



Centre de documentation de l'AP-HP

Violence et maltraitance dans les relations de travail :

Création : Avril 2002 / MAJ 2014
Contact : joel.delarue@dfc.aphp.fr

SOMMAIRE

■ Violence dans les relations de travail : généralités	2
■ Risques psycho-sociaux à l'hôpital	10
■ Harcèlement moral	15
■ Harcèlement sexuel	21
■ Textes officiels	22

■ Violence dans les relations de travail : généralités

DURAND (Sandra)

Les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ? *SOINS CADRES*, 2014/02, n° 89, 61-62, fig. 8 réf.

Multiformes, les risques psychosociaux sont difficiles à appréhender. Cette expression recouvre plusieurs types de phénomènes dont les principaux sont les suivants : stress, épuisement professionnel (burn-out), violences internes et externes, harcèlement. Il est important de clarifier ces différentes notions afin d'avoir une vision claire du périmètre des risques psychosociaux au travail.

HAMELIN (Gwenaëlle)

Agir sur le stress et les violences au travail : - risques psychosociaux ; - méthodologie et diagnostic ; - plans de prévention efficaces ; - contexte de crise ou de réorganisation.

Paris : Dunod, 2012, V+186p. Réf. 2p.

Ce guide illustré d'exemples et de conseils tentent de répondre aux questions suivantes : Comment évaluer un risque et mettre en place un plan de prévention efficace ? ; Quelles sont les obligations de l'entreprise ? ; Comment se mettre d'accord entre partenaires de la prévention ? ; Comment concilier bien-être et exigences au travail ?

Cote : TRA 9 HAM

NAJAFALY (Mounir)

Risques psychosociaux : aspects réglementaires. *SANTE RH*, 2012/05, n° 39, 9-13. réf. bibl.

Depuis la vague de suicides chez France Télécom et le plan d'urgence, subséquent, relatif au stress au travail, les risques psychosociaux sont source de "casse-tête" pour les Directeurs de Ressources Humaines. A cet égard, la réglementation inhérente n'est pas source de simplicité. En effet, les risques psychosociaux concernent, à la fois l'évanescence stress au travail, mais également le très complexe harcèlement au travail ainsi que la violence au travail. Le point sur la réglementation actuelle

BACHELARD (Olivier) / DEBOUT (Michel) / ROUAT (Sabrina) / GRASSET (Yves)

Violences Travail Environnement. Saint-Etienne. FRA

Risques psychosociaux au travail : vraies questions, bonnes réponses. Rueil-Malmaison :

Liaisons : Wolters Kluwer, 2011, 285p, ann. Réf. 10p.

Mal-être, stress, violences, harcèlements, conduites addictives et même suicides.. les risques psychosociaux au travail relèvent d'une problématique complexe et ardue, parce qu'elle touche à la fois l'individu et son ressenti subjectif, une organisation professionnelle et notre société. Après avoir mis en parallèle les principales disciplines qui gravitent autour de cette notion, les auteurs décrivent comment se vivent sur le terrain ces différentes situations et expliquent le processus d'intervention à mettre en place pour les traiter. Sont en outre proposées des orientations et perspectives d'actions liées à des axes déterminants de développement et d'enracinement d'une culture de prévention dans l'entreprise.

Cote : TRA 9.4 RIS

DRESSEN (Marnix), coord. / DURAND (Jean-Pierre), coord.

La violence au travail. Toulouse : Octares, 2011, 381p. réf. bibl.

Issu des débats du réseau thématique 25 "Travail, organisations, emplois" de l'Association française de sociologie, cet ouvrage s'intéresse aux formes inédites de la violence au travail, à celles qui résultent des modèles organisationnels et techniques, aux nouvelles exigences managériales et aux modalités d'exercice et de légitimité des violences au travail. Pour mener à bien leurs analyses, les auteurs renouvellent les approches et la conceptualisation en s'intéressant, aux violences normatives entre le management et les salariés, aux violences de normation entre salariés, aux violences de discordance, ressenties par les salariés lorsqu'ils se livrent à des comportements que leur propre morale réprouve.

Cote : TRA 9 DRE

VION (Aurélie)

Agir plus et mieux face au mal-être au travail. *TSA*, 2011/09, n° 25, 15-22, phot. réf. bibl.

Alors que le secteur social et médico-social semble l'un des domaines d'activité les plus exposés aux risques psychosociaux, la mise en oeuvre d'actions de prévention n'y est pas encore systématique. Les employeurs ont pourtant une obligation de protection de la santé physique et mentale de leurs salariés.

Violence et maltraitance dans les relations de travail – Centre de documentation de l'AP-HP

ROBIN (Gaëlle) / STEPHAN (Florian) / LE GALUDEC (Mickaël) / et al.

Harcèlement et souffrance au travail, clinique et éléments de psychopathologie. SOINS PSYCHIATRIE, 2011/07-08, n° 275, 38-41.

Le harcèlement au travail peut être moral, physique ou sexuel. C'est un phénomène qui dure et se répète dans le temps. Il est sous-estimé dans le milieu professionnel et probablement encore plus dans la sphère privée. Sans pouvoir évoquer une personnalité pathologique, il existe des traits pathologiques communs chez les harceleurs.

DEJOURS (Christophe)

La psychodynamique du travail face à l'évaluation : de la critique à la proposition.

TRAVAILLER. REVUE INTERNATIONALE DE PSYCHOPATHOLOGIE ET DE

PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL, 2011/01, n° 25, 15-27. réf. bibl.

Cet article reprend la conférence d'ouverture du 6e Colloque international de psychodynamique et psychopathologie du travail qui s'est tenu à Sao Paulo en avril 2010. Il rassemble les principaux éléments d'analyse et de critique de l'évaluation individualisée et quantitative des performances dont on a établi le rôle dans l'aggravation des pathologies mentales et l'apparition des suicides sur le lieu du travail. A cette méthode s'opposent d'autres formes d'évaluation fondées sur des jugements dont les principes sont rappelés. Les rapports entre jugements, reconnaissance et santé mentale, sont précisés. Au-delà de la performance individuelle est discutée l'évaluation du travail collectif, dont on peut montrer qu'elle est une voie féconde pour améliorer le rapport entre santé mentale et travail.

PEZE (Marie)

Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés : journal de la consultation "souffrance et travail" 1997-2008. Paris : Flammarion, 2010, X+214p, ann.

Marie Pezé a ouvert la consultation " Souffrance et travail " à Nanterre en 1997. Pendant treize ans, elle y a reçu des patients aux profils les plus divers, auxquels elle donne ici la parole, invitant le lecteur à entendre l'extraordinaire impact du travail sur le corps, à être témoin, à ses côtés, du quotidien d'hommes et de femmes soumis au harcèlement, à l'emploi précaire, à la déqualification, au chômage : Agathe, aide-soignante, qui se ronge pour la sécurité de ses malades au point de sombrer dans la paranoïa ; Serge, cadre-sup', qui a besoin de se doper au travail pour se " sentir vivant " François, juriste d'entreprise, qui fait une tentative de suicide sur son lieu de travail parce qu'il n'y " arrive plus ". A travers ces récits cliniques, l'auteur dresse un constat terrible : les pathologies liées au travail se généralisent et s'aggravent ; l'hyper-productivisme est devenu la norme, fragilisant l'ensemble des salariés. Au-delà du cri d'alarme, Marie Pezé demande à chacun, victime potentielle ou proche de celle-ci (collègue, manager, médecin...) de prendre ses responsabilités face au déclin des " ressources humaines ".

Cote : TRA 9 PEZ

DELGA (Jacques), éd.

Souffrance au travail dans les grandes entreprises. Paris : Eska, 2010, 290p. réf. bibl.

La souffrance des salariés au travail est un thème d'actualité mais elle est souvent niée par le haut management et les directions. Qu'en est-il véritablement ? Est-ce vraiment nouveau ? Comment ce stress doit-il ou est-il considéré aujourd'hui non seulement d'un point de vue médical mais aussi juridique ? Quelle est la différence avec le harcèlement ? Les frontières sont-elles véritablement marquées ? Quelles sont plus généralement les raisons profondes de la souffrance actuelle en France ? Qu'en est-il a fortiori lorsque le salarié est déjà un travailleur physiquement handicapé ? L'aspect psychologique initialement, ignoré ou méprisé, de certains troubles peut-il continuer à être rejeté alors que paradoxalement le management s'appuie, plus que jamais depuis les années 80 et d'une manière de plus en plus envahissante, sur des méthodes psychologiques copiées sur les anglo-saxons pour évaluer ou gérer les " ressources humaines " de l'entreprise ? Le traditionnel retour sur expérience n'a-t-il pas cédé la place à des techniques insidieuses importées d'un autre monde ? Sont-elles pour autant adaptées et bien comprises par des pays de droit latin comme le nôtre ? Doit-on oublier que la majorité des pays de notre planète font référence à un droit d'origine romano-germanique (dit encore droit latin), ce qu'on semble vouloir ignorer dans les grandes sociétés en France ? Est-on surtout conscient d'une évolution progressive si ce n'est d'une révolution dans l'entreprise qui ne dit pas son nom ? Ce manuel tente de faire le point juridique, médical, sociologique et psychologique, sur ces diverses questions. Que dit la loi ? Quelle est notamment la position et l'évolution actuelle de la jurisprudence mais aussi du médecin, du psychanalyste ou du sociologue ? L'ouvrage essaie de démonter et d'expliquer le mécanisme actuel de la souffrance au travail, d'en établir les causes, de proposer des solutions simples.

Cote : TRA 3 DEL

BAUDET CAILLE (Véronique)

Harcèlement et discrimination au travail. Rueil-Malmaison : Liaisons : Wolters Kluwer, 2010, 196p.

Cet ouvrage fait le point sur : - le harcèlement moral ou sexuel : identification, prévention dans l'entreprise, rôle des représentants du personnel, reconnaissance juridique, médiation, actions en justice ; - les discriminations : définition et contours, panorama (discriminations liées à la personne, entre les femmes et les hommes, politiques et religieuses etc.), sanctions (disciplinaires, civiles, pénales), recours auprès de la Halde.

