéger la santé et le bien-être général des travailleurs — s'avère bénéfique, en particulier sur les lieux de travail où l'exposition à ces deux types de risque est élevée.



3.4. Risques psychosociaux dans le secteur des soins de santé et de l'aide sociale

Le secteur de la santé et de l'aide sociale joue un rôle essentiel dans la société européenne, car il contribue à la santé et au bien-être de la population ainsi que sur l'économie. Il englobe diverses activités:

- les soins de santé (par exemple, dans les hôpitaux, les cliniques et les cabinets médicaux ou dentaires);
- les soins résidentiels (par exemple, pour les personnes âgées, les personnes handicapées et les patients souffrant de problèmes de santé mentale dans les établissements résidentiels et les maisons de retraite); et

- le travail social (par exemple, les soins à domicile et l'accompagnement des personnes âgées, des personnes handicapées et des enfants).

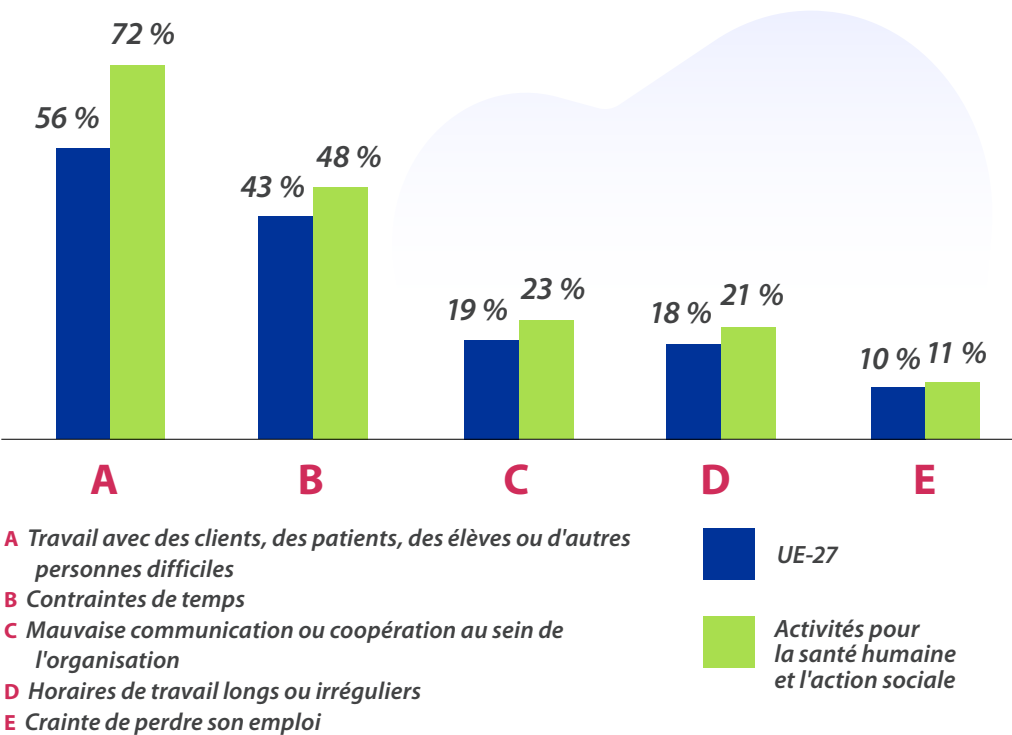
Les travailleurs de ce secteur sont principalement des femmes employées dans des établissements de soins tels que les hôpitaux, les maisons de repos et de soins, les établissements médico-sociaux et les cabinets médicaux, ainsi que des aides-soignants qui interviennent au domicile des personnes. Nombre d'entre eux sont issus de l'immigration et travaillent également dans des professions peu qualifiées.

