



# Risques psycho-sociaux

## Bibliographie indicative

Septembre 2012

Ireps Haute-Normandie.  
115 boulevard de l'Europe  
76000 Rouen  
Tel : 02.32.18.07.60

*Sélection bibliographique accompagnant la journée focus de septembre 2012.*



*Cet icone signifie que les ouvrages sont disponibles en prêt aux centres de documentation de l'IREPS Haute-Normandie.*

*N'hésitez pas à contacter les documentalistes de l'IREPS Haute-Normandie pour plus d'informations.*

## Pour commencer...

[Le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail](#) a commandé une revue de la littérature

- en **économie** à Michel Grignon

[@ Version française de la revue de littérature économie](#)

- en **ergonomie** à Pierre Rabardel et Annie Weill-Fassina

[@ Revue de littérature en ergonomie](#)

- en **épidémiologie**

- l'une à Isabelle Niedhammer (membre du Collège ; INSERM, U687), Catherine Lejeune (Université de Bourgogne, INSERM, U866) et Hélène Sultan-Taïeb (Université de Bourgogne, Laboratoire d'Economie et Gestion, UMR CNRS 5118), centrée sur le modèle de Karasek-Theorell ;

[@ Revue de littérature en épidémiologie - 1](#)

- la deuxième à Michel Vézina (membre du Collège), Ruth Ndjaboué et Chantal Brisson, centrée sur le modèle de la justice organisationnelle et sur les questions du leadership et de la prédictabilité ;

[@ Revue de littérature en épidémiologie - 2](#)

- la troisième couvrant le reste du champ de littérature, à la société CEMKA-EVAL (Anne Duburcq, Laurène Courouve et Francis Fagnani).

[@ Revue de littérature en épidémiologie - 3](#)

- sur les **facteurs de personnalité** à Katharine Parkes.

[@ Revue de littérature de Katharine Parkes sur les facteurs de personnalité](#)

- sur les **approches en cliniques du travail en France** à Pascale Molinier

[@ Revue de littérature anglo-saxonne en psychologie clinique](#)

- en **psychiatrie** à Bruno Falissard et Valentina Lemmi.

[@ Présentation powerpoint de la revue de littérature en psychiatrie](#)

[@ Revue de littérature en psychiatrie](#)

- en **sociologie** à Damien Cartron et Catherine Guaspere.

[@ Revue de littérature en sociologie](#)

## Généralités



- Bachelard O., Billon Grand J., Debout M et al. **Risques psychosociaux au travail. Vraies questions, bonnes réponses.** Rueil-Malmaison : Liaisons, 2008, 326 p.

*Cet ouvrage rassemble des avis d'experts, sociologues, psychologues, médecin du travail, juriste, docteur en gestion et membres du conseil scientifique sur les risques psychosociaux au travail. L'ouvrage débute par un article du Pr Michel Debout, psychiatre et chef du service de médecine légale du Chu de Saint-Etienne, fondateur de l'association Vte. Le médecin s'attache là à décortiquer les principaux concepts de la problématique " risques psychociaux " : violences, conflit, travail. Après un éventail des éclairages de la question d'après les spécialités de chacun des auteurs, et une conclusion signée, entre autres, par Yves Grasset, directeur de Vte, Michel Debout, en post-face, revient souligner l'urgence de " penser la prévention. ". Le livre est agrémenté d'une bibliographie ainsi que d'un glossaire et d'annexes juridiques.*

- Bureau international du travail (BIT)., Sauter SL., Joseph J., Hurrell JR et al. **Les facteurs psychosociaux et organisationnels.** in : Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, 2002, pp 34.1-34.87.

*L'objectif de ce chapitre est de donner un aperçu des connaissances actuelles sur les facteurs de stress au travail et sur les problèmes de sécurité et de santé qui en découlent. Parmi ces facteurs, couramment qualifiés de psychosociaux, on trouve certaines caractéristiques du poste de travail et de l'environnement professionnel telles que le climat ou la culture de l'entreprise, la répartition des fonctions, les relations interpersonnelles au travail, ainsi que la conception et le contenu des tâches (variété, sens, portée, répétitivité, etc.). Le concept de facteurs psychosociaux s'étend également à l'environnement extraprofessionnel (contraintes familiales, par exemple) et aux caractéristiques de l'individu (personnalité et attitudes) qui peuvent influencer sur le développement du stress au travail. On utilise fréquemment les expressions organisation du travail ou facteurs organisationnels en lieu et place de facteurs psychosociaux pour parler des conditions de travail pouvant induire le stress.*

@ Voir le document sur le site de l'organisation internationale du travail (OIT) [Partie 1](#) ; [Partie 2](#) ; [Partie 3](#) ; [Partie 4](#)

- Institut de veille sanitaire (InVS)., Vézina M., Cohidon C et al. **Santé mentale et travail : comprendre pour surveiller. Numéro thématique.** in : Bulletin épidémiologique hebdomadaire (BEH), n° 25-26, juin 2009, pp 257-280.

