

★
DOSSIER
★

On ne badine **pas** avec **le stress**

Le stress et les risques psycho-sociaux dans l'entreprise

Repères bibliographiques
Avril 2011



P

lus aucune entreprise ne peut ignorer l'existence des risques psychosociaux. Les manifestations de dégradation de la santé par le travail telles que le stress, la dépression, l'agressivité et les suicides sont en effet sur le devant de la scène médiatique. Comment définir les risques psychosociaux et quels sont ces facteurs? Quelles stratégies et actions mettre en place pour éradiquer cette souffrance au travail? Des outils et dispositifs de prévention ont été et restent encore à mettre en place par les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, les législateurs et les entreprises.

Sommaire

- Revue de presse _____ p. 5
- Définition des risques psychosociaux
et du stress dans l'entreprise _____ p. 13
- Manifestations des risques psychosociaux _____ p. 17
- Facteurs des risques psychosociaux _____ p. 21
- Législation _____ p. 29
- Actions de prévention des risques psychosociaux _____ p. 31
 - Propositions publiques _____ p. 31
 - Exemples d'actions en entreprise _____ p. 36
 - Guides pratiques de management _____ p. 38
- En savoir plus _____ p. 43

Les repères bibliographiques signalent des documents disponibles au Centre de ressources documentaires du Carif-Oref.

Vous pouvez les emprunter gratuitement sur simple demande.

Contact : 02 40 20 40 16 - doc@cariforef-pdl.org



article



ouvrage



document multimédia

Revue de presse

Ces dernières années la presse quotidienne s'est faite l'écho du mal-être, de la souffrance, des suicides, du stress et des risques psychosociaux en entreprise.

Sortir de la souffrance au travail

Selon Christophe Dejours, psychanalyste et psychiatre, l'exaltation de la performance individuelle et l'évaluation incessante s'accompagnent d'une baisse de la productivité et d'une déstructuration du travail collectif. Ce professeur au Cnam et directeur de la revue Travailler, souligne qu'une meilleure coopération dans l'entreprise peut permettre d'échapper à un stress qui mène parfois au suicide.

DEJOURS Christophe. –
LE MONDE, 22/02/11. – p. 18

Stress au travail : des craintes et des remèdes

La dernière étude de l'Observatoire de la vie au travail (Ovat), consécutive à une enquête réalisée du 25 mai au 25 juin 2010, pointe un mal-être croissant au travail : 65 % des salariés se sentent, en effet, très exposés au stress, contre 55 % en 2009. Par ailleurs, 60 % d'entre

eux évaluent défavorablement le climat social (contre 57 % en 2009) et 58 % jugent insuffisante la qualité de management dans leur entreprise (contre 55 % en 2009). Les raisons invoquées sont notamment le contexte de sortie de crise qui suscite une désorganisation du travail et également une vision peu favorable des possibilités d'évolution professionnelle. Selon l'Ovat, les antidotes existent, en instaurant davantage de transparence, de communication et de management de proximité.

N'KAOUA Laurance. –
LES ÉCHOS, 12/10/2010. – p. 12
Consulter les résultats de l'enquête de l'Ovat sur le site Travailler mieux du ministère du Travail.
www.travailler-mieux.gouv.fr

Stress au travail : la crainte des dérapages estivaux

Les cabinets spécialisés dans la gestion des risques psychosociaux mettent en garde les entreprises

contre les dérapages estivaux du stress au travail. Selon Jacques Rondeleux, directeur général de l'Institut d'accompagnement psychologique et de ressources (IAPR), « *l'été est souvent plus propice que les autres saisons à une montée des risques psychosociaux dans les entreprises ou les administrations* ». Les raisons invoquées : la chaleur, exacerbant la sensibilité des personnes et le sentiment d'isolement accentué aussi bien par la surcharge que par une moindre charge de travail, surtout dans un contexte de crise économique persistante et d'un climat social pesant. Pour contrer cette anxiété, Jacques Rondeleux préconise un renforcement de la communication sur les structures d'accompagnement, telles que la médecine du travail, les cellules d'écoute et de soutien psychologique, ou bien encore les numéros verts, ceux-ci rencontrant, d'ailleurs, un succès grandissant.

FOUQUET Claude. -

LES ÉCHOS, 06/08/2010. - p. 4

Le Medef reconnaît que l'organisation du travail peut aboutir au harcèlement

La négociation sur le harcèlement et la violence au travail s'est achevée,

le 26 mars 2010 au siège du Medef à Paris, par un projet d'accord qui pourrait être signé par l'ensemble des organisations patronales et syndicales. À l'issue de cette ultime séance, les représentants des cinq confédérations (CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC), qui doivent encore consulter leurs instances, ont émis un avis positif sur le texte qui comporte sept articles. Il vient compléter la démarche initiée par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et transpose un accord-cadre européen du 5 décembre 2006 sur le même thème. Les principaux points de blocage ont été levés, en particulier par l'acceptation par le Medef de la prise en compte de l'organisation du travail et du management dans les possibles causes de violence et de harcèlement. Les partenaires sociaux prévoient de se réunir dans deux ans pour évaluer la mise en œuvre de l'accord à tous les niveaux.

BRAFMAN Nathalie. -

LE MONDE, 30/03/2010. - p. 17

Lutte contre le stress : les entreprises sous pression

Mesure phare du plan d'urgence lancé début octobre 2009 par le

ministre du Travail, Xavier Darcos, suite à la vague de suicides qui a frappé France Télécom, les sociétés de plus de 1 000 personnes devaient avoir entamé des négociations sur le stress avant le 1er février 2010. Mais le choix des armes pour lutter contre les risques psychosociaux fait débat. D'un côté, les adeptes de la gestion individuelle du stress veulent développer la capacité de chaque salarié à faire face. Pour eux, le mal-être émane de situations individuelles. De l'autre, les partisans des transformations organisationnelles estiment que l'entreprise doit réduire les contraintes pour ses collaborateurs. À leurs yeux, le risque est collectif et prend sa source dans l'organisation du travail.

QUERUEL Nathalie. -

LES ÉCHOS, 02/02/2010. - p. 12

La souffrance au travail est-elle légitime ?

Le quotidien Libération reproduit les réflexions échangées entre Boris Cyrulnik, neurologue, éthologue et psychanaliste, et Xavier Darcos, ministre du Travail, lors d'une émission radiophonique diffusée sur France Culture. Longtemps le travail a été valorisé par

toutes les sensibilités politiques comme étant au cœur des projets de société. On se disputait sur la répartition de ses fruits, pas sur sa nécessité. Puis, entre performance à tout prix et facteur d'aliénation, le travail s'est déconsidéré. Simple rouage de production, l'homme a subi un stress croissant ; le travail rend l'homme malade car le travail est malade. Paradoxalement, le travailleur tremble à l'idée de perdre ce qu'il ne veut plus subir. Le travail n'a jamais été une partie de plaisir, il a toujours fallu gagner sa vie à la sueur de son front. Mais la souffrance au travail est-elle pour autant légitime ?

ARMANET Max, JOFFRIN

Laurent. - LIBÉRATION,

18/12/2009. - pp. 22-23

Les risques psychosociaux restent sous-estimés au travail

Contrairement aux Anglo-Saxons et aux Européens du Nord, les Français appréhendent encore mal la problématique des risques psychosociaux au travail. Pour preuve, une enquête conduite par le Centre des jeunes dirigeants de Rhône-Alpes démontre que ces situations sont trop souvent ignorées. Problème : les sociétés se

doivent d'avoir négocié un accord sur le sujet avec leurs partenaires sociaux d'ici à février 2010.

