

Santé au travail

Risques professionnels et psychosociaux

Bibliographie thématique : les références sont classées par ordre chronologique décroissant au sein de chaque rubrique (de 2015 à août 2019).

SOMMAIRE

■ Santé au travail _____	2
■ Risques professionnels _____	5
■ Généralités _____	5
■ Prévention _____	5
■ Risques psychosociaux (RPS) _____	8
■ Généralités _____	8
■ Stress et souffrance au travail _____	10
■ Burn out _____	12
■ Prévention _____	14
■ Management _____	17
■ Qualité de vie au travail _____	18
■ Aspects réglementaires et juridiques _____	21
■ Sites internet /ressources en ligne _____	23

Août 2019

Contact : jocelyne.esch@aphp.fr



Centre de documentation de l'AP-HP
Direction des Ressources Humaines
Centre de la Formation et du
Développement des Compétences

■ Santé au travail

HIGOUNENC (Catherine) ; SOULAT (Jean-Marc)

Vers une nouvelle organisation des services de santé au travail. *REVUE HOSPITALIERE DE FRANCE*, 2018/07-08, n° 583, 18-21, fig.

Les liens entre expositions professionnelles et atteintes à la santé, chez les personnels de la fonction publique hospitalière, paraissent largement démontrés. Les services de santé au travail demeurent pourtant peu valorisés au sein des hôpitaux et Ehpad publics, alors que leurs atouts sont réels. En témoigne leur évolution récente en équipe pluridisciplinaire, de manière à agir dans les trois domaines de prévention. Comme acteurs de santé, conseillers des employeurs, des salariés, leur place au sein des GHT devrait donc être sans équivoque pour promouvoir la santé au travail au sein d'une stratégie institutionnelle. L'ARS d'Occitanie propose un modèle territorial qui intègre des médecins du travail, prend en compte la réalité démographique et étoffe l'équipe pluridisciplinaire d'infirmier(ère)s formé(e)s.

VERKINDT (Pierre-Yves)

Travail et santé au travail dans la Stratégie nationale de santé 2018-2022. *REVUE DE DROIT SANITAIRE ET SOCIAL*, 2018/05/01, n° 3, 437-443, 29 réf.

Au sein de l'axe 1 de la Stratégie nationale de santé relatif à la mise en place d'une politique de promotion de la santé incluant la prévention, apparaît comme un domaine d'action prioritaire visant explicitement les conditions de vie et de travail. Ledit domaine d'action accueille un des quarante-trois objectifs nationaux sous le titre "Promouvoir la santé au travail, développer une culture de prévention dans les milieux professionnels et réduire la fréquence et la sévérité des pathologies liées aux conditions de travail". Cet article présente la place de la santé au travail dans la Stratégie nationale de santé et fait le point sur la santé et les conditions de travail des soignants.

35e congrès national de médecine et santé au travail 2018. *ARCHIVES DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET DE L'ENVIRONNEMENT*, 2018/05, vol. 79, n° 3, 215-493

Ce fascicule compile les conférences d'experts, communications orales et posters de ce 35^e congrès national de médecine et santé au travail 2018. Les sujets suivants y sont abordés : Zoonoses, maladies infectieuses émergente et travail ; Maladies chroniques et travail ; Sciences de gestion, management et risques pour la santé ; Maladies mentales et travail ; Fertilité, grossesse et travail ; Promotion de la santé : application en santé au travail ; Prévention des pathologies d'hypersollicitation périarticulaire ; De la métrologie des expositions à l'évaluation des risques chimiques.

COPIN (Jean-Yves) ; ANSOULD (Dominique) ; DELEKTA (Rémi) ; et al.

COPIN (Jean-Yves), coord. ; GOT (Christophe), coord.

Dossier : Santé au travail. *GESTIONS HOSPITALIERES*, 2018/03, n° 574, 162-188, tabl., fig. Réf. bibl.

Qu'est-ce que la santé au travail ? À l'heure où la génération Y pianote sur son smartphone pour chercher l'information, Wikipédia nous apprend qu'il s'agit d'une « démarche pluridisciplinaire, associant employés et employeurs, dans le but de créer un lieu de travail favorable à la santé [...] ». Le champ est vaste, le sujet sur toutes les lèvres. Il n'est pourtant pas nouveau ; seul le vocabulaire change. Nos parents évoquaient la lutte des classes ; nous parlons de la qualité de vie au travail. Ils revendiquaient collectivement une cinquième semaine de congés payés, lorsque l'homme moderne sollicite pour son compte un équilibre vie personnelle/vie professionnelle. Le vocabulaire change, mais les maux restent. Bien plus, ils se multiplient. Dans le domaine hospitalier, ce qui était un privilège d'employé modeste - essentiellement sur la thématique des accidents du travail - s'est généralisé. La prise de conscience est récente : le sujet concerne toutes les catégories et tous les métiers, de l'ouvrier au directeur, de l'aide-soignant au professeur de médecine. C'est ce qu'illustre ce dossier : la santé au travail, c'est évoquer à la fois la réglementation sur le service de santé au travail et la gestion de l'inaptitude ; c'est traiter sans tabous la question du sexisme pendant les études médicales ou la souffrance de praticiens hospitaliers ; c'est illustrer concrètement des outils pour mesurer la qualité de vie au travail ou présenter un ensemble de travaux sur la question des rythmes de travail. Ce qui a trop souvent été une question subsidiaire devient une question centrale, qui n'est plus le sujet d'un triptyque médecin du travail/directeur des ressources humaines/organisation syndicale, mais une démarche globale qui concerne l'ensemble des acteurs hospitaliers. (R.A.)

LEGROS (B.) ; NAJAFALY (M.)

Focus sur le plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique. *ARCHIVES DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET DE L'ENVIRONNEMENT*, 2018/02, vol. 79, n° 1, 69-72, 13 réf.

Dans le droit fil de la Stratégie interministérielle des ressources humaines de l'État pour 2017-2019, le Premier Ministre a demandé, dans sa circulaire du 28 mars 2017 aux employeurs publics de mettre en oeuvre le plan d'action sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique articulé autour de 5 axes. Les uns devaient être réalisés en 2017, les autres seulement en 2018.

BARNAY (Thomas) ; JUSOT (Florence)

Travail et santé. Paris : Presses de Sciences PO, 2018, 116p. réf. 19p.

Cet ouvrage se propose de tirer les principaux enseignements de la littérature économique française et internationale sur les relations complexes entre problèmes de santé et parcours professionnels, puis de s'interroger sur les principaux dispositifs qu'il conviendrait de mettre en place afin de préserver la santé au travail et de sécuriser les parcours professionnels. Le premier chapitre traite de l'influence du travail et des statuts d'occupation sur la santé. Le deuxième s'attache à décrire le rôle de la santé sur les itinéraires professionnels. Le troisième et dernier chapitre analyse l'impact des mécanismes d'assurance, de prévention et de sécurisation des parcours professionnels sur le risque santé. (Tiré de l'introd.)

TRA 6 BAR

www.cairn.info/travail-et-sante--9782724622058.htm (Accès gratuit en ligne uniquement depuis l'Intranet de l'AP-HP. Accès payant depuis Internet)

FRIMAT (Paul)

De la médecine du travail à la santé au travail : évolution des concepts. *REVUE DU PRATICIEN : MONOGRAPHIE*, 2017/07, vol. 67, n° 7, 721-724, 7 réf.

L'évolution de la médecine du travail depuis 1946 illustre celle de la prise en compte de la problématique santé-travail tant dans les entreprises que dans la société. Elle est liée à la transformation des conditions de travail et à des connaissances scientifiques accrues. L'application des directives européennes relatives à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail a été un élément déterminant pour l'évolution du système en France. (R.A.)

MASSE (Max) ; MADEC (Laurent)

Prévention santé-travail dans les fonctions publiques : Donner un sens est primordial. *CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE*, 2017/05/01, n° 376, 55-58 11 réf.

Max Masse et Laurent Madec reviennent sur les évolutions, les enjeux et les singularités de la politique de santé sécurité au travail (SST) et de prévention dans la fonction publique. Ils soulignent également le rôle joué par la direction générale de l'administration (DGAFP) et les partenaires sociaux pour faire émerger la SST comme une nouvelle catégorie sociale de l'action publique française.

Dossier : Santé et travail, passer de la plainte à l'offensive. *PRATIQUES : LES CAHIERS DE LA MEDECINE UTOPIQUE*, 2017, n° 76, 11-82, réf. bibl.

Conservé sa santé tout en travaillant, prendre du plaisir en exerçant correctement son métier passe par un repositionnement des travailleurs et de tous ceux qui peuvent les aider à passer de la plainte à l'offensive. Alors que la médecine du travail est régulièrement attaquée par les employeurs, comment s'appuyer sur les principes et les lois qui régissent la sécurité au travail, qui garantissent la santé des personnes ? Les professionnels du soin sont confrontés à une véritable épidémie de problèmes de santé physiques et psychiques manifestement liés au travail et aux conditions dans lesquelles les travailleurs sont amenés à l'effectuer. Les soignants eux-mêmes rencontrent des difficultés inédites dans leur exercice, contraints par des dispositifs inadaptés qui, en les obligeant à bâcler leur travail, les démotivent, voire les rendent malades. En effet, les injonctions paradoxales ne manquent pas qui empêchent de faire ce qu'elles prescrivent comme, par exemple, écouter la plainte des patients tout en réduisant au maximum le temps que les soignants peuvent leur accorder. Il apparaît donc comme une urgence, pour les personnes, pour la santé publique, pour la qualité et l'efficacité des lieux de soins, pour l'intérêt du travail et pour qu'il bénéficie à la société, de reprendre en main nos destins de travailleurs. Il est devenu indispensable de réaffirmer les contenus de nos métiers, de défendre les valeurs qui les sous-tendent, de redéfinir la qualité du travail bien fait. Pour cela, il faut revendiquer des conditions d'exercice qui laissent un peu de place à la créativité, qui soient respectueuses de la santé et de l'équilibre des personnes afin qu'elles retrouvent le plaisir d'un travail qui contribue à fonder leur identité de citoyens responsables. Comment défendre ce qu'il reste de notre Code du travail contre le marché qui ne cesse de vouloir le contraindre pour réduire les droits ? Comment nous appuyer sur nos compétences et le sens de nos missions pour nous défendre du management

dépersonnalisant qui prétend redéfinir des tâches qu'il ne connaît pas ? Comment redessiner un monde du travail constructif et revendiquer le rétablissement de conditions qui le permettent ?

BARNAY (T.) ; COUTROT (T.) ; DE SAINT POL (T.)

Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques. (I.N.S.E.E.). Paris. FRA

Santé et itinéraire professionnel : contexte et genèse d'une enquête. Travail et santé. *ECONOMIE ET STATISTIQUE*, 2016/07, n° 486/487, 5-15, réf. bibl.

La revue *Économie et Statistique* a choisi de consacrer ce numéro à des travaux mobilisant l'enquête Santé et itinéraire professionnel mise en place par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) du Ministère des Affaires sociales et de la santé et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Cette enquête originale repose sur deux vagues d'interrogation des individus (2006 et 2010) et un volet biographique rétrospectif. Elle offre des perspectives de recherche appliquée tout à fait inédites, notamment en sciences économiques, dans un champ relativement peu exploré en France par rapport à l'abondance de la littérature internationale sur le sujet (Barnay, 2015 ; Bassanini et Caroli, 2015 ; Lindeboom, 2006). Les incidences microéconomiques sont pourtant évidentes ; pour le salarié, la dégradation de l'état de santé contribue à modifier ses préférences pour le loisir et à diminuer sa capacité de travail voire sa productivité ; pour l'entreprise, les arrêts-maladie de longue durée notamment induisent des coûts de gestion, de formation, des pertes de productivité et de compétitivité. Les équilibres macroéconomiques sont aussi fragilisés par une dégradation du capital santé, provoquant des départs prématurés du marché du travail et une surconsommation de soins (résumé d'auteur).

<http://www.insee.fr/fr/statistiques/2110913?sommaire=2110927>

MARCHANDET (Sophie)

Un pôle santé au travail, un levier pour innover dans l'actualité des groupements hospitaliers de territoire (GHT). *CAHIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE*, 2016/03/01, n° 364, 73-76, réf. bibl.