*Ce numéro du BEH consacré au thème des problèmes de santé mentale en lien avec l'activité professionnelle vise à documenter ce dossier très dense et qui fait l'objet de préoccupations sociales croissantes dans l'ensemble des pays industrialisés.*

@ Voir le document sur le site de l'InVS

- Institut national de recherche et de sécurité (INRS). **Le stress au travail.** Paris : Institut national de recherche et de sécurité (INRS). [en ligne]. 19 décembre 2008.

*Le stress apparaît depuis une quinzaine d'années comme l'un des risques majeurs auquel les organisations et entreprises doivent faire face : un salarié européen sur cinq déclare souffrir de troubles de santé liés au stress au travail. Les moyens de prévenir le stress au travail existent. La démarche de prévention collective est à privilégier car elle est plus efficace dans le temps. Elle consiste à réduire les sources de stress dans l'entreprise en agissant directement sur l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales de travail et/ou le poste de travail.*

@ Voir le document sur le site de l'INRS

- Institut national de recherche et de sécurité (INRS). **Santé mentale au travail.** Paris : Institut national de recherche et de sécurité (INRS). [en ligne]. 19 décembre 2008.

*Stress, violence, harcèlement, épuisement professionnel (ou burnout) sont autant de préoccupations rencontrées lors de l'exercice d'une activité professionnelle. Celles-ci peuvent avoir des répercussions sur le bien-être psychologique des travailleurs. Définition de ces différents risques psychosociaux et présentation de 4 situations de travail les illustrant. Liens vers des informations complémentaires.*

[@ Voir le document sur le site de l'INRS](#)

- Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. **Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé.** Paris : Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, 2011, 223 p.

*Actuellement, le système français d'enquêtes sur le travail est de grande qualité, mais incomplet. L'information sur les facteurs psychosociaux de risque est fragmentée et manque d'exhaustivité. Elle n'a pas été conçue en vue d'une synthèse. Enfin la fréquence des informations est trop faible, en comparaison des standards étrangers et internationaux. Pour produire les informations nécessaires au suivi des risques psychosociaux au travail, une investigation spécifique est nécessaire. Elle doit être coordonnée avec le système actuel de façon à augmenter la fréquence des informations produites. Le Collège propose d'articuler étroitement la nouvelle enquête sur les risques psychosociaux et l'enquête déjà existante sur les conditions de travail. Tous les trois ans, en alternance, aurait lieu l'une ou l'autre de ces enquêtes. L'enquête sur les risques psychosociaux intégrerait un nombre limité de questions sur les conditions physiques de travail et l'enquête sur les conditions de travail comporterait un volet sur les risques psychosociaux. Le rapport du Collège préconise de mettre en place des indicateurs nationaux pour suivre six types de facteurs de risques psychosociaux au travail :*

- L'intensité du travail et le temps de travail
- Les exigences émotionnelles
- Le manque d'autonomie
- La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail
- La souffrance éthique
- L'insécurité de la situation de travail

[@ Voir le document sur le site du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé](#)

- Lachmann H., Larose C., Penicaud M. **Bien-être et efficacité au travail. 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail.** Paris : La documentation française, 2010, 19 p. *Selon une étude de la fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, près d'un tiers des travailleurs, au niveau européen, estime que sa santé est affectée par le stress ressenti sur le lieu de travail. Une autre étude du réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles de l'AFSSET établit que les consultations pour risque psychosocial sont devenues en 2007 la première cause de consultation pour pathologie professionnelle en France. Destiné à l'entreprise privée, le présent rapport émet dix propositions de nature à améliorer les conditions de santé psychologique au travail : implication de la direction générale et de son conseil d'administration, formation et rôle des managers, implication des partenaires sociaux, valorisation de la performance collective, etc.*

[@ Voir le document sur le site de la documentation française](#)

- Lefrand G. **Rapport d'information n° 3457 déposé en application de l'article 145 du Règlement par la commission des affaires sociales en conclusion des travaux de la mission sur les risques psychosociaux au travail.** Paris : Assemblée nationale, 2011, 79 p.

*Le premier constat fait par la mission est l'indéniable impact des risques psychosociaux sur la santé des salariés. Selon la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, 20 % des causes des arrêts maladie de plus de quarante-cinq jours seraient liées à des troubles psychosociaux. Le baromètre « Santé 2005 » montre que parmi les affections déclarées, une part significative des personnes stressées déclare avoir ressenti un ou plusieurs symptômes parmi lesquels des tensions*

musculaires (29 %), des troubles du sommeil (25 %), de l'anxiété (25 %), une baisse de vigilance (12 %). La prise de médicaments psychotropes à la suite d'une situation de stress professionnel concernerait 13 % des hommes et 22,9 % des femmes. En outre, bien qu'il n'existe pas encore de recensement des suicides sur le lieu de travail ou présentant une forte présomption d'être liés au travail, l'Union nationale de prévention du suicide (UNPS) évalue à environ 400 le nombre de suicides qui seraient liés au travail. Deuxième constat, en raison de leurs conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise (absentéisme, turn over, baisse de productivité, dégradation du climat social, mauvaise ambiance de travail, démotivation, baisse de créativité), les problèmes de santé mentale engendrent un coût économique important pour l'entreprise comme pour la collectivité. Les auditions menées par la mission ont mis en évidence la multiplicité des facteurs de risques psychosociaux : l'organisation et la charge de travail ; un management défaillant ; les relations avec le public ; les conflits de valeur dans le travail. La mission a pu aussi constater les difficultés rencontrées pour définir et mesurer précisément les risques psychosociaux.