DEPAGNEUX Marie-Annick. - LES ÉCHOS, 20/11/2009. - p. 14

Le marché du stress en surchauffe

Début 2010, les 2 500 entreprises de plus de mille salariés doivent avoir entamé des négociations sur les risques psychosociaux, basées sur un diagnostic partagé avec les représentants des salariés. Conséquence : les demandes auprès des cabinets spécialisés dans la gestion de ces risques explosent, générant un marché qui peine à se structurer.

PEILLON Luc. - LIBÉRATION, 13/11/2009. - pp. 16-17

Consulter l'annonce du plan d'urgence pour la prévention du stress au travail sur le site du ministère du Travail.

www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Comment on se tue au travail

Le quotidien Libération revient sur le tournage du documentaire *La mise à mort du travail*, un triptyque réalisé par Jean-Robert Viallet et diffusé à la télévision les 26 et 27 octobre 2009. Ce do-

documentaire, résultat de trois ans d'immersion dans des entreprises des Hauts-de-Seine, consacré aux causes de la souffrance au travail, a bénéficié des conseils de Marie-Anne Dujarier, sociologue du travail et chercheuse au Cnam. Celle-ci répond également aux questions de Libération.

HANNE Isabelle. - LIBÉRATION, 26/10/2009. - pp. 35-36

La négociation sur le stress au travail reste en panne

La mise en œuvre des négociations sur le stress au travail s'annonce difficile. Un Accord national interprofessionnel (ANI), déclinaison d'un texte européen de 2004, a été signé en juillet 2008, mais depuis aucune branche professionnelle n'a conclu d'accord. Une poignée d'entreprises seulement ont abouti.

KAHN Annie. - LE MONDE, 22/10/2009. - p. 14

Le suicide au travail est le plus souvent lié à une transformation de l'organisation

Entretien avec le psychanalyste Christophe Dejours qui plaide pour une reconstruction du « vivre ensemble » et de la solidarité dans les entreprises. Le 11 août 2009, un

agent de France Télécom à Besançon (Doubs) s'est donné la mort. Sud-PTT indique que, « depuis février 2008, c'est le vingtième suicide enregistré » chez l'opérateur par l'Observatoire du stress et des mobilités forcées, créé par ce syndicat et la CGC.

AIZICOVICI Francine. -
LE MONDE, 14/08/2009. - p. 11
Accéder au site de l'Observatoire du stress et des mobilités forcées.
www.observatoiredestressft.org

Les restructurations affectent la santé des salariés

L'impact des plans sociaux va bien au-delà d'une réduction des effectifs. Les restructurations entraînent également un surcroît de stress et des risques psychosociaux chez les salariés, rappelle le récent rapport européen Hires (Health in restructuring). Ainsi 54 % des salariés qui se disent stressés estiment que la crise accentue cet état, selon un sondage publié le 10 juin 2009 par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. Or, ces conséquences font rarement l'objet d'une prévention et d'un accompagnement de la part des entreprises

AIZICOVICI Francine. -
LE MONDE, 23/06/2009. - p. 13

Stress: les salariés souffrent toujours d'un manque de reconnaissance

Selon une enquête menée par l'Institut de veille sanitaire, l'absence de reconnaissance est au cœur de la souffrance des salariés dans les entreprises. Un constat qui remet en cause les pratiques de management et les modes d'organisation du travail. Peu à peu, les DRH en prennent conscience et tentent de rétablir un meilleur équilibre entre la contribution des salariés et la rétribution de leurs équipes.

QUERUEL Nathalie. -
LES ÉCHOS, 17/02/2009. -
p. 13

Des DRH ouvrent le chantier du mal-être au travail

Les partenaires sociaux ont signé officiellement, le 24 novembre 2008, le texte de l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail, finalisé le 2 juillet 2008. Cet accord, qui transcrit en droit français un accord-cadre européen de 2004, vise à « augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les salariés et leurs représentants »

et « attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail ». AIZICOVICI Francine. - LE MONDE ÉCONOMIE, 16/12/2008. - p. V

Les partenaires sociaux proches d'un accord sur le stress au travail

Une dernière session de travail entre les partenaires sociaux sur le stress au travail est organisée le 2 juillet 2008. Elle devrait déboucher sur un accord qui a pour but « d'augmenter la prise de conscience » et « fournir un cadre qui permette de détecter, prévenir et faire face ». Le texte fixera notamment des indicateurs de stress. Le rôle du médecin du travail et du Comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT) ainsi que les questions de harcèlement et de violence au travail feront l'objet de futures négociations.

PERROTTE Derek. - LES ÉCHOS, 02/07/2008. - p. 3

Stress : les médecins du travail tirent la sonnette d'alarme

Malgré la récurrence des cas, les entreprises minimisent les risques psychosociaux du stress au travail. Plusieurs facteurs contribuent à l'installation du stress : disparition

des contacts directs, individualisation de l'activité professionnelle, perte d'autonomie ou de marge de manœuvre, manque de soutien... Pour prévenir celui-ci, l'ensemble des collaborateurs doit être formé. BELLAN Marie. - LES ÉCHOS, 25/09/2007. - p. 9

Souffrir au travail

Interview de Christophe Dejours, psychiatre, au sujet de la souffrance au travail. Ce dernier constate que les faits de souffrance au travail se multiplient sous diverses formes : troubles musculo-squelettiques, pathologies liées à la surcharge de travail... L'individualisation des postes et l'évaluation des performances y sont pour beaucoup car elles contribuent à distendre les solidarités entre les salariés. L'enjeu est donc de taille pour reformer le lien social au sein de la population active.

LAUER Stéphane. - LE MONDE, 22/07/2007. - p. 10

Les suicides en entreprise forcent à agir sur le stress au travail

Course à la productivité, pression accrue aux résultats, harcèlement moral, individualisation des car-

rières, l'impact du « management moderne » sur la santé psychique des salariés est l'objet d'une attention particulière car le mal-être des salariés est visible. Pour lutter contre ce stress au travail, certaines entreprises vont de l'avant en proposant un soutien psychologique. Les hôpitaux ont, de leur côté, ouvert des services dédiés aux salariés en détresse. Les partenaires sociaux s'y attelleront à la rentrée 2007.

PERROTTE Derek. - LES ÉCHOS,
18/07/2007. - p. 4



Cinéma du labeur

Le travail est de retour sur grands écrans. Finies les aventures collectives chères aux années 70, aujourd'hui, ce sont les batailles individuelles et leur lot de souffrances qui inspirent les réalisateurs. Coup sur coup, deux films : une fiction *Sauf le respect que je vous dois* de Fabienne Godet et un documentaire *Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés* de Sophie Bruneau et Marc-Antoine Roudil, consacrés à la souffrance au travail.

FAURE Sonya, DE BAECQUE
Antoine. - LIBÉRATION,
13/02/2006

Définition des risques psychosociaux et du stress dans l'entreprise



L'expression de risques psychosociaux, plus large que celle du stress, évoque diverses situations de mal-être, de ressenti négatif par rapport au travail. Concrètement, cela peut se manifester par du burn out (épuiement professionnel), de la violence, des comportements hostiles, des comportements addictifs. Cela renvoie à des contextes d'entreprises et à des causes très variées : surcharge de travail, contraintes excessives de temps mais aussi perte de repères, difficulté à trouver du sens au travail, conflits de valeurs... »

« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu de l'organisation du travail, une mauvaise communication, etc. » (Anact)

Consulter les définitions liées aux risques psychosociaux sur le site Mieux vivre au travail (Anact). www.mieuxvivreautravail.anact.fr

Pourquoi parler de risques psychosociaux et pas seulement de stress ?

« Si le terme « stress » est le plus souvent employé, personne n'en a la même définition. Il est ambigu car il évoque autant un état physiologique et psychologique que ses causes (agent stressant) ou ses effets (impacts sur la santé).