Avec l'allongement de la durée de la vie en général et professionnelle en particulier, la préservation de l'état de santé des travailleurs est devenue un enjeu majeur, tant en termes de performances sociales qu'économiques. La prévention de la santé revêt dans cette acceptation un caractère politique et stratégique. (introd.).

CLOT (Yves), éd. ; LHUILIER (Dominique), éd.

Travail et santé : ouvertures cliniques. Toulouse : Erès, 2015, 254p. Réf. 17p.

La clinique du travail s'est affranchie de ses origines médicales. Reste que la référence au soin imprègne les pratiques. Et la demande sociale en la matière est en expansion : soigner les « blessés » du travail, réparer les « déficiences », accompagner les « vulnérables », écouter les plaintes, faire disparaître les symptômes. aux risques toujours d'une individualisation de questions sociales, d'une externalisation à des prestataires de service tenus à la porte de l'organisation, d'une contribution à des processus de normalisation et donc aussi de relégation, voire d'exclusion. Sur cet axe santé/travail, ici encore les questions à instruire sont nombreuses. Quelles conceptions de la santé orientent les pratiques ? Comment approfondir cette double perspective qui tient en tension la conception du travail pathogène et celle du travail comme opérateur de santé ? Comment, au-delà de ces analyses, voire de ces diagnostics, concevoir l'action autour de cette problématique ? Quels dispositifs ? Quels instruments ? (4e de couv.)

TRA 9.4 CLO

LEGUE JAULENT (Sylvie)

La santé au travail : innover pour prévenir. *PERSONNEL*, 2015/09, n° 562, 38-66

Au sommaire de ce dossier : une interview du docteur Griscelli, médecin du travail à l'AP-HP ; un entretien avec une responsable de la gestion du risque professionnel sur les accidents du travail ; le compte pénibilité ; les maladies professionnelles ; l'organisation de la santé et de la sécurité du travail au Canada ; une présentation de l'application "3s mobile" qui pourrait détecter les maladies professionnelles ou accidents du travail ; rencontre avec une enseignante-chercheur à propos d'une étude sur "Santé, Travail, Organisation dans les très petites entreprises" ; une interview sur l'aidant familial : le handicap psychique dans les entreprises.



■ Risques professionnels

■ Généralités

BORGETTO (Michel) ; KESSLER (Francis) ; LAFORE (Robert) ; LE FISCHER (Sylvia) ; PRETOT (Xavier) ; et al.

Les risques professionnels en question (s). Dossier. *REVUE DE DROIT SANITAIRE ET SOCIAL*, 2018/07/01, n° 4, 575-644 réf. bibl.

Le dossier met l'accent sur de tous les problèmes et défis auxquels se trouve confronté aujourd'hui le système, de faire ressortir le travail accompli par des juridictions devant faire face à des situations inimaginables en 1898, d'éclairer les règles, peu explorées en doctrine, régissant certains dispositifs tels que, notamment, le dispositif FIVA ou encore de passer en revue quelques-uns des principaux scénarii de réforme envisagés. Au sommaire : - Les risques professionnels en question (s) ; Le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles : questions récurrentes et enjeux contemporains ; - La Cour de cassation et les accidents du travail ; - L'absence de traçabilité des expositions aux cancérogènes : une aubaine pour les employeurs ? - Geste suicidaire et accident de service : l'apport du juge administratif ; - Maladies professionnelles : retour sur les recours subrogatoires du FIVA ; - Changer le régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles ?

ROQUELAURE (Yves) ; BODIN (Jules) ; DESCATHA (Alexis) ; et al.

Troubles musculo-squelettiques liés au travail. *REVUE DU PRATICIEN : MONOGRAPHIE*, 2018/01, vol. 68, n° 1, 84-90, tabl. 34 réf.

Cet article fait le point sur les troubles musculo-squelettiques, première cause de maladies professionnelles . Ce sont des affections douloureuses des tissus mous périarticulaires et des nerfs périphériques secondaires à une hypersollicitation d'origine professionnelle du membre supérieur. (Adapté de l'intro.)

MARTIN (Stéphane)

Le document unique d'évaluation des risques. *ACTUALITES SOCIALES HEBDOMADAIRES*, 2019/05/31, n° 3113, 42-48

La loi impose à l'entreprise d'évaluer les risques auxquels peuvent être exposés les salariés en matière de santé et de sécurité. Pour cela, la direction doit établir et mettre à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels. Explications. (R.A.)



■ Prévention

BOURIC (Anaïs) ; ROLLAND (Annie) ; DUBOIS (Samia) ; et al.

Prévention des risques professionnels en oncologie. *SOINS AIDES-SOIGNANTES*, 2019/01-02, n° 86, 26-27

Les risques professionnels sont pris en compte au mieux dans l'organisation du travail. Sur le plan individuel, en cas de mal-être, le recours à un accompagnement par un professionnel de santé au travail est toujours possible pour identifier les mécanismes d'exposition au risque psychologique. (RA)

BASTOS (Henri) ; MOHAMMED BRAHIM (Brahim) ; PASQUIER (Elodie) ; et al.

Mieux prévenir le risque toxique. *SANTE ET TRAVAIL*, 2019/01, n° 105, 23-38 réf. bibl.

Ce dossier fait l'état des lieux de la prévention du risque chimique en France. Force est de constater que la situation n'est pas bonne : la réglementation n'est pas ou plus adaptée alors que les modes d'expositions se multiplient. Il existe des outils recensant et documentant les produits dangereux mais les données elles-mêmes restent à améliorer, par exemple les valeurs limites d'exposition professionnelles restent contestables. L'ergotoxicologie peut compléter efficacement les prescriptions réglementaires. Les médecins du travail ont également un rôle important à jouer mais leur tâche est complexe car ils n'ont souvent pas connaissance de tous les risques actuels ou antérieurs auxquels les salariés sont/ont été exposés, et le suivi reste aléatoire faute d'effectifs médicaux.

HENROTIN (J.-B.) ; VAISSIERE (M.) ; ETAIX (M.) ; DZIURLA (M.) ; MALARD (S.) ; LAFON (D.)

Exposition aux risques professionnels pendant la grossesse : retour de services médicaux interentreprises. *REVUE SAGE-FEMME (LA)*, 2018/04, vol. 17, n° 2, 67-77, fig., tabl. 37 réf.

OBJECTIF : Décrire le suivi des grossesses au travail et les expositions professionnelles potentiellement dangereuses pour l'issue d'une grossesse. MÉTHODES : Une étude descriptive transversale a été réalisée entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2014 auprès de services de santé au travail de la région Languedoc-Roussillon. Les salariées étaient interrogées par les médecins du travail (MT) lors de la visite de reprise après accouchement (expositions professionnelles, anticipation et prévention des risques, communication entre préventeurs et cliniciens, arrêts de travail). Le codage des emplois était réalisé en utilisant la nomenclature des catégories socioprofessionnelles de l'Insee (2003). La précarité socioéconomique était mesurée à partir de l'échelle d'Évaluation de la Précarité et des Inégalités de Santé dans les Centres d'Examens de Santé (EPICES). RÉSULTATS : Dans cette étude, 1347 salariées ont été recrutées. La moyenne d'âge était de 30,7 ± 4,5 ans. L'effectif comprenait 54,2 % d'employées, 30,7 % de professions intermédiaires, 10,4 % de cadres et 4,7 % d'ouvrières. Vingt-deux pour cent des salariées présentaient une situation de précarité socioéconomique. Quarante-trois pour cent de l'effectif était exposé à au moins trois risques potentiels pour une grossesse. Seulement 17,7 % des salariées avaient rencontré un MT et 14,7 % avaient bénéficié d'un aménagement de poste. Notons qu'il était rapporté un niveau élevé (74,2 %) d'arrêt de travail (AT). CONCLUSION : Ces résultats descriptifs attirent l'attention sur la nécessité de surveiller les femmes enceintes au travail. Toutefois, le faible niveau d'actes de prévention et le fort niveau d'AT interrogent la façon de prendre en compte le travail dans le suivi des grossesses au travail. (R.A.). © 2018 Published by Elsevier Masson SAS.

COLMONT (David), coor.

Les risques professionnels au bloc opératoire. [dossier] *OXYMAG*, 2018/07-08, n° 161, 7-25, fig., ill. 38 réf.

Au sommaire de ce dossier : Bien les connaître pour mieux les prévenir - Les risques professionnels liés à la pratique de l'anesthésie en 2018 - Prévention des risques associés aux fumées chirurgicales - Gérer le risque lié aux interventions réalisées sous guidage radiologique - De l'importance des facteurs humains au bloc opératoire : le team resource management.

LASHERAS (Sophie)

BOUBAL (Camille), dir.

Assistance publique-Hôpitaux de Paris. Direction des ressources humaines de l'AP-HP. Centre de la formation et du développement des compétences. Institut de formation des cadres de santé. FRA ; Université de Paris 09. Paris. FRA

Mémoire pour l'obtention du diplôme de cadre de santé ; Master 1 : Economie de la santé et des politiques sociales. Spécialité Economie et Gestion de la Santé - Formation continue.

Les risques professionnels : port des équipements de protection, contrainte ou prévention ?

Paris : Assistance Publique-Hôpitaux de Paris ; Paris : Université Paris 09, 2018, 55p., ann. Réf. 3p.

Ce travail de recherche est centré sur les risques professionnels au bloc opératoire. Les motivations de cette recherche sont de comprendre pourquoi certains professionnels de santé n'appliquent pas les bonnes pratiques et prennent des risques. Comment se fait-il qu'ils ne se protègent pas ? Pour aborder ce sujet, nous nous sommes intéressés à la notion de risque et nous avons réalisé des entretiens semi-directifs auprès de différents professionnels de blocs opératoires. Les résultats de notre recherche ont ensuite permis de vérifier partiellement les hypothèses. En effet d'autres éléments entrent en jeu : la présence du chef, la présence d'un modèle, les autres professionnels avec lesquels l'individu travaille. De multiples facteurs interviennent. La contrainte que constitue le port d'équipement de protection individuelle et l'organisation du travail semblent influencer sur les pratiques. Nous avons perçu la difficulté de se protéger face à un risque invisible. Mais les représentations sociales de ces risques semblent être l'élément majeur qui influence les pratiques. La façon de se protéger semble différente suivant la profession exercée. (R.A.).

[http://www.basedelfodoc.aphp.fr/exl-php/document-](http://www.basedelfodoc.aphp.fr/exl-php/document-affiche/aphp_internet_recherche/OUVRE_DOC/134800?fic=DOC00074474_s1.pdf)

[affiche/aphp_internet_recherche/OUVRE_DOC/134800?fic=DOC00074474_s1.pdf](http://www.basedelfodoc.aphp.fr/exl-php/document-affiche/aphp_internet_recherche/OUVRE_DOC/134800?fic=DOC00074474_s1.pdf)

HAVET (N.) ; HUGUET (M.) ; TONIETTA (J.)

L'exposition des travailleurs de nuit aux facteurs de pénibilité en France : les enseignements de l'enquête SUMER 2010. *REVUE D'ÉPIDÉMIOLOGIE ET DE SANTÉ PUBLIQUE*, 2017/11, vol. 65, n° 6, 397-407, tabl. 60 réf.

POSITION DU PROBLÈME : Bien que la loi française stipule que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel, il a connu une nette augmentation depuis une vingtaine d'années. Parallèlement à son

développement, une abondante littérature scientifique a mis en évidence que le travail de nuit pouvait avoir des effets négatifs sur la santé physique des salariés. Comme le travail de nuit est l'un des facteurs de pénibilité pris en compte par la loi de 2010 sur la réforme des retraites, l'objectif de cet article est d'examiner s'il est associé à une plus forte exposition aux autres facteurs de pénibilité inscrits dans cette loi, à savoir « les contraintes physiques marquées » (manutention manuelle de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques) et « un environnement physique agressif » (agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit). **MÉTHODE** : Notre étude propose d'exploiter l'édition 2010 de l'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (SUMER). Près de 50 000 salariés ont été interrogés, représentatifs de 21,7 millions d'actifs français. Des régressions logistiques ont été appliquées pour examiner l'influence potentielle du travail de nuit sur les probabilités d'être respectivement exposé à au moins un agent CMR, à des nuisances sonores, à des nuisances thermiques et à des contraintes physiques. **RÉSULTATS** : Si les analyses descriptives mettent en évidence que les salariés ayant travaillé la nuit sont globalement plus exposés aux autres facteurs de pénibilités analysés, les modèles logistiques multivariés indiquent que le degré d'exposition n'augmente pas systématiquement avec le nombre de nuits travaillées, d'où l'intérêt de distinguer entre travailleur de nuit occasionnel et régulier. Enfin, il ressort que les disparités d'exposition associées au travail de nuit diffèrent selon la catégorie socioprofessionnelle. **CONCLUSION** : Nos résultats confirment la plus grande exposition des travailleurs de nuit aux autres facteurs de pénibilité. Ainsi, ils font face à des désavantages multiples sur le marché du travail. Les actions de prévention en faveur des travailleurs de nuit devraient autant viser le contenu des tâches à accomplir que l'organisation du travail. (R.A.). © 2017 Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

PHAM (Hung Long) ; LAPP (Aymeric)

Le document unique pour prévenir les risques professionnels. AIDE SOIGNANTE (L), 2017/03, n° 185, 30-32, 3 réf.