Cote : TRA 3 BAU

ALIS (David) / DUMAS (Marc) / POILPOT ROCABOY (Gwénaëlle)

RENAULT (Joël), préf.

Risques et souffrance au travail : nouvelles contraintes : nouveaux remèdes. Paris :

Dunod, 2010, X+259p, index, ann. Réf. 7p.

Les entreprises n'ont pris en compte que très récemment la souffrance au travail. De nouvelles problématiques ont surgi : comment limiter les risques, tant physiques que psychologiques, comment passer du stress au bien-être ? Cet ouvrage, illustré de nombreux exemples et conseils : analyse les causes de la montée de la souffrance au travail et du conflit entre nouvelles contraintes économiques et nouvelles attentes sociales ; identifie les risques (accidents, TMS, burn-out, harcèlement...), leurs conséquences et propose des instruments de mesure et des méthodes d'évaluation de leurs coûts ; présente les remèdes organisationnels et managériaux, ainsi que les outils à mobiliser pour améliorer la santé et la sécurité ; définit les bonnes pratiques d'entreprises et démontre que l'amélioration des conditions de travail est source de compétitivité.

Cote : TRA 3 ALI

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Dublin. IRL

5ème Enquête européenne sur les conditions de travail. 2010.

Le travail de terrain destiné à la 5e enquête européenne sur les conditions de travail a été réalisé entre janvier et juin 2010. Le questionnaire couvrait les domaines de la précarité dans l'emploi, des types de direction et de participation des travailleurs, ainsi que le contexte professionnel en général, le temps de travail, l'organisation du travail, les salaires, les risques sanitaires associés au travail, les facteurs cognitifs et psychosociaux, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et l'accès à la formation. Certaines questions ont été intégrées afin d'évaluer l'impact de la crise économique sur les conditions de travail.

Disponible sur : < http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index_fr.htm> (consulté le 6/08/14)

DE GAULEJAC (Vincent)

La société malade de la gestion : idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social. Paris : Seuil, 2009, 353p, ann. Réf. 11p.

Sous une apparence pragmatique, la gestion constitue une idéologie qui légitime la guerre économique, l'obsession du rendement financier et qui est largement responsable de la crise actuelle. La culture de la performance et de la compétition met tout le monde sous haute pression : épuisement professionnel, stress, suicides au travail. La société n'est plus qu'un marché, un champ de bataille où le remède proposé aux méfaits de la guerre économique consiste toujours à durcir la lutte. Face à cette mutation, la politique, également contaminée par le " réalisme gestionnaire ", semble impuissante à dessiner une autre voie. Peut-on échapper à l'épidémie ? Peut-on repenser la gestion comme l'instrument d'organisation d'un monde commun ? C'est justement la piste qu'ouvre ici le diagnostic du sociologue clinicien.

Cote : SOC 5.4.1 DEG

GUEZ (Fabrice) / DELHOMMEAU (Anne-Carole)

CHAPUS GILBERT (Valentine), éd.

Agir sur le stress au travail. Paris : Nathan, 2009, 319p.

Cet ouvrage vise les objectifs suivants : - comprendre le phénomène du stress au travail - connaître ses sources et ses conséquences - prévenir le stress au niveau collectif et individuel - agir sur le stress. Des outils personnels permettront à chacun de mettre en place des méthodes pour réguler son stress professionnel. L'ouvrage offre également la possibilité d'accéder à de nombreux compléments en ligne.

Cote : TRA 3 CHA

LASNE (Noëlle) / COLLE (Séraphin) / PEZE (Marie) / et al.

La violence faite au travail. PRATIQUES : LES CAHIERS DE LA MEDECINE UTOPIQUE, 2009/10, n° 47, 11-72. Réf. bibl.

Les violences que subissent les travailleurs sont mesurables aux dégâts qu'elles ont toujours imprimés dans leurs corps. Ces atteintes physiques continuent de s'aggraver malgré une avancée certaine des connaissances en ergonomie du travail, en pathogénie des substances chimiques et de la législation. Ce qui semble relativement nouveau aux auteurs de ce numéro, c'est la déstabilisation psychique et sociale des personnes, induite par une organisation du travail qui bafoue leurs compétences et veut à l'évidence asservir leurs savoirs professionnels à des modes de productivité déshumanisants.

PEZE (Marie)

COUTAREL (Fabien), éd. / ANDRIEU (Bernard), éd.

Corps et souffrance au travail. Corps au travail. Paris : Dilecta, 2009/03, 15-21. 9 réf.

À la périphérie des grandes villes, sur mon territoire clinique, les pathologies sont criantes et peuvent même paraître caricaturales. Troubles musculo-squelettiques, névroses traumatiques après harcèlement moral, tableaux d'épuisement professionnel sont le lot quotidien des patients de la consultation « Souffrance et Travail ». Entre ces murs, le travail ne peut être ramené à de simples indicateurs statistiques, ni se borner à une addition d'expériences singulières. Le travail (Dejours, 1993 ; 1998) s'impose comme une donnée sociale qui participe, par ses formes d'organisation, à la construction ou à la déconstruction de notre société, en affectant profondément ses règles de fonctionnement, en bousculant les valeurs individuelles et collectives. En tant que psychanalyste, limiter mon écoute thérapeutique au corps érotique des patients au travers de l'histoire infantile, alors que le travail (sa réglementation, son organisation, sa conception ergonomique, son coût, ses effets organiques et psychiques) pénètre en force ce matériel, est une posture clinique illusoire et impossible à tenir. Au travail, le corps n'est souvent considéré que comme un réservoir inaltérable de force, de puissance, d'énergie : un corps outil récapitulé par ses caractéristiques physiques et physiologiques (Dejours, 2000). L'organisation du travail tend à la disciplinarisation des corps. Le "second" corps engagé dans le travail est un corps incertain dans l'état de santé, les rythmes, les limitations, la variabilité, les impotences, la fatigue, les handicaps, les maladies se conjuguent avec des états affectifs : douleur, plaisir, émotion, sentiment (Dejours, 2000). L'organisation du travail oppose à ce second corps un vigoureux désaveu. Plan de l'article : - Le geste au travail. - Se travailler. - Travailler ensemble. - Violence de l'organisation du travail et violence morale : exemple clinique. (Cote : TRA 3 COU)

LHUILIER (Dominique)

Travail, management et santé psychique. CONNEXIONS, 2009/01, n° 91, 85-101. Réf. 2p.

La mise en perspective des transformations du travail, des nouvelles pratiques managériales et des formes contemporaines de psychopathologie du travail permet de réinterroger les liens entre travail et santé psychique. Une place centrale est accordée ici à l'activité, classiquement méconnue mais dont l'invisibilité est aujourd'hui radicalisée au profit de productions imaginaires leurrantes, toutes entières ordonnées à un déni du réel. Cette occultation se prolonge dans les commandes et dispositifs institutionnels censés traiter des différentes formes de souffrance au travail, tant au plan de la prévention que du soin psychique.

BACHELARD (Olivier) / BILLON GRAND (Jacky) / DEBARD (Annie) / et al.

Violences Travail Environnement. Saint-Etienne. FRA

Risques psychosociaux au travail : vraies questions, bonnes réponses. Rueil-Malmaison : Liaisons : Wolters Kluwer, 2008, 326p, ann. Réf. 10p.

Comment et pourquoi se forment et se développent aujourd'hui, en France, les risques psychosociaux ? De quelles manières sont-ils compris et analysés ? Où se situent les véritables enjeux et les problèmes à résoudre ? Après avoir mis en parallèle les principales disciplines - social, médecine, droit, économie, gestion, management - qui gravitent autour de cette notion, les auteurs décrivent comment se vivent sur le terrain ces différentes situations et expliquent les processus d'intervention à mettre en place pour les traiter. Sont en outre proposées des perspectives d'actions engageant les diverses compétences des experts.

Cote : TRA 9.4 RIS

DEJOURS (Christophe), éd.

Conjurer la violence : travail, violence et santé. Paris : Payot & Rivages, 2008, 316p, ann. Réf. 5p.

Dans les écoles, chez les policiers ou les travailleurs sociaux, dans les usines ou les bureaux, chez les jeunes en situation de non-emploi, partout l'on assiste à une aggravation de la violence. Quel sens lui

donner ? Peut-on la conjurer ? Comment se déclenche-t-elle ? Quelles sont ses conséquences ? Utilise-t-on les bonnes méthodes pour la traiter ? Issu des travaux de la Commission "Violence, travail, emploi, santé" dirigée par Christophe Dejourn, ce livre montre à quel point l'organisation du travail est en cause dans la genèse de la violence sociale, et propose des voies d'action, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, pour améliorer le "vivre ensemble".

Cote : TRA 9 DEJ

BRUNET (Florence) / MALSAN (Sylvie) / SAUVAYRE (Anne)

BRUNET (Florence), éd.

L'homophobie dans le monde du travail : déni et réalités. *RECHERCHE SOCIALE*, 2008/10, n° 188, 110p, graph, tabl. Réf. 1p.

La région Bretagne a souhaité réaliser une étude visant à mieux comprendre la réalité des discriminations dont sont victimes les homosexuel(les), bisexuel(les) et transgenres dans le monde du travail. L'idée maîtresse de cette étude est de mettre à jour les contours d'un phénomène dont les conséquences sont de produire, dans le monde professionnel, un déni du droit et une inégalité de traitement manifestes des personnes en raison de leur orientation sexuelle. Il s'agit de savoir, en d'autres termes, comment les homosexuel(les) sont encore aujourd'hui discriminé(es) et stigmatisé(es) dans l'accès à l'emploi, le déroulement de carrière et les relations professionnelles.

LOURET (M.) / MABIRE (C.) / CAMPEON (A.) / et al.

Prévenir et agir : le défi des risques psycho-sociaux liés au travail. La santé au travail : enjeux pour la santé publique. *SANTE PUBLIQUE*, 2008/05-06, n° 3 Supp, S89-S147. réf.bibl.