Ce que révèlent les chiffres

- Sur la base de l'enquête [ESENER 2024](#) auprès des entreprises:
 - › 72 % déclarent que le fait de devoir gérer des patients difficiles constitue le risque psychosocial le plus fréquent;
 - › 48 % déclarent devoir faire face à des contraintes de temps;
 - › 21 % déclarent avoir des horaires de travail longs et irréguliers; et
 - › 23 % mettent en évidence un manque de communication ou de coopération au travail.
- L'exposition à plusieurs facteurs de risque psychosociaux a été signalée plus fréquemment dans le secteur de la santé et de l'aide sociale que dans l'ensemble des autres secteurs réunis ([ESENER 2024](#)).
- Les travailleurs du secteur de la santé et de l'aide sociale sont les plus exposés aux risques musculosquelettiques et psychosociaux par rapport aux autres secteurs économiques ([EWCS 2021](#)).

- Le secteur de la santé et de l'aide sociale se caractérise par:
 - › l'incidence la plus élevée de la violence exercée par des tiers et du harcèlement sexuel, les femmes étant plus touchées que les hommes ([EWCS 2021](#));
 - › un travail exigeant sur le plan émotionnel, en particulier lorsqu'il s'agit de s'occuper de patients en souffrance, en phase terminale d'une maladie ou difficiles et désagréables;
 - › une forte intensité de travail qui nuit souvent à la qualité de l'environnement psychosocial au travail;
 - › des pénuries de personnel (l'OMS prévoit une pénurie de 4,1 millions de professionnels de la santé dans l'UE d'ici à 2030);
 - › du travail par roulement et des horaires de travail irréguliers; et
 - › une exposition combinée à divers facteurs de risque: biologiques (par exemple, agents pathogènes ou maladies infectieuses), chimiques (par exemple, médicaments dangereux ou désinfectants), physiques (par exemple, glissades, chutes ou rayonnements) et musculosquelettiques (par exemple, levage ou manipulation de patients).

Pourcentage des lieux de travail signalant la présence de facteurs de risque psychosociaux, secteur de la santé et de l'aide sociale et moyenne de l'UE-27 tous secteurs confondus, 2024



Source: ESENER 2024 — Base: Établissements dans l'UE-27.

Conséquences

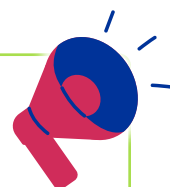
Au total, 31 % des professionnels de la santé et de l'aide sociale ont fait état d'épisodes de stress, de dépression ou d'anxiété causés ou aggravés par le travail, un chiffre qui dépasse la moyenne européenne, tous secteurs confondus ([Le pouls de la SST 2025](#)). Des études ont montré que la surcharge de travail et les horaires irréguliers peuvent également contribuer à l'apparition de TMS. La forte prévalence des TMS, associée au stress et à d'autres problèmes de santé, a des répercussions importantes, notamment en matière d'absentéisme pour cause de maladie et de présentéisme.

Pour les organisations du secteur, cela se traduit par une baisse de la productivité due à des niveaux élevés d'absentéisme et de rotation du personnel, ce qui constitue une menace importante.

Au niveau de la société, la pénurie de personnel, les besoins en soins d'une population vieillissante et le vieillissement de la main-d'œuvre dans ce secteur peuvent mettre à rude épreuve les services nationaux de santé et de soins de longue durée. Il est important de souligner que si la santé et la sécurité des personnes travaillant dans ce secteur ne sont pas préservées, la fourniture de services de santé et de soins de longue durée de bonne qualité est fortement compromise.

72 % des lieux de travail dans le domaine de la santé et de l'aide sociale doivent gérer des patients difficiles, qui constituent le risque psychosocial le plus courant.

ESENER 2024



3.5. Promotion de la santé mentale au travail

Certains travailleurs peuvent avoir des besoins particuliers ou être confrontés à des problèmes de santé mentale. Ce phénomène est fréquent: on estime qu'une personne sur six souffre de problèmes de santé mentale dans l'UE, les plus fréquents étant les troubles anxieux et dépressifs ([Commission européenne, 2023](#)).