L'élaboration du document unique de prévention des risques professionnels nécessite une investigation de chaque poste et des conditions pour remplir les missions. Repérer les risques et mettre en place des actions de prévention fonctionnent lorsque les acteurs de terrain s'impliquent dans cette lutte. (R.A.).

DUWELZ (Michel) ; et al.

Analyse du travail et formation à la prévention des risques professionnels. EDUCATION PERMANENTE, 2017/03, n° HS, 63-67, réf. bibl.

L'analyse de la réalité du travail est incontournable si l'on souhaite que les mesures de prévention soient acceptées, mises en oeuvre et efficaces. Vécues trop souvent comme un obstacle au bon déroulement du travail, elles sont en effet souvent considérées comme un frein à l'atteinte des objectifs en termes de performance. Reste à s'accorder sur la définition de l'analyse du travail que donnent les formateurs de prévention, la place qu'ils lui accordent, les méthodes qu'ils mettent en oeuvre. (R.A.).

POILPOT ROCABOY (Gwénaëlle) ; DUMAS (Marc) ; DEDESSUS LE MOUSTIER (Nathalie)

Dimensions du temps de travail et pénibilité : repérage des risques et des actions proposées. REVUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES, 2017/01-03-03, n° 103, 3-19, réf. 3p

En France, le temps est officiellement considéré comme l'un des facteurs de la pénibilité au travail depuis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Notre objectif est ici, d'une part, de repérer quels sont les éléments liés au temps de travail considérés, par la littérature et les partenaires sociaux (directions et représentants du personnel), comme des facteurs de risque de pénibilité au travail. Il est, d'autre part, d'analyser les pratiques envisagées par ces partenaires pour limiter ces risques. Pour honorer ces objectifs, une méthodologie plurielle, quantitative et qualitative, est mobilisée. L'analyse du contenu de 100 accords et plans pénibilité (APAP), puis l'étude de cinq cas d'entreprise permettent 1- de situer l'importance accordée au temps parmi les facteurs de risques repérés par les partenaires sociaux ; 2- de repérer les dimensions liées au temps de travail perçues comme des facteurs de risques majeurs ; puis 3- de recenser les pratiques proposées pour les limiter. L'étude qualitative confirme, enfin, que la perception du risque « temps » est réelle mais dépendante du contexte de chaque entreprise, et observe la grande complexité d'agir sur le temps pour limiter la pénibilité du fait notamment d'une confrontation de logiques (prévention ou compensation de la pénibilité) et de champs temporels (préférence pour le court ou le long terme des salariés).

TUYTTEN (Anthony)

La vigilance vis-à-vis des accidents d'exposition au sang. SOINS AIDES-SOIGNANTES, 2017/01-02, n° 74, 26-27 4 réf.

Les accidents avec exposition au sang (AES) représentent des risques professionnels majeurs. Ils sont considérés comme un accident du travail. Les aides-soignants sont identifiés comme la troisième catégorie de professionnels déclarant les AES. Au regard de leurs pratiques quotidiennes, des mesures de prévention simples permettent d'en diminuer le nombre. (RA).

HERY (Michel) ; LEVERT (Catherine)

Le travail et ses risques en 2040. *SANTE ET TRAVAIL*, 2017, n° 97, 44-47

Quel sera le visage du travail dans vingt-cinq ans ? De quels risques sera-t-il porteur ? L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et ses partenaires se sont livrés à un exercice de prospective, révélant cinq enjeux majeurs pour la prévention.

FANTONI QUINTON (S.)

Le droit à la déconnexion : un premier pas. *ARCHIVES DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET DE L'ENVIRONNEMENT*, 2017, vol. 78, n° 6, 516-518, 4 réf.

Le développement du numérique a bousculé la notion de temps et du lieu de travail. Il permet la réactivité, la disponibilité, la flexibilité mais rend la mesure du temps de travail impropre à évaluer son rythme, sa densité, son intensité, donc la charge de travail. Dans un univers hyper connecté, la frontière entre temps professionnel et temps extra-professionnel s'estompe, la charge de travail devient plus difficile à évaluer et les risques se multiplient tant pour la santé des salariés eus égard à leur qualité de vie au travail (et hors travail) et à leurs conditions de travail que pour les entreprises. Pour les salariés, le développement des technologies d'information et de communication, s'il est mal maîtrisé ou mal régulé, peut avoir un impact sur la santé des salariés. Il peut notamment amplifier les facteurs à l'origine de risques psychosociaux (stress, épuisement professionnel, etc.). Parmi eux, la charge de travail et la surcharge informationnelle, le brouillage des frontières entre vie privée et vie professionnelle sont des risques associés à l'usage du numérique.

JAOUEN (Muriel)

Vers une culture de prévention des risques professionnels. *TRAVAIL ET CHANGEMENT*, 2016/10-12, n° 365, 2-3

Passer d'une logique de mesure des expositions à une dimension de prévention primaire : c'est tout l'enjeu d'une culture d'anticipation des risques professionnels et de promotion de la santé au travail. Un chantier ouvert sur le long terme pour les entreprises avec une véritable impulsion politique.



■ Risques psychosociaux (RPS)

■ Généralités

BODIER (Marceline) ; WOLFF (Loup)

Les facteurs psychosociaux de risque au travail. Toulouse : Octares, 2018, 233p. Réf. 40p.

Cet ouvrage rend enfin accessible à un large public le contenu du rapport établi par le Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail. Il lui donne en outre une dimension historique, et de nombreux cas concrets tirés des études qualitatives illustrent de manière vivante les concepts et les théories qui y sont développés. L'ouvrage actualise l'examen de la littérature scientifique internationale dans les diverses disciplines s'intéressant au travail et à la santé. Il reprend le regroupement des facteurs psychosociaux de risque en six axes : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie insuffisante, mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, conflits de valeurs, insécurité de la situation de travail. (Tiré de la 4ème de couv.).

TRA 10.4 BOD

MIAS (Arnaud), éd. ; WOLMARK (Cyril), éd.

Agir sur la santé au travail : acteurs, dispositifs, outils et expertise autour des enjeux psychosociaux. Toulouse : Octares, 2018, 238p. Réf. bibl.

L'appréhension des enjeux de santé au travail par le prisme des risques psychosociaux a provoqué ces dernières années de nombreuses initiatives promouvant dans les organisations de nouvelles démarches, de nouvelles fonctions et de nouvelles pratiques de prévention. Du côté de la recherche, elle a suscité de nombreuses publications, riches et variées, participant à un renouvellement des thèmes et des cadres d'analyse. A la confluence de ces deux mouvements, cet ouvrage constitue l'aboutissement d'un long processus de dialogue entre des acteurs de la santé au travail issus d'horizons divers et des chercheurs de différentes disciplines. Il rassemble les actes du colloque international organisé à Paris par le Groupe d'études sur le travail et la santé au travail (GIS Gestes). Les contributions qui le constituent cherchent, chacune à leur manière, à poser un regard neuf sur les compétences des acteurs, les outils et les cadres

théoriques mobilisés, les échelles des interventions et la durabilité de l'action en matière de santé au travail.
(Extrait de la 4e de couv.)
TRA 9.4 MIA

CHOUANIERE (D.)

Définitions et aspects épidémiologiques des risques psychosociaux. Numéro spécial : Risques psychosociaux. *ARCHIVES DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET DE L'ENVIRONNEMENT*, 2017, vol. 78, n° 1, 4-15, 27 réf.

Après avoir retracé l'histoire récente des risques psychosociaux, présenté la diversité des qualifications terminologiques et donné un aperçu de la fréquence de cette problématique, l'article s'attarde sur la nature de ces risques et ses conséquences pour la santé. Les risques sont représentés (1) par les contraintes perçues avec les modèles de Karasek et Siegrist comme premières illustrations, enrichies ensuite de nouveaux concepts tels que les conflits éthiques, l'injustice organisationnelle, l'insécurité de l'emploi, la mauvaise qualité de l'encadrement, etc. et (2) par les facteurs organisationnels, non perceptuels, qui peuvent affecter la santé des opérateurs, directement (comme le temps de travail prolongé) ou indirectement via la perception des contraintes (comme des horaires de travail inadaptés à ceux des écoles ou des crèches). Les conséquences sur la santé sont évoquées d'abord d'un point de vue physiopathologique avec la description mécanistique du stress aigu et chronique sur le plan hormonal, neurobiologique et épigénétique puis d'un point de vue épidémiologique en passant en revue les études qui associent exposition psychosociale et maladies cardiovasculaires, troubles musculosquelettiques, troubles anxio-dépressifs, burn-out, suicide, stress post-traumatique, addictions, workaholism, accidents du travail et de trajet, etc.

FONTAINE (R.) ; LENGAGNE (P.) ; SAUZE (D.)

Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques. (I.N.S.E.E.). Paris. FRA

L'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux a-t-elle augmenté pendant la crise économique de 2008 ? Travail et santé. *ECONOMIE ET STATISTIQUE*, 2016/07, n° 486-487, 103-128 réf. bibl.

À partir des deux vagues de l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP), cet article étudie l'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux (RPS) et son évolution entre 2006 et 2010, dans un contexte de crise économique. Nous estimons par des modèles Probit la probabilité individuelle d'exposition aux différents RPS conditionnellement aux caractéristiques socioéconomiques des individus et aux caractéristiques de leur emploi. Si l'on observe une surexposition générale aux RPS chez les individus de 35 à 44 ans, ceux ayant un diplôme de niveau baccalauréat ou ceux exposés à des pénibilités physiques, les profils d'exposition apparaissent nettement différenciés selon le genre, la catégorie professionnelle et le secteur d'activité. L'identification de ces surexpositions et de ces profils doit permettre de mieux cibler les politiques de prévention sur ces populations qui ne sont pas toujours celles que l'on considère comme les plus fragiles sur le marché du travail. On observe une augmentation générale de l'exposition aux RPS sur la période 2006-2010. L'augmentation la plus frappante concerne le manque de reconnaissance. Nous analysons ces évolutions selon les caractéristiques économiques des secteurs d'activité, l'existence d'un plan de licenciement au niveau de l'entreprise et les mobilités professionnelles des individus. Aucun lien significatif n'est à noter entre l'évolution de l'exposition aux RPS et les différences sectorielles d'exposition à la crise. En revanche, nous mettons en évidence une association significative entre l'existence d'un plan de licenciement au niveau de l'entreprise et l'aggravation de l'exposition aux RPS. Enfin, connaître une mobilité professionnelle est associé à une réduction significative de l'exposition aux RPS. Du fait du caractère procyclique des mobilités professionnelles externes, ce lien pourrait constituer un canal de transmission entre crise économique et exposition aux RPS (résumé d'auteur).

LEGERON (Patrick)

L'explosion des risques psychosociaux. La psychologie aujourd'hui. *LES GRANDS DOSSIERS DES SCIENCES HUMAINES*, 2016/03-04-05, n° 42, 60-65, 5 réf.

Stress au travail, harcèlement, burn-out... Les risques psychosociaux sont particulièrement étudiés et médiatisés en France... où leur prévention reste médiocre. (R. A.).

CLOT (Yves)

Le travail à coeur : pour en finir avec les risques psychosociaux. Paris : La Découverte, 2015, 198p. Réf. bibl.