Grâce aux contributions des chercheurs et professionnels de santé publique ou d'autres disciplines, ce supplément de la revue "santé publique" présente une réflexion globale sur la santé au travail, en examinant l'impact du travail sur la santé, les méthodologies et outils disponibles pour mesurer la santé au travail, le nouveau défi que représentent les risques psycho-sociaux, ainsi que les actions et politiques développées pour la prévention des risques et la promotion de la santé au travail. Le thème de la seconde section est développé à partir de l'étude des risques psycho-sociaux, identifiés comme un nouveau risque professionnel. Deux articles proposent dans un premier temps de mesurer ce risque psycho-social : étudiant deux populations différentes, des éleveurs laitiers d'une part, une collectivité territoriale d'autre part, ces deux articles insistent sur l'importance d'agir pour prévenir le risque psycho-social. Mais une situation génératrice de trouble psychologique peut aussi être extérieure à l'organisation comme le montre un article sur l'agression du personnel en contact avec le public et la mise en place d'un dispositif de prévention du risque d'agression.

NASSE (Philippe) / LEGERON (Patrick)

Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail.

Paris : Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 2008/03/12, 42 p.

Le rapport est organisé en trois parties ;La première explore les concepts utilisés, en effet les concepts mélangent et recouvrent, sous des vocables communs, les causes, les risques et leurs effets. Cette partie justifie de dépasser l'opposition artificielle entre l'approche des risques psychosociaux mettant l'accent sur les aspects individuels et médicaux de ces risques, et l'approche collective se centrant sur les conditions sociales de travail où naissent ces risques, pour préconiser une approche simplifiée mais simultanée des aspects médicaux et sociaux entourant ces risques. La deuxième examine l'ensemble des indicateurs actuels de risques, qu'ils soient disponibles, rapidement améliorables ou perfectibles au prix d'investissements plus importants. Cet examen permet de constater qu'aucun indicateur existant ne vérifie les conditions requises pour une approche simultanée des aspects médicaux et sociaux des risques, et conduit à dresser la méthodologie que devrait suivre un tel indicateur global. La troisième regroupe les huit propositions d'actions publiques concrètes à entreprendre, en commençant par la constitution de cet indicateur global, puis en détaillant les actions particulières relevant de la responsabilité de l'Etat (ou, plus généralement, des trois Fonctions publiques) et celles relatives à la formation et à l'information des acteurs concernés par ces risques. En conclusion, une neuvième proposition suggère de demander au Conseil d'orientation des conditions de travail de faire rapport périodiquement au Gouvernement et aux partenaires sociaux sur l'état d'avancement des travaux issus des propositions précédentes.

Disponible sur : < http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_FINAL_12_mars_2008.pdf>
(consulté le 6/08/14)

GERY (Yves)

Développer la prévention de la violence en lien avec l'emploi. Violences et santé : quelles actions éducatives ? *SANTE DE L'HOMME*, 2007/05-06, n° 389, 47-.

Président de la commission "Violence, travail, emploi, santé" dans le cadre du rapport Tursz, le psychanalyste et psychiatre, Christophe Dejours, préconise entre autres mesures de donner davantage de moyens à la recherche, de créer des centres de consultations spécialisées pour prendre en charge les personnes victimes de violence au travail. Il souligne qu'il ne faut pas se cantonner à la prévention de la violence sur le lieu de travail, mais agir sur l'ensemble des causes de la violence en lien avec l'emploi en général, y compris le non-emploi, le travail clandestin et la sous-traitance. A la demande du ministère de la Santé et des Solidarités et sous la présidence de Madame Anne Tursz, pédiatre, épidémiologiste et directeur de recherche à l'Inserm, six commissions préparatoires ont produit une somme de réflexions et d'analyses. Ces travaux ont donné lieu à un rapport final de Madame Tursz : "La prévention et l'éducation pour la santé ont-elles une place dans la lutte contre les violences ?" Les présidents de chacune de ces commissions ainsi qu'Anne Tursz, présidente de l'ensemble de cette mission préparatoire, livrent à "La santé de l'Homme" les points qui ont pu leur paraître les plus marquants.

NIEDHAMMER (I.) / DAVID (S.) / DEGIOANNI (S.)

La version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail : le "Leymann Inventory of Psychological Terror" (LIPT). *ARCHIVES DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET DE L'ENVIRONNEMENT*, 2007/04, n° 2, 136-152, tabl, ann. 24 réf.

La violence psychologique au travail est considérée comme un facteur majeur de stress au travail ayant des effets délétères sur la santé mentale. A ce jour, il n'existait pas de version française validée du questionnaire élaborée par Leymann intitulé "Leymann Inventory of Psychological Terror", considéré comme l'instrument de référence. La présente étude vise à présenter le développement de cette version française et des éléments de sa validité factorielle, convergente et prédictive.

LHUILIER (Dominique)

Cliniques du travail. Ramonville Saint-Agne : Erès, 2006, 246p. Réf. 14p.

Stress, souffrance, harcèlement moral, relégation, placardisation, pathologies de la suractivité ou du sous-emploi, fatigue et usure professionnelles, expériences traumatiques de la scène du travail nous parviennent de sombres échos. La clinique du travail s'attache à comprendre, à analyser et à transformer ces situations génératrices de malaise individuel et/ou collectif. Pour cela, elle mobilise différents cadres théoriques et méthodologiques susceptibles de l'éclairer. L'auteur en présente les principales orientations.
Cote : TRA 9 LHU

LASFARGUES (G.) / RAIX (A.) / FORISSIER (M.F.) / DENIS (M.A.) / et al.

Violence au travail. 29e Congrès national de médecine et santé au travail. *ARCHIVES DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET DE L'ENVIRONNEMENT*, 2006/05, n° 2, p. 269-293.
Réf. bibl.

Dans le cadre du 29e Congrès national de médecine et santé au travail, des communications ont été faites sur la violence au travail. Les différents thèmes ont été : - violence au travail : le point de vue de l'analyse philosophique, - données de la littérature scientifique sur la violence au travail, - violence faite aux femmes au travail : le point de vue des sociologues, - fonctionnement psychique et violence au travail, - violence, organisation du travail, - le médecin du travail face à la violence, - violences aux urgences, - harcèlement moral, - violence dans une entreprise de transport en commun, - la violence à l'hôpital, - accompagnement, prévention, soutien et gestion du stress professionnel.

TOIHEN (H.) / CONNE PERREARD (E.) / ROSENFELD (F.) / TISON (B.)

Santé et travail. *ETHIQUE ET SANTE*, 2006/05, vol. 3, n° 2, p. 95-111. Réf. bibl.

Ce dossier est constitué de 4 articles : - Harcèlements au travail : les pratiques de l'inspection genevoise du travail (Suisse). - Atteintes à la santé et harcèlement moral. - Le médecin du travail peut-il assurer la protection de la santé du salarié sans lui nuire ? - Note sur le harcèlement moral à l'université.

FLOTTES (Anne)

Conflits de personnes, "guerre des clans" : deux enquêtes dans les services. TRAVAILLER. REVUE INTERNATIONALE DE PSYCHOPATHOLOGIE ET DE PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL, 2004, n° 11, p. 147-168.

L'auteur s'appuie sur le récit de deux enquêtes en psychodynamique du travail réalisées, l'une dans un organisme public, l'autre dans une entreprise commerciale, à la demande des partenaires sociaux confrontés à des problèmes de 'violence' ou à des plaintes pour 'harcèlement'. Les 'guerres des clans' apparaissent finalement comme une flambée des rivalités interpersonnelles dans des situations où l'organisation et les valeurs sociales du travail sont défailtantes. Il se révèle enfin que ces 'défauts' du travail et cette 'guerre' sont exploités pour camoufler et éviter la contestation de stratégies politico-économiques douloureuses, dans lesquelles dirigeants et salariés sont impliqués à des niveaux divers.

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations de la Faculté des sciences de l'administration (GGSSST - FSA - Université de Laval / Canada)

La violence au travail. (2012)

Disponible sur : <<http://www.cgsst.com/fra/accueil-violence-travail.asp>> (consulté le 6/08/14).

SOURON (J.N.) / DEWITTE (J.D.)

Dégradation du climat de travail : utilité d'une intervention conjointe médecin - psychologue du travail. *ARCHIVES DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET DE MEDECINE DU TRAVAIL*, 2004/03, vol. 65, n° 1, p. 1-18. 7 réf.

Le médecin du travail est parfois démuni devant le mal-être d'une équipe de professionnels. Son étiquetage comme harcèlement moral engage des dimensions certes somatiques, mais également psychiques, relationnelles et organisationnelles. Dans ce contexte, cette notion juridique est peu opérationnelle. Le harcèlement psychologique au travail proposé par le psychologue du travail permet de mieux cibler le cadre concret d'action.

LEYMANN (Heinz)

JACQUEMOT (Edmond), trad.

La persécution au travail. Paris : Seuil, 2002, 231p. Réf. 6p.

De nombreux salariés sont, sans raison valable, victimes de leurs collègues, de leurs supérieurs hiérarchiques, parfois même de leurs subordonnés coalisés contre eux. Comment identifier la persécution professionnelle ? Comment la combattre ? Quels sont les recours dont dispose le salarié ? En répondant à ces questions, l'auteur en appelle à la constitution concrète d'une véritable éthique professionnelle.

Cote : TRA 9 LEY

DEBOUT (M.) / FAICT (T.)

La santé mentale au travail. Santé mentale : des partenariats et des actions à promouvoir. *SANTE DE L'HOMME*, 2002/05, n° 359, p. 29-31, ill. 4 réf.

Le travail et le chômage ont des conséquences de plus en plus importantes sur la santé mentale des personnes. Les épreuves personnelles vécues par le salarié peuvent avoir leur part dans l'apparition de l'état pathologique relevant soit de la personne, de son histoire ou du travail lui-même. Dans tous les cas, le soutien psychologique permet d'éviter l'apparition de complications qui surviennent d'autant plus que le salarié est dans un état de fragilité personnel, conjugal ou familial. L'article aborde les conditions de travail, l'agression au travail, le sentiment de culpabilité, la perte de confiance, le harcèlement moral, le licenciement et ses conséquences sur la santé mentale du salarié.