[@ Voir le document sur le site de l'Assemblée Nationale](#)

- Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.  
**"Stress" : les risques psychosociaux.** Paris : Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville). [en ligne]. nd.

*Les risques psychosociaux sont souvent résumés par simplicité sous le terme de « stress », qui n'est en fait qu'une manifestation de ce risque. Ils recouvrent en réalité des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises. On les appelle "psycho-sociaux" car ils sont à l'interface de l'individu ( le "psycho") et de sa situation de travail.*

[@ Voir le document sur le site du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.](#)

- Nasse P., Légeron P. **Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail.** Paris : Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, 2008, 42 p.

*Les risques psychosociaux posent un ensemble de problèmes divers, complexes et importants du fait du poids de leurs conséquences. Parce qu'ils se développent à la frontière entre la sphère privée (le psychisme individuel) et la sphère sociale (les collectifs d'individus au travail), ils sont au coeur de beaucoup de conflits. Les oppositions d'intérêts qui les traversent entraînent une multiplication des points de vue et des approches et, finalement, une certaine confusion dans les concepts, leurs modes d'analyse et le repérage de leurs causes ou de leurs effets. Les auteurs ont d'abord cherché à fixer clairement les concepts utilisés, puis à tracer une voie d'observation des faits couverts par ces concepts qui soit aussi dégagée que possible des contingences conflictuelles qui les entourent. Le rapport fixe l'objet principal de l'étude : le couple formé par la santé psychique de l'individu et ses conditions sociales de travail ; il détaille ensuite les méthodes d'observation de ce couple scientifiquement neutres et fiables.*

[@ Voir le document sur le site du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville](#)

## Epidémiologie

- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (OSHA). **Stress at work — facts and figures**. Bilbao : Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (OSHA), 2009, 139 p.

*L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (Osha) publie un rapport sur le stress au travail, qui toucherait 22% des travailleurs européens. Les chiffres présentés s'appuient sur une enquête menée en 2005 ; ils indiquent que les pays où les travailleurs subissent le plus de stress sont la Grèce (55%), la Slovénie (38%) et la Suède (38%). La France fait partie des pays où le taux de stress est des plus faibles en Europe, avec 18% de la population touchée. Les secteurs où les travailleurs sont les plus exposés au stress sont l'éducation, la santé, l'agriculture et la pêche. Outre la problématique de santé, le rapport souligne le coût économique associé au stress : celui-ci représenterait un coût économique annuel de 20 milliards d'euros.*

[@ Voir le document sur le site de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail \(en anglais\)](#)

- Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Haute-Normandie., Institut CSA. **Le stress au travail. Rapport d'analyse. Mai 2009**. Paris : Institut CSA, 2009, 41 p.

*Ce sondage ARACT Haute-Normandie / CSA réalisé en avril 2009, traite du stress des Haut-Normands au travail. Les haut-normands sont-ils stressés ? Attribuent-ils leur stress au travail ? Quelles sont les causes du stress professionnel ? Comment le gèrent-ils ?*

[@ Téléchargeable sur le site de l'ARACT Haute-Normandie](#)

- Institut de veille sanitaire (InVS)., Cohidon C., Santin G. **Santé mentale et activité professionnelle dans l'enquête décennale santé 2003**. Saint-Maurice : Institut de veille sanitaire (InVS), 2007, 75 p.

*L'intérêt pour les facteurs sociaux occupe une large place au sein de l'épidémiologie de la santé mentale. Les résultats des études internationales, initiées depuis plusieurs décennies, vont globalement dans le sens d'une association entre une fréquence élevée de troubles mentaux et des variables de situation sociale défavorables. Cependant, en France, ce domaine d'étude est peu investi. L'objectif de ce rapport est d'étudier les associations entre la déclaration de symptômes dépressifs et certaines conditions de travail au sein des catégories sociales. Il s'appuie sur les données de l'enquête décennale santé 2002-2003, menée en France en 2003 par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), et mises à la disposition de l'Institut national de veille sanitaire (InVS).*

[@ Voir le document sur le site de l'InVS](#)

- Institut de veille sanitaire (InVS)., Cohidon C., Santin G. **Conditions de travail selon l'activité professionnelle dans l'enquête décennale santé 2003 de l'Insee**. Saint-Maurice : Institut de veille sanitaire (InVS), 2007, 55 p.