Suicides en série sur le lieu de travail, 'épidémie' de troubles musculo-squelettiques, explosion des pathologies professionnelles... Devant l'ampleur des 'maladies du travail', tout est secoué : entreprises, Etat, institutions, chercheurs et experts. Et, face aux dégâts engendrés, se multiplient dans l'urgence les fausses solutions. C'est à ce paradoxe qu'a voulu réagir l'auteur. Il instruit le dossier en rassemblant les différentes

pièces du puzzle social : discours officiels, analyses de situations concrètes, controverses scientifiques, commentaires et récits. Il montre comment la négation des conflits autour de la qualité du travail au sein de l'entreprise menace le collectif et empoisonne la vie des organisations. Pour l'auteur, le plaisir du 'travail bien fait' est la meilleure prévention contre le 'stress' : il n'y a pas de 'bien-être' sans 'bien faire'. (Tiré de la 4ème de couv.).
TRA 3 CLO

GAREL (Grégory)

Approche psychodynamique de la fonction du travail et de la souffrance psychosociale. Paris : L'Harmattan, 2015, 155p. Réf. 4p.

Travailler, c'est bien plus 'qu'occuper un poste' ou 'gagner de l'argent'. C'est une opportunité d'action dans le monde et de sculpture de soi. C'est parce que le travail possède une telle dimension vitale qu'il peut être une voie vers le plaisir comme un vecteur de souffrance. C'est tout l'objet de ce qu'on appelle la 'prévention des risques psychosociaux', problématique dont les entreprises se saisissent depuis quelques années. Or, la notion même de 'risque psychosocial' pourrait être porteuse d'ambiguïté en s'appuyant sur une approche toute particulière de la santé au travail, qui serait finalement plus en accord avec le 'système productif' qu'elle n'y paraît. Voici une réflexion pour un management durable et responsable auprès des travailleurs..
TRA 9 GAR

SALMON (Anne) ; CASTEJON (Christine) ; LINHART (Danièle) ; et al. LAOUKILI (Abdelaâli), introd.

Les risques psychosociaux en questions. CONNEXIONS, 2015, n° 103, 13-117. réf. bibl.

Au sommaire de ce dossier consacré aux risques psychosociaux : - Editorial : Risques et paradoxes des RPS - Néolibéralisme, nouveau management et plaisir - Rétrécir ou pas - Quand l'humanisation du travail rend les salariés malades - Gestion des risques psychosociaux au travail : un impératif... à démystifier - Pour une prévention primaire de la souffrance au travail - Meurtre et attente messianique dans l'intervention en situation de crise institutionnelle - Les risques psychosociaux dans le système de la santé et de la sécurité au travail : une intervention de formation-recherche en milieu sanitaire - Risque de stress lié au travail dans des groupes de professionnels. Une méthode d'intervention : l'interprétation organisationnelle.



■ **Stress et souffrance au travail**

RETAILLEAU (Brigitte) ; et al.

RETAILLEAU (Brigitte), coor.

La souffrance au travail. [dossier]. SOINS AIDES-SOIGNANTES, 2019/03-04, n° 87, 7-18 Réf.

Au sommaire de ce dossier : Santé et travail - Impacts des conditions de travail sur la santé - Fatigue compassionnelle : le côté obscur de l'empathie - La méditation pour les soignants - Team building en Ehpad.

MAROUDY (Daniel), coor.

La souffrance au travail. [dossier]. SOINS, 2018/11, n° 830, 15-55 49 réf.

Au sommaire de ce dossier : L'humanisme comme prévention de la souffrance au travail - La souffrance au travail, réflexion sociologique - Les risques psychosociaux et la souffrance au travail - Harcèlement moral en entreprise et souffrance au travail - Symptômes et caractéristiques du burn out - La souffrance au travail chez les soignants - Mal-être et souffrance des étudiants en soins infirmiers - Démarche clinique autour de la souffrance en psychopathologie du travail - La prévention des risques psychosociaux à l'hôpital - Difficultés et souffrance du médecin anesthésiste-réanimateur - Des clés pour le bien-être et l'épanouissement au travail - Reconstruire un travail de lien dans les établissements de santé.

DESMOULIERE (Alice) ; et al.

DESMOULIERE (Alice), coor.

Les infirmières et la souffrance au travail. [dossier]. REVUE DE L'INFIRMIERE, 2018/02, n° 238, 15-30

Au sommaire de ce dossier : Prévention des risques psychosociaux - Le sens du travail infirmier, une construction collective fragile - L'entretien infirmier, outil de détection de la souffrance au travail - Prévenir la souffrance des personnels soignants, un enjeu de santé publique - Prendre soin de ceux qui nous soignent - Rôle de l'infirmier de santé au travail - Homo numericus et santé au travail.

LESAGE (François-Xavier)

Risques psychosociaux et souffrance au travail. *REVUE DU PRATICIEN : MONOGRAPHIE*, 2017/12, vol. 67, n° 10, 1071-1074 15 réf.

La souffrance au travail est au coeur des préoccupations des médecins mais aussi des politiques de santé au travail. Il est important de ne pas confondre les facteurs de risque d'une part, et les conséquences en termes de santé d'autre part. L'objectif de cette synthèse est de tenter d'apporter des éléments de clarification sur l'abord actuel de la problématique des risques psychosociaux et de la souffrance au travail, et de son ampleur d'un point de vue épidémiologique. (Extrait du R.A.).

LEBORGNE INGELAERE (C.J.)

La responsabilité de l'employeur face au harcèlement moral. Numéro spécial : Risques psychosociaux. *ARCHIVES DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET DE L'ENVIRONNEMENT*, 2017, vol. 78, n° 1, 37-42, 46 réf.

Depuis la loi de modernisation sociale de 2002 et l'introduction de la notion de harcèlement moral dans le Code du travail et concurremment dans le Code pénal et le statut général des fonctionnaires, cette thématique fait couler beaucoup d'encre. Elle renvoie, il est vrai, à une problématique plus large et bien connue de l'ensemble des acteurs de la santé au travail : les risques psychosociaux. Non définis juridiquement, ils sont évoqués comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels ». Un auteur y voit une « nouvelle catégorie de risques associés aux phénomènes de transformation du travail, liés à l'intensification, la précarisation, aux nouvelles organisations d'entreprise et à l'introduction des nouvelles technologies (...) ». Sous cette expression, sont finalement placés, « pêle-mêle », les hypothèses de harcèlement au travail, le stress, les violences, le burn out. Apparaissent même aujourd'hui les phénomènes de « bore out » : causé par un ennui profond et une perte d'intérêt du fait d'un manque de sollicitation, il entraîne une lassitude et un épuisement par l'ennui. Si certains auteurs les dénoncent comme une mode, les RPS sont une réalité qu'on ne peut occulter. Le harcèlement moral au travail illustre ce phénomène.

HIRIGOYEN (Marie-France)

Le harcèlement moral au travail. Paris : PUF, 2017, 126p. Réf. bibl.

Que sait-on aujourd'hui sur le harcèlement au travail ? Quels en sont les effets sur les individus, leurs proches et la société ? Comment le punir ou le prévenir ? En décortiquant les mécanismes du harcèlement, ses origines et conséquences ainsi que les réponses qui y sont actuellement apportées en France comme à l'étranger, cet ouvrage fait le point sur un fléau de nos sociétés narcissiques. (Tiré de la 4ème de couv.).

TRA 9 HIR

HIRIGOYEN (Marie-France)

Le harcèlement moral, un symptôme de la société moderne. *ANNALES MEDICO-PSYCHOLOGIQUES*, 2016/09, vol. 174, n° 7, 575-579, 9 réf.

L'importance croissante des problématiques de harcèlement moral un peu partout dans le monde est incontestablement révélatrice de la transformation profonde du monde du travail, mais aussi de la société et des personnes. D'un côté, les méthodes de management actuelles sont très souvent génératrices de souffrance psychique, de l'autre, les individus malmenés par la vie moderne sont devenus plus exigeants et plus réactifs. Pour permettre une détection et une prévention efficace de ce processus particulièrement destructeur, il importe d'en faire une analyse globale afin de bien comprendre ce qui le constitue et ce qui le différencie des autres souffrances au travail. Le harcèlement moral a des conséquences désastreuses sur la santé et la dignité des personnes ciblées, et la gravité et la spécificité de ces symptômes sont à mettre en lien avec les sources de cette violence. Le harcèlement moral est un processus complexe dont l'origine n'est pas liée à une unique cause mais à différents facteurs - psychologiques, sociologiques et managériaux -, qui interagissent et se renforcent les uns les autres. D'un côté, le monde du travail s'est durci, la pression sur les salariés s'est renforcée et le management a perdu de vue la dimension humaine. De l'autre, les changements de la société sont venus renforcer les traits narcissiques des individus modernes, les amenant à être plus vulnérables et plus solitaires. Si les employeurs commencent à prendre des mesures pour lutter contre le stress, ils tardent à vouloir repérer le harcèlement moral qu'ils jugent trop subjectif, trop lié à la personnalité du salarié. Pourtant, le changement des individus dans une société qui a évolué est irrémédiable et le management devrait en tenir compte. L'homme n'est pas une simple ressource jetable mais une personne globale qui doit être respectée dans son identité et sa singularité. (R.A.). © 2016 Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

BESSE (Christine) ; GROLIMUND BERSET (Denise) ; STUDER (Regina) ; et al.

Consultation pluridisciplinaire « Souffrance au travail » : une expérience romande. *REVUE MEDICALE SUISSE*, 2016/02, vol. 12, n° 504, 276-279, fig. 16 réf.

Les problèmes de santé mentale au travail constituent un défi à la fois clinique, professionnel, économique et de santé publique. Les coûts totaux qu'ils génèrent en Suisse équivalent à 3,2 % du produit intérieur brut (PIB) suisse et ils aboutissent très souvent à un licenciement. La grande majorité des personnes sont soignées par un médecin de premier recours. L'Institut de Santé au Travail propose une consultation spécialisée dans les questions de souffrance au travail, offrant aux soignants de première ligne un avis ou un soutien pluridisciplinaire, dans une perspective collaborative des soins. Son action, adaptée aux besoins de chaque situation, va d'un avis à une orientation vers des spécialistes pouvant étoffer durablement le réseau (suivi psychiatrique, programme de soutien à l'emploi, avis juridique ou social). (R.A.).

DE KERSABIEC (Solenne)

Halte à Hippocrate, au secours Socrate ! : souffrance au travail : problème médical ou question de sens ? Paris : du Palio, 2016, 210p. Réf. bibl.

Le mal-être professionnel est à l'ordre du jour. Psychologues, sociologues, médecins s'emparent de cette question et tentent d'en maîtriser l'inflation. Selon Solenne de Kersabiec, la démarche médicale dans le traitement des risques psycho-sociaux apaise les tensions, mais ne résout pas les problèmes. En effet, l'homme a besoin que sa vie ait un sens. L'auteur montre que face à la souffrance au travail, les réponses d'Hippocrate ne suffisent pas: il est indispensable d'aborder les problèmes à leur source, en suivant la démarche ouverte par Socrate. (Tiré de la 4^{ème} de couv.).

TRA 9 KER

LEFEBVRE (Bruno) ; POIROT (Matthieu) CHATELAIN (Carole), préf.

Stress et risques psychosociaux au travail : comprendre - prévenir - intervenir. Issy-les-Moulineaux : Elsevier Masson, 2015, XV+198p., index. Réf. bibl.

Cet ouvrage définit les facteurs majorant les risques psychosociaux au travail afin de les identifier. Il met ensuite l'accent sur une méthodologie visant à la prévention du stress et des risques psychosociaux prenant en compte les trois dimensions que sont l'organisation, le management et l'individu. Une partie de l'ouvrage est consacrée au changement, de ses modalités d'accompagnement des entreprises illustrées de plusieurs cas concrets. (Tiré de la 4^{ème} de couv.)

TRA 9.4 LEF



■ **Burn out**

LE BORGNE (margaux) ; BOUDOUKHA (Abdel Halim) ; PETIT (Audrey) ; ROQUELAURE (Yves)

Burnout et lombalgies chroniques liées au travail : l'importance des dimensions interpersonnelles comme facteurs de risque. *ANNALES MEDICO-PSYCHOLOGIQUES*, 2019/03, vol. 177, n° 3, 243-249, tabl. 40 réf.