MANCEL (Catherine)

Les phénomènes et situations de violence en milieu professionnel. *PERFORMANCES*, 2002/01-02, n° 2, p. 7-12. Réf.bibl.

Une augmentation des phénomènes de violence en milieu professionnel a conduit la Direction régionale du Travail d'Aquitaine à mener des enquêtes auprès de l'inspection du travail, des médecins du travail d'Aquitaine et de plus de 1000 salariés. Un des objectifs essentiels de cette recherche est d'obtenir une définition du 'harcèlement au travail' selon les représentations des acteurs impliqués.

VANNEREAU (Jean)

Pour comprendre les violences relationnelles dans les milieux professionnels. *PERFORMANCES*, 2002/01-02, n° 2, p. 21-26.

Les problèmes de souffrances psychologiques relatifs aux modes de relations professionnelles ont cessé aujourd'hui d'être occultés. Les phénomènes de violence plus ou moins directe et plus ou moins massive font l'objet de recherches scientifiques. L'auteur se propose d'appréhender la toile de fond de ces phénomènes de violence relationnelle en éclairant les processus d'emprise de l'organisation et d'atomisation des collectifs de travail qui sont à l'oeuvre dans les formes 'modernes' d'organisation du travail et de management des hommes. L'explicitation des processus de rivalité mimétique et de désignation de bouc-émissaire permettra de comprendre ce qui favorise aujourd'hui le déchaînement de la violence dans les relations professionnelles.

GRENIER PEZE (M.) / BOUAZIZ (P.) / BUIGUES (C.) / et al.

La notion de harcèlement dans le travail : réparation ou reconnaissance de la souffrance au travail ? *TRAVAILLER. REVUE INTERNATIONALE DE PSYCHOPATHOLOGIE ET DE PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL*, 2002, n° 9, p. 189-205. 7 réf.

La notion de harcèlement produit un pervers, une victime et fédère une vaste communauté du déni autour d'une causalité psychopathologique. La plainte des victimes se construit autour de la notion de respect et dénonce les atteintes à la dignité. La reconnaissance de la souffrance au travail semble donc engagée désormais dans des formes de prise en charge médico-juridiques aboutissant à la notion de réparation. Mais quelle réparation possible quand le couple 'pervers-victime' s'avère plus complexe que prévu dans sa construction, que le récit du harcelé met à jour sa participation au harcèlement d'un autre ? Quand le bourreau dénoncé semble pris dans une idéologie collective où lui-même doit faire avec la conservation de sa santé ?

SEMAT (Eve), éd.

Association santé et médecine du travail. Malakoff. FRA.

Femmes au travail, violences vécues. Paris : Syros, 2000, 300p. Réf.bibl.

Des témoignages accablants sur les conditions de travail faites aux femmes. Mais au-delà de sa valeur documentaire, ce livre invite les médecins du travail, confrontés à des situations semblables, à oeuvrer collectivement pour ces paroles soient entendues comme le signe évident d'une dérive inquiétante dans le monde de l'entreprise.

Cote : TRA 8 SEM

GBEZO (Bernard-E.)

Agressivité et violences au travail : comment y faire face. Issy-les-Moulineaux : ESF, 2000, 182p. Réf. 2p.

Le problème croissant de la violence dans nos sociétés se répercute aujourd'hui dans le monde du travail, et les personnes qui sont quotidiennement en contact avec le public sont de plus en plus exposées aux risques de menaces, d'agression ou d'actes de violence. Cet ouvrage s'adresse à tous ceux qui désirent comprendre les ressorts de la violence au travail, les prévenir ou y répondre de façon efficace. L'auteur met l'accent sur les différents aspects de la violence au travail, la nécessité de comprendre les ressorts de l'agressivité et de la violence pour mieux gérer son comportement et celui des autres, les moyens de prévention et de gestion des risques de violence et de maltraitance dans sa vie quotidienne au travail.

Cote : TRA 1.5 GBE

LONGERICH (Brigitte)

Quand le conflit se mue en dialogue. *SOINS INFIRMIERS : KRANKENPFLEGE*, 2000/04, n° 4, p. 61-65.

La violence est aujourd'hui présente partout. Elle peut être désamorcée par la méthode de la communication non violente. Ce type d'approche permet d'aller au-delà des mots et de déchiffrer le besoin non satisfait chez l'agresseur. Des exemples concrets aident à illustrer les multiples situations dans lesquelles cette démarche empathique porte ses fruits.



■ Risques psycho-sociaux à l'hôpital

VALLAT (Anthony)

De l'humanisme dans le management. *SOINS CADRES*, 2014/05, n° 90, 27-28. réf. bibl.

Le bien-être des soignants sur leur lieu de travail influe sur la prise en charge du patient. Le cadre de santé, en tant que garant de la sécurité et de la qualité des soins, doit mettre en place des actions pour limiter les risques psychosociaux. Il favorise ainsi la création d'un collectif dans le service et prend soin de l'équipe.

SAINT JEAN (Michèle)

S'appuyer sur l'expérience collective pour anticiper les risques psychosociaux.

EDUCATION PERMANENTE, 2013/12, n° 197, 103-111. réf. bibl.

Cet article rend compte d'une recherche-intervention menée dans un établissement de santé faisant face à des troubles graves relatifs au bien-être au travail. La recherche porte sur la rencontre de cinquante sujets selon trois modalités : entretiens individuels ; observation des transmissions de fin/début de service ; analyse des pratiques professionnelles. L'objectif est de construire une expérience collective visant à prévenir, voire à anticiper, les risques psychosociaux

RENAULT (Corine) / GOTH (Ambre)

L'impasse de l'épistémologie positive pour penser le travail hospitalier. *SANTE RH*,

2013/12, n° 56, 16-19.

Cet article poursuit le questionnement publié dans le numéro d'octobre de Santé RH sous l'intitulé " RPS : changeons de paradigme ! ". Sous la dénomination de " risque psychosocial ", on regroupe généralement des manifestations symptomatiques diverses, témoignant de situation de souffrance au travail aussi bien que de dysfonctionnements organisationnels: surmenage, burn out, dépression au plan individuel ; harcèlement, agressivité, conflits, violence au plan interindividuel ; absentéisme, turnover, rupture de dialogue entre partenaires sociaux au plan organisationnel en fournissent quelques exemples. Ces phénomènes étaient déjà répertoriés dans certains établissements avant l'apparition de la notion de RPS. Toutefois, l'augmentation de leur fréquence et de leur intensité a conduit à la construction de cette nouvelle catégorie de risque et à la mise en place d'un arsenal règlementaire et méthodologique pour en assurer la prise en charge au sein des établissements. La constitution de ces phénomènes en risque aussi bien que les démarches de prévention sont majoritairement fondées sur des référentiels méthodologiques positivistes qui laissent penser la maîtrise des phénomènes couverts par la notion de RPS, ainsi que le terme " prévention " le suppose, sur la base d'un travail de diagnostic généralement intitulé " audit " qui situe la problématique dans le registre gestionnaire. Cet article montre comment cette approche laisse de côté la compréhension en situation des enjeux et des fondements pour se concentrer sur une action correctrice par anticipation. Au plan sémantique, les RPS seraient ainsi neutralisables avant leur réalisation. Le classement des champs de la prévention, et donc des actions à mettre en oeuvre, en trois catégories, primaire, secondaire et tertiaire, renforce cette interprétation des RPS comme " mal prévisible et évitable ". Nous engageons le lecteur à considérer les " RPS " comme l'expression d'un malaise révélateur d'un mal-être au travail qu'il convient de qualifier avec les parties prenantes selon chaque situation particulière. Cet article propose une nouvelle perspective pour aborder ce phénomène qui porte atteinte non seulement à la santé des personnes au travail, y compris les managers et l'encadrement, mais aussi à la qualité du travail hospitalier.

RENAULT (Corine)

RPS : changeons de paradigme ! *SANTE RH*, 2013/10, n° 54, 16-19. réf. bibl.

Cet article engage à déconstruire le débat qui se tient sur les risques psychosociaux dans les établissements depuis deux à trois ans. S'agit-il d'une catégorie de risques aussi tangibles que l'exposition au bruit ou à l'amiante ? Reconnaître et identifier dans l'organisation ou dans les relations un risque pour la santé au travail témoigne d'une prise de conscience et constitue une avancée. Toutefois, les démarches et les méthodologies qui font florès aujourd'hui utilisent une sémantique et des outils porteurs d'un imaginaire et de limites qu'il convient d'interroger. En effet, l'approche actuelle du "risque psychosocial" tend à "sanitariser" le rapport au travail. Ce faisant, elle appelle des modes d'action qui enferment le débat dans une pensée positiviste très présente dans le monde hospitalier qui a construit une large partie de ses réflexes professionnels sur des bases logiques et rationnelles. Les risques psychosociaux recouvrent des risques multiples par leur origine et par leur expression qui mettent en jeu l'intégrité physique et mentale des professionnels. Ainsi que les définitions construites par les autorités y invitent, il s'agirait de traquer les signes de la souffrance au travail, de l'évaluer, de la comparer (entre entités, métiers, fonctions), d'en

déterminer les causes pour in fine, à l'aide d'un plan d'actions opérationnalisés par une batterie d'indicateurs, pouvoir montrer qu'on a réussi à réduire cette souffrance ou, au minimum, qu'on a essayé. Des exemples tirés de diverses interventions illustrent les limites de ce raisonnement.

LAMY (Sébastien) / DE GAUDEMARIS (Régis) / SOBASZEK (Annie) / CAROLY (Sandrine) / DESCATHA (Alexis) / LANG (Thierry)

Améliorer les conditions de travail à l'hôpital : ORSOSA, de la démarche de recherche à l'action de prévention. *SANTE PUBLIQUE*, 2013/07-08, n° 4, 389-397, fig., tabl. 40 réf.