De plus, le stress n'est pas la seule forme possible d'un mal-être au travail : les violences verbales et physiques, les types de harcèlement, les conduites addictives, la souffrance au travail en font également partie.

La notion de risques psychosociaux prend en compte toutes ces situations et les aborde dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels. Elle précise surtout que la santé psychique ne peut se construire sans prendre en compte la dimension sociale du travail et des relations qui s'y nouent. » (Anact)

Agir sur le stress et les risques psychosociaux. – Anact. – TRAVAIL ET CHANGEMENT, n° 318, 01/03/2008

Consulter le n° 318 de Travail et changement sur le site de l'Anact. www.anact.fr

Les tribulations de la valeur travail

Il était, disait-on, en train de disparaître à grande vitesse, le voilà qui resurgit avec force et obstination. Slogan des années 1990, « la fin du travail » a cédé la place à de nouveaux mots d'ordre : souffrance, malaise, demande de reconnaissance, résistance au travail. Ces expressions mobilisées pour décrire le quotidien malmené des salariés contemporains témoignent en tout cas du profond attachement de ces derniers à leur vie professionnelle.

DE LA VEGA Xavier. - SCIENCES HUMAINES, n° 222, 01/01/2011. - pp. 80-83

J'ai très mal au travail, cet obscur objet de haine et de désir

Stress, harcèlement, violence, dépression, suicide, reviennent de plus en plus fréquemment lorsqu'il est question du travail. Destruction des formes de solidarité collective, solitude et mise en concurrence des salariés, systèmes d'évalua-

tion permanents et encouragement à la délation, recours à des techniques de management qui occultent l'individu au profit du seul rendement : tout concourt à déshumaniser le monde du travail... J'ai très mal au travail met l'accent sur une vérité qui dérange : un film engagé sur la montée en puissance du mal-être dans la vie professionnelle. Les images de souffrance et de résistance prennent ici tout leur sens à travers les analyses de chercheurs et de salariés à tous niveaux de hiérarchie. En compléments : Souffrance et plaisir au travail : Maguy Lalizel, ex-ouvrière de Moulinex (43 min), Marie Pezè, psychanalyste (28 min), Paul Ariès, politologue (31 min), Christophe Dejours, psycho-dynamicien du travail et psychanalyste (110 min). Cinq hommes et un garage (un film de Basile Carré-Agostini - 55 min) : Un petit garage de réparation automobile à Paris. Un patron, deux mécaniciens, deux commerciaux... Entre chronique journalière et portraits d'hommes en activité, le réalisateur quête le sens du travail.

CARRE Jean-Michel. - Paris : ÉDITIONS MONTPARNASSE, 2009



Vieillesse, TMS et RPS : attention aux généralités

Pierres angulaires de la réflexion globale menée sur la qualité de vie au travail, le vieillissement, les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les risques psychosociaux (RPS) sont des catégories difficiles à cerner car elles sont multifactorielles, multidimensionnelles et complexes. Trois experts permettent d'y voir plus clair.

JAOUEN Muriel. - TRAVAIL
ET CHANGEMENT, n° 325,
01/05/2009. - pp. 8-9

*Consulter le n° 325 de Travail et
changement sur le site de l'Anact.*
www.anact.fr

Malaise au travail

Consacré au malaise au travail, ce dossier traite les articles suivants : le blues du dimanche soir ; encadrer, une guerre de positions ; peur, colère, plaisir, les émotions au travail ; l'aveuglement organisationnel ; hôpital : petits arrangements avec les règles ; des salariés désengagés de l'intérieur ; les vrais ressorts de la motivation ; encadrement : trouver sa place ; l'implication, éternelle question ; le stress au travail ; des salariés en quête de sens ; la reconnaissance au travail ; radiographie des suicides au travail ; les cadres

rebelles ; la face cachée des organisations.

Collectif d'auteurs. -
LES GRANDS DOSSIERS
DE SCIENCES HUMAINES, n° 12,
01/09/2008. - pp. 25-78

Manifestation des risques psychosociaux

Les symptômes ou manifestations des risques psychosociaux peuvent être physiques (maux de tête, fatigue inexplicée, malaise...), psychologiques (anxiété, agacement, insatisfaction, dépression...), comportementaux (isolement, agressivité, augmentation d'alcool ou de tabac, suicide...).



Les pathologies liées au travail vues par les travailleurs

Parmi les personnes en emploi qui signalent un problème chronique de santé – qu'il soit bénin, sérieux ou grave –, une sur deux estime qu'il est causé ou aggravé par le travail d'après les résultats de l'enquête Santé, handicap et travail de 2007. Ce lien est plus souvent évoqué pour les problèmes psychologiques (stress, anxiété) et les douleurs lombaires ou articulaires. Les problèmes de santé associés au travail apparaissent plus gênants dans la vie courante, et particulièrement dans le travail, que les autres. Près d'un quart des actifs occupés se disent gênés dans leur vie quotidienne par un problème chronique de santé causé ou aggravé par leur travail, dont la moitié de façon importante. Les actifs exposés à des pénibilités physiques ou psychosociales dans leur travail

font beaucoup plus souvent un lien entre leurs problèmes de santé et leur travail. La fréquence des pathologies chroniques causées ou aggravées par le travail augmente avec le nombre de pénibilités subies dans le travail.

COUTROT Thomas, WALTISPERGER Dominique. - DARES ANALYSES, n° 80, 01/11/2010. - 12 p.

Consulter le n° 080 de Dares analyses sur le site du ministère du Travail.

www.travail-emploi-sante.gouv.fr



Suicide et activité professionnelle en France: premières exploitations de données disponibles

La conduite suicidaire est un processus complexe et multifactoriel. S'il est aujourd'hui difficile de comptabiliser le nombre exact de suicides en lien avec le travail, il

existe néanmoins certaines données permettant d'approcher cette problématique. Cette étude a pour objectif de décrire la mortalité par suicide et son évolution au cours du temps dans la population des salariés (hommes) selon les secteurs d'activité auxquels ils appartiennent. Sur la période 1976-2002, le taux standardisé de mortalité par suicide est estimé à 25,1/100000. On ne constate pas d'évolution notable au cours du temps. En revanche, les taux de mortalité différent sensiblement selon les secteurs d'activité. Le secteur de la santé et de l'action sociale présente le taux de mortalité par suicide le plus élevé puis viennent ensuite les secteurs de l'administration publique (en dehors de la fonction publique d'État, de la construction et de l'immobilier). L'analyse par groupe socioprofessionnel montre des taux de mortalité près de trois fois plus élevés chez les employés et surtout chez les ouvriers par rapport aux cadres.

Collectif d'auteurs. – Paris : INSTITUT DE VEILLE SANITAIRE ; INRETS ; UCBL, 2010. – 11 p.
Consulter le rapport sur le site de l'Institut de veille sanitaire.
www.invs.sante.fr

Une étude met en évidence l'ampleur du phénomène de la souffrance au travail

Le mal-être des salariés est une réalité très répandue dans certains secteurs économiques. Environ un tiers des hommes employés dans l'hôtellerie ou la restauration disent ressentir une détresse psychique. Les femmes, elles, éprouvent, le plus souvent, ce type de difficultés dans les entreprises qui produisent ou qui distribuent de l'eau, du gaz ou de l'électricité (45 %). Trois autres secteurs concentrent une proportion élevée de travailleurs en situation de souffrance : les activités financières, l'administration publique et les services collectifs, sociaux et de personnels. Dévoilés par la revue Santé et travail dans son édition de janvier 2009, ces constats sont extraits d'un programme de recherche inédit, appelé Samotrace. Pour la première fois, une étude épidémiologique sur les risques psychosociaux a été réalisée dans un large éventail de professions. De janvier 2006 à mars 2008, quelque 6 050 salariés des régions Centre, Poitou-Charantes et Pays de la Loire ont répondu à des dizaines de questions. Une opération similaire est en

cours dans le Rhône et dans l'Isère.
Objectif : mettre en place, à terme,
« *un système de surveillance de la
santé mentale au travail* ».