Cette étude vise à étudier les liens entre burnout, douleur et incapacité au sein d'une population de 256 travailleurs lombalgiques chroniques. Différents questionnaires validés en langue française ont été utilisés pour mesurer l'intensité douloureuse, les répercussions fonctionnelles, le burnout, les croyances peur-évitement et le catastrophisme. Les résultats montrent que les croyances peur-évitement liées au travail ont un fort poids prédictif, avec un effet positif significatif sur les variables. Les différentes dimensions du burnout sont liées aux variables relatives à la douleur et à l'incapacité, l'épuisement émotionnel permet d'expliquer 3 à 16 % de la variance de l'intensité douloureuse et des répercussions fonctionnelles ($p < ,01$). Cette étude confirme le rôle des croyances dans le développement et le maintien de la lombalgie chronique et met en avant le fait que le burnout serait un facteur de risque à l'augmentation des douleurs et l'incapacité. La prise en compte des dimensions interpersonnelles liées au travail s'avère nécessaire afin de mieux comprendre ce phénomène complexe de la douleur chronique liée au travail. (R.A.). © 2018 Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

LEDESMA (Enrique), coor.

Le syndrome d'épuisement professionnel. [dossier] *SOINS PSYCHIATRIE*, 2018/09-10, n° 318, 11-37 51, réf. bibl.

Au sommaire de ce dossier : Du stress à l'épuisement professionnel, reconnaissance d'une souffrance psychique - Le syndrome d'épuisement professionnel : définition, typologie et prise en charge - Comprendre les risques psychosociaux complexes, multifformes et multifactoriels - Burnout : les points de vigilance d'un traitement efficace - Une consultation 'Souffrance et Travail' au coeur de la prévention - Quand le burnout fait son entrée au CMP.

PEZE (Marie) ; THIERY (Catherine) ; MERLE (Elsa) ; et al.

Burn out. [Dossier]. REVUE DU PRATICIEN : MONOGRAPHIE, 2018/10, n° 8, 891-913, Réf. bibl.

Ce dossier sur le burn out a pour vocation d'informer les praticiens sur les outils existants, éprouvés, efficaces, de leur donner des réponses pragmatiques, de les sortir aussi de leur isolement. Ce dossier comporte les intitulés suivants : - Qu'est-ce que le burn out ? Le lien avec le travail est essentiel. - Signe d'alerte de burn out et diagnostic précoce : prendre en charge à temps. - Focus : bilan neuropsychologique d'un patient en burn out. - Devenir et pronostic des patients en burn out pris en charge tardivement : coordonner autour du patient une équipe de soins, parfois pendant des années. - Focus : burn out des soignants. - Focus : souffrance et travail : les ressources. - Burn out : les 10 messages clés.

LAIR (Gwenaël)

La prévention du burnout des professionnels de santé. SOINS AIDES-SOIGNANTES, 2018/01-02-02, n° 80, 26-27, 10 réf.

Bien que le burnout ne soit pas une pathologie spécifique au personnel soignant, de nombreuses études attestent d'une prévalence importante de ce syndrome au sein de cette population. Son tableau clinique peut partiellement se rapprocher de celui de la dépression. Il faut s'intéresser au travail, à son organisation afin d'apporter des mesures correctives et préventives. Il s'agit de construire un parcours d'accompagnement individualisé pour permettre au salarié concerné de retrouver sa place au sein de son établissement. (RA)

De l'enthousiasme au burn-out : la surchauffe des soignants. HOSPITALS. BE, 2018, vol. 16, n° 1, 6-11, 10 réf.

En 2014 paraît en Belgique une nouvelle législation de "prévention des risques psychosociaux au travail". Dans ce cadre, l'identification du burn-out, gagne du terrain puisqu'en Belgique, on estime à 10 % la proportion de travailleurs concernés, justifiant 35 % de l'absentéisme de longue durée, avec un cout global situé entre 660 et 900 millions € par an !

DROZ (Nadia) ; WAHLEN (Anny)

Burnout : la maladie du XXIe siècle ? Lausanne : Favre, 2018, 189p., ann. Réf. 3p.

Observant les changements dans le monde du travail comme dans le monde tout court et interrogeant le burnout sous de multiples facettes, donnant la parole à ceux qui l'on vécu ainsi qu'à ceux qui les accompagnent, les auteures font le point sur ce malaise qui pourrait être le signe d'une évolution bien plus globale de notre société. Cet ouvrage passe la thématique du burnout au crible des perspectives médicale, psychiatrique, psychologique, sociale et sociétale, tout en intégrant des aspects pratiques essentiels à l'action. Il propose une vision globale de cette problématique, prenant à contre-pied celle, individualisante et psychologisante, trop souvent adoptée aujourd'hui. (Tiré de la 4ème de couv.)

TRA 9 DRO

KOVES MASFETY (V.) ; SAUNDER (L.)

Le burnout : historique, mesures et controverses. Numéro spécial : Risques psychosociaux. ARCHIVES DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET DE L'ENVIRONNEMENT, 2017, vol. 78, n° 1, 16-23, 22 réf.

Dans le contexte de la reconnaissance du burnout comme un diagnostic, les auteurs, à partir d'une revue de littérature internationale, refont l'historique du concept et reprennent les débats sur la notion même du burnout dans d'autres pays européens. Elles revoient en détail les méthodes de mesure, en particulier le Maslach Burnout Inventory utilisé dans la très grande majorité des travaux publiés internationalement. Elles décrivent les conséquences de l'adoption du burnout en tant que diagnostic et ses critiques.

MICHARD (Chantal)

Prévention du burn out et des risques psycho-sociaux dans les métiers de la petite enfance. METIERS DE LA PETITE ENFANCE, 2016/04, n° 232, 33-34, 11 réf.

L'analyse des conditions de travail des professionnels de la petite enfance, en France, permet de mener une réflexion sur les facteurs favorisant le bien-être au travail ou nuisant à celui-ci. L'objectif est de prévenir les risques psycho-sociaux et, par voie de conséquence, les symptomatologies d'épuisement, et de dégager des pistes d'amélioration. (R. A.).

BARRUEL (F.)

Burn-out ou risques psychosociaux (RPS) ? Pour une approche psychodynamique du travail. PSYCHO-ONCOLOGIE, 2015/03, vol. 9, n° 1, 14-18. 22 réf.

Du burn-out des années 1970 aux risques psychosociaux aujourd'hui (RPS), la conception de la souffrance au travail s'est modifiée, suscitant de nouvelles méthodes de prise en compte des professionnels affectés par l'épreuve du travail. Les « RPS » proposent une démarche souvent protocolaire et organisationnelle qui

prend peu en compte les aspects relationnels et humains inhérents à la souffrance au travail et bien définis par la notion de burn-out. Or, ces « méthodes RPS » tendent à être employées exclusivement pour appréhender les professionnels en souffrance. Ce constat incite à déployer des approches centrées sur le sujet et à s'appuyer sur une démarche clinique et psychodynamique pour soulager les personnes en souffrance au travail. (R.A.)



■ Prévention

CERIN (Elliot)

Faire face à la violence des usagers. *ACTUALITES SOCIALES HEBDOMADAIRES*, 2019/05/31, n° 3113, 28-32

Prévenir et gérer l'agressivité et la violence des usagers fait partie intégrante du travail social. Loin d'être taboue, cette réflexion s'inscrit aussi bien dans une stratégie de bientraitance des usagers que dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux des professionnels. (R.A.)

GENTY (V.) ; FANTONI QUINTON (S.)

La prévention des risques psychosociaux en entreprise : les rôles et les responsabilités de l'employeur et du médecin du travail. *ARCHIVES DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET DE L'ENVIRONNEMENT*, 2018/12, vol. 79, n° 6, 745-751 34 réf.

Le 3e plan santé au travail pour 2016-2020 met en avant quatre risques prioritaires pour lesquels il convient de donner la priorité à la prévention primaire et au développement de la culture de la prévention. Parmi ces quatre risques figure la prévention des risques psychosociaux (RPS).

Les espaces d'expression en milieu hospitalier et leur impact sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) auprès du personnel infirmier. *ETHICA CLINICA*, 2018/07, n° 91, 67-78, 8 réf.

Cet article, développé à partir d'un mémoire de fin d'études, s'intéresse à l'omniprésence des risques psychosociaux (RPS) dont le burn-out au sein du personnel infirmier et s'interroge sur l'impact que des espaces d'expression en milieu hospitalier peuvent avoir sur la prévention de ces derniers. (d'après R.A.)

SOLELHAC (Agnès) ; VERNAY (Catherine) ; RIVOLLET (Emile)

Une éthique renouvelée pour l'accompagnement des professionnels. *OBJECTIF SOINS & MANAGEMENT : LA REVUE DES CADRES DE SANTE*, 2018/04-05, n° 262, 55-57

Prévenir le risque de survenue de troubles psychiques causés par de trop fortes charges émotionnelles est un enjeu majeur de la prévention des risques psychosociaux à l'hôpital. Dans cet article, nous nous attacherons à décrire un dispositif d'étayage des personnels exposés à de fortes charges émotionnelles dans l'exercice de leur fonction. Il s'agit d'un dispositif innovant, initié par la psychologue du travail de l'établissement avec l'aide d'un groupe de psychologues cliniciens sensibilisés aux questions de la souffrance au travail. Il est important de noter que cette expérimentation a pu être conduite avec succès car elle bénéficiait de deux ancrages indispensables : l'enthousiasme d'un groupe de professionnels et le soutien de la direction. (R. A.).

LIBERT (Michel)

BUISSON (Charlotte)

Prévention des risques psychosociaux : oser questionner le sens du travail. *OBJECTIF SOINS & MANAGEMENT : LA REVUE DES CADRES DE SANTE*, 2017-12,/2018-01, n° 260, 39-42, réf. bibl.

Les risques psychosociaux (RPS) semblent s'installer durablement dans le monde du travail et le secteur de la santé n'en est pas du tout exempté. Les profondes réorganisations qui sont intervenues dans les services de soins depuis une dizaine d'années ont contribué à ce que ce sujet soit particulièrement d'actualité dans le quotidien des professionnels de santé. (R. A.).

THESMAR (Florence)

Constats et préconisations de l'IGAS face au phénomène des risques psychosociaux du personnel médical à l'hôpital. *SANTE RH*, 2017/03, n° 92, 16-19, réf. bibl.

En 2016, l'IGAS a conduit un travail sur les risques psychosociaux des médecins hospitaliers dans le but de déterminer " les conditions de sensibilisation et de mobilisation des acteurs, de mise en oeuvre opérationnelle et d'évaluation des différentes actions engagées en matière de prévention, détection et prise en charge des risques psychosociaux (RPS) ". Par ailleurs, la mission de l'IGAS a eu vocation à faire des

recommandations en vue d'améliorer les " procédures de désignation et d'exercice de leurs missions managériales par les responsables médicaux au sein des établissements ". Sur ce point, une attention particulière a être portée au contexte spécifique des établissements hospitalo-universitaires.

MOURIER (Yohann)

Analyser un marché d'accompagnement pour la prévention des Risques psycho-sociaux d'un pôle ou d'un service. *SANTE RH*, 2016/12, n° 89, 14-16

Les obligations règlementaires ou les enjeux locaux en matière de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) occupent une place croissante dans les modes de gestion des ressources humaines hospitalières. Répondre aux obligations de l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique du 22 octobre 2013, et des circulaires suivantes ; établir un nouveau modèle de document unique ; accompagner un service en proie à une crise relative aux RPS ; sont autant d'occasion pour les établissements d'avoir recours à des compétences diverses de conduite de mission, de prévention des risques professionnels, de santé au travail, de psychologie au travail, d'ergonomie, etc. dont ils disposent rarement en interne dans leur intégralité. Il n'est plus rare de voir les Directions, en lien avec leurs Comité d'Hygiène, de Sécurité et de conditions de travail, opter pour une prestation de service extérieure réunissant les qualités requises en la matière. Face à un marché du conseil en risques psycho-sociaux en pleine expansion, l'analyse utile des multiples offres et de leur pertinence, pour des missions stratégiques ou opérationnelles, se complexifie. Tentative de décryptage des méthodes, composition d'équipes et CV, ou encore références qui constituent traditionnellement les grands indicateurs d'analyse des marchés de prestations de conseil et d'accompagnement d'un service pour la prévention des risques psycho-sociaux.

VIEYRA (Elisabeth) ; ARDIC PULAS (Taline) ; VACHER (Frédéric) ; et al.

TERRAT (Evelyne)

Les risques psychosociaux. [Dossier]. *AIDE SOIGNANTE (L')*, 2016/05, n° 177, 9-22 Réf. bibl.