Trois enjeux positionnent la santé au travail des soignants comme un problème de santé publique : le maintien au travail des soignants dans un contexte de forte insatisfaction au travail, la préservation de la santé des soignants et enfin, le maintien de la qualité des soins. Le programme pluridisciplinaire ORSOSA (ORganisation des SOins et SAnité des soignants) est un programme de recherche interventionnelle en santé des populations visant l'amélioration de la qualité de vie au travail des soignants. Il vise à développer un outil de diagnostic des contraintes psychosociales et organisationnelles (CPO) et des contraintes mécaniques (CM) puis à le mettre en oeuvre dans une démarche de prévention primaire. Il comprend deux phases : la recherche (ORSOSA 1) et l'intervention (ORSOSA 2). Dans ORSOSA 1, une cohorte prospective de soignants a été développée et a permis de construire et valider un outil de diagnostic des CPO et des CM au niveau de l'Unité Fonctionnelle (UF). La démarche ORSOSA 2 repose sur l'utilisation de l'outil pour mettre en place une dynamique collective et consensuelle, à partir des restitutions collectives des forces et faiblesses de l'UF, pour faire émerger des préconisations pour améliorer la qualité de vie au travail. ORSOSA est actuellement déployé sur 4 CHU (Lille, Bordeaux, Grenoble et Strasbourg) avec chacun 5 hôpitaux de proximité. La réflexion continue sur l'évaluation et le suivi de la démarche.

ROBERT (Olivier)

Souffrance au travail et interventions du médecin du travail. *INTER BLOC*, 2013/07, n° 3, 185-190, phot. 3 réf.

L'hôpital public a subi une mutation rapide en quelques années, le faisant passer de l'époque de bienfaisance protégée à un système ouvert de rentabilité. Les soignants présentent à des degrés divers et par des manifestations variées des signes de difficultés d'adaptation. Les méthodes de prévention de l'épuisement et des risques psychosociaux ne sont pas aisées à mettre en place. Regard et analyse d'un médecin du travail à la suite d'une enquête de satisfaction au travail.

BOILON (Maryse)

Prévenir les risques psychosociaux. *INTER BLOC*, 2013/07, n° 3, 191-194, fig. 13 réf.

Imposée par la réglementation, la formation à la prévention des risques psychosociaux se développe de plus en plus. Elle concerne toutes les catégories de professionnels et notamment dans le domaine de la santé. Les thèmes de formation prennent deux orientations, la mise en place de la démarche de prévention et celle de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Analyse de situations au bloc, modalités et limites de la formation.

THOMAS (P.) / BARRUCHE (G.) / HAZIF THOMAS (C.)

Abus de faiblesse, harcèlement moral et burnout des soignants en gériatrie et en psychogériatrie. *REVUE FRANCO-PHONE DE GERIATRIE ET DE GERONTOLOGIE*, 2013/05, n° 195, 162-172, tabl., fig. 30 réf.

Cet article présente une réflexion sociologique, psychologique et juridique sur le harcèlement moral au travail et particulièrement en établissement accueillant des personnes âgées, ainsi que sur les actions de prévention des risques psycho-sociaux. Un de ces outils est le Document Unique qui transcrit les résultats de l'évaluation des risques professionnels et liste les solutions à mettre en oeuvre.

FROMENT (Lydie)

Expérience. Améliorer la prévention des risques psychosociaux. Le plan d'actions du CHRU de Besançon. Dossier. Ressources humaines. *GESTIONS HOSPITALIERES*, 2013/03, n° 524, 162-166, tabl.

Comment améliorer la prévention et la gestion des risques psychosociaux (RPS) des personnels médicaux et non médicaux dans un établissement hospitalier en pleine mutation et évoluant dans un environnement de plus en plus contraint ? Le CHRU de Besançon au titre de son projet social 2010-2013, a choisi d'élaborer et de mettre en oeuvre un plan d'action RPS à partir des préconisations issues d'un diagnostic externe, une opération associant de nombreux acteurs, reposant sur des actions opérationnelles et qui

sera évaluée. Une démarche pragmatique aussi, fondée sur la connaissance mutuelle des acteurs, la confiance et le dialogue social.

VIGNERON (Mathilde)

Analyse. Risques psychosociaux : les DRH en risque d'overdose ! Dossier. Ressources humaines. *GESTIONS HOSPITALIERES*, 2013/03, n° 524, 167-170, tabl. réf.bibl.

Les risques psychosociaux s'immiscent dans le quotidien des ressources humaines, que ce soit par la presse, la législation ou les CHSCT. Que recouvre ce terme ? Comment faire le tri dans les différentes méthodes d'évaluation ? Quels sont les obligations, les risques et les bénéfices pour les établissements à se lancer dans une telle démarche ? Autant d'interrogations sur lesquelles l'auteur, ex-directrice des ressources humaines en centre hospitalier et consultante en ressources humaines, apporte un éclairage pratique.

GHEORGHIU (Mihai Dinu) / MOATTY (Frédéric)

La violence dans le travail hospitalier. La violence au travail. 2011, 39-51, tabl. réf. bibl.

Les violences subies au travail sont étudiées dans le secteur hospitalier en combinant approches statistique et de terrain. L'objectivation des violences est confrontée avec le vécu, le ressenti et les analyses des différentes catégories de salariés sur les problèmes de tensions et de violences. (Cote : TRA 9 DRE)

DONGRADI (Jean-Louis)

Les risques psychosociaux. Mal du XXI^e siècle ou prise de conscience d'un mal récurrent ? Dossier. Ressources humaines. *GESTIONS HOSPITALIERES*, 2011/11, n° 510, 570-574. réf.bibl.

La prévention des risques psychosociaux et leur traitement ont pris une telle ampleur qu'aucune organisation humaine de travail ne peut aujourd'hui s'en désintéresser, et ce d'autant plus que la loi en a fait une obligation pour toute "entreprise" privée ou publique. Le terme "entreprise", rapidement accaparé par le milieu économique, est à prendre ici dans son acception originelle, c'est-à-dire un groupe de personnes décidant d'entreprendre une "aventure commune" qui présente des risques qu'il faudra assumer sans être certain de les maîtriser. A ce titre, l'hôpital est une entreprise, particulière en raison de ses missions très spécifiques, qui utilise des concepts et des techniques, notamment de gestion et de management, identiques. Analyse.

DOGUE (Michel)

La violence au travail dans la fonction publique : enfin la fin ? (2). *CAHIERS HOSPITALIERS*, 2011/04, n° 277, 32-35. réf.bibl.

Après une première partie publiée dans le n° 274 de janvier 2011 qui abordait l'aspect législatif et réglementaire de la violence au travail dans la fonction publique, ce second article présente quelques pistes, non suffisantes mais nécessaires, pour instaurer un management bientraitant. Trois thèmes sont Violence et maltraitance dans les relations de travail développés dans un enchaînement logique : les principes d'un management bientraitant, l'indispensable formation des managers, le repérage des situations de violence et leur traitement.

BARREAU (Pascal) / HAUBOLD (Bénédicte) / PRUSKI (Marc) / et al.

Les risques psychosociaux. *SOINS CADRES*, 2011/02, n° 77, 17-45, fig. réf. bibl.

Au sommaire de ce dossier consacré aux risques psychosociaux : - Les risques psychosociaux sont l'affaire de tous ; - Les risques psychosociaux au coeur de la stratégie des organisations ; - Risques psychosociaux et certification V2010 : une combinaison au service de l'humain ; - Comment donner du sens au travail des cadres de santé dans un contexte incertain et complexe ? ; - Les cadres, une catégorie professionnelle de prédilection pour les phénomènes de stress et de burnout ; - La solitude du cadre de proximité : un risque psychosocial ? ; - Aspects juridiques du harcèlement moral au travail dans la fonction publique ; - Quelles conséquences psychosociales de la réforme des études en soins infirmiers ? ; - Rôles et missions de la consultation médicale de santé au travail ; - Eléments de bibliographie.

DOGUE (Michel)

La violence au travail dans la fonction publique enfin la fin ? *CAHIERS HOSPITALIERS*, 2011/01, n° 274, 33-35. 1 réf.

Le bien-être au travail est une question émergente dans l'ensemble des secteurs économiques tant la violence sociale habite désormais le quotidien des salariés. Les pouvoirs publics n'ont pas souhaité que la

Violence et maltraitance dans les relations de travail – Centre de documentation de l'AP-HP

fonction publique soit écartée de son traitement et c'est ainsi que la problématique a été débattue avec les organisations syndicales et a fait l'objet d'un accord signé le 20 novembre 2009 : accord relatif à "santé sécurité au travail dans la fonction publique". Le bilan de ce domaine fait état des sujets sur lesquels notre fonction publique hospitalière est précurseur. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'hôpital figure au rang d'innovations. L'auteur s'attelle à les mettre en regard de la loi fondatrice du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, d'une part, et des pratiques effectives, d'autre part. Ainsi le traitement du mal-être dans la fonction publique peut se heurter notamment à un curieux conflit juridique : celui de la protection fonctionnelle garantie au fonctionnaire aux prises avec le principe d'obéissance. Paradoxe du "juge et partie" ou comment un fonctionnaire peut-il avoir recours à une collectivité, elle-même creuset de la maltraitance ? L'auteur donnera à connaître dans un prochain article le sujet sous un angle plus sociologique et porteur de propositions.

NOWAK (S.)

L'éthique des professions de santé à l'épreuve de la violence dans les relations interdisciplinaires. *ETHIQUE ET SANTE*, 2010/06, n° 2, 102-107. 21 réf.

La violence à l'hôpital devient un problème de plus en plus préoccupant, mais au-delà des représentations courantes, elle revêt des aspects polymorphes et insidieux qui portent atteinte aux patients, autant qu'aux professions de santé. Les sujets ponctuellement médiatisés, tels que la violence des malades mentaux ou la maltraitance des personnes âgées, ne doivent pas occulter que les institutions de soins peuvent générer d'autres formes de violence affectant les relations interdisciplinaires. Les conséquences de la violence dans les rapports au travail s'expriment autant en termes de coûts humains que financiers. Les préoccupations gestionnaires dominantes sont-elles étrangères à une certaine exploitation de la souffrance des soignants ?