BISSUEL Bertrand. - LE MONDE,
09/01/2009. - p. 15

*En savoir plus sur le site de la
revue Santé et travail.*

www.sante-et-travail.fr

Facteurs des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux dans l'entreprise sont liés à plusieurs facteurs tels que les changements au travail (instabilité de l'emploi...), l'organisation du travail (intensité du travail, individualisation de l'action professionnelle...), la défaillance du management (occultation de l'individu au profit du rendement...), les relations au travail (manque de communication, isolement social...), les attentes et les valeurs des salariés par rapport au travail (reconnaissance de l'entreprise...).



Maux du travail : dégradation, recomposition ou illusion ?

Dans l'espace public français, l'attention a été largement portée ces dernières années sur les effets délétères des nouvelles formes d'organisation du travail. Le stress, la souffrance, le burn out, les risques psychosociaux, les suicides sont des thématiques qui mobilisent experts, médias et hommes politiques. Qu'ont à dire les sciences sociales à ce sujet ? Plusieurs réponses sont ici proposées. Elles opposent au premier chef les chercheurs qui regardent les maux du travail comme des constructions sociales à ceux qui les analysent comme les implications du mouvement d'intensification de l'activité productive.

Collectif d'auteurs. -
SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, n° 1,
vol. 53, 01/01/2011. - pp. 3-36



Travail, les raisons de la colère

Les signes d'une crise profonde se multiplient dans les organisations et plus largement dans le monde du travail. La valeur travail est ébranlée. Autrefois source d'accomplissement personnel et de reconnaissance sociale, le travail est de plus en plus souvent vécu comme une peine quotidienne. Ce livre explore les sources de cette situation inquiétante et propose un état des lieux complet des dégâts psychiques et sociaux engendrés par la déshumanisation du travail dans l'entreprise

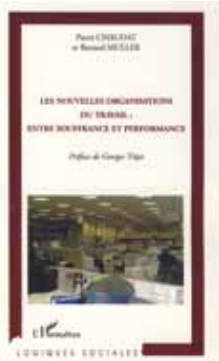


privée comme dans le secteur public. Il décrit les liens entre la dimension psychologique du mal-être, les mutations organisationnelles et les transformations du capitalisme financier.

DE GAULEJAC Vincent. – Paris : SEUIL, 2011. – (Économie humaine). – 334 p.

Les nouvelles organisations du travail : entre souffrance et performance

Autour des questions posées par l'impact des nouvelles organisations du travail sur la souffrance des individus et la performance des organisations, des chercheurs et des experts apportent des outils et des réponses : analyse et interprétation des pénibilités, des dangers et pistes de régulation.



MULLER Renaud, CHAUDAT Pierre.

– Paris : L'HARMATTAN, 2011. – (Logiques Sociales). – 276 p.



Les salariés se sentent moins stressés mais plus fatigués en 2010 qu'en 2009

Selon une enquête du groupe de protection sociale Malakoff Médéric réalisée auprès de 3 500 salariés, la sphère professionnelle reste, en 2010, le principal déterminant du bien-être. Tout comme en 2009, 35 % des salariés interrogés estiment en effet que les facteurs liés à leur activité professionnelle (tension au travail, pénibilité, pression psychologique, déficit de reconnaissance) constituent les plus grands risques de détérioration de ce bien-être. Si l'indicateur général de risque lié à la sphère professionnelle varie peu, ses différentes composantes évoluent : la pression psychologique se révèle moins forte en 2010 (- 4 points, à 18 %), alors que les salariés ont été plus nombreux à subir réorganisation de leur travail ou changement professionnel important. Au final, les salariés se sentent néanmoins plus fatigués en 2010. Au niveau régional, l'enquête révèle quelques disparités et désigne les régions Pays de la Loire et Midi-Pyrénées comme les mieux protégées en matière de risques psychosociaux. FOUQUET Claude. – LES ÉCHOS, 10/12/2010. – p. 3

Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles

Pour dresser un premier état des lieux des risques psychosociaux au travail en France, le collège d'expertise sur le suivi statistique de ces risques mis en place en 2008 à la suite du rapport « Nasse-Légeron » a élaboré une batterie provisoire d'une quarantaine d'indicateurs immédiatement disponibles dans les sources statistiques existantes. Les risques psychosociaux sont analysés selon six dimensions : les exigences du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et relations de travail, les conflits de valeur, l'insécurité socio-économique. Les professions les plus qualifiées apparaissent, au regard des divers indicateurs disponibles, confrontées à des exigences psychosociales au travail relativement élevées, ainsi qu'à des conflits de valeur plus fréquents, mais sont moins exposées au manque de marges de manœuvre, de soutien social ou de sécurité économique que les professions peu qualifiées. Les salariés qui travaillent en contact avec le public subissent plus souvent que les autres des contraintes émotion-

nelles importantes. Les femmes sont plus exposées que les hommes au manque de marges de manœuvre, de soutien social et de reconnaissance au travail.

Dares, Drees ; COUTROT Thomas, MERMILLIOD Catherine. - DARES ANALYSES, n° 81, 01/12/2010. - 12 p.
Consulter le n° 081 de Dares analyses sur le site du ministère du Travail.

www.travail-solidarite.gouv.fr

50 ans de mutations de l'emploi

Au début des années 1960, la main-d'œuvre est très majoritairement masculine, plutôt ouvrière et peu qualifiée. Souvent, seul le chef de ménage exerce une activité hors du domicile. C'est le règne de la grande entreprise industrielle marquée par une organisation du travail de type fordiste ou taylorien, avec essentiellement des contrats de travail à durée indéterminée et à temps plein. Aujourd'hui, l'emploi apparaît plus éclaté, qu'il s'agisse des statuts et des situations d'activité entre l'emploi et le chômage, des durées et rythmes de travail, des modes de rémunération ou des unités productives. Au cours de ces cinquante dernières années,

l'emploi s'est féminisé, tertiariisé et urbanisé, il est devenu plus qualifié mais aussi moins jeune. Les contraintes associées au travail ont progressivement changé de nature avec la montée des flexibilités : moins de fatigue physique mais davantage de stress au travail. Les recensements de la population permettent de préciser certaines de ces grandes évolutions.

MARCHAND Olivier. - INSEE PREMIÈRE, n° 1312, 01/09/2010. - 4 p.

Consulter le n° 1312 de Insee première sur le site de l'Insee.

www.insee.fr



Quand les cadres parlent du stress au travail

Cette étude de l'Apec s'intéresse à la manière dont les cadres parlent du stress au travail. Les cadres se déclarent fréquemment stressés. Ils sont aussi directement ou indirectement cause de stress pour les autres, cadres et non cadres. Le problème est que nombre d'entre eux considère le stress comme un état positif. Alors que l'impact du stress est scientifiquement reconnu comme négatif pour la santé physique et mentale, la notion de « stress positif » est omniprésente

dans les entreprises. Chez les cadres en particulier, le stress reste un élément clé du discours managérial, inséparable des notions d'implication, de challenge, de performance ». Pour nombre de managers, il n'y aurait pas d'organisation ni de management stressants, mais des salariés stressés. L'Accord national interprofessionnel signé en 2008 a mis les cadres au cœur du dispositif de prévention du stress au travail. Ce nouveau rôle impose une prise de conscience dont l'étude montre qu'elle est loin d'être réalisée. Elle nécessiterait en effet une remise en cause individuelle et collective des cadres de leur rapport au travail et à l'entreprise.