Les troubles de santé mentale peuvent avoir de graves répercussions sur les activités quotidiennes; ils sont associés à l'absentéisme au travail et au chômage, et leurs formes les plus graves comptent parmi les principales causes d'invalidité permanente. Néanmoins, avec un soutien approprié, de nombreuses personnes peuvent continuer à travailler ou reprendre leur emploi, tout en restant très productives et engagées.

Cela vaut également pour les travailleurs neuroatypiques qui peuvent rencontrer des difficultés à s'adapter à un environnement de travail «standard»: des aménagements adaptés à leurs besoins individuels leur permettent de continuer à travailler efficacement et de se sentir compétents et valorisés.

Un **environnement de travail inclusif** répond aux besoins des travailleurs et permet à chacun de rester au travail ou de revenir au travail avec succès. Même lorsque les problèmes de santé mentale ne sont pas liés au travail, un environnement professionnel favorable et respectueux peut faire toute la différence, tant pour la personne concernée que pour l'ensemble du lieu de travail.



Exemples d'aménagements pour répondre à des besoins individuels:

- mise à disposition d'espaces de travail plus calmes et avec moins de perturbations;
- ajustement temporaire des tâches professionnelles;
- adaptation temporaire des heures de travail afin de faciliter les rendez-vous médicaux, si nécessaire;
- aménagements à long terme des horaires flexibles; et
- télétravail.

De telles mesures organisationnelles peuvent aider les travailleurs à se rétablir ou à continuer à travailler efficacement. Néanmoins, ce type de soutien personnalisé ne sera efficace à long terme que s'il est bien intégré dans une évaluation et une gestion globales adéquates des risques psychosociaux sur le lieu de travail. Il s'agit notamment de veiller à ce que les aménagements pour répondre à des besoins individuels ne génèrent pas une charge de travail supplémentaire pour les autres travailleurs, ce qui pourrait entraîner du ressentiment et un sentiment général d'injustice.

Cela est particulièrement important lorsqu'un travailleur reprend le travail après avoir connu un problème de santé mentale.

Des études montrent qu'une reprise réussie est plus probable lorsque le lieu de travail:

- adapte les tâches professionnelles aux besoins du travailleur;
- offre un soutien solide de la part des responsables, notamment sous forme de retours d'information et de reconnaissance;
- encourage le soutien des collaborateurs; et
- maintient un environnement de travail où les risques psychosociaux sont clairement reconnus et efficacement gérés.

Créer un lieu de travail inclusif suppose également de lever les barrières liées à la **stigmatisation entourant la santé mentale**, qui empêche souvent les travailleurs de demander de l'aide. La stigmatisation des troubles psychiques est un phénomène social qui se manifeste par des attitudes, croyances et stéréotypes négatifs liés aux troubles de santé mentale. La stigmatisation peut alimenter la peur des personnes confrontées à des problèmes de santé mentale et entraîner leur discrimination. La stigmatisation intériorisée peut engendrer des sentiments de honte et de désespoir, accentuer l'isolement et potentiellement aggraver l'état de la personne.



Près de la moitié des travailleurs de l'UE estiment que le fait de révéler un problème de santé mentale au travail aurait des répercussions négatives sur leur carrière, tandis qu'une proportion équivalente n'est pas de cet avis.

Le pouls de la SST 2025

L'enquête [ESENER 2024](#) confirme qu'un obstacle important à la gestion des risques psychosociaux au travail réside dans la réticence des personnes à aborder ouvertement ce sujet. Néanmoins, certains lieux de travail s'efforcent de créer une culture ouverte et exempte de stigmatisation.

Cela ressort de l'enquête [«Le pouls de la SST 2025»](#), qui montre que les travailleurs de l'UE ont des avis partagés sur les potentielles répercussions négatives sur la carrière des individus qui révéleraient présenter un trouble de santé mentale: 48 % estiment que de telles répercussions existent, 48 % estiment que ce n'est pas le cas et 4 % déclarent ne pas savoir.

