

Établissement : Lycée Robert Schuman, Haguenau	Année : 2025/26
--	-----------------

Titre : La santé au travail : entre bien-être individuel et responsabilité collective

Thème	Pôle thématique/Bien-être et cohésion sociale Séquence 1. De la santé des individus à la santé de la population
Niveau de formation	1ST2S
Objectifs	<p>Objectifs cognitifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir la notion de santé au travail en mobilisant ses dimensions physiques, mentales et sociales. - Identifier les principaux risques professionnels (physiques, psychosociaux, psychiques) et leurs conséquences sur la santé des salariés. - Montrer que la santé au travail constitue un enjeu de santé publique, impliquant différents acteurs institutionnels et professionnels. <p>Objectifs méthodologiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relever et sélectionner des informations pertinentes à partir de documents variés (textes, vidéos, articles). - Mobiliser des outils méthodologiques pour structurer sa réflexion.
Durée	4H
Autre/divers	<p>Notions principales : Santé, santé publique, santé collective Le travail peut être effectué individuellement ou en groupe, la présentation orale du travail est possible, favorisant la prise de parole et l'aisance orale.</p> <p>Capacités visées :</p> <p><i>Montrer la relativité des notions de santé.</i> <i>Analyser une question sanitaire en mobilisant la notion de santé</i> <i>Identifier les préoccupations en santé publique.</i></p>
Auteur	Jacquemin Audrey

Activité technologique : La santé au travail : entre bien-être individuel et responsabilité collective**Séquence 1. De la santé des individus à la santé de la population****Capacités visées :**

Montrer la relativité des notions de santé.

Analyser une question sanitaire en mobilisant la notion de santé

Identifier les préoccupations en santé publique.

Objectifs :

- Définir la notion de santé au travail en mobilisant ses dimensions physiques, mentales et sociales.
- Identifier les principaux risques professionnels (physiques, psychosociaux, psychiques) et leurs conséquences sur la santé des salariés.
- Montrer que la santé au travail constitue un enjeu de santé publique, impliquant différents acteurs institutionnels et professionnels.

« En proclamant la santé mentale « Grande cause nationale » en 2025, le Gouvernement a placé ce sujet au cœur des préoccupations sociétales et professionnelles. La situation actuelle révèle un état préoccupant de la santé mentale en milieu professionnel : en 2023, les maladies psychiques reconnues d'origine professionnelle ont augmenté de 25 %, avec près de 12 000 accidents du travail liés aux risques psychosociaux (RPS). Ces troubles ont un impact direct et préoccupant sur la vie des entreprises. »

Institut 4.10. (2025, 22 août). *Santé mentale et travail : Où en sommes-nous en 2025 ?* Institut 4.10.

Récupéré le 09.09.25 à l'adresse : <https://institutquatreix.fr>

1. ➤Montrer que la santé au travail relève des 3 dimensions de la santé et l'illustrer à l'aide d'outils méthodologiques (Nuage de mots-Mindmap-Schéma en ligne-Logigramme)
2. ➤Expliquer que les différentes dimensions de la santé au travail ne sont pas dissociables.
3. ➤Expliquer en quoi la santé au travail relève de la santé publique.

Document 1 : La santé au travail : une notion relative

La santé au travail ne se réduit pas à l'absence de maladies ou d'accidents. Elle est une construction complexe, influencée par des facteurs individuels, sociaux, organisationnels et culturels. Cette complexité rend la notion de santé relative, c'est-à-dire dépendante de multiples points de vue et contextes.

- Chaque individu perçoit différemment ce qui est favorable ou nuisible à sa santé. Un environnement stimulant peut être vécu comme motivant par l'un, mais stressant par un autre.
- Un contexte organisationnel variable : des conditions de travail jugées équilibrées dans une entreprise peuvent être considérées comme pénibles dans une autre. Par exemple, des horaires atypiques peuvent convenir à certaines professions mais être problématiques ailleurs.
- Une dimension évolutive : la perception de la santé change avec le temps. Ce qui paraît acceptable à 25 ans peut devenir difficilement soutenable à 50 ans.
- Une construction sociale et culturelle : les critères de « bonne santé » ne sont pas universels. Dans certaines cultures, le collectif prime, alors que dans d'autres, l'accent est mis sur l'épanouissement individuel.