Collectif d'auteurs. - Paris : APEC, 2010. - 68 p.



Orange : le déchirement. France Télécom ou la dérive du management

L'analyse des événements survenus de 2008 à 2010 chez France Télécom et des suicides qui en ont découlé révèle les principes d'une gestion déshumanisée introduite dans les années 2000 et aggravée par la crise de 2008. Les auteurs retracent l'évolution des modes de

gouvernance, afin d'expliquer les défaillances de management chez France Télécom et au sein de nombreuses entreprises. L'ouvrage a pour but de prévenir la reproduction d'un tel modèle dans d'autres organisations et propose des pistes de réflexion pour sortir de l'impasse actuelle.

DIEHL Bruno ; DOUBLET Gérard.
- Paris : GALLIMARD, 2010. -
114 p.

Conditions de travail et précarité de l'emploi

En 2005, plus d'un quart des salariés étaient dans une situation d'emploi précaire ou instable du fait de la nature de leur contrat de travail (contrat à durée limitée, intérim) ou d'un sentiment d'insatisfaction ou d'insécurité par rapport à l'emploi (souhait de travailler davantage ou peur de perdre son emploi dans l'année). Selon leur situation par rapport à l'emploi, les salariés n'ont pas les mêmes conditions de travail. Les titulaires de contrats à durée limitée et les intérimaires disposent de moins d'autonomie dans leur travail et reçoivent moins facilement de l'aide de leurs collègues, même si leur travail est plutôt moins in-

tense. Ils ont plus fréquemment que les salariés en emploi stable des horaires variables, tout comme les salariés en CDI à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage. Les salariés en CDI qui craignent pour leur emploi ont, eux aussi, des conditions de travail spécifiques qui se caractérisent par une faible autonomie, une forte intensité du travail et de nombreuses pénibilités physiques. De façon générale, les salariés en situation d'emploi précaire accèdent moins facilement aux dispositifs de prévention des risques que les salariés en emploi stable.

Dares ; ROUXEL Corinne. -
PREMIÈRES SYNTHÈSES,
n° 28.2, 01/07/2009. - 7 p.

Consulter le n° 28.2 de Premières synthèses sur le site du ministère du Travail.

www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Le stress touche l'ensemble des catégories de salariés et plus particulièrement les cadres

Le stress touche l'ensemble des catégories de salariés quels que soient l'âge, le statut, le genre, le secteur d'activité, ce qui tend à démontrer que personne n'échappe au risque

d'altération de santé professionnelle, selon les résultats d'un sondage CSA réalisé pour l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) à l'occasion de la sixième semaine pour la qualité de vie au travail. Le stress touche toutefois plus le personnel encadrant, puisque 47 % des catégories socioprofessionnelles supérieures et 57 % des cadres supérieurs sont concernés par ce risque, indique le sondage mené auprès de 1 000 salariés représentatifs, du 25 mars au 1er avril 2009, et publié le 10 juin 2009. Globalement, 41 % des salariés interrogés se disent stressés et 13 % très stressés. 60 % de ces salariés attribuent leur stress au travail et 38 % au travail et à leur vie personnelle. En tout, 98 % des salariés considèrent que le travail joue un rôle dans leur stress. Les femmes, elles, sont 41 % à penser que cet état résulte de leur difficulté à concilier vie personnelle et vie professionnelle (contre seulement 32 % des hommes). 54 % des salariés estiment que la crise économique a accentué leur stress.

NAFTI Sarah. - AEF, n° 115417, 11/06/2009

En savoir plus sur ce sondage sur le site de l'Anact dédié à la qualité de vie au travail.

www.qualitedevieautravail.org



La déprime des opprimés : enquête sur la souffrance psychique en France

Des millions de personnes souffrent aujourd'hui d'anxiété, de phobies ou de dépression. Cette enquête, mêlant témoignages et analyses, vise à identifier et décrire la souffrance psychique de masse, proposer des explications à ce phénomène dont la cause première semble être le travail, et souligner les limites de cette pathologisation du travail en se penchant sur ses enjeux politiques.

COUPECHOUX Patrick, DEJOURS Christophe. - Paris : SEUIL, 2009. - 379 p.



Risques psychosociaux

Jean-Baptiste Obéniche, directeur général du réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), a explicité le 18 mars 2008, la démarche de l'agence en matière de stress et de risques psychosociaux. Intervenant sur des questions dans les entreprises pour des missions

d'information et de formation depuis quatre ans, l'agence a identifié quatre grands types de stress au travail : ceux liés aux contraintes de travail, ceux liés aux valeurs et exigences du salarié, ceux relevant des changements du travail et enfin, ceux de l'ordre des relations et des comportements des individus. BREF SOCIAL, n° 15083, 21/03/2008. - p. 4



La charge de travail est le premier facteur de risques psychosociaux

Selon une étude des cabinets Comunidi et Stimulus publié le 5 février 2008, 95 % des 307 responsables d'hygiène, sécurité, environnement interrogés pensent que les premiers risques psychosociaux qui menacent les salariés sont le stress et la dépression. Parmi les facteurs incriminés, la charge de travail trop importante (64 %) arrive en tête des réponses. LIAISONS SOCIALES MAGAZINE, n° 90, 01/03/2008. - p. 50



Le travail malade du stress

Pour prévenir les risques psychosociaux, il est nécessaire d'interroger l'organisation du travail, les conditions dans lesquelles ce tra-

vail est accompli, le sens qui lui est donné et les marges de manœuvre qui peuvent exister. En se déclinant en plusieurs articles, ce numéro de Cadres CFDT analyse les conditions actuelles du travail en présentant le cas de plusieurs environnements de travail. Il aborde également la situation des cadres, confrontés à une organisation du travail stressante et les initiatives mises en place pour améliorer les conditions de travail (et notamment l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail).

CFDT Cadres ; Collectif d'auteurs. - CADRES CFDT, n° 428, 01/03/2008. - 95 p.

Législation

L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 sur le stress au travail (signé le 24 novembre 2008), qui permet de transposer l'accord européen du 8 octobre 2004, vise notamment à sensibiliser les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur ce phénomène. Le texte énonce une description du stress, et propose une série d'indicateurs permettant d'identifier les problèmes de stress au travail. Il souligne également la responsabilité des employeurs et des travailleurs, et cite un certain nombre de mesures à mettre en œuvre afin de prévenir, éliminer, et à défaut de réduire ce type de problèmes.

Consulter l'ANI sur le site *Travailler mieux* (Gouvernement).

www.travailler-mieux.gouv.fr

L'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail vient compléter l'ANI. Il vise à identifier, prévenir et gérer deux aspects spécifiques des risques psychosociaux : le harcèlement et la violence au travail.

Consulter l'accord sur le site *Travailler mieux* (Gouvernement).

www.travailler-mieux.gouv.fr



Souffrance au travail dans les grandes entreprises

Thème d'actualité, la souffrance des salariés au travail est souvent niée par le haut management et les directions. Cependant, nul ne peut nier ce phénomène ni le fait que le stress est confondu ou associé parfois avec le harcèlement moral. Qu'en est-il véritablement? Com-

ment ce stress doit-il ou est-il considéré aujourd'hui? Ce manuel tente de faire le point au niveau juridique, médical, sociologique et psychologique, sur ces diverses questions. DELGA Jacques. - Paris : ESKA, 2010. - 290 p.