MAURANGES (Aline)

VUIDEPOT (Gérard), Prés.

Stress, souffrance et violence en milieu hospitalier : manuel à l'usage des soignants.

Montargis : Mutuelle nationale des hospitaliers et des personnels de santé, 2010/04, 163p. Réf. 1p.

Cet ouvrage à l'usage des soignants est un outil pédagogique afin de réfléchir, de communiquer et d'agir contre le stress, la souffrance et la violence à l'hôpital ou le syndrome d'épuisement professionnel du personnel soignant. Ce livre propose des pistes qui se veulent être la base d'une réflexion commune dans laquelle chacun peut trouver des signes, des clefs pour un mieux-être professionnel et personnel.

Cote : HOP 18.3.6 MAU

DEBELLEIX (Emmanuelle)

Quand l'hôpital fait violence. *INFIRMIERE MAGAZINE (L')*, 2009-05, n° 249, 30-34. 4 réf.

Confrontation à la maladie, à la mort, horaires éprouvants, conflits humains, paperasse, réformes mal vécues.. comment répondre aux diverses formes de souffrance ressenties par les soignants Violence et maltraitance dans les relations de travail

ESTRYN BEHAR (Madeleine)

Santé et satisfaction des soignants au travail en France et en Europe. Rennes : Presses de l'EHESP, 2008, 382p, ann, tabl, fig. réf. bibl.

Analyser les raisons pour lesquelles les paramédicaux hospitaliers quittent prématurément leur profession et formuler des préconisations pour prévenir ce phénomène : tels étaient les buts de l'étude européenne PRESST-NEXT (Promouvoir en Europe santé et satisfaction des soignants au travail - Nurses'Early Exit Study). L'ampleur et la représentativité de l'échantillon de cette étude ont permis un traitement exhaustif des causes du mal-être des soignants. Ce mal-être n'est pas sans remèdes, lesquels ne sont pas nécessairement budgétivores. C'est ce qu'entend démontrer ici l'auteur à partir des résultats de PRESST-NEXT.

Cote : HOP 18 EST

LE LAN (Romuald)

BATES (David), collab. / BAUER (Perrine), collab. / BOLLEYN (Aude), collab. / CLEMENT (Céline), collab.

Conditions de travail et relations avec le public dans les établissements de santé en 2003. *DOSSIERS SOLIDARITE ET SANTE - DREES*, 2007, n° HS, 7-21, fig. 6 réf.

La DRESS a réalisé en 2003 une enquête sur les conditions et l'organisation du travail dans les établissements de santé, auprès de 5000 actifs hospitaliers. Par rapport à l'ensemble de la population active, ceux-ci ont la particularité d'être particulièrement exposé au contact direct avec le public extérieur, ce qui est globalement associé à des conditions de travail plus soutenues. Au sein des personnels hospitaliers en contact avec le public, ceux exerçant en service d'urgence et davantage encore en psychiatrie sont les plus exposés aux agressions du public. En outre, les relations avec les patients et les conditions de travail déclarées sont liées. Ainsi, des agressions subies s'accompagnent plus fréquemment d'un vécu au travail plus difficile. Une typologie du personnel en lien avec le public a permis de mettre en évidence deux profils qui confirment cette tendance : les "accumulateurs de charge" et les "encadrés solidaires".

NIZARD (Georges) / BADOUN (Roger) / BAILLON PASSE (Christian)
DELLE VIRGINI (Nelly), préf.

Dossier. Le harcèlement au travail. 1ère journée de formation professionnelle des cadres hospitaliers. GESTIONS HOSPITALIERES, 2005/12, n° 451, p. 799-815. Réf.bibl.

La première journée de formation professionnelle des cadres hospitaliers organisée par l'IFSC, de l'Assistance publique Hôpitaux de Marseille, a été organisée sur le thème : 'Le harcèlement au travail' Les objectifs : sensibiliser les cadres hospitaliers au repérage du processus d'élaboration et de mise en oeuvre du harcèlement au travail ; amener les cadres à s'interroger sur leur propre pratique et sur celles des personnes qui les entourent. Pour répondre à ces objectifs, Georges Nizard, psychosociologue et consultant, pose le cadre général et contextuel des établissements de santé aujourd'hui, en montrant que les modes de gestion et de nécessaire réactivité ouvrent la voie au stress, à la perte de repères pour les agents mais aussi pour les cadres. Il s'agit de montrer que les établissements de santé, par leur complexité, leurs rouages et interactions multiples, la modification incessante des priorités, sont des lieux extrêmement propices au développement du harcèlement moral. Roger Dadoun, philosophe et psychanalyste explicite le processus constitutif du harcèlement : comment devient-on harceleur ? Comment devient-on victime ? Quels peuvent être les éléments de repérage de ce processus ? Quels en sont les effets sur la victime, sur l'entourage ? Comment s'en sortir ? Maître Christian Baillon-Passe, avocat, présente le dispositif législatif de réponse au harcèlement. Il aborde le champ et les limites d'application de la loi. Enfin Pierre Le Coz professeur de philosophie, membre du comité consultatif national d'éthique, aborde la question centrale de la réflexion éthique du cadre hospitalier : comment exercer légitimement le pouvoir sans instrumentaliser les acteurs ? Comment se prémunir contre les abus de pouvoir ? Mais également, comment être une ressource, voire un conseiller pour des agents en difficulté au sein d'un service ?

MACREZ (Pascal), coor.

Dossier : la gestion des conflits dans l'équipe de soins. AIDE SOIGNANTE (L'), 2003/03, n° 45, p. 9-17. Réf. bibl.

La réorganisation du système hospitalier, les effectifs insuffisants créent des conditions de travail difficiles pour les personnels hospitaliers, conditions facilement génératrices de conflit dans les équipes soignantes. Ce dossier propose de découvrir les différents aspects de ces conflits, leurs sources directes ou indirectes puis d'aborder quelques moyens permettant de les résoudre, notamment en améliorant la communication interpersonnelle et en combattant le harcèlement moral.

SOLIGNAC (Marie)

Harcèlement moral à l'hôpital. SOINS CADRES, 2002/05, n°42, p. 56-57.

Si le phénomène de harcèlement moral au travail manque encore d'une définition précise, il n'en demeure pas moins que cette pratique existe, en France, dans tous les secteurs, public, privé et associatif. L'institution hospitalière n'est pas épargnée. Pour autant, des mesures de prévention peuvent être mises en place pour prévenir, tant le malaise des soignants que celui des patients.

TRANTHIMY (Loan)

Le harcèlement moral, en milieu hospitalier aussi. DECISION SANTE, 2002/03, n°183, p. 12-13.

Depuis le vote définitif de la loi de modernisation sociale en décembre 2001, le harcèlement moral au travail est reconnu, clairement défini et sanctionné. Mais les faits sont souvent difficiles à cerner, comme l'a exposé Marie-France Hirigoyen, psychiatre et psychanalyste, lors d'une conférence donnée à l'hôpital Georges Pompidou. S'il est tout aussi destructeur que le harcèlement sexuel, le harcèlement moral au travail demeure peu connu alors qu'il pourrait être évité grâce à la prévention.



■ Harcèlement moral

Le Harcèlement moral.

Disponible sur : < <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/sante-conditions-de-travail,115/le-harcèlement-moral,1050.html>> (consulté le 6/08/14).

PUECH (Paloma) / PITCHO (Benjamin)

Le harcèlement dans le contexte de la fonction publique. *REVUE DE L'INFIRMIERE*, 2013/06-07, n° 192, 28-29. 4 réf.

Le Code du travail, qui prévoit une protection complète contre les harcèlements moral et sexuel, n'est pas applicable aux fonctionnaires. Le cadre professionnel hospitalier public n'est pas pour autant exempt de tels agissements, qui ne sauraient rester impunis. Les fonctionnaires sont donc protégés par le Statut général de la fonction publique et par le Code pénal. Eclairage.

PEREIRA (Brigitte)

Du harcèlement moral au harcèlement managérial : les limites de l'objectivation légale. *REVUE FRANCAISE DE GESTION*, 2013/05, n° 233, 33-54. réf. 3p

La prise de conscience des risques psychosociaux aboutit à une mutation importante sur la reconnaissance du harcèlement moral. Cette étude a pour finalité d'appréhender l'évolution du concept de harcèlement moral au regard de sa définition et de sa qualification. Cette évolution témoigne d'une volonté d'étendre la définition du harcèlement moral en tenant compte des modes actuels de gestion des organisations. L'accroissement de l'obligation de sécurité pourrait à terme supprimer l'ambiguïté du harcèlement managérial involontaire.

PUECH (Paloma) / PITCHO (Benjamin)

Le harcèlement moral. *REVUE DE L'INFIRMIERE*, 2013/04, n° 190, 31-32. 4 réf.

En entreprise, selon le Code du travail et le Code pénal, le harcèlement moral est passible de sanctions. Les établissements de santé constituent un terrain propice à ce type d'agissements. Prouver le harcèlement s'avère complexe. Il appartient à l'employeur d'en démontrer l'absence. Différents organismes, au sein des établissements de santé, participent à la prévention. En cas de préjudice, des sanctions pénales et des mesures de réparation sont envisageables.

BILHERAN (Ariane)

PEDINIELLI (Jean-Louis), éd.

Le harcèlement moral. Paris : Armand Colin, 2013, 125p. Réf. 6p.

Cet ouvrage propose une approche rigoureuse du phénomène de harcèlement. Il éclaire le "fonctionnement" du harcelé, du harceleur, mais aussi du complice et du témoin passif, met en avant, illustrations à l'appui, les spécificités cliniques à retenir et débouche sur des perspectives thérapeutiques, des solutions et des clés d'intervention. Cette édition rend compte de l'évolution de la jurisprudence et des représentations de la notion de harcèlement.