Au sommaire de ce dossier sur les risques psychosociaux : - "En savoir plus sur les risques psychosociaux" : les causes peuvent être un problème d'organisation du travail, de pratiques managériales, une perte de sens, des violences... - La prévention des risques psychosociaux en établissement de santé : véritable enjeu de santé publique, les risques psychosociaux font l'objet, depuis de nombreuses années, d'études afin de mieux les identifier et mettre en oeuvre des actions de prévention au niveau des établissements de santé. - "Le rôle du médecin du travail dans la prévention des risques psychosociaux" : identification des situations à risque et proposition de solutions. - "Les troubles musculosquelettiques". - "Le burn-out, une pathologie de civilisation". - "Le burn-out des soignants vu par un directeur d'Ehpad" : la communication, l'écoute et l'implication des soignants dans les groupes de travail concourent à prévenir l'épuisement professionnel.

LEMOINE (Dominique)

Une cellule d'écoute et de soutien pour les personnels soignants. *SOINS*, 2016/05, n° 805, 50-52 3 réf.

Les retours d'expérience d'une infirmière consultante dans une cellule d'écoute et de soutien des personnels montrent que, chez les personnels soignants hospitaliers, le phénomène de souffrance professionnelle existe réellement. En plus d'aider les professionnels qui en font la demande, les missions de cette cellule sont de promouvoir une réflexion de prévention des risques psycho-sociaux dans le cadre d'une politique de bientraitance des personnels. (résumé d'auteur).

MALAREWICZ (Jacques-Antoine)

Gérer les conflits au travail : développer la médiation face aux risques psychosociaux. Montreuil : Pearson, 2016, 170p. Réf. 2p.

Les conflits en entreprise sont multiples et constituent une source importante de stress. Pas toujours manifestes, ils peuvent se traduire par une crise larvée, dans laquelle se répètent des schémas relationnels générateurs de souffrance. Pratique en plein développement dans notre société, la médiation est bien adaptée pour aborder les conflits dans leur diversité. Surtout, elle présuppose une approche ouverte, fondée sur la négociation entre les différentes parties et qui part du postulat que les problèmes sont non seulement inévitables mais utiles. Faisant l'inventaire des situations qui requièrent l'intervention du médiateur, l'auteur s'appuie sur sa pratique professionnelle pour définir une méthodologie de travail : identification de la demande et ses conséquences, position du médiateur et utilisation par les parties prenantes, outils, déontologie, types de problématiques.

TRA 10.4 MAL

MACHADO (Tony)

La prévention des risques psychosociaux : concepts et méthodologies d'intervention. Rennes : presses universitaires de Rennes, 2015, 375p, fig., tabl. Réf. 36p.

Dans cet ouvrage, l'auteur propose une définition du concept de risques psychosociaux ainsi qu'une présentation de ces manifestations les plus répandues : stress, épuisement professionnel, harcèlement moral au travail et addiction au travail. Une synthèse des principales classifications des facteurs associés aux risques psychosociaux est proposée ainsi qu'une revue des modèles d'évaluation de ces risques.

TRA 9.4 MAC

HENNEQUIN (Samuel) ; MOUSSET (Stéphane)

Prévenir les risques psychosociaux : vers la qualité de vie au travail. Voiron : territorial éditions, 2015, 105p. . Réf. bibl.

À mesure que les collectivités se sont trouvées confrontées à nombre d'interrogations sur leurs ressources, notamment financières, et sur leur capacité à se transformer au gré des différents projets de réformes, à de nouvelles attentes des usagers, les risques psychosociaux et, plus largement, les phénomènes de « mal-être » au travail ont émergé. L'approche par la santé au travail, qui a été privilégiée pour aborder ces sujets, a permis depuis une dizaine d'années de comprendre les besoins des agents en matière d'écoute ou de reconnaissance, tout en générant des effets paradoxaux : et si l'attention portée au « mal-être » avait involontairement contribué à le renforcer ? Les frontières n'ont-elles pas été brouillées entre ce qu'il est normal de vivre au travail et ce qui ne l'est pas ? Dans ce contexte, comment passer de l'expression de plaintes, voire de revendications, à la proposition d'idées et d'exigences sur les résultats à obtenir ? (d'après la 4e de couverture).

TRA 9.4 HEN

LAGABRIELLE (Christine), éd. ; LABERON (Sonia), éd.

Santé au travail et risques psychosociaux : tous préventeurs ? Paris : L'Harmattan, 2015, 288p. Réf. bibl.

La question de la prévention des risques psychosociaux (RPS) est devenue un enjeu capital tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Les acteurs internes ou externes de la prévention se sont multipliés, les approches se sont diversifiées et les actions de terrain abondent. Cet ouvrage propose des ressources théoriques et appliquées de champs disciplinaires multiples afin d'éclairer le lecteur sur leur complémentarité et d'élargir le champ de prévention des RPS et des rôles que peuvent assumer les préventeurs.

TRA 3 LAG

PROUST (S.)

Prévenir l'épuisement professionnel par la mobilisation des ressources psychosociales : l'organisation du travail dans son rôle potentiellement bienveillant. Dossier : Le groupe soignant face à l'épuisement professionnel. PSYCHO-ONCOLOGIE, 2015/06, vol. 9, n° 2, 69-75. 13 réf.

Les maux du travail sont nombreux: anxiété, dépression, troubles musculosquelettiques, neurasthénie, et parmi cette liste non exhaustive, l'épuisement professionnel ou le burn-out occupe une place particulière avec des conséquences sanitaires, socio-économiques considérables. Une véritable préoccupation sociétale qui rappelle la responsabilité de l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs dans le cadre de la prévention des risques professionnels: obligation de moyens et de résultats. À ce titre, la mission principale du psychologue de la santé au travail, en tant qu'acteur de la prévention, est bien d'y contribuer en se détachant de la considération exclusive des facteurs de vulnérabilité individuels (certes aggravants mais bien trop réducteurs), pour cibler le système dans ses dysfonctionnements, ses atouts et ses ressources. Il s'agit de mettre le travail et l'individu au travail au centre des débats qui détermineront les leviers d'action, en se référant aux contraintes organisationnelles et relationnelles, notion qui renvoie plus à la nature du travail et à son organisation que celle des risques psychosociaux. Des modélisations et dispositifs innovants puisant dans ces deux dimensions seront proposés, comme autant de pistes d'actions efficaces à s'approprier pour anticiper, prévenir et traiter l'épuisement professionnel. Au-delà de la dimension réglementaire, l'institution peut alors devenir bienveillante en augmentant le pouvoir d'agir de ses propres ressources, tant sur le plan individuel que collectif. (extrait R.A.).

DE RUBIANA (A.M.)

Prévention des risques psychosociaux : la santé au travail entre à l'hôpital. DECISION SANTE, 2015/04, n° 301, 26-27, réf. bibl.

Prévention des risques professionnels, gestion du stress, qualité de vie au travail, pris en compte de la pénibilité sont des notions qui commencent à devenir réalité dans les établissements hospitaliers grâce aux travaux de la Haute Autorité de Santé (HAS) et de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). Aujourd'hui les établissements de la fonction publique hospitalière doivent non seulement respecter une charte de la qualité de vie pour obtenir leur certification, mais encore mettre en place un plan d'action pour la prévention des risques psychosociaux. (R.A.).

FRETIGNY (Isabelle) ; CORDOBA (Isabel) ; CARRARA (Valérie) ; et al.

Face à la souffrance au travail : des psychologues du personnel. JOURNAL DES PSYCHOLOGUES, 2015/04, n° 326, 22-51. réf. 1p.

Au sommaire de ce dossier sur les risques psychosociaux à l'hôpital : Une écoute clinique de la souffrance au travail en milieu hospitalier : les psychologues auprès du personnel - Un autre regard sur le travail - Lecture clinique du traumatisme à l'hôpital et enjeux institutionnels - Effets contrastés des RPS : favoriser l'identification ou renforcer les résistances ? - Le groupe de parole en institution.



■ **Management**

TOUTUT (Jean-Philippe) ; LOUBAT (Jean-René) ; DOUMENC (Colette)

Dossier : Management d'équipes et Qualité de Vie au Travail. CAHIERS DE L'ACTIF (LES), 2016/09, n° 484-485-486-487, 7-306, fig., tabl. réf. bibl.

La question des conditions de travail des salariés s'est longtemps focalisée sur l'angle de la prévention des risques, attirant ainsi l'attention du public et des politiques sur la "face sombre" du travail. Divers rapports ayant mis en lumière les limites inhérentes à une vision restrictive d'un monde du travail envisagé comme un ensemble de risques à prévenir, les partenaires sociaux ont été encouragés à inscrire leurs réflexions dans un nouveau cadre de référence, celui de la Qualité de Vie au Travail (QVT). Pour autant, cette QVT ne se décrète pas; elle se construit pas à pas et nécessite de tenir compte des choix opérés par les acteurs concernés. Ce dossier se propose d'examiner la manière dont les pratiques managériales peuvent contribuer à la construction d'un modèle équilibré de QVT au sein des Établissements ou Services Sociaux et Médico-Sociaux (ESSMS). Au sommaire : "La QVT : qu'est-ce que c'est ? Qu'est-ce que ça n'est pas ?" - "Pratiques managériales et QVT : une articulation à trouver entre "bien-être" au travail et performance collective" - "Laboratoires d'expérimentation et témoignages de terrain" - "Perception et vécu de la QVT par les cadres" - "Contrepoints". (Tiré du texte).

NANTOU (Marie)

SPICA (Laura), dir.

Université de Paris 09. Paris. FRA ; Assistance publique-Hôpitaux de Paris. Direction des ressources humaines de l'AP-HP. Centre de la formation et du développement des compétences. Institut de formation des cadres de santé. FRA

Mémoire pour l'obtention du diplôme de cadre de santé ; Master 1 : Economie de la santé et des politiques sociales. Spécialité Economie et Gestion de la Santé - Formation continue.

Le bonheur au travail : un heureux paradoxe. Paris : Assistance Publique-Hôpitaux de Paris, 2016, 86p., ann. Réf. 5p.

Le bonheur apparaît partout, dans la presse, la littérature... il a envahi les sphères aussi bien privées que professionnelles. Bien que ce terme soit connu de tous et semble de prime abord d'une simpliste évidence, il n'en demeure pas moins qu'il est complexe, protéiforme. Il nous est donc apparu légitime de nous demander de quel bonheur parlons-nous lorsque notre préoccupation est celle d'être heureux, puisque que ce soit d'un point de vue historique, socioprofessionnel ou individuel, il revêt des significations différentes. Plus qu'une quête, il est devenu une préoccupation majeure pour les managers qui nous enjoignent d'être heureux au travail. Simple réponse aux « risques psychosociaux », à la crise et à la morosité ambiante ? Il n'en demeure pas moins qu'il convient de s'interroger sur le sens que le bonheur revêt pour les salariés et les patrons qui cohabitent dans un monde du travail sous tension. Enfin, quand bien même nous ne pourrions que nous réjouir de ce nouvel enjeu managérial et des efforts déployés pour rendre accessible le bonheur, il semble toujours difficile à atteindre, ayant attiré aux valeurs, affects et représentations tant individuelles que collectives. (R.A.)

1345 ECH

http://www.basedelfodoc.aphp.fr/exl-php/document-affiche/aphp_internet_recherche/OUVRE_DOC/125796?fic=DOC00064530_s1.pdf

NERAUDEAU (Magali)

Management efficient et prévention des risques psychosociaux, quelles sont les clefs ? DOSSIERS DE L'OBSTETRIQUE, 2016/06, vol. 43, n°459, 30-33.

L'instruction N°DGOS/RH4/2015/18 du 20 janvier 2015 relative à la mise en oeuvre de la réforme statutaire des sages-femmes hospitalières définit une nouvelle approche managériale. Loin de l'image de

l'omnipotence de la sage-femme cadre, c'est dans une dynamique de rapport de lien fonctionnel qu'il faut envisager la fonction. (R.A.).

COUTANCEAU (Roland), éd. ; BENNEGADI (Rachid), éd. ; BORNSTEIN (Serge), éd. ; et al.

Stress, burn-out, harcèlement moral : de la souffrance au travail au management qualitatif. Paris : Dunod, 2016, XVIII+270p., ann. Réf. 9p.

Cet ouvrage restitue la réflexion sur la souffrance au travail qui s'est développée en trois vagues successives : compréhension du phénomène (avec des thématiques comme stress, burn-out, harcèlement), mise en place d'analyse de situations (avec une première prévention, celle des risques psychosociaux), émergence d'une véritable réflexion sur le management qualitatif et de nouvelles inspirations dans les relations au travail. (Tiré de la 4ème de couv.)