Stress au travail : l'accord national interprofessionnel est étendu

Les dispositions de l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur le



stress au travail du 2 juillet 2008 sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, par un arrêté d'extension publié au Journal officiel du 6 mai 2009. Cet accord constitue la transposition dans le droit français de l'accord-cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004. Plusieurs éléments ont été ajoutés au texte européen, notamment sur la définition du stress ou encore le rôle de l'organisation du travail.

BOULAY Christophe. - AEF, n° 113545, 06/05/2009

Consulter l'arrêté sur le site de Légifrance.

www.legifrance.gouv.fr



Le nouveau Conseil d'orientation sur les conditions de travail, institué par un décret publié au JO, sera assisté par un « observatoire de la pénibilité »

Un observatoire de la pénibilité assistera le nouveau Conseil d'orientation sur les conditions de travail institué par le décret n° 2008-1217 du 25 novembre 2008 publié au Journal officiel du 27 novembre 2008. Se substituant, comme

prévu, au Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et à la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture, le Conseil d'orientation sur les conditions de travail est placé auprès du ministre chargé du Travail. Il participe à l'élaboration de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que d'amélioration des conditions de travail. Ce décret, qui modifie le code du travail (partie réglementaire), fixe notamment les missions et l'organisation du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

BOULAY Christophe. - AEF, n° 105287, 27/11/2008

Consulter le décret sur le site de Légifrance.

www.legifrance.gouv.fr

Actions de prévention des risques psychosociaux

L'ensemble des acteurs du monde du travail (politiques, législateurs, partenaires sociaux, médecine du travail, CHSCT...) se mobilisent pour prévenir les risques psychosociaux dans les entreprises. Des indicateurs spécifiques permettant de repérer les situations de mal-être et de tensions au travail (absentéisme, départs, démotivation, dégradation de la qualité du travail, plaintes...) sont mis en place, ainsi que diverses stratégies et actions de prévention : développement du management de proximité, valorisation de la performance collective, amélioration du dialogue social, déploiement du CHSCT...



● PROPOSITIONS PUBLIQUES



Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser

Le rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux, coordonné par Michel Gollac, a été remis le 11 avril 2011 au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Il propose un dispositif de suivi des risques pour la santé mentale provoqués par certaines conditions d'emploi, d'organisation et de relations au travail. Il préconise ainsi la mise 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. Le rapport précise que ces facteurs ne doivent pas être envisagés séparément et que leurs effets dépendent aussi de la durée d'exposition. Le Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail recommande la réalisation d'une première enquête complète en 2015. Il propose une liste de variables à mesurer et un procédé de questionnement, incluant un suivi en panel. Les conclusions du rapport de-

vraient être présentées aux partenaires sociaux lors du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) le 19 avril 2011. Cette réunion a pour objectif d'échanger sur la mise en œuvre du 2e Plan de Santé au Travail (2010-2014) et de présenter le bilan qualitatif des accords d'entreprise sur les risques psychosociaux lancés en 2009.

Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, GOLLAC Michel. – Paris : MINISTÈRE TRAVAIL EMPLOI SANTÉ, 2011. – 223 p.

Consulter le rapport sur le site de Travailler mieux.

www.travailler-mieux.gouv.fr



Lutte contre le stress : gare aux charlatans !

Pour lutter contre les risques psychosociaux, les entreprises ont face à elles une profusion d'offres de cabinets de prévention. Dans un marché qui représente 15 millions d'euros, il apparaît nécessaire de *tirer le bon grain de l'ivraie*. Outre le risque d'inefficacité, l'erreur dans le choix du prestataire peut avoir des conséquences plus importantes. Ainsi, la Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (Mi-

viludes) estime à 10 % le nombre d'organismes de formation professionnelle liés à l'accompagnement individuel ou au management du changement dans l'entreprise, pouvant être en relation avec un phénomène sectaire. Afin de les accompagner dans leurs choix, la Direction générale du travail (DGT) prépare un guide de recours à un intervenant en risques psychosociaux qui devrait paraître en avril 2011. L'objectif de ce guide : formuler des recommandations et lister les engagements de l'intervenant et ceux de l'entreprise. Par ailleurs, la Miviludes a prévu, en 2011, de former les inspecteurs du travail à détecter des contenus sectaires dans des formations en redoublant de vigilance sur ce secteur très florissant.

N'KAOUA Laurance. –

LES ÉCHOS, 15/03/2011. – p. 16



Conditions de travail : bilan 2009

Cet ouvrage présente le système français de prévention, les principaux volets de la politique conduite en 2009 en matière de santé et sécurité au travail ainsi que le cadre et les actions de l'Union européenne. Il présente

également le bilan de la mise en œuvre des plans gouvernementaux qui structurent désormais la politique de la prévention des risques professionnels. Il développe enfin les principaux résultats des plus récentes enquêtes statistiques permettant d'appréhender l'état des conditions de travail et de la sécurité sur les lieux de travail.

Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, Direction générale du travail.

- Paris : LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, 2010. - 467 p.

Consulter le rapport sur le site de La documentation française.

www.ladocumentationfrancaise.fr



Bien-être et efficacité au travail : 10 propositions pour améliorer la santé

Le présent rapport est le fruit de travaux menés par deux cadres du monde de l'entreprise et par le vice-président du Conseil économique, social et environnemental, sur les années 2009-2010. Les mesures proposées pour améliorer les conditions de santé psychologique au travail sont le reflet de leurs expériences respectives, de nombreuses auditions, mais aussi de l'idée que la santé au travail réconcilie le so-

cial et l'économique. Elles ont pour objectif de développer davantage de bien-être et d'efficacité au travail, de prévenir au mieux les risques psychosociaux, en agissant le plus possible en amont et en prenant en compte les sujets de santé au sein de l'entreprise.

LACHMANN Henri, LAROSE Christian, PENICAUD Muriel. - Paris : MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA FONCTION PUBLIQUE, 2010. - 19 p.

Consulter le rapport sur le site de La documentation française.

www.ladocumentationfrancaise.fr



Les propositions de la commission de réflexion sur la souffrance au travail

La commission de réflexion sur la souffrance au travail a rendu publique, le 16 décembre 2009, ses 30 propositions pour travailler mieux. Cette commission, composée de députés UMP et Nouveau centre et de personnalités qualifiées, est coprésidée par Jean-François Copé, président du groupe UMP à l'Assemblée nationale, et Pierre Méhaignerie. Plusieurs actions sont préconisées, notamment l'amélioration de la formation des managers, des membres du CHSCT, des professionnels des

services de la santé et des salariés aux problématiques de la santé et de l'organisation du travail.

BREF SOCIAL, n° 15508,
18/12/2009. – pp. 1-2

En savoir plus sur le site du groupe UMP dédié à la souffrance au travail.
www.lasouffranceautravail.fr

 **Xavier Darcos demande
à toutes les entreprises
de plus de 1000 salariés
d'ouvrir des négociations sur
le stress avant le 1^{er} février 2010**

Toute entreprise de plus de 1000 salariés doit ouvrir immédiatement des négociations sur le stress, a indiqué Xavier Darcos, ministre du Travail, qui a présenté un plan d'action d'urgence au travail pour mobiliser les employeurs des secteurs privés et public sur la prévention des risques psychosociaux dans leurs entreprises, à l'issue de la réunion exceptionnelle du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct), le 9 octobre 2009 à Paris. *Il faut que chaque entreprise se saisisse du sujet, et décline très rapidement l'ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008. Des négociations doivent être engagées et mener, à défaut d'accord, à un diagnostic et un plan d'action avant le 1er février 2010.*

Le ministre a indiqué qu'un premier bilan de ces négociations sera effectué en février 2010 et présenté devant le Coct. Il compte sur « la transparence absolue » des résultats pour faire pression sur les entreprises. Ces mesures concerneraient environ 2,5 millions de salariés.