La santé au travail ne peut être figée dans une définition unique. La santé au travail, loin d'être une réalité homogène, est une notion mouvante qui dépend des individus, des situations et des représentations sociales. L'aborder sous l'angle de la relativité ouvre un espace de débat et de réflexion, invitant chacun à confronter ses perceptions et à mieux comprendre les enjeux du bien-être professionnel.

Doc 1. Source : Auteur, 2025.

Document 2 : La qualité de vie au travail

Coopération, management, crèche, relaxation... On parle beaucoup de qualité de vie au travail, mais de quoi s'agit-il vraiment ? Le réseau Anact-Aract vous propose des repères simples pour y voir plus clair.

Doc 2. Anact / Aract. (17.01.18). *La qualité de vie au travail : qu'est-ce que c'est ?* [Vidéo]. YouTube. Récupéré le 09.09.25 à l'adresse <https://www.youtube.com>

Document 3 : Santé au travail et activité physique

L'activité physique au travail peut être la cause d'accidents de type traumatique, d'atteintes de l'appareil locomoteur qui peuvent être source d'handicap physique. Elle peut également entraîner fatigue et douleur qui sont souvent ignorées alors qu'elles sont des signes précoce de surcharge de l'appareil locomoteur à ne pas négliger.

- Chutes, accidents de plain-pied, heurts, blessures.... Le risque traumatique reste le premier risque d'accidents du travail. Il est très étroitement lié à l'activité physique au travail (efforts, déplacements ...) et peut provoquer des atteintes lombaires, des contusions, des plaies et coupures, des entorses, des fractures, des déchirures musculaires ou encore des luxations.
- La fatigue physique est définie comme l'incapacité progressive à réaliser une tâche du fait de la baisse des capacités de force, de vitesse ou de mouvement. En mesurant ces éléments avant et après le travail, il est possible de quantifier la fatigue.
- Les principaux TMS des membres et du tronc résultent de l'exposition à une combinaison de facteurs biomécaniques (répétitivité des gestes, efforts, postures) et psychosociaux et sont liés à l'organisation du travail. Ils affectent principalement les muscles, les tendons et

les nerfs. Ils se caractérisent par des douleurs ou des gênes fonctionnelles et peuvent entraîner des pathologies.

- Les professions les plus dures physiquement sont aussi celles qui présentent les taux de pathologies cardiaques les plus élevés. Outre la composante physique, d'autres déterminants comme le faible contrôle sur le travail, le travail monotone ou encore le faible soutien social sont fréquents dans la survenue de pathologies cardiaques.

- Le travail physique entraîne une augmentation de la fréquence et du volume respiratoire ainsi qu'une sudation plus importante. Un travailleur qui a un travail physiquement exigeant dans une ambiance toxique pourrait inhale 3 à 6 fois plus de toxiques que celui qui a une tâche sédentaire.

Enfin, l'exposition à des produits toxiques peut nécessiter le port d'équipements de protection individuelle (masque respiratoire, combinaison étanche), qui peut accroître la pénibilité de l'activité physique.

Doc 3. INRS. (n.d). Risques liés à l'activité physique : Effets sur la santé. Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Récupéré le 09.09.25 à l'adresse <https://www.inrs.fr>

Document 4 : Santé au travail et santé sociale

La santé au travail ne se limite pas à la prévention des accidents ou à la réduction des risques physiques. Elle englobe aussi une dimension sociale, qui joue un rôle essentiel dans le bien-être des salariés. La santé sociale au travail concerne les relations interpersonnelles, le climat organisationnel et la qualité de vie au sein de l'entreprise.