TRA 9 STR

MERKLING (Jacky)

Management, bien-être au travail et qualité des soins. OBJECTIF SOINS & MANAGEMENT : LA REVUE DES CADRES DE SANTE, 2015/09, n° 238, 19-22.

L'augmentation des risques psychosociaux relève en partie de la tension liée aux injonctions contradictoires que secrètent aujourd'hui les situations de travail. Le professionnel, écartelé entre les contraintes de productions et les exigences d'autonomie et d'adaptation, se vit comme individuellement responsable de ses difficultés. Il reste une voie de recours possible : le soutien mutuel, c'est-à-dire le prendre soin de l'autre entre professionnels. (R. A.).

VIANEY (Christine) ; GARALI ASKRI (Anissa) ; PAVILLET (Julie) ; et al.

Prévention des risques psychosociaux. L'impact de la démarche Orsosa. GESTIONS HOSPITALIERES, 2015/06-07, n° 547, 348-352, fig., tabl.. réf. bibl.

La démarche Organisation des soins et santé des soignants (Orsosa), déployée dans plus de 20 établissements et 200 unités de travail en France, a montré que la prévention des contraintes psychologiques et organisationnelles interpelle sur le management des équipes de soins. Les auteurs montrent ici comment la passation d'Orsosa permet d'améliorer l'agilité collective de l'équipe, perçue par le médecin et le cadre. (Résumé de la revue).

LEMAIRE (Antoine) ; LYDA TRUFFIER (Agnès)

Dossier : Risques psychosociaux - VIIèmes rencontres du management de pôle. TECHNIQUES HOSPITALIERES, 2015/03, vol. 70, n° 750, 51-57, fig. réf. bibl.

Au sommaire de ce dossier: 'Risques psychosociaux : une démarche décentralisée dans les pôles d'activité': une étude menée au sein du centre hospitalier de Valenciennes a permis de mettre en place des plans d'action auprès du personnel médical et non médical, intégrés aux projets sociaux du pôle - 'Gestion des risques psychosociaux : de la synergie à l'action' : cet article présente l'exemple du service de cancérologie du CH de Valenciennes à travers une cartographie affinée des risques ayant permis d'envisager un travail spécifique sur le syndrome d'épuisement professionnel des soignants.



■ Qualité de vie au travail

BENALLAH (Samia)

Conditions de travail à l'hôpital : un problème de santé publique. CAHIERS FRANCAIS, 2019/01, n° 408, 36-45, phot., fig.

Les conditions de travail des personnels du secteur hospitalier sont l'objet d'une attention croissante des pouvoirs publics et des chercheurs. L'étude de leur évolution fait apparaître un léger recul de l'exposition à certaines formes de pénibilité inhérentes aux missions de soins : les horaires décalés et les efforts physiques importants. En revanche, les personnels font face à une pression temporelle accrue, qui alimente un sentiment de "qualité empêchée" chez une part croissante de ces personnels. Rythme et qualité du travail sont ainsi en tension. (Introduction).

GALAM (Eric)

Un programme d'aide pour les professionnels de santé. SOINS CADRES, 2018/05, n° 106, 31-33, 25 réf.

Qualité de vie au travail (QVT) et risques psychosociaux (RPS) sont largement articulés. Les RPS des soignants sont alarmants et encore relativement contenus. Ils concernent les individus et tout le système de santé. Ils représentent un enjeu majeur de santé publique et questionnent la place des soignants dans les soins et l'articulation des registres du soin et de l'organisation. Créé en mars 2018, le Programme aide solidarité soignants (Pass) est ouvert à tous les soignants avec un numéro d'appel national gratuit et anonyme.

VACCARO (Stéphanie)

Cadence des soins et bien-être au travail, étude exploratoire. *SOINS*, 2018/12, n° 831, 27-29 1 réf.

Les modèles économiques développés dans les politiques de santé contraignent les établissements hospitaliers à prendre des décisions en matière de réorganisation du travail. Celles-ci ont des impacts sur la compétence soignante et l'ergonomie notamment. Une étude prenant en compte une situation de dix minutes de travail infirmier a permis de mettre en lumière la cadence de travail ainsi que les charges mentale, émotionnelle et physique auxquelles la professionnelle est soumise. (RA)

ALLEMAND (Dominique)

Qualité de vie au travail, un mythe ou une réelle opportunité. *SOINS CADRES*, 2018/05, n° 106, 22-24, 12 réf.

La qualité de vie au travail est un concept apparu récemment en France. Pendant de nombreuses décennies, le travail a souvent été perçu comme une contrainte, acceptée uniquement pour sa contrepartie financière. L'association travail et qualité de vie n'était donc pas une évidence. Toutefois, force est de constater que la qualité de vie au travail est aujourd'hui au centre des politiques sociales souhaitées par les pouvoirs publics. Retour sur la manière dont ce concept s'est imposé dans nos politiques et nos organisations, et sur les leviers dont disposent les managers pour le traduire en projet réalisable.

PAUMIER (Lucie)

Qualité de vie au travail, risques psychosociaux et étudiants cadres. *SOINS CADRES*, 2018/05, n° 106, 44-45, 1 réf.

Les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail chez les professionnels de santé occupent le devant de la scène médiatique. Devenir cadre de santé place le professionnel à l'interface entre les exigences et les soins. À la fois veilleur et détecteur, il ne faut pas négliger le fait que le cadre de santé peut également être victime des risques psychosociaux.

PELLETIER (Julien) ; KORNIG (Cathel) ; LEVET (Pascale) ; et al.

GHADI (Véronique), coord. ; PETIT (Jean), coord.

Qualité de vie au travail. *RISQUES ET QUALITE EN MILIEU DE SOINS*, 2018/03/01, vol. 15, n° 1, 76p., tabl., fig. réf. bibl.

La question du sens est particulièrement centrale dans les métiers du soin tournés vers l'autre, d'où le fait que les professionnels de santé sont particulièrement exposés au burn-out. De plus, le domaine de la santé n'a pas échappé à la complexification croissante des pratiques et des organisations (accélération des prises en charge, développement de l'ambulatoire et de la télémédecine, montée en puissance des questions économiques, développement des démarches qualité.) entraînant des conséquences souvent lourdes sur la vie des soignants. Promouvoir la qualité de vie au travail des professionnels de santé et médicosociaux est donc une urgence absolue. Ce dossier rassemble une quinzaine de contributions autour de la thématique qualité de vie au travail. Après un retour sur l'émergence du concept, il expose les grandes lignes de la stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail présentée par le Ministère des affaires sociales et de la santé en décembre 2016 ainsi que la démarche engagée par la HAS et l'Anact. Il souligne également le lien entre qualité de vie au travail et qualité de soins à travers une étude qui a analysé les facteurs de réussite des modèles organisationnels existants et a extrait les principaux déterminants de la qualité des soins. Ce numéro présente, par ailleurs, plusieurs expériences développées dans les établissements, expériences ayant conduit à de modifications très importantes dans la conduite du management des équipes. Les travaux menés au CHRU et à l'université de Tours, au CHRU de Lille, au sein des clusters sociaux, l'expérience du centre de prélèvements du CHU Saint-Pierre à Bruxelles, et le modèle de Buurtzorg aux Pays-Bas qui suscite depuis peu l'émulation des soignants français, témoignent de l'importance de la participation des professionnels. Enfin, les contributions de ce numéro abordent également les questions de la formation et de l'évaluation avec notamment un article dédié à "saphora-Job", outil de mesure de la satisfaction au travail élaboré par le Comité de coordination de l'évaluation clinique et de la qualité en Nouvelle-Aquitaine (Cceqqa).

HALIDAY (Héloïse) ; SALVI (Nicolas) ; JACOB (Nolwenn) ; GOURNAY (Jean) ; PECKER (Sébastien) ; DOMART (Martine) ; LAUTRU (Marie-Andrée) ; GARNIER (Quentin)

Qualité de vie au travail : dossier. *REVUE HOSPITALIERE DE FRANCE*, 2018/01-02, n° 580, 30-47 réf. bibl.

Au sommaire de ce dossier "Ressources humaines " sur la Qualité de vie au travail : - QVT dans les établissements de santé : une revue de littérature internationale - Qualité de vie au travail : en Champagne-Ardenne, des acteurs régionaux partenaires - Accompagnement des parcours professionnels : au CHRU de Nancy, un dispositif innovant - Comment améliorer la santé au travail des jeunes médecins à l'hôpital ? - Retour d'expérience québécois : santé et mobilisation du personnel lors de réorganisations majeures.

SALVI (Nicolas) ; JACOB (Nolwenn) ; GOURNAY (Jean)

Qualité de vie au travail. En Champagne-Ardenne, des acteurs régionaux partenaires. *REVUE HOSPITALIERE DE FRANCE*, 2018/01/01, n° 580, 33-36, fig. 2 réf.

Dès 2014, le collège des directeurs des ressources humaines des établissements de soins de Champagne-Ardenne a conduit une réflexion sur la thématique de la qualité de vie au travail. Une réflexion en lien avec l'ANFH et soutenue par l'agence régionale de santé (ARS) Grand Est. Puis, sur l'initiative des acteurs du territoire, l'ANFH Champagne-Ardenne s'est engagée entre 2015 et 2017 dans un projet régional intitulé "De la prévention des risques professionnels vers la qualité de vie au travail". Cet article revient sur la mise en oeuvre de ce projet. Celui-ci a conduit notamment à la réalisation d'un baromètre QVT dans 35 structures du territoire, permettant ainsi d'identifier des axes d'amélioration. Il a également conduit à développer l'échange et la mutualisation de bonnes pratiques à travers notamment la réalisation d'un guide dédié "Construire une démarche qualité de vie au travail".

GRESY (Jean-Edouard) ; EMONT (Philippe) ; PEREZ NUCKEL (Ricardo)

Investir la qualité de vie au travail. Montrouge : ESF, 2018, 175p. Réf. bibl.

Les équipes des établissements de services sociaux ou médico-sociaux (ESSMS) sont de plus en plus nombreuses à exprimer une certaine souffrance au travail. Laquelle s'explique, peu ou prou, par la combinaison d'une politique de financement public toujours plus restrictive à des conditions de travail complexifiées par les besoins spécifiques d'usagers fragiles. Dans ce contexte de tensions accrues, cet ouvrage propose : - des pistes d'analyse pour identifier le mal-être au travail des professionnels ; - des outils pour travailler sur les causes de ce mal-être et pour déminer les tensions ; - de véritables plans de prévention des risques psychosociaux qui renforcent l'engagement des collaborateurs. Il est à jour des ordonnances Macron ayant réformé le Code du travail et tient compte des dernières évolutions jurisprudentielles en matière de harcèlement et de responsabilité des employeurs. (Tiré de la 4ème de couv.)

TRA 3 GRE

MOSZYK (Yannick) ; VOLIOTIS (Isabelle) ; BUISSON (Charlotte) ; FAVIER (Anne-Lise) ; NEEL (Geoffroy)

Santé et qualité de vie au travail. *OBJECTIF SOINS & MANAGEMENT : LA REVUE DES CADRES DE SANTE*, 2017/12, 2018/01, n° 260, 24-51 réf. bibl.

Ce dossier propose quelques pistes de réflexion et de développement des mesures indispensables à la mise en oeuvre d'une politique de bien-être au travail dans les lieux de soins, condition reconnue indispensable à la délivrance de soins de qualité. Au sommaire : - Améliorer la collaboration, un défi pour le cadre de santé ; - Le rôle du préventeur : l'exemple de la SNCF ; - Prévention des risques psychosociaux : oser questionner le sens du travail ; - Le bien-être sous perfusion ; - Promouvoir le bien-être des apprenants en formation.

BEST (Nicolas) ; DOREZ (Didier) ; MASSE (Max) ; et al.

Dossier : Santé et qualité de vie au travail. *TECHNIQUES HOSPITALIERES*, 2017/11, vol. 72, n° 767, 8-34, fig. réf. bibl.