HELLEMANS (Catherine) / DE VOS (Aurore)

DESRUMAUX (Pascale), éd. / VONTHRON (Anne-Marie), éd. / POHL (Sabine), éd.

Chapitre 10. Les témoins de harcèlement moral au travail, silencieux ? Qualité de vie, risques et santé au travail. Paris : L'Harmattan/Poitiers : Association Internationale de Psychologie du Travail de langue Française, 2012, 115-123, tabl. réf. bibl.

Peu de recherches sur le harcèlement moral au travail (HMT) se sont intéressées au rôle des témoins. Pourtant, on peut considérer que le HMT n'est possible qu'à la condition d'une certaine permissivité de l'entourage de travail (Desrumaux-Zagrodnicki et al, 2004 ; Grebot, 2007); par l'absence de réactions, le silence des collègues (Bilheran, 2007 ; Grebot, 2007 ; Leymann, 1996). Ce texte cherche à comprendre les raisons de cette éventuelle passivité des témoins. Dix témoins de HMT ont été rencontrés. (Ouvrage à la cote TRA 3 DES).

CARROLL (Tammy) / FOUCHER (Roland) / GOSSELIN (Eric)

La prévention du harcèlement psychologique au travail : de l'individu à l'organisation.

GESTION 2000, 2012/05-06, n° 3, 115-130. réf. 3p

Le harcèlement psychologique au travail, le bullying, le harcèlement moral, le mobbing, la violence psychologique ou la psycho terreur professionnelle ne sont que quelques exemples de vocables actuellement utilisés par les chercheurs et les praticiens pour identifier un type de harcèlement organisationnel omniprésent mais sournois. Cela peut se manifester par une supervision excessive, un isolement social ou des critiques exagérées. Les statistiques montrent que le harcèlement au travail est omniprésent dans nombre d'entreprises et qu'aucun milieu organisationnel n'est exempt de risque en cette matière. Il est donc urgent de cerner les tenants et aboutissants de ce phénomène afin de mettre en place des interventions aptes à limiter sa prévalence.

DUVERT (Cyrille)

Dix ans de harcèlement : la naissance litigieuse de l'intégrité psychique. *ESPRIT*,

2012/05, n° 384, 46-60. réf. bibl.

La notion de harcèlement moral, inscrite dans la loi en 2002, reste aujourd'hui difficile à cerner. Renvoyant à l'atteinte à l'"intégrité psychique" de la victime, elle contribue parfois à l'excessive individualisation du droit au détriment de sa dimension politique et sociale. Une question se pose alors : comment apaiser les souffrances réelles sans faire de la justice pénale un simple outil au service des victimes ?

NAITALI (Pierre)

Faire face à un cas de harcèlement. *TSA*, 2012/02, n° 29, 46-47.

L'auteur, avocat, répond à un problème posé. Plusieurs salariés d'un Ehpad se plaignent du comportement de leur directeur et l'un d'eux est en arrêt maladie. Un arrêt maladie qui serait probablement lié au comportement de ce même directeur. D'après l'évocation des faits, les salariés seraient victimes de harcèlement moral. L'auteur propose des solutions au regard de la réglementation du code du travail.

DESRUMAUX (Pascale)

Le harcèlement moral au travail : réponses psychosociales, organisationnelles et cliniques. Rennes : presses universitaires de Rennes, 2011, 235p, ann. Réf. 14p.

Dans cet ouvrage, l'auteur offre dans un premier temps une synthèse de recherches permettant de définir les violences et le harcèlement, d'identifier les caractéristiques individuelles des harceleurs et des victimes de harcèlement, les caractéristiques sociales et organisationnelles. Dans un second temps, ses travaux permettent de comprendre, au travers des jugements induits par les situations de harcèlement et par les facteurs organisationnels, les raisons du développement et de la pérennisation de situations de harcèlement. L'intérêt majeur de cet ouvrage est d'intégrer les apports de la psychologie sociale, de la psychologie du travail et de la psychologie clinique.

Cote : TRA 9 DES

GAVA (Marie-José) / GBEZO (Bernard-E.)

Prévenir le harcèlement moral et la souffrance au travail : méthodes et outils pour réduire l'impact du harcèlement moral au travail : gérer les situations difficiles : stratégies de prévention et dispositifs de soutien. Paris : Vuibert, 2009, 213p, index, ann. Réf. 3p.

Intentionnel ou non, institutionnel ou interpersonnel, le harcèlement moral est générateur de souffrance au travail. Dans un contexte de course à la performance, le risque de fragilisation des individus - culpabilisation, dépression ou excès de stress, suicide - est élevé, en témoigne la série de drames humains survenus récemment dans plusieurs entreprises et administrations. L'objectif de cet ouvrage très concret, utilisable "sur le terrain" par les acteurs sociaux internes et externes à l'entreprise, est de : Sensibiliser les employeurs à anticiper ce phénomène qui concerne tous les types d'organisation et niveaux hiérarchiques de leur intérêt à ne pas se voiler la face. Proposer aux acteurs concernés une méthodologie rigoureuse et des outils pour comprendre le harcèlement moral et évaluer son impact sur le collectif de travail. Apprendre à gérer ces situations délicates avec une stratégie de prévention et un dispositif de soutien efficaces. À défaut d'éradiquer totalement le harcèlement et le risque suicide, les employeurs peuvent ainsi se donner les chances d'en juguler les effets. La performance et l'image de l'entreprise en dépendent.

Cote : TRA 9 GAV

RAVISY (Philippe)

Le harcèlement moral au travail. Paris : Delmas : Dalloz, 2007, 287p, index, ann.

L'auteur, avocat s'occupant de victimes d'harcèlement moral, explique dans ce livre comment faire pour s'en sortir et obtenir réparation. On y trouve des textes de loi ainsi que les toutes dernières décisions de justice. Les points traités sont les suivants : -La violence morale au travail, -Où commence le harcèlement ? -Le droit applicable, -Le cas particulier de la fonction publique, -Comment réagir ? -Se faire aider, -Prouver le harcèlement, -Obtenir réparation.

Cote : TRA 9 RAV

THEBAUD MONY (Annie)

Travailler peut nuire gravement à votre santé : sous-traitance des risques, mise en danger d'autrui, atteintes à la dignité, violences physiques et morales, cancers professionnels. Paris : La Découverte, 2007, 290p, ann. réf. bibl.

A partir de nombreux témoignages recueillis dans divers secteurs industriels (nucléaire, sidérurgie, chimie, agroalimentaire), mais aussi dans les services, et à partir de l'exemple phare de l'amiante, ce livre met en lumière ce qui demeure constamment un "angle mort" de la santé publique : les atteintes à la vie, à la santé et à la dignité des travailleurs. Se situant en référence au code de procédure pénal, l'auteure montre comment, au nom des règles du capitalisme néolibéral, l'impunité des responsables est totale, qu'il s'agisse de l'homicide, du délit de mise en danger d'autrui, des atteintes à la dignité, de la non-assistance à personne en danger. Elle montre aussi les dérives d'une recherche sous influence.

Cote : TRA 5 THE

GUINOCHET (Fanny)

ALDERETE (Jorge), ill.

Violences au travail. *LIAISONS SOCIALES MAGAZINE*, 2007/11, n° 86, 22-25, ill. réf. bibl.

Violence au travail dans le monde de l'entreprise, tel est le thème de cet article.

DAVEZIES (Philippe) / CHOULET (Philippe) / BOULOUYS (Michel) / KLINZ (Jean-Philippe)

Dossier : Le harcèlement moral au travail. *SANTE MENTALE*, 2006/09, n° 110, p. 25-82. Réf. bibl.

Au sommaire : Les impasses du harcèlement moral. Harcèlement moral : proposition de définitions. Harcèlement moral : ce que dit la loi. Violence et travail. Le harcèlement n'est pas un diagnostic clinique. Les particularités de la violence organisationnelle. Quand le groupe fait mal. De l'ange au démon. Pour en savoir plus. L'insupportable suspicion. Harcèlement moral au travail et risque suicidaire. Prévenir et gérer le harcèlement moral au travail.

GREBOT (E.)

Un cas de harcèlement moral au travail : approche transactionnelle. *ANNALES MEDICO-PSYCHOLOGIQUES*, 2006/09, vol. 164, n° 7, p. 590-595, fig. 19 réf.

Cette communication expose l'application clinique du modèle transactionnel du stress au problème du harcèlement moral au travail, où furent évalués, chez une patiente, les agissements hostiles, les traits de personnalité des partenaires, l'évolution de l'anxiété état, les stratégies d'ajustement au stress et les dérivés conscients des mécanismes de défense. Le travail représentationnel centré sur la personnalité du harceleur produit une diminution du degré d'anxiété et une modification des stratégies défensives et adaptatives.

DELGA (Jacques) / RAJKUMAR (Abiramy)

Les protagonistes du harcèlement moral au travail. *JOURNAL DU DROIT DES JEUNES*, 2006/01, n° 251, p. 29-35. Réf. bibl.

Le harcèlement moral est une infraction médiatique mais complexe qui nécessite une étude approfondie. Cet article est consacré dans une première partie aux responsables du harcèlement moral, auteurs directs ou indirects, et complices implicites, comme souvent les dirigeants de plus en plus sans culture d'entreprise autre que financière. La seconde partie aborde plus spécifiquement la personne de la victime et des témoins.

DAVEZIES (Philippe)

Les impasses du harcèlement moral. SOINS CADRES, 2005/08, n° 55, p. 33-36. 10 réf.

L'accusation de harcèlement moral exprime la complexité des situations dans lesquelles peuvent se trouver les professionnels et révèle le statut de victime de celui qui peut dire. Les comportements individuels peuvent échapper à toute logique et le diagnostic est difficile pour qui ne connaît pas les règles de l'organisation du travail dans son contexte. Le traumatisme est en lien avec l'incapacité à donner du sens à une histoire et le chemin peut être long et chaotique pour la victime. La compréhension d'une problématique professionnelle par l'approche des projets et valeurs partagées est une voie à explorer.