*L'objectif de ce rapport est de décrire certaines conditions de travail selon l'activité professionnelle en France. Il s'appuie sur les données de la dernière Enquête décennale santé menée en France en 2003 par l'Insee et mises à la disposition de l'InVS. Cette enquête nationale, menée sur un échantillon de 25 021 ménages français, a pour objectif de décrire l'état de santé de la population et la consommation de soins. De plus, pour la première fois, elle comporte des questions sur les expositions professionnelles.*

[@ Voir le document sur le site de l'InVS](#)

- Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)., Guignon N., Niedhammer I et al. **Les facteurs psychosociaux au travail. Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête SUMER 2003.** in : Documents pour le médecin du travail, n°115, troisième trimestre 2008, pp 389-398.

*Les femmes sont davantage exposées que les hommes au "job strain", une situation à risque pour la santé, où les marges de manoeuvre individuelles ne permettent pas aux salariés de faire face aux exigences qu'ils ressentent dans leur travail. Les employés et les ouvriers sont eux aussi plus touchés par le "job strain" que les professions plus qualifiées. Les ouvriers et employés disposent des marges de manoeuvre les plus réduites et les cadres subissent les demandes les plus fortes. "Job strain" n'est toutefois pas synonyme de "stress" au sens usuel du terme : les salariés soumis à une forte demande dans leur travail mais disposant de marges importantes pour y faire face, sont aussi nombreux à trouver leur travail très stressant. Les salariés exposés au "job strain" sont toutefois plus nombreux que les autres à se déclarer en mauvaise santé. Ces résultats sont obtenus grâce au questionnaire de Karasek, l'un des outils les plus utilisés pour évaluer les risques psychosociaux au travail.*

[@ Voir le document sur le site de l'INRS](#)

## **Prévention**

- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). **Agir sur le stress et les risques psychosociaux.** in : Travail & changement, n° 318, mars-avril 2008, 20 p.

*Menaces pour les salariés et les organisations, le stress et les risques psychosociaux deviennent une préoccupation majeure de tous les acteurs d'entreprise. Comment prévenir ces phénomènes complexes ? Le réseau Anact propose de dépasser la seule prise en charge individuelle au profit d'une approche s'appuyant sur l'organisation du travail. À la clé : la réduction et la régulation des tensions.*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)., Livian YF., Bernon J et al. **Prévention du stress et des risques psychosociaux au travail.** Lyon : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), 2008, 106 p.

*Les 26, 27 et 28 novembre 2007 s'est tenu à Paris un séminaire scientifique organisé par le réseau Anact sur le thème de la prévention du stress et des risques psychosociaux au travail. Ces actes rassemblent les interventions des contributeurs sur les différentes approches d'analyse des risques psychosociaux au travail (gestion, psychologie du travail, médecine et épidémiologie, ergonomie) et les comptes-rendus des quatre ateliers consacrés aux contraintes organisationnelles, aux types et processus de changement, à la reconnaissance et au sens du travail, aux collectifs et relations de travail. Ils présentent, par ailleurs, les différents échanges des participants lors de la table ronde.*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- ARACT Centre. **Démarche de prévention du stress et des risques psychosociaux : 18 fiches pratiques.** Orléans : ARACT Centre, 2011, np.

Ce document comprend des fiches pour :

- se repérer dans l'action
- agir en situation d'urgence
- mieux connaître les risques psychosociaux
- être en mesure de piloter et organiser la démarche
- choisir et utiliser des outils adaptés à votre situation

Il ne s'agit pas de donner un mode d'emploi mais d'alerter sur le rôle des acteurs et les conditions nécessaires à la réussite d'une démarche de prévention.

[@ Voir le document sur le site de l'ARACT Centre](#)



- Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Martinique., Laport D et al. **ELVIE, un outil de diagnostic et de prévention des risques psychosociaux au travail. Guide d'utilisation.** Fort-de-France : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Martinique, 2008, 75 p.

*De plus en plus, les changements sociétaux - économiques, technologiques, sociaux - se précipitent dans le temps, laissant peu de possibilités aux personnes pour s'en accommoder ou s'y accoutumer. Ces mutations se font ressentir particulièrement dans le monde du travail, où l'évolution des modes de production, des technologies, des modèles de rentabilité, des modes de vie déterminent de nouveaux rapports au travail. L'organisation mise en place par l'entreprise pour répondre à ces perpétuelles évolutions, peut conduire à des effets positifs, c'est à dire porteurs de développement pour l'entreprise et les salariés. A contrario, elle peut avoir des effets négatifs tant sur la performance de l'entreprise que sur la santé physique et psychique des salariés. Pour répondre aux sollicitations nombreuses sur ces problématiques, l'ARACT Martinique a créé un outil : ELVIE Partant de la dimension subjective de l'individu, ELVIE permet d'objectiver la place des conditions de travail dans la genèse des troubles psychosociaux.*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- Centre d'ergonomie et de sécurité du travail de Picardie (CESTP)., Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Picardie., Bossu S et al. **Stress au travail ; du repérage à l'action en Picardie. Approche pluridisciplinaire d'une réalité complexe.** in : le cahiers du CESTP-ARACT, n°2, septembre 2007, 28 p.