Engagé dans une démarche de qualité et santé au travail, le centre hospitalier Annecy- Genevois a organisé le 24 novembre 2016, en partenariat avec la MNH, un colloque intitulé « Les risques professionnels psychosociaux : vers la construction de repères communs ». Quatre-vingts encadrants, professionnels des établissements de santé des départements de Haute-Savoie et de Savoie, ont répondu présent et contribué à une journée de réflexion riche et animée. Au sommaire de ce dossier : "Performance et qualité de vie au travail : regards croisés du directeur et du président de CME" - "Travail réel et système santé-sécurité au travail" - "La santé au travail, un enjeu de performance" - "Les ingrédients de la santé et de la performance du travail" - "L'atelier café santé : mettre le travail en discussion" - "Comment développer la santé au travail ?" .

PAGE (Camille)

Les enjeux de la qualité de vie au travail dans un contexte contraint. *TECHNIQUES HOSPITALIERES*, 2017-01, vol. 72, n° 761, 26-30

En cette période de contraintes financières fortes, de réorganisations et de progression de l'absentéisme et des risques psychosociaux, parler de qualité de vie au travail dans les établissements de santé pourrait apparaître comme une provocation. Pourtant ce contexte met en exergue la nécessité de relever le défi de la « QVT ». L'un des enjeux est notamment d'aborder cette thématique autrement que sous l'angle exclusif de la souffrance, en réfléchissant ensemble à la dimension positive du travail. Au cours de la table-ronde, les intervenants sont revenus sur les démarches mises en oeuvre au sein de leurs établissements respectifs. (R.A.).

NAJAFALY (M.)

Risques psychosociaux, qualité de vie au travail, maintien en emploi : la santé au travail en rénovation dans la fonction publique. *ARCHIVES DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET DE L'ENVIRONNEMENT*, 2017, vol. 78, n° 4, 348-350 7 réf.

Des risques psychosociaux (RPS) à la qualité de vie au travail (QVT) : accord signé et projets d'accord. Le terme RPS désigne un ensemble de phénomènes affectant principalement la santé mentale mais aussi physique des travailleurs. Ils peuvent se manifester sous diverses formes : stress au travail, mais aussi sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, incivilités, agressions physiques ou verbales, violences, etc. Dans la perspective de la lutte contre ces phénomènes, un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS jusqu'en 2015. Ces plans d'action doivent reposer sur une phase de diagnostic associant les agents qui devront intégrer les Documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en oeuvre du plan national d'action pour la prévention des RPS dans les trois versants de la fonction publique.

BACHELARD (Olivier) ; BERNON (Jack) ; BERTHIER (Jean-Luc) ; et al.

BACHELARD (Olivier), coord. ; LOISEAU (Nathalie), préf.

Le bien-être au travail. Rennes : Presses de l'EHESP, 2017, 199p. réf. 6p.

A l'appui de huit études de cas et de leur analyse critique, des chercheurs et des praticiens, issus des trois fonctions publiques, décortiquent les notions de bien-être et de bienveillance au travail, dans le but d'atteindre un fonctionnement optimisé favorisant l'innovation et l'engagement de chacun au profit de tous. (Extrait 4ème de couv.)

CH BAC ; TRA 9.4 BAC

BRILLET (Franck) ; SAUVIAT (Isabelle) ; SOUFFLET (Emilie)

Risques psychosociaux et qualité de vie au travail. Malakoff : Dunod, 2017, XII+207p., fig. Réf. 3p.

L'évolution de l'environnement de travail a transformé les pratiques professionnelles des secteurs privés et publics. Les risques psychosociaux sont devenus une question centrale sur les plans juridique et managérial. Cet ouvrage propose, de façon claire et pédagogique, de dépasser la question des seuls risques psychosociaux. Il est construit autour de trois axes : - Comprendre les risques psychosociaux : définitions, causes, conséquences, manifestations et plans de prévention ; - Intégrer la démarche QVT ; - Identifier le rôle du management dans la mise en oeuvre de la QVT. A travers une approche systémique renouvelée, mais aussi prospective, à l'aide d'exemples concrets d'organisations publiques et privées, les auteurs abordent les problématiques telles que bonheur, bienveillance et bienveillance au travail. (Tiré de la 4ème de couv.)

TRA 9.4 BRI



■ Aspects réglementaires et juridiques

FANTONI QUINTON (S.) ; CZUBA (C.)

Où en est-on de l'ex-dispositif pénibilité en 2018 ? *ARCHIVES DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET DE L'ENVIRONNEMENT*, 2018/04, vol. 79, n° 2, 138-141

Il ne faut plus parler de pénibilité en 2018 ! Après 8 ans de réformes successives, exit la pénibilité... Les Ordonnances Macron ont effacé du Code du travail ce mot très polémique. Il en reste cependant un reliquat même si elle n'est plus nommée ainsi, il s'agit désormais de la prise en compte des effets de l'exposition à « certains facteurs de risques professionnels ». L'objectif de ce texte est de tenter une synthèse du dispositif remanié dans son volet prévention et son volet compensation après avoir rappelé brièvement quelques éléments clés de l'histoire de ce dispositif.

HOFFMANN (Fabien), éd.

Le contentieux du harcèlement moral dans la fonction publique. Mont-Saint-Aignan : Presses universitaires de Rouen et du Havre, 2018, 122p. Réf. bibl.

Depuis la loi no 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002, les agents publics ont le droit de ne pas être harcelés moralement. "Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel". La solennité du texte et la violence psychologique que celui-ci se propose de combattre ont fait de cette loi l'une des plus importantes depuis l'adoption du statut actuel de la fonction publique. Après quinze ans d'application, le présent ouvrage entend dresser un premier bilan d'une réforme dont l'apport essentiel réside peut-être dans la modification des rapports entre l'agent et son administration. (tiré de la 4ème de couv.)

DRO 3.2 HOF

PONTE (Carène)

La prise en compte de la pénibilité au travail. *SOINS AIDES-SOIGNANTES*, 2017/01-02, n° 74, 28-29, tabl.

Le Code du travail instaure la prise en compte de la pénibilité au travail et prévoit des compensations. Dix facteurs et leurs seuils minima ont été identifiés et regroupés en trois catégories : contraintes physiques, environnement agressif et rythmes de travail. Le compte pénibilité, effectif depuis le 1er janvier 2016, n'est pas encore applicable au secteur public. (RA)

FANTONI QUINTON (S.) ; LEVISSE (D.)

Vers un assouplissement de la jurisprudence en matière d'obligation de sécurité de l'employeur ? *ARCHIVES DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET DE L'ENVIRONNEMENT*, 2017, vol. 78, n° 4, 345-347, 3 réf.

L'obligation de sécurité est considérée comme ayant une assise légale. Depuis sa consécration par la chambre sociale de la Cour de cassation le 28 février 2002 dans le cadre du scandale de l'amiante, l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur lui impose de prendre, selon la formulation de l'article L. 4121-1 du Code du travail, « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Depuis lors, la position de la jurisprudence impliquait une reconnaissance quasi systématique de la responsabilité de l'employeur, ce qui pouvait dissuader de l'intérêt de toute démarche de prévention et rendre inefficace la finalité poursuivie par la cour de cassation, à savoir une meilleure prévention des risques professionnels.

DION (Fabrice)

L'instruction du 20 novembre 2014 sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique hospitalière. *SANTE RH*, 2015/01, n° 68, 11-13. réf. bibl.

La prévention des risques psychosociaux constitue un enjeu majeur des politiques publiques de ces dernières années. Si le monde du travail était habitué à prendre en compte les risques physiques, chimiques ou biologiques, immédiatement tangibles et prégnants, l'appréhension des risques psychosociaux a été plus lente. Or, l'évolution du rapport au travail a mis l'accent, dans les pays industrialisés, sur la rationalisation des processus, ce qui a pu se traduire par des restructurations, qui, au-delà des changements organisationnels, ont pu parfois contribuer à une perte de repères, voire de sens même donné au travail. Comme tout secteur productif, le milieu hospitalier n'a pas été épargné par ces évolutions. De surcroît, les métiers du soin peuvent également être confrontés à des charges émotionnelles fortes pour le personnel. L'hôpital étant un lieu d'accueil et de prise en charge de patients, les soignants peuvent être soumis à des agressions physiques ou verbales, à la souffrance, au décès... Enfin, il convient de tenir compte de conditions de travail particulières liées à la nécessité pour l'hôpital d'accueillir le public à toute heure et toute l'année. (R.A.).

DEVERS (Gilles)

Santé et sécurité au travail, droit d'alerte, droit de retrait. *OBJECTIF SOINS & MANAGEMENT : LA REVUE DES CADRES DE SANTE*, 2015/01, n° 232, 14-17.

Pour comprendre le jeu des droits d'alerte et de retrait, il faut partir de la base qui est la protection de la santé des employés. Sur ce point, la loi fait passer un message simple : s'il est dans l'ordre des choses de rentrer fatigué d'une journée de travail, en revanche, on ne doit pas laisser sa santé au travail. (R. A.).



■ Sites internet /ressources en ligne

Liens consultés le 22/08/2019

● Portail Intranet de l'AP-HP – Site Ressources Humaines

(accessible uniquement depuis le réseau intranet AP-HP)

<http://portail-cms.aphp.fr/ressourceshumaines/index.php?internalink>

Rubrique " [Conditions de travail, Santé et Sécurité au travail](#) "

Rubrique " [Prévention des RPS, de la violence et du suicide au travail](#) "

● AP-HP Management – Le portail des managers hospitaliers

<http://www.management.aphp.fr/>

Rubrique " [Prévenir les risques professionnels](#) "

Rubrique " [La qualité de vie au travail : un enjeu pour l'AP-HP et ses professionnels](#) "

Un outil de promotion de la qualité relationnelle : la [cellule de médiation interne à l'AP-HP](#)

● Ministère du Travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/>

Rubrique " [Santé au travail](#) " : Suivi de la santé au travail ; Statut des travailleurs et dispositions particulières ; Les acteurs et interlocuteurs de la santé au travail ; Prévention des risques pour la santé au travail ; Plans gouvernementaux - Santé au travail.

● Ministère des Solidarités et de la Santé

<https://solidarites-sante.gouv.fr/>

Rubrique " [Santé au travail en établissement de santé](#) "

● ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

<https://www.anact.fr/>

" [10 questions sur ... La qualité de vie. Comment mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail dans les établissements de santé](#) "

Ce guide est le résultat d'un groupe de travail animée par la Haute autorité de santé (HAS) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) qui a réuni les 5 fédérations d'établissements de santé, la FHF, la FHP, la FEHAP, la FNEHAD et Unicancer. Ce groupe de travail mis en place depuis début 2013 a cherché à soutenir la dynamique de qualité de vie au travail dans les établissements de santé, en valorisant les expériences déjà existantes et en promouvant l'expérimentation sur le sujet.

● INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles)

<http://www.inrs.fr/>

Dossier " [Bien-être au travail](#) " : Ce qu'il faut retenir ; Questionnaire SATIN pour les entreprises de plus de 50 salariés ; Démarche d'intervention bien-être pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dossier " [Risques psychosociaux](#) " : Ce qu'il faut retenir ; Facteurs de risque ; Conséquences pour le salarié et l'entreprise ; Prévention ; Questionnaires risques psychosociaux ; Réglementation ; Accidents du travail et maladies professionnelles ; Travaux de l'INRS ; Publications, outils, liens... ; Foire aux questions sur les risques psychosociaux.

- **Site dédié à la Prévention des Risques professionnels dans la fonction Publique Territoriale et Hospitalière**

<https://www.espace-droit-prevention.com/>

Fiches pratiques – " [Prévention des risques](#) " dont " [Risques psycho-sociaux \(RPS\)](#) " : Risques psychosociaux (RPS) - Régime applicable à la fonction publique ; Risques psychosociaux (RPS) - Notion et régime juridique général ; Harcèlement moral ; Harcèlement sexuel ; Discrimination ; Agir contre le sexisme au travail.

- **Le portail de la Fonction publique**

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/>

Rubrique " [Prévention des risques professionnels](#) " dont " [La prévention des risques psychosociaux](#) "

- **Agence européenne pour la Santé et la sécurité au travail**

<https://osha.europa.eu/fr>

Thème " [Risques psychosociaux et stress au travail](#) "

- **OIT (Organisation Internationale du Travail)**

<https://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm>

Thème " [Conditions de travail](#) "

Thème " [Sécurité et santé au travail](#) "

Rapport " [La sécurité et la santé au cœur de l'avenir du travail - Mettre à profit 100 ans d'expérience](#) "

- **ONU**

<https://www.un.org/fr/>

Rubrique " [Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail](#) " : normes internationales du travail, sécurité et santé au travail, emplois verts, prévention des maladies professionnelles.