Définition de la santé sociale au travail

La santé sociale au travail peut être définie comme l'état d'équilibre et de bien-être découlant de relations positives entre collègues, d'un soutien hiérarchique adéquat et d'une culture organisationnelle favorisant la coopération. Elle est étroitement liée à la santé psychologique et influence directement la motivation et l'engagement des employés.

Les dimensions de la santé sociale au travail

- **Relations interpersonnelles** : la qualité des interactions entre collègues, la confiance mutuelle et l'esprit d'équipe.

- **Climat organisationnel** : un environnement de travail marqué par l'équité, la transparence et la reconnaissance.

- **Communication** : l'existence d'échanges clairs, respectueux et constructifs.

- **Soutien social** : l'accompagnement par la hiérarchie, mais aussi le soutien des pairs face aux difficultés professionnelles.

Les enjeux pour l'entreprise :

- **Productivité et performance** : un climat social positif favorise la collaboration et réduit l'absentéisme.

- **Santé mentale** : la prévention des conflits et du harcèlement protège les salariés contre le stress et l'épuisement.

- **Engagement et fidélisation** : des relations de qualité renforcent la motivation et diminuent le turnover.

- **Innovation** : un climat de confiance facilite la créativité et l'expression d'idées nouvelles.

Les leviers d'action

- **Développer des politiques de prévention des risques psychosociaux (RPS).**

- Former les managers au leadership bienveillant et à la gestion des conflits.
- Mettre en place des espaces d'écoute et de dialogue.
- Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Encourager la reconnaissance et la valorisation du travail accompli.

La santé sociale au travail est un pilier essentiel du bien-être des salariés et de la performance globale des organisations. Investir dans la qualité des relations humaines et dans un climat organisationnel sain permet de créer un cercle vertueux bénéfique à la fois pour les individus et pour l'entreprise.

Doc 4. Source : Auteur, 2025

Document 5 : La santé mentale au travail : une cause nationale en 2025

Le Gouvernement a décidé de faire de la santé mentale une **grande cause nationale** en 2025. Autour du slogan « **Parlons santé mentale !** », il s'agit de faire avancer la compréhension et la prise en charge de ce sujet à travers une année d'actions, afin de montrer que la santé mentale est l'affaire de tous. Le **ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles** est pleinement impliqué dans cette stratégie interministérielle.

La santé mentale au travail est influencée par de nombreux facteurs, et l'**organisation du travail** joue un rôle central dans la prévention des risques psycho-sociaux : en 2023, les maladies psychiques reconnues d'origine professionnelle sont en forte hausse (+ 25 %) et 12 000 **accidents du travail** étaient liés à ces risques (régime général).

L'organisation du travail, la régulation de la **charge de travail**, l'**autonomie**, la **clarté des missions**, la **reconnaissance** au travail ainsi que la qualité du **management** et des **relations professionnelles** sont autant de leviers pouvant prévenir l'apparition de troubles psychiques. Tous les secteurs d'activité et toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, sont concernées.

Dans le cadre de son **obligation de protéger la santé physique et mentale de ses salariés**, précisée par l'article L4121-1 du Code du travail, l'employeur est tenu :

- de mettre en œuvre des **actions de prévention** des risques psychosociaux, comme pour tout autre risque professionnel ; d'**informer** et de **former** ses salariés ; de mettre en place une **organisation** et des **moyens adaptés**.

Cela implique une **organisation du travail** adaptée et des stratégies particulières pour prévenir différents risques majeurs :

- le stress au travail ; les violences, physiques et psychologiques (harcèlement moral, violences sexistes et sexuelles, discriminations...) ; le burn-out, ou syndrome d'épuisement professionnel...

Les acteurs de la santé mentale au travail

Si la santé des salariés est une obligation incomptant à l'employeur, plusieurs autres acteurs ont un rôle à jouer dans l'entreprise :

- le comité social et économique (CSE), obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, possède des attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Composé de représentants des salariés et de l'employeur, il assure la promotion de conditions de travail propices à la santé mentale.