LEPEYTRE Jérôme. – AEF,
n° 120959, 09/10/2009

En savoir plus sur le site du ministère du Travail.

www.travail-emploi-sante.gouv.fr

 **Stress et risques
psychosociaux au travail**

L'objectif de productivité pèse de plus en plus sur toutes les catégories de salariés dont les conditions de travail s'en trouvent altérées. Les maladies professionnelles, les manifestations de stress, les pratiques de harcèlement ou les violences vont croissant. Les textes présentés dans ce dossier analysent cette évolution. Ils décrivent la montée des risques psychosociaux et leurs manifestations, notamment au travers d'études spécifiques concernant plusieurs secteurs professionnels : infirmières, cadres, ouvriers, opératrices de renseignements téléphoniques... Les perspectives qui s'offrent au législateur, aux instances européennes

et aux divers acteurs du monde du travail y sont également présentées. L'Union européenne prônant une approche globale du bien-être au travail et s'inquiétant de ces « nouveaux risques émergents » est à l'origine d'accords-cadres sur le stress, le harcèlement et la violence au travail. Le gouvernement français, de son côté, met l'accent sur les risques psychosociaux dans le cadre des plans Santé au travail, s'attache à la production d'indicateurs et vient d'annoncer un plan d'action d'urgence contre le stress alors qu'augmentent les suicides sur le lieu de travail dans certaines grandes entreprises.

La documentation française ;
THEBAUD-MONY Annie,
ROBATEL Nathalie. -
PROBLÈMES POLITIQUES ET
SOCIAUX,
n° 965, 01/10/2009. - 120 p.



Huit propositions pour mesurer et suivre les risques psychosociaux au travail

Philippe Nasse, magistrat honoraire et Patrick Légeron, psychiatre ont remis, le 12 mars 2008 à Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité, leur rapport sur *La déter-*

mination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail. Ce rapport définit le stress au travail comme le premier risque psychosocial et décrit les phénomènes de violence au travail. À cette occasion, Xavier Bertrand, a exprimé son souhait de rendre obligatoires des négociations sur le stress dans les branches professionnelles où le phénomène est le plus marqué.

BREF SOCIAL, n° 15077,
13/03/2008. - pp. 2-3

Consulter le rapport sur le site de
La documentation française.

www.ladocumentationfrancaise.fr



20 ans d'action pour l'amélioration des conditions de travail

Historique de la prise en compte des conditions de travail dans l'entreprise et présentation du contexte de naissance et de développement de l'Agence régionale de l'amélioration des conditions de travail (Aract) Pays de la Loire. Le travail réalisé par l'Aract Pays de la Loire sur différentes thématiques (travail et santé, travail et compétences, travail et technologies...) est présenté.

Aract Pays de la Loire. - Nantes :
Ircom, 2005

● EXEMPLES D' ACTIONS EN ENTREPRISE



Le stress préoccupe les DRH

Selon une enquête de l'Ifop auprès de 501 dirigeants intitulée *Le regard des dirigeants sur les risques psychosociaux*, publiée le 1er avril 2011, plus de la moitié des DRH déclarent avoir mis en place des mesures préventives pour améliorer le bien-être psychologique de leurs salariés. Mais un tiers n'envisagent pas de le faire. Parmi les entreprises qui ont pris des mesures ou envisagent de le faire, 40 % se tourneraient en priorité vers les services de santé au travail, 26 % vers des cabinets de conseil spécialisés. Les actions sollicitées sont principalement : la formation des salariés sur les risques psychosociaux (62 %), un accompagnement psychologique individuel des salariés en difficulté (50 %), la gestion d'un événement potentiellement traumatique (47 %) et la réalisation d'un audit sur les conditions de travail (47 %).

LEBLANC Virginie. -
ENTREPRISE ET CARRIÈRES,
n° 1043, 05/04/2011. - p. 12
Consulter les résultats de l'enquête sur le site de Humanis.
www.humanis.fr



Une entreprise sur cinq a un plan contre le stress

L'Anact a publié, le 21 mars 2011, les résultats d'une enquête menée dans le cadre de la campagne européenne *Mieux vivre au travail* : 431 entreprises françaises ont répondu au questionnaire, sur 1836 entreprises européennes au total. La moitié des sondées déclarent que la prévention du stress et des risques psychosociaux fait partie de la politique générale de santé au travail, mais 82 % n'ont pas défini d'objectifs opérationnels spécifiques en la matière.
LEBLANC Virginie. -
ENTREPRISE ET CARRIÈRES,
n° 1042, 29/03/11. - p. 8
Consulter les résultats de l'enquête française sur le site Mieux vivre au travail de l'Anact.

www.mieuxvivreautravaille.anact.fr



Et si le travail, c'était aussi la santé ?

En contrepoint d'une actualité douloureuse sur les manifestations de dégradation de la santé par le travail, la revue *Personnel* a pris le parti de parler des conditions par lesquelles le travail peut être source de réalisation de soi, d'épanouissement, de bien-être. Elle montre que

des alternatives à la souffrance au travail sont possibles, pour autant qu'elles soient mises en œuvre de façon volontariste par le management. Contributions et pratiques d'entreprises sont exposées.

Collectif d'auteurs. – PERSONNEL, n° 518, 01/03/2011. – pp. 40-66

Les entreprises françaises s'ouvrent à la médiation

Pour résoudre leurs conflits internes, les entreprises françaises font de plus en plus appel aux médiateurs d'entreprises. Métier encore peu structuré (un certificat de médiateur peut être délivré à l'issue d'une formation de 12 jours), la médiation requiert du professionnel un bon équilibre émotionnel, de la réactivité et de la fermeté. Au-delà des conflits, le secteur de la médiation espère également se positionner en amont, en prévention des risques psychosociaux.

DEPAGNEUX Marie-Annick. – LES ÉCHOS, 09/11/2010. – p. 12

Risques psychosociaux, reparler du travail, agir sur l'organisation

Les risques psychosociaux, s'ils ont toujours existé, sont désormais sur le devant de la scène. S'ils ne peu-

vent être niés, ils restent toujours à les définir correctement au sein des entreprises pour mieux les éviter. Une tâche pas toujours aisée, les réticences restant nombreuses. Mais le travail avance...

SARAZIN Béatrice. – TRAVAIL ET CHANGEMENT, n° 332, 01/07/2010. – pp. 2-3
Consulter le n° 332 de Travail et changement sur le site de l'Anact.
www.anact.fr

Stress

Le Centre des jeunes dirigeants d'entreprise (CJD) annonce le lancement en 2008, d'une expérimentation auprès de ses PME adhérentes pour réduire le stress au travail. Objectifs : faire un état des lieux des sources du stress, créer des outils de mesure des facteurs de stress, proposer des actions et une évaluation des résultats après intervention.

ENTREPRISE ET CARRIÈRES, n° 902, 15/04/2008. – p. 8
Accéder au site du CJD.
www.jeunesdirigeants.fr



Stress et risques psychosociaux au travail : comprendre, prévenir, intervenir

Cet ouvrage aborde les principaux facteurs de risques afin de les identifier, définit une approche globale du stress et des risques psychosociaux en entreprise influencée par trois dimensions : l'organisation, le

management et l'individu et propose des outils pratiques afin d'élaborer des stratégies de prévention.

LEFEBVRE Bruno, POIROT Matthieu. - Issy-les-Moulineaux : ELSEVIER, 2011. - (Pratiques en psychothérapie). - 137 p.

et les solutions à envisager n'en demeurent pas moins à mettre en place...