Il est possible de lutter contre la stigmatisation liée à la santé mentale sur le lieu de travail. Cela nécessite un engagement de la direction et la participation des travailleurs afin de renforcer la confiance, la coopération et la communication dans l'environnement de travail, ainsi que de sensibiliser aux bénéfices que chacun peut tirer d'un dialogue ouvert sur les questions professionnelles affectant la santé mentale et physique.

Une culture de travail inclusive, favorable et sans stigmatisation profite à tous: les travailleurs se sentent valorisés et compétents, et les entreprises prospèrent grâce à un personnel fortement engagé et productif.

4. Comment participer à la campagne?

Chacun peut promouvoir la santé mentale au travail, et chaque action compte!

Commencez ici: consultez le [site Internet de la campagne](#) pour découvrir tout ce que vous devez savoir sur le sujet et comment vous pouvez participer.

Ressources de campagne disponibles: boîtes à outils de communication gratuites, infographies, rapports, dépliants, outils et présentations toutes prêtes en 25 langues.

Célébrez la Semaine européenne pour la sécurité et la santé au travail (semaine n° 43 en octobre) et organisez des événements tels que des formations, des concours, des enquêtes auprès des travailleurs, des tables rondes et des visites d'entreprises.

Devenez un partenaire officiel de la campagne et rejoignez un réseau paneuropéen qui comprend déjà des entreprises multinationales et des

petites et moyennes entreprises (PME), des organisations sectorielles d'employeurs, des syndicats, des ONG et des organismes professionnels (des secteurs public et privé).

Proposez des initiatives inspirantes pour les **prix des bonnes pratiques «Lieux de travail sains»**. Organisés par l'EU-OSHA et ses points focaux nationaux, ces prix récompensent des initiatives innovantes et remarquables en matière de sécurité et de santé au travail.

Participez aux efforts de sensibilisation sur les médias sociaux! Suivez-nous sur nos canaux ou partagez votre histoire sur les médias sociaux en utilisant le hashtag **#EUhealthyworkplaces** ou en mentionnant **@EU_OSHA**. Utilisez notre [kit de communication pour les médias sociaux](#) afin de promouvoir la campagne sur les différentes plateformes numériques.



Autres moyens d'apporter une contribution

- **PME:** pour obtenir davantage d'informations au niveau national et des ressources dans votre langue locale, veuillez contacter votre [point focal national](#).
- **Journalistes et créateurs de contenu:** [devenez partenaires médias](#) et bénéficiez d'entretiens exclusifs ainsi que de dossiers de presse.
- **Tout le monde:** organisez des webinaires d'échange de connaissances avec d'autres partenaires, partagez les supports de la campagne dans vos bulletins d'information, affichez des posters sur des panneaux d'information, réalisez une enquête auprès du personnel et mettez en avant les résultats des enquêtes de l'EU-OSHA auprès des employeurs et des travailleurs pour lancer des discussions fondées sur des données probantes.

En unissant nos voix, nous pouvons transformer la prise de conscience en action, mettre fin à la stigmatisation et créer des lieux de travail où chacun peut s'épanouir!



Idées concrètes pour mener des actions de campagne

- Affichez des posters ou des infographies de la campagne dans les espaces communs.
- Ajoutez la bannière de la campagne à votre signature électronique.
- Partagez les messages de la campagne sur les médias sociaux ou votre intranet.
- Prévoyez un moment consacré à la santé mentale lors de vos réunions d'équipe.
- Réalisez des enquêtes auprès des travailleurs sur les risques psychosociaux.
- Intégrez les actualités de la campagne dans vos bulletins d'information.
- Alternez entre les différentes actions précitées afin de renforcer l'engagement tout au long de l'année.