*Le mot "stress" est passé dans le langage commun, il est utilisé indifféremment pour décrire des situations de nature très diverses. Pourtant nous aurions tort de le banaliser. Les répercussions du stress au travail peuvent être néfastes pour la santé des travailleurs et touchent toutes les catégories de salariés. Le stress au travail est à l'origine de nombreuses pathologies générant des coûts aussi bien pour l'individu que pour les assurances sociales, pour l'entreprise et plus généralement pour la société. Ce document vise à apporter aux acteurs de l'entreprise et à leurs conseillers externes des points de repères théoriques et pratiques à travers des expériences menées dans les entreprises.*

[@ Voir le document sur le site du CESTP-ARACT](#)

- Institut national de recherche et de sécurité (INRS)., Chouanière D., Langevin V., Guibert A. **Stress au travail. Les étapes d'une démarche de prévention. Repères pour le préventeur en entreprise.** Paris : Institut national de recherche et de sécurité (INRS), 2008, 31 p.

*En tant que préventeur en entreprise (fonctionnels de sécurité, membres de CHSCT, médecin ou infirmière du travail...), vous avez identifié ou vous avez été informé de l'existence de problèmes liés au stress... Vous souhaitez évaluer le risque et si besoin initier des actions de prévention ? Cette plaquette a pour objectif de vous présenter les points clés d'une démarche de prévention.*

[@ Voir le document sur le site de l'INRS](#)

- Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)., Chouanière D. **Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention.** in : Documents pour le médecin du travail, n°106, deuxième trimestre 2006, pp 169-186

*L'objet de ce dossier est de faire le point dans une première partie sur les risques psychosociaux, notamment le stress, les violences externes (provenant de personnes extérieures à l'entreprise) et les violences internes dont le harcèlement, la souffrance ou le mal-être au travail. Le stress chronique est à l'origine d'effets délétères sur la santé : maladies cardiovasculaires, conséquences sur la santé mentale, troubles musculosquelettiques, ... La deuxième partie de ce dossier est consacrée aux mesures de prévention du stress et, plus largement, des risques psychosociaux. Celle-ci doit s'inscrire dans une démarche d'évaluation des risques (rédaction du document unique) et d'élaborations de plans de prévention.*

[@ Voir le document sur le site de l'INRS](#)

- Institut national de recherche et de sécurité (INRS)., Robert N., Grosjean V. **Développement d'un questionnaire orienté bien-être. Pour un dialogue renforcé Médecine du travail - Ressources humaines.** Paris : Institut national de recherche et de sécurité (INRS), 2006, 56 p.

*Le médecin du travail est interpellé de plus en plus souvent sur les risques psychosociaux. Ce terme recouvre les risques professionnels portant atteinte à l'intégrité physique et surtout à la santé mentale des salariés, le stress étant souvent mis en avant. On considère ces risques comme pouvant être à l'origine de pathologies telles que des dépressions professionnelles, des maladies psychosomatiques, des troubles du sommeil mais aussi des TMS (troubles musculo-squelettiques). Le document décrit la conception et l'utilisation d'un questionnaire centré sur ces problèmes ; le questionnaire doit être rempli par le salarié lors de sa visite médicale du travail. Il permet au médecin du travail de rassembler des informations qui lui seront utiles pour l'analyse des conditions de travail dans l'entreprise du salarié, et ainsi de proposer des pistes de prévention à la direction de l'entreprise en question.*

[@ Voir le document sur le site de l'INRS](#)

- Institut national de recherche et de sécurité (INRS)., Ribert-Van de Weerd C.. **Prise en compte des émotions de travail : cas pratique en entreprise.** in : Hygiène et sécurité au travail. Cahiers de notes documentaires, n° 211, 2008, pp 5-12.

*Les émotions ont souvent été perçues comme des éléments perturbateurs de la pensée. Longtemps ignorées des entreprises, elles sont désormais considérées comme des objets d'étude à part entière. Si les travaux scientifiques et de terrain s'emparent de ce sujet, c'est notamment en raison de la reconnaissance de leur rôle dans la réalisation de l'activité. Dans le cadre du travail par exemple, il est aujourd'hui reconnu que les émotions ont une influence sur la personne, ses conduites, sa performance, sa santé et sa sécurité. L'étude psycho-ergonomique présentée ici aborde cette question. Elle montre, à travers une intervention menée dans un service de relations client, comment l'analyse de l'activité et des émotions, dans un contexte à fortes contraintes, peut contribuer à prévenir les risques de stress.*

[@ Voir le document sur le site de l'INRS](#)

- Institut national de veille sanitaire (InVS)., Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Ministère de la santé et des sports et al. **Santé mentale et travail. 4ème journée scientifique du département santé travail, 26 mars 2009.** Saint-Maurice : Institut national de veille sanitaire (InVS), 2009, 19 p.