SARAZIN Béatrice. - TRAVAIL ET CHANGEMENT, n° 332, 01/07/2010. - pp. 4-5
Consulter le n° 332 de Travail et changement sur le site de l'Anact.
www.anact.fr



Risques psychosociaux : identifier, prévenir, traiter

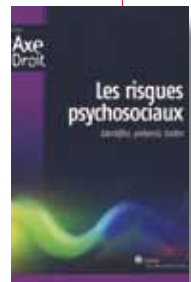
Risques psychosociaux (RPS) : un sigle de trois lettres qui s'est imposé dans le jargon des spécialistes de la santé au travail au point de rivaliser avec les fameux Troubles musculo-squelettiques (TMS). Après avoir défini les risques psychosociaux, l'essai s'attarde sur la prévention de ces risques. Le rôle de l'employeur est primordial sur ce terrain, comme celui des salariés, des représentants du personnel et des services extérieurs. Législateurs et partenaires sociaux prennent conscience de la nécessité d'organiser la gestion des cas avérés, phase préalable à la réparation du préjudice subi.

JOURDAN Dominique, VERDINKT Pierre-Yves. - Paris : LAMY, 2010. - (Lamy axe droit). - 204 p.



Des maux reconnus... des solutions à mettre en place

Les risques psychosociaux au travail (RPS) font l'objet d'une attention de plus en plus soutenue de la part des partenaires sociaux. Incités à négocier sur le stress, première expression de ces RPS, ils soulignent la difficulté à le combattre. Car, si les actions se sont multipliées et si l'organisation du travail est reconnue comme levier essentiel de la prévention, les outils de diagnostic





Les risques psychosociaux : analyser et prévenir les risques humains

Plus aucune entreprise n'ignore l'existence des risques psychosociaux : les exemples de salariés en souffrance se multiplient, et la pression judiciaire se fait plus forte. La question pourtant n'a rien d'évident

pour les dirigeants : Comment, très concrètement, initier une démarche de prévention des risques humains au travail ? Quelle méthode utiliser ? Qui impliquer dans l'organisation pour assurer les conditions du succès ? Ce guide accompagne la prise en main de tout projet en matière

de risques humains, en s'appuyant sur la méthode Artélie, décrite en détail.

HAUBOLD Bénédicte. - Paris : ÉDITIONS D'ORGANISATION, 2010. - (Ressources humaines). - 214 p.



Le travail intenable : résister collectivement à l'intensification du travail

Les auteurs examinent les conséquences de l'allongement probable de la vie professionnelle,

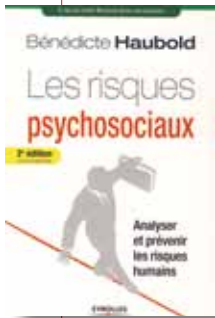
les contraintes économiques, les normes et objectifs soumettant de plus en plus les travailleurs au stress et aux tensions de toutes natures. Comment réagir collectivement face à cette intensification ? C'est à cette question qu'entend répondre ce livre, dont l'ambition est d'élaborer un diagnostic critique et de tracer des voies pour l'action. Les acteurs y restituent les résultats d'un travail de recherche de dix-huit mois ayant réuni scientifiques et syndicalistes sous le patronage du Fonds social européen.

THERY Laurence. - Paris : LA DÉCOUVERTE, 2010. - (Essais). - 259 p.



La reconnaissance au travail

Pour se développer et prospérer, les entreprises ont besoin de salariés motivés. Or aujourd'hui, le manque de reconnaissance vécu par les salariés apparaît comme l'une des raisons principales de désengagement, voire de souffrance au travail. Bien traitée, la reconnaissance au travail peut devenir un levier d'amélioration des conditions de travail et de la performance de l'entreprise. S'appuyant sur leurs interventions en entreprise, les auteurs, chargés de mission à l'Agence nationale



pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), proposent une démarche pour agir: le Diagnostic performance reconnaissance (DPR). Cette méthode permet de faire le point sur l'autonomie des salariés, le niveau de responsabilité, les possibilités d'innover... et de vérifier si la stratégie de l'entreprise est partagée par tous. La méthodologie est illustrée par des témoignages et des expériences d'entreprises ayant obtenu des résultats concrets. Ce guide pratique donne des clés pour prendre en compte les relations de travail, le management, l'organisation du travail, le développement des compétences, la formation... parties intégrantes de la reconnaissance au travail. Il s'adresse aux dirigeants d'entreprise, DRH, consultants, partenaires sociaux, mais également aux salariés qui s'interrogent sur cette question.

PIERRE Christèle, JOUVENOT Christian. - Lyon : ANACT, 2010. - (Agir sur...). - 101 p.



Les risques psychosociaux dans l'entreprise: la formation au service de la prévention

Face au malaise des salariés traduisant une certaine dégradation de la qualité de vie au travail, la prévention des risques psychosociaux (RPS) apparaît comme un enjeu de société dans lequel les acteurs des ressources humaines doivent s'impliquer. Objet d'un accord sur le stress signé par les partenaires sociaux européens en 2004, la santé et la sécurité au travail font par ailleurs l'objet de nombreuses recommandations au niveau international et européen. Le droit français a intégré ces prescriptions et différents accords signés par les partenaires sociaux intègrent cette thématique. Au niveau de l'entreprise, la prévention est en premier lieu sous la responsabilité de l'employeur, mais est assurée en coopération entre l'employeur, les salariés et différentes instances (médecin du travail, CHSCT...). La juridiciarisation récente de cette problématique engendre une « obligation de résultats » et en fait un enjeu de première importance dans la responsabilité des employeurs. Ce dossier, conduit en commun avec l'Anact, apporte tout

d'abord des éléments d'information permettant de comprendre les mécanismes psychosociologiques de l'homme au travail. Il fournit ensuite un regard plus opérationnel à destination des entreprises : en quoi sont-elles concernées ? Comment agir ? Quel est le rôle de la formation dans la démarche de prévention ?

MORIER Francis, JOURNOUD Ségolène, CONJARD Patrick. - Paris : GARF, 2010. - (Études du Garf). - 52 p.

Agir sur le stress et les risques psychosociaux

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 de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (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.

DOUILLET Philippe, MARY-CHERAY Isabelle. - TRAVAIL ET CHANGEMENT, n° 318,

01/03/2008. - pp. 2-4
Consulter le n° 318 de Travail et changement sur le site de l'Anact.
www.anact.fr

En savoir plus

Sites internet

- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)
www.anact.fr
- Mieux vivre au travail - Anact
www.mieuxvivreautravail.anact.fr
- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
www.osha.europa.eu/fr
- Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail – Université de Laval - Québec
www.cgsst.com
- Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)
www.inrs.fr
- Travailler mieux – Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé
www.travailler-mieux.gouv.fr

Émissions, entretiens

- Émission sur le web : « Le bien-être au travail est (encore) possible ? »
www.web-tv-management.com
- Interview de Vincent de Gaulejac, directeur du laboratoire du changement social à l'Université Paris 7 Denis-Diderot, auteur de l'ouvrage « Travail, les raisons de la colère »
www.sites.radiofrance.fr



www.agefos-pme-plpc.com

Tél: 02 41 49 14 40



www.cnam-paysdelaloire.fr

Tél: 02 40 16 46 06



www.cariforef-pdl.org

Tél: 02 40 20 21 31

Édition : avril 2011

Ce dossier documentaire a été réalisé par le centre de ressources documentaires du Carif-Oref en partenariat avec l'Agefos PME et le Cnam. Il illustre les cinq soirées proposées par le Théâtre à la Carte en mai et juin 2011 à Cholet, Laval, la Roche/Yon, Le Mans et Nantes.

Contact : 01 46 56 41 70

www.theatrealacarte.fr



Nous avons choisi d'imprimer ce document sur un papier issu de la forêt gérée durablement.