4.1. Qui est appelé à participer?

La campagne s'adresse à toutes les personnes qui contribuent à façonner la vie professionnelle et à influencer la culture d'entreprise. Promouvoir la santé mentale au travail est une responsabilité commune, et chaque opinion compte.

La campagne invite à la participation:

- **les employeurs d'entreprises de toutes tailles**, y compris les multinationales, les PME et les microentreprises;
- **les travailleurs de tous secteurs et de toutes origines**;
- **les partenaires sociaux**, syndicats et associations d'employeurs;
- **les inspecteurs du travail** et autorités chargées de la conformité au travail;
- **les professionnels de la SST, notamment les psychologues du travail et les agents des ressources humaines**;
- **les organisations de santé mentale**, défenseurs de la lutte contre la stigmatisation et groupes de défense des droits des personnes handicapées;
- **les organisations et réseaux de femmes et de jeunes** qui soutiennent l'égalité entre les hommes et les femmes;
- **les organisations œuvrant pour l'inclusion et les droits des personnes LGBTIQ+ au travail**;
- **les décideurs politiques** aux niveaux national, régional et de l'UE;
- **les chercheurs et éducateurs** travaillant dans des domaines liés à la SST, à la santé publique, à la psychologie ou à l'emploi;
- **les professionnels des médias**, journalistes et créateurs de contenu spécialisés dans le bien-être au travail et les questions sociales.

Que vous conceviez des emplois, accompagniez les travailleurs, influenciez les politiques, formiez la prochaine génération ou façonniez l'opinion publique, votre engagement contribue à transformer la prise de conscience en action.



4.2. Donner vie à la campagne: notre réseau de partenaires

L'EU-OSHA tire sa force d'un vaste réseau de partenaires qui relie les lieux de travail locaux aux décideurs au niveau de l'UE.

- Les [points focaux nationaux](#) de chaque État membre orientent les activités sur le terrain, traduisent les documents et mobilisent les réseaux tripartites.
- Les organisations interprofessionnelles de partenaires sociaux et les groupes d'employeurs intègrent les messages de la campagne dans leur dialogue et leurs communications à l'échelle du secteur, en les transmettant directement sur les lieux de travail dans tous les secteurs.
- Les [partenaires officiels de la campagne](#), les entreprises multinationales, les fédérations de PME, les syndicats, les organisations non gouvernementales, les organismes professionnels et les agences de l'UE jouent le rôle d'ambassadeurs, organisent des échanges entre pairs et créent conjointement des outils pratiques.
- Les [partenaires médias](#) diffusent ces réussites dans la presse écrite, sur l'Internet et sur les médias sociaux.
- Les ambassadeurs du [réseau Entreprise Europe](#) et de [la sécurité et la santé au travail des enseignants et des étudiants de l'enseignement et de la formation professionnels \(OSHVET\)](#) veillent à ce que la campagne trouve un écho auprès des jeunes entreprises, des microentreprises, des écoles professionnelles et des apprentis.

«L'autorité chargée de la santé et de la sécurité s'engage à promouvoir des lieux de travail sûrs et sains, où la santé et le bien-être de tous les salariés sont préservés. En collaboration avec l'EU-OSHA et nos partenaires nationaux, nous nous efforçons de sensibiliser le public, de partager les bonnes pratiques et d'aider les employeurs et les salariés à instaurer une culture d'entreprise qui valorise et favorise une bonne santé mentale au travail, permettant ainsi à chacun de s'épanouir dans son travail. Notre engagement commun d'aujourd'hui contribue à façonner les lieux de travail sains de demain.»

Gavin Lonergan, point focal national, Irlande



4.3. Supports de campagne: boîte à outils de sensibilisation

De nombreuses ressources de campagne sont disponibles pour vous aider à prendre des mesures.

Ressources principales de la campagne

- Guide de campagne et dépliant.
- Affiches, infographies et présentations PowerPoint.
- Boîte à outils de campagne en ligne.