*Les liens entre le travail, principalement les expositions psychosociales, et les troubles psychiques sont régulièrement évoqués depuis une bonne dizaine d'années. De quoi la littérature épidémiologique fait-elle réellement état dans ce domaine ? Sur quelles études se base t-on ? L'objectif de cette communication est de faire un bref état des lieux des connaissances épidémiologiques dans le domaine de la santé mentale en lien avec l'activité professionnelle*

[@ Voir le document sur le site de l'InVS](#)

- Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST)., Université de Laval., Brun JP., Biron C., St-Hilaire F. **Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail.** Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), 2009, 67 p.

*Les problèmes de santé psychologique au travail connaissent une croissance importante avec l'intensification du travail. Les impacts se font sentir dans la société, les organisations, auprès des individus, et ce, dans tous les secteurs économiques. Heureusement, un nombre grandissant d'organisations tentent d'intervenir avant même que les conséquences soient considérables. Toutefois, il existe encore peu d'information et d'outils pratiques permettant de mener une démarche préventive pour agir sur les problèmes de santé psychologique au travail. Ce guide propose donc une démarche, des outils et des recommandations simples pour les intervenants dans les organisations*

qui désirent entreprendre une démarche de prévention rigoureuse et efficace.

[@Voir le document sur le site de l'IRSST](#)

- Nasse P., Légeron P. **Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail**. Paris : Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, 2008, 42 p.

*Les risques psychosociaux posent un ensemble de problèmes divers, complexes et importants du fait du poids de leurs conséquences. Parce qu'ils se développent à la frontière entre la sphère privée (le psychisme individuel) et la sphère sociale (les collectifs d'individus au travail), ils sont au coeur de beaucoup de conflits. Les oppositions d'intérêts qui les traversent entraînent une multiplication des points de vue et des approches et, finalement, une certaine confusion dans les concepts, leurs modes d'analyse et le repérage de leurs causes ou de leurs effets. Les auteurs ont d'abord cherché à fixer clairement les concepts utilisés, puis à tracer une voie d'observation des faits couverts par ces concepts qui soit aussi dégagée que possible des contingences conflictuelles qui les entourent. Le rapport fixe l'objet principal de l'étude : le couple formé par la santé psychique de l'individu et ses conditions sociales de travail ; il détaille ensuite les méthodes d'observation de ce couple scientifiquement neutres et fiables.*

[@Voir le document sur le site du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville](#)



- Sahler B., Berthet M., Douillet P., Mary-Cheray I. **Prévenir le stress et les risques psychosociaux**. Lyon : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), 2007, 268 p.

*Le constat fait l'unanimité : stress au travail, violences, harcèlements, conduites addictives..., les risques psychosociaux sont une grave menace pour la santé des salariés et, par voie de conséquence, pour la performance des entreprises. Leur croissance manifeste rend doublement urgente la nécessité de mettre en oeuvre des dispositifs de prévention, rares et partiels à ce jour. Que faire et comment faire pour que le travail reste un lieu de construction de soi plutôt que de souffrance, un lieu d'intégration harmonieuse plutôt que de relations destructrices, de réalisation collective et performante ? Sur ces questions complexes, les auteurs ont évité le piège qui consiste à victimiser les uns ou à culpabiliser les autres. Pour redonner à tous du pouvoir d'agir, ils proposent de mobiliser fortement les directions pour dépasser la seule recherche d'adaptation ou de prise en charge centrée sur les personnes, au profit d'une logique de prévention fondée sur l'approche collective, l'organisation et le management.*

- SRM consulting. **Livre blanc. Stress au travail. Comment l'appréhender, comment le mesurer ?**. Paris : SRM consulting, 2008, 109 p.

*SRM Consulting, cabinet spécialisé en audit de performance sociale, vient de publier un livre blanc sur le stress au travail. Afin de mieux appréhender la problématique, l'ouvrage procède à un large état des lieux : définition du stress, lois relatives aux conditions de travail, jurisprudence, organismes et institutions concernés, points de vue des partenaires sociaux... Puis, il énonce les différents niveaux d'expertise (entreprise, institution) et les types d'expertise (scientifique, praticienne) rencontrés dans la mesure du stress. Enfin, pour terminer, il propose des pistes de lecture : articles, ouvrages, sites...*

[@ Voir le document sur le site de SRM consulting](#)

## Cas d'entreprise

- Bisson D. **Risques psychosociaux : installer le débat pour pallier le défaut d'objectivité.** Lyon : Agence Rhône-Alpes pour la valorisation de l'innovation sociale et l'amélioration des conditions de travail (ARAVIS), 2006

*Confronté à un problème de charge de travail et plus globalement de conditions de travail des assistantes médicales, les acteurs d'un service de santé au travail parviennent à dépasser leurs divergences, sources d'inertie. Débat et dialogue permettent de déboucher sur un plan d'action.*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- Brun C. **Un malaise au travail, complexe et multiforme.** Bordeaux : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Aquitaine, 2006