DELGA (Jacques) / RAJKUMAR (Abiramy)

Le harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine.

JOURNAL DU DROIT DES JEUNES, 2005/04, n° 244, p. 12-20. Réf. bibl.

Le harcèlement moral semble une réalité au sein des entreprises. Il est difficile d'évaluer son importance car en la matière les transactions secrètes sont nombreuses et les dénonciations ne sont pas évidentes à réaliser. D'autant que cette notion peut sembler a priori comporter un fort degré de subjectivité tant du côté du harceleur que de la victime. Les deux premières parties de l'article rappelle, selon la loi, les conditions de la qualification du délit : Des agissements répétés et ayant pour objet ou pour effet la dégradation des conditions de travail de la victime et susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel. Le dernier paragraphe fait le point sur le positionnement restrictif actuel de la chambre sociale de la Cour de Cassation.

POILPOT ROCABOY (Gwénaëlle) / BONAFONS (Claire)

Lutte contre le harcèlement psychologique au travail : l'exemple de quelques entreprises. GESTION 2000, 2005/03-04, n° 2, p. 17-40. Réf. 2p.

La prévention du harcèlement, son diagnostic ainsi que la gestion des cas avérés, sont les trois champs d'actions de la gestion des ressources humaines pour lutter contre le harcèlement psychologique au travail. Il est utile de décrire les catégories de victimes plus particulièrement exposées, ainsi que les profils de harceleurs-types et les situations où peut se développer ce type de comportement. Plusieurs mesures de prévention sont préconisées : l'insertion de la lutte contre le harcèlement dans le règlement intérieur, la constitution d'un code de bonne conduite intégrant la variable éthique, la communication sur le sujet à travers le journal de l'entreprise et l'intranet, l'évaluation des pratiques de management, la formation des responsables hiérarchiques au management d'équipe, à la gestion des conflits, à la négociation et à la coopération.

TESTAS (Frédéric)

Harcèlement moral. Éléments subjectifs du vécu du phénomène par les médecins du travail d'un établissement public parisien. GESTIONS HOSPITALIERES, 2005/03, n° 444, p. 203-206.

Le médecin du travail est présent chaque jour au coeur de l'entreprise. Sa position de professionnel du dépistage et de la prévention primaire ainsi que l'obligation d'éviter toute détérioration de l'état de santé des salariés du fait du travail le posent en cheville ouvrière de surveillance et de médiation des cas de 'harcèlement moral'. L'AP-HP a réalisé une étude pour enregistrer le sentiment de ce praticien sur l'importance, souvent surestimée, du phénomène. Cette étude tente de dessiner le profil type des victimes, les circonstances de découverte et les mesures proposées pour les aider, ainsi que leurs conséquences sur la suite immédiate de leurs carrières. Des solutions internes sont souvent proposées, sans recours systématique à l'étape ultime que doit rester la judiciarisation pour la victime, le plus souvent une femme, d'âge moyen, assez peu diplômée et en situation de difficulté sociale.

HIRIGOYEN (Marie-France)

Malaise dans le travail : harcèlement moral : démêler le vrai du faux. Paris : La Découverte, 2004, 289p., ann. Réf.bibl.

Le harcèlement moral fait aujourd'hui débat et une mise au point s'imposait. Prenant appui sur une enquête menée auprès de centaines de témoignages, l'auteur affine son analyse et précise la notion, pour éviter que le terme soit utilisé abusivement et à contresens. Y a-t-il une spécificité de la victime ? Un profil de l'agresseur ? Des cas de fausses allégations ? Comment démêler le vrai du faux ? Quels contextes de travail favorisent ces méthodes ? La dernière partie du livre est consacrée à la prévention sur le lieu de travail et auprès des professionnels.

Cote : TRA 9 HIR

BENSEFA (L.) / SANDRET (N.) / DE CLAVIERE (C.) / DESCATHA (A.) / PAIRON (J.C.)

Harcèlement moral et pronostic professionnel chez 126 patients d'une consultation de pathologie professionnelle. *ARCHIVES DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET DE MEDECINE DU TRAVAIL*, 2004/09, vol. 65, n° 5, p. 387-395, tabl., graph. 22 réf.

Ce travail vise à décrire une population de patients venus consulter dans une unité de pathologie professionnelle pour suspicion de harcèlement moral et à déterminer les facteurs pronostiques du devenir professionnel. Les patients présumés harcelés ayant une évolution favorable sont ceux qui ont été le moins longtemps exposés. Le véritable enjeu est donc de dépister le plus tôt possible ces situations où le médecin du travail devient l'interlocuteur clé.

GREARD (N.) / BESSIERES (P.) / BROCHARD (P.) / et al.

Le harcèlement moral au travail. *ANNALES MEDICO-PSYCHOLOGIQUES*, 2004/09, vol. 162, n° 7, p. 565-568. 19 réf.

Le service de pathologie professionnelle du CHU de Bordeaux a réalisé une étude sur un groupe de salariés d'un service se plaignant de harcèlement moral, adressés par la médecine du travail. L'équipe constituée autour d'un psychologue du travail a analysé chaque plainte afin de déterminer s'il s'agissait bien de harcèlement moral. Cinq diagnostics ont été proposés afin de classifier la nature exacte de la situation de travail provoquant la souffrance du salarié, le cinquième diagnostic étant le harcèlement moral. Se basant sur des définitions du harcèlement moral proposées par différents théoriciens, l'équipe a diagnostiqué une situation de harcèlement dans 8,5 % des cas.

JONAS (C.)

Les aspects médico-légaux du harcèlement. *ANNALES MEDICO-PSYCHOLOGIQUES*, 2004/09, vol. 162, n° 7, p. 569-573.

Cet article est composé de deux parties : état des lieux de la législation (lois et jurisprudence) sur le harcèlement moral, des textes du droit du travail permettant au salarié de se défendre ; descriptif du rôle du médecin du travail qui contribue à apporter la preuve du délit par le biais d'un certificat médical.

DESRUMAUX ZAGRODNICKI (Pascale)

Harcèlement moral au travail : sortir du silence et créer des liens. *JOURNAL DES PSYCHOLOGUES*, 2003/11, n° 212, p. 54-57. Réf. 1p.

Quelles sont les caractéristiques du harcèlement moral ? Quelles est l'importance des déterminants organisationnels ? Quels sont les raisons du silence qui entoure les victimes ? L'auteur propose ici plusieurs moyens d'action pour faire face à ces situations déstabilisantes et recréer un lien.

REY (Frédéric)

L'inquiétant bric-à-brac du harcèlement moral. *LIAISONS SOCIALES MAGAZINE*, 2003/10, n° 45, p. 60-62, ill.

Depuis qu'une loi de 2002 en a fait un délit, sans en donner une définition explicite, le harcèlement moral est mis à toutes les sauces. Les salariés l'invoquent pour dénoncer une situation de stress, un management autoritaire ou la pression du court terme. Résultat : le contentieux s'envole et un climat détestable s'est installé dans un certain nombre d'entreprises.

GALPERINE (Maroussia)

Le harcèlement moral. *INTER BLOC*, 2003/06, vol. 12, n° 02, p. 112-113.

Chronique juridique rappelant les critères pris en compte pour qualifier le harcèlement moral sur le lieu de travail puis précisant la jurisprudence et la réglementation en la matière.

MANEL (Roland) / CHANTARAUD (Jean-François)

L'Observatoire du dialogue social crée une grille d'analyse du harcèlement moral. *INTER BLOC*, 2003/06, vol. 22, n° 02, p. 116-.

Une enquête menée en 2002 auprès de dirigeants d'entreprises, de victimes et d'experts a permis d'élaborer une grille de lecture capable d'éclairer ce qu'est véritablement le harcèlement moral en entreprise. Elle donne notamment le profil des harceleurs potentiels et celui des plaignants non harcelés.

FONTIER (Rémy)

Le harcèlement moral. *JOURNAL DU DROIT DES JEUNES*, 2003/04, n° 224, p. 23-25.

Après avoir défini la notion de 'harcèlement moral', l'auteur évoque le possible appel au juge et s'interroge sur les actions à choisir.

LE GOFF (Jean-Pierre)

Que veut-dire le harcèlement moral ? II : vers un nouvel imaginaire des rapports sociaux.

DEBAT (LE), 2003/03-04, n° 124, p. 99-116. Réf. bibl.

Ce texte présente la seconde et dernière partie d'un article portant sur le 'harcèlement moral'. L'auteur analyse ce nouveau fléau, reflet d'un certain état des rapports sociaux en France actuellement.

VILLENEUVE (Pierre)

Le harcèlement moral au travail (loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 ; loi n°2003-6 du 3 janvier 2003). *REVUE DE L'INFIRMIERE*, 2003/03, n° 89, p. 31-32.

Par le chef du service des études juridiques de l'AP-HP, cet article décrit les critères du harcèlement moral, les modes d'application de la loi, la charge de la preuve, la procédure de médiation et les sanctions.

LE GOFF (Jean-Pierre)

Que veut dire le harcèlement moral ? I : genèse d'un syndrome. *DEBAT (LE)*, 2003/01-02, n° 123, p. 141-161. Réf. bibl.

Ce texte présente la première partie d'un article concernant le 'harcèlement moral'. A sa façon, le 'harcèlement moral' porte témoignage d'un mal-être dans les rapports sociaux, en même temps qu'il y participe et le renforce. Telle est l'ambiguïté fondamentale de cette notion que l'auteur tente de cerner en analysant ses différentes facettes.

GAVA (Marie-José)

Harcèlement moral : comment s'en sortir. Issy-les-Moulineaux : Prat, 2002, 123p., ann. Réf. 2p.

Cet ouvrage traite du harcèlement moral : comment le reconnaître, les différentes formes du harcèlement moral et la manière d'y réagir. Le lecteur trouvera dans ce guide de nombreuses informations sur les recours possibles et les actions à mener devant la justice.

Cote : TRA 9 GAV

KREITLOW (Christiane) / HIRIGOYEN (Marie-France) / LODEON (