Moyens et outils techniques

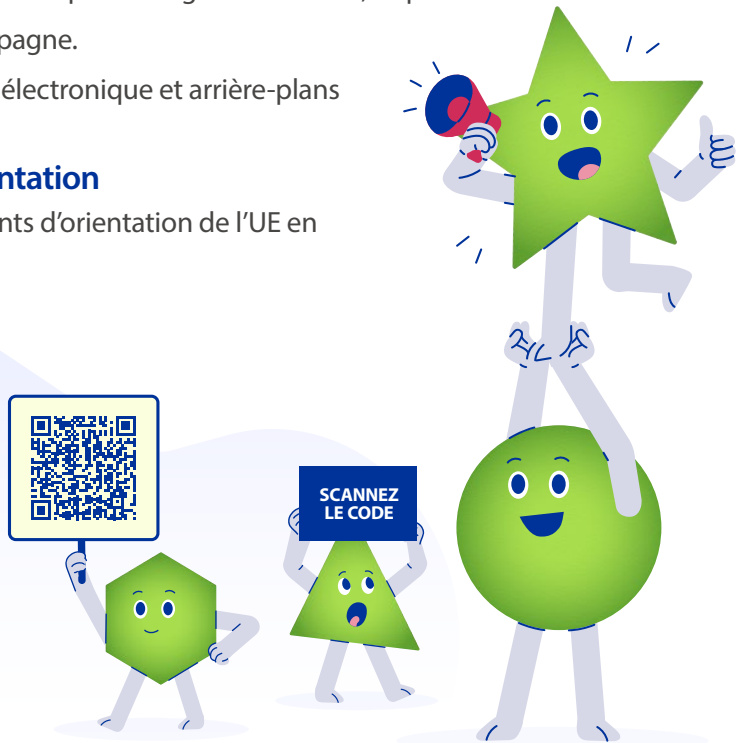
- Rapports, articles OSHwiki et notes d'orientation.
- Études de cas et fiches d'information.
- [OiRA](#).
- Présentations sur des sujets prioritaires.
- Guides pour le lieu de travail.

Actifs numériques

- Boîte à outils pour les médias sociaux contenant des messages prêts à être partagés.
- Petits clips vidéo avec notre personnage d'animation, Napo.
- Vidéos et clips de campagne.
- Signatures de courrier électronique et arrière-plans virtuels.

Politique et réglementation

- Législation et documents d'orientation de l'UE en matière de SST.



4.4. Dates clés: calendrier de la campagne en bref



2026

- **Mai:**

mise en ligne du site web de prélançement (documents essentiels en anglais).

- **Octobre:**

- › lancement du site web multilingue;
- › lancement officiel de la campagne dans l'ensemble de l'UE;
- › ouverture du partenariat de campagne aux organisations internationales et paneuropéennes;
- › Semaine européenne pour la sécurité et la santé au travail;
- › lancement des Prix des bonnes pratiques.

2027

- **Septembre:**

événement d'échange de bonnes pratiques à l'intention des partenaires de la campagne.

- **Octobre:**

Semaine européenne de la sécurité et de la santé au travail 2027.

Découvrez les événements de la campagne près de chez vous:
<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/fr/media-centre/events>.



4.5. Semaine européenne pour la sécurité et la santé au travail

Organisée la **43^e semaine de chaque année (octobre)**, cette semaine donne vie à la campagne sur les lieux de travail dans toute l'Europe.

Cette semaine sera ponctuée par des activités telles que:

- des conférences sur la boîte à outils, des sessions de formation et des webinaires;
- des concours, des quiz et des stands de sensibilisation;
- des forums conjoints entre les travailleurs et les dirigeants.

Conseil: contactez votre point focal national pour obtenir de l'aide concernant les intervenants, les supports et les inscriptions au calendrier de la campagne.

2028

- **Octobre:**
dernière Semaine européenne de la sécurité et de la santé au travail de la campagne 2026-2028.
- **Novembre/décembre:**
sommet «Lieux de travail sains» et cérémonie des Prix des bonnes pratiques à Bilbao.