*Le CHSCT d'une chaîne régionale de l'audiovisuel public constate les plaintes liées la dégradation des conditions de travail, des souffrances et des tensions dans les relations de travail. Un diagnostic confirme le malaise général des salariés, inquiets pour leur avenir et celui de l'entreprise.*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- Brun C.. **Mal être au travail : retrouver des repères communs.** Bordeaux : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Aquitaine, 2006

*Pour une structure missionnée sur l'aide sociale d'urgence, l'hiver est une période complexe à gérer. Les salariés font souvent les frais d'une situation qui parfois les dépasse. Face aux difficultés individuelles, une démarche permet d'aider les acteurs à construire une approche collective des risques psychosociaux.*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- Brun C. **Un document unique pour prévenir les risques psychosociaux.** Bordeaux : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Aquitaine, 2005

*Une entreprise de l'industrie pharmaceutique connaît depuis peu une forte augmentation de son activité. Le volume et la variabilité des commandes induisent une flexibilité dont les effets sont réels sur la santé des salariés. Une réflexion sur les conditions d'exposition aux risques psychosociaux et de leur évaluation débouche sur l'élaboration du « document unique ».*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- Chadourne N. **Reprendre l'examen des risques en intégrant la dimension psycho-sociale.** Toulouse : Midi-Pyrénées amélioration des conditions de travail (MIDACT), 2007

*La rédaction d'un Document Unique dans cet hôpital en pleine réorganisation a fait l'impasse sur les facteurs psycho-sociaux et le dialogue social. Un an plus tard, un événement extérieur provoque d'importantes tensions. Une nouvelle intervention centrée sur l'organisation et la communication parvient à gérer la crise*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- Forestier M. **Identifier les sources du stress.** Saint-Martin-sur-le-Pré : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Champagne-Ardenne, 2007

*Elaborer une politique de prévention des risques nécessite au préalable une compréhension des situations critiques. Celle-ci doit permettre d'identifier les moyens nécessaires à leur gestion par l'entreprise. Exemple d'un bailleur social champenois.*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- Hen D. **Quand une nouvelle organisation génère du stress.** Colmar : Action pour les conditions de travail en Alsace (ACTAL), 2008

*Défini comme l'expression d'un déséquilibre entre les ressources mobilisables et les contraintes inhérentes aux situations de travail, le stress ressenti par les salariés de cet institut est essentiellement dû à des changements récents d'organisation. Ces derniers ont provoqué une confusion des rôles et des fonctions. Résultat : tout le monde fait tout.*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- Joliff JP. **La parole pour déjouer le stress**. Saint-Martin-sur-le-Pré : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Champagne-Ardenne, 2007

*Mettre des mots sur des sensations de stress, apporter des explications pour ouvrir des débats et permettre de chercher des solutions. La démarche menée dans ce centre de rééducation pour handicapés a permis de débloquer une situation individuelle de souffrance et d'améliorer le climat social.*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- La Porte G. **Vaincre le stress**. Saint-Denis La Réunion : Association Réunionnaise pour la valorisation de l'initiative socio-économique (ARVISE), 2006

*La croissance accélérée et la pression de l'environnement engendrent un fort stress chez les salariés d'une entreprise de production vidéo. Pour reprendre en main son développement, l'entreprise devra améliorer les conditions réelles de travail et outiller la réflexion stratégique sur son avenir.*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- Mary-Cheray I. **Le mal-être au travail : un phénomène flou mais bien réel**. Orléans :

Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) centre, 2006

*Dans cet important réseau bancaire régional, stress et dépressions témoignent d'un mal-être aussi réel que flou. Une étude exploratoire tente de cerner le phénomène. Elle débouche sur la nécessité d'une plus grande anticipation en GRH et d'une meilleure communication interne. Les mesures adoptées vont dans ce sens.*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- Pierre C.. **Travailler sur l'organisation pour réduire les tensions**. Besançon : Franche-Comté amélioration des conditions de travail (FACT), 2009

*Les relations entre ces cabinets dentaires et ce laboratoire de fabrication de prothèses dentaires se sont dégradées au cours des dernières années. Pourtant les deux travaillent pour une même union de mutuelles. Pour améliorer les choses, il faut sortir des conflits de personnes et aborder les questions d'organisation et de stratégie.*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- Polzhuber E. **Stress à la loupe**. Paris : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Ile-de-France, 2006

*Les salariés d'une société de courtage en assurance expriment leur mal-être sur leur lieu de travail. Source identifiée : l'organisation des locaux. Mais le diagnostic ne s'arrête pas là...*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- Quentin HA. **Remonter aux origines du stress**. Paris : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Ile-de-France, 2007