- les services de prévention et de santé au travail (SPST) assurent la médecine du travail. Ils sont chargés d'accompagner les employeurs, les travailleurs et leurs représentants en matière de prévention des risques professionnels.

Plus généralement, chacun peut agir pour la santé mentale de ses collègues en se montrant à l'écoute, en s'abstenant de jugement et en sachant alerter en cas d'urgence.

Doc 5. Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles. (2025, 24 mars). La santé mentale : grande cause nationale 2025. Travail-emploi.gouv.fr. Mise à jour le 29 août 2025. Récupéré le 09.09.25 à l'adresse <https://travail-emploi.gouv.fr>

Document 6 : Bien-être et santé des salariés, nouvelles préoccupations des entreprises

Atelier sur le sommeil, bilan de santé, coaching à destination des jeunes parents... Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à se mobiliser pour le bien-être et la santé de leurs salariés. Un engagement qui, dans un contexte de marché de l'emploi tendu, vise à améliorer la performance des collaborateurs.

Depuis quelques années, les entreprises multiplient les actions à destination de leurs salariés. C'est ainsi que dès 2019, le groupe Pernod Ricard instaurait le programme « Taking Care of EachOther » pour promouvoir la santé et la sécurité auprès de ses salariés. D'autres groupes, à l'instar de la licorne BlablaCar, ont noué des partenariats avec des start-up spécialisées. Il existe aujourd'hui une myriade d'acteurs qui se positionnent sur ce créneau et qui, par exemple via une application smartphone, proposent d'accompagner les salariés dans la gestion du stress.

Plusieurs raisons expliquent cet intérêt des entreprises pour la santé et la qualité de vie de leurs collaborateurs. D'une part, la législation, qui depuis août 2021, renforce les obligations des entreprises en matière de prévention et de santé. À cela s'ajoute un effet crise sanitaire qui a considérablement augmenté les attentes des salariés en matière de bien-être. « Les différents confinements ont donné à voir ce qui était jusqu'alors invisible. C'est le cas notamment des enfants qui sont apparus sur les écrans des réunions », explique Mathilde Tréhu.

De même, les sujets de santé mentale sont apparus plus prégnants au sortir de la crise sanitaire. Absentéisme, démission silencieuse et démotivation ont eu un réel impact sur la performance des entreprises qui ont alors choisi de s'emparer de ces sujets. Les salariés sont très majoritairement en demande de services de la part de leur entreprise. Ainsi, selon une récente étude Ipsos, menée à l'initiative de Predilife, 80 % des salariés estiment que les entreprises sont légitimes à proposer des bilans de santé. Ils sont par ailleurs 68 % à se dire intéressés par un bilan prédictif.

Dans un contexte de marché de l'emploi tendu, avec sur certains postes un nombre d'offres très supérieur au nombre de talents disponibles, l'intégralité des avantages proposés par

1 – Qu'est-ce que la santé ? Qu'est-ce que le bien-être ?

l'entreprise est passé au crible par les candidats potentiels. L'accompagnement à la parentalité, la proposition d'atelier bien-être, sont autant d'éléments pris en compte par les candidats au moment de faire le choix de rejoindre une organisation. Le sondage Ipsos Predilife révèle que les conditions de travail (équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle et possibilité de faire du télétravail) arrivent au premier rang des critères déterminants du choix de l'entreprise.

Pour les entreprises, l'enjeu est avant tout un sujet de performance, étant prouvé qu'il existe un impact direct entre sentiment de bien-être et d'épanouissement des salariés et engagement au travail.

Doc 6. France Travail. (2023, 27 octobre). Bien-être et santé des salariés, nouvelles préoccupations des entreprises. France Travail. Récupéré le 09.09.2025 à l'adresse <https://www.francetravail.org>