Bulletin d'information

Abonnez-vous à notre bulletin d'information bimestriel pour recevoir les dernières données, les étapes clés de nos campagnes et les actualités de nos partenaires: des contenus concis et faciles à partager, désormais disponibles dans les 25 langues de l'UE, directement dans votre boîte de réception chaque mois.



4.6. Prix des bonnes pratiques «Lieux de travail sains»

Il célèbre les approches innovantes en matière de gestion des risques psychosociaux:

- ouvert à tous les types d'organisations dans l'UE, l'AELE et les pays candidats;
- les candidatures peuvent être soumises par l'intermédiaire de votre point focal national;
- des lauréats nationaux sont sélectionnés et invités au sommet sur les lieux de travail sains à Bilbao.

Lancement:

octobre 2026

Cérémonie de remise des prix:

fin 2028



4.7. Devenez un partenaire officiel de la campagne: montrez l'exemple

Rejoignez un réseau diversifié d'organisations des secteurs public et privé dans toute l'Europe en tant que [partenaire officiel de la campagne](#).

Quels sont les avantages?

- Votre organisation est citée sur le site web de la campagne.
- Invitation à des événements exclusifs d'échange de bonnes pratiques, destinés à la mise en réseau et à l'apprentissage entre pairs.
- Utilisation du logo officiel de partenaire de la campagne.
- Mention dans notre bulletin d'information et sur les canaux de l'EU-OSHA.
- Reconnaissance en tant que chef de file dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.
- Tout cela gratuitement!

Quelles sont les attentes?

Mener au moins une action de campagne par an, par exemple:

- accueil d'un webinaire;
- diffusion des messages de la campagne;
- personnalisation des supports de campagne pour votre organisation.



«Maintenant que la santé mentale au travail est reconnue comme un enjeu central en matière de sécurité et de santé au travail, le principe d'or s'applique: anticiper pour prévenir. L'IOSH se réjouit de continuer à soutenir les initiatives qui accordent la priorité à la prévention et à la maîtrise des facteurs de stress courants sur le lieu de travail, aidant ainsi les organisations à créer des environnements de travail plus sains et plus résilients.»

Alison van Keulen, responsable des relations stratégiques, Institut pour la sécurité et la santé au travail (IOSH) — partenaire officiel de la campagne

4.8. Partenariats avec les médias

Les magazines sectoriels et en matière de SST, ainsi que la presse professionnelle, peuvent participer en tant que médias partenaires.

Avantages

- Communiqués de presse, infographies et données (au niveau de l'UE et des États membres) sur des thèmes d'actualité en matière de sécurité et de santé au travail, avant leur diffusion publique.
- Éditoriaux prêts à l'emploi et possibilités d'entretiens exclusifs avec des experts de l'EU-OSHA.
- Mise en réseau avec les points focaux nationaux, les partenaires officiels de la campagne, le réseau Entreprise Europe, les lauréats des Prix des bonnes pratiques et d'autres médias partenaires.
- Invitation aux événements organisés par l'EU-OSHA et aux séances d'information en ligne, avec une aide au financement des frais de déplacement pour certains voyages de presse.
- Visibilité accrue: votre logo et votre description apparaîtront dans la section «Médias partenaires» du site web de la campagne, et vos actualités seront relayées via OSHmail, le bulletin d'information de la campagne et les médias sociaux de l'EU-OSHA.

«Être média partenaire, c'est gagner en efficacité et en pertinence pour promouvoir la sécurité et trouver des solutions concrètes en matière de prévention. Cet engagement revêt une importance encore plus cruciale dans le cadre de la campagne sur la santé mentale, car nous sommes convaincus que le bien-être au travail est essentiel pour la santé des travailleurs et des entreprises, ainsi que pour réduire le nombre d'accidents.»