*Difficultés à maîtriser les délais, rivalités entre cadres issus d'écoles différentes, problèmes générationnels... L'analyse des conditions de travail au sein de cet établissement public permet de mieux comprendre le stress constaté chez les salariés. Reste à enclencher une démarche participative d'amélioration.*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- Quint C. **Document unique : première étape pour réduire la souffrance au travail**. Clermont-Ferrand : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Auvergne, 2009

*Les salariés de cette association du secteur social expriment un mal-être, provenant principalement de dysfonctionnements dans l'organisation. A travers la rédaction du document unique qui servira de base à la construction d'une politique de prévention, salariés et direction ont pu prendre en compte les situations de travail à risque et construire collectivement de pistes d'actions.*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

- Rogez I. **Souffrance au travail : rétablir le dialogue**. Lille : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Nord- Pas de Calais, 2007

*Dans cet institut pour enfants handicapés, les salariés souffrent et le climat social est dégradé. Une intervention extérieure sur l'amélioration du fonctionnement permet de rétablir le dialogue et de désamorcer les conflits inter-individuels en donnant un sens aux difficultés vécues par chacun.*

[@ Voir le document sur le site de l'ANACT](#)

## **Pour en savoir plus**

- [Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail \(ANACT\)](#)

Le réseau ANACT pour l'amélioration des conditions de travail a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises, et de favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés. Il aide les entreprises et les autres organisations à développer des projets innovants touchant au travail. Le réseau ANACT encourage les entreprises à placer le travail au même niveau que les autres déterminants économiques (produits, marchés, technologies...) et privilégie la participation de tous les acteurs de l'entreprise (direction, encadrement, salariés) aux projets de développement.

- [CATEIS](#)

Cabinet indépendant implanté à Marseille réalisant des actions sur l'ensemble du territoire national sur le management des organisations et les conditions de travail, la santé et la sécurité.

- [Risquespsychosociaux.fr](#)

Le site est consacré au risque psychosocial dans sa définition la plus large. Il se veut espace de découvertes, de centralisation et de partages d'informations, de services, d'échanges et de discussions.

- [Institut national de recherche et de sécurité \(INRS\)](#)

Du risque toxique au bien-être physique et psychologique, l'INRS conduit des programmes d'études et recherches pour améliorer la santé et la sécurité de l'homme au travail.

- [Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail \(IRSST\)](#)

Cet institut Contribue, par la recherche, à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi qu'à la réadaptation des travailleurs qui en sont victimes.

- [Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail](#)

L'Agence Européenne a été mise en place en 1996 à la suite d'une décision du conseil des chefs d'Etats et de gouvernements. Sa fonction principale est de recueillir et diffuser les informations techniques, scientifiques, et économiques disponibles dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Le recueil et la diffusion d'information se font à la demande de l'Union Européenne, des Etats Membres ou des partenaires sociaux, Pour réaliser sa mission l'Agence s'appuie sur des Points Focaux Nationaux.



- [CNAMTS - Site des accidents du travail et des maladies professionnelles](#)

Le site des accidents du travail et des maladies professionnelles a pour but d'informer sur la santé et la sécurité au travail, la prévention des risques professionnels, la tarification et l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il vise tous les acteurs de l'entreprise (dirigeants, salariés, responsables du personnel, CHSCT, représentants du personnel, responsables syndicaux) mais aussi les médecins, les associations de victimes, les journalistes...

- [Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail](#)

La Fondation mène des projets de recherche et développement, dont le but est de fournir des données et des analyses permettant d'alimenter et de soutenir le développement de la politique européenne sur les conditions de vie et de travail. Son site en langues anglaise et française diffuse de l'information sur ses travaux de recherche et permet l'accès aux publications en ligne.

- [Travailler mieux. La santé et la sécurité au travail](#)

Ce site permet aux salariés et aux chefs d'entreprises, d'avoir un accès facilité à l'information sur les conditions de travail. L'objectif est de mettre en commun les ressources disponibles et de les présenter de manière simple et pédagogique pour que les salariés, leurs représentants et les employeurs puissent trouver les informations dont ils ont besoin au quotidien. Différents services sont proposés : une animation en 3D « L'entreprise virtuelle », des accès par métiers et par risques, des dossiers, des exemples de bonnes pratiques, un espace ressources DP-CHSCT...

- [www.stimulus-conseil.com](http://www.stimulus-conseil.com)

Cette structure aide les entreprises et les organisations à mettre en place des solutions spécifiques en matière de lutte contre le stress professionnel et d'adaptation au changement.

- **Les risques psycho-sociaux. Sensibilisation des acteurs de l'entreprise à la prévention des RPS.**

Module de formation e-learning édité par le CESTP-ARACT (Centre d'Ergonomie et de Sécurité du travail en Picardie-Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). *Durant 60 minutes, ce module librement consultable sensibilise les chefs d'entreprises, les directeurs des ressources humaines, les managers, les salariés et leurs représentants à ce que sont les risques psycho-sociaux et l'importance de les prévenir.*

[Voir le module de formation sur le site www.cestp.aract.fr](http://www.cestp.aract.fr)