Luigi Matteo Meroni, rédacteur en chef, PuntoSicuro — média partenaire de l'EU-OSHA (Italie)

4.9. Kit pour les médias sociaux: dynamisez votre réseau

Les médias sociaux permettent aux messages de se propager rapidement et de rester gravés dans les mémoires.

- Partagez des messages prêts à être publiés, conçus pour informer et susciter l'intérêt, et adaptés aux différentes plateformes de médias sociaux.
- Téléchargez et partagez nos visuels pour donner vie à vos messages.
- Adaptez facilement le contenu à votre style et à votre public.
- Mettez en avant les cinq axes prioritaires de la campagne de manière à établir un véritable lien avec votre communauté.

Montez le volume: consacrez une journée (ou une semaine?) à cette campagne sur vos médias sociaux.

- Personnalisez votre profil avec les visuels de la campagne.
- Utilisez ce kit pour sensibiliser à l'importance de la santé mentale sur n'importe quel lieu de travail.
- Ajoutez le hashtag **#EUhealthyworkplaces** à vos publications pour renforcer leur portée.
- Organisez une session de questions-réponses en direct avec votre personnel ou un expert invité pour susciter l'engagement en temps réel.





Comment prendre contact avec l'Union européenne?

En personne

Dans toute l'Union européenne, des centaines de centres Europe Direct sont à votre disposition. Pour connaître l'adresse du centre le plus proche, visitez la page en ligne: european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_fr.

Par téléphone ou par écrit

Europe Direct est un service qui répond à vos questions sur l'Union européenne. Vous pouvez prendre contact avec ce service:

- par téléphone:
- via un numéro gratuit:
00 800 6 7 8 9 10 11 (certains opérateurs facturent cependant ces appels);
- au numéro de standard suivant:
+32 22999696;
- en utilisant le formulaire suivant:
european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_fr.

Comment trouver des informations sur l'Union européenne?

En ligne

Des informations sur l'Union européenne sont disponibles dans toutes les langues officielles de l'UE sur le site Europa (european-union.europa.eu).

Publications de l'UE

Vous pouvez consulter ou commander ces publications à l'adresse suivante: op.europa.eu/fr/publications. Vous pouvez obtenir plusieurs exemplaires de publications gratuites en contactant Europe Direct ou votre centre de documentation local (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_fr).

Droit de l'UE et documents connexes

Pour accéder aux informations juridiques de l'Union, y compris à l'ensemble du droit de l'UE depuis 1951 dans toutes les versions linguistiques officielles, consultez EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Données ouvertes de l'Union européenne

Le portail data.europa.eu donne accès à des jeux de données ouvertes provenant des institutions, organes et agences de l'UE. Ces données peuvent être téléchargées et réutilisées gratuitement, à des fins commerciales ou non. Le portail donne également accès à une multitude de jeux de données des pays européens.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) vise à créer des environnements de travail plus sûrs, plus sains et plus productifs en Europe. Basée à Bilbao et soutenue par les institutions de l'UE et les partenaires sociaux, l'EU-OSHA s'articule autour de trois lignes d'action stratégiques: elle fournit des informations pour les politiques et la recherche, crée des outils et des ressources pour la prévention et s'efforce de sensibiliser à une culture positive de la sécurité et de la santé au travail.

Diffusez le message sur les médias sociaux!

Suivez-nous sur nos canaux ou partagez votre histoire sur les médias sociaux en utilisant le hashtag **#EUhealthyworkplaces** ou en mentionnant **@EU_OSHA**. Utilisez notre [kit de communication pour les médias sociaux](#) afin de promouvoir la campagne sur les différentes plateformes numériques.



La campagne **«Ensemble pour la santé mentale au travail»** vise à sensibiliser à l'impact des risques psychosociaux et à promouvoir la création d'environnements de travail solidaires, inclusifs et bénéfiques pour la santé mentale dans tous les secteurs.

Pour en savoir plus, consultez le site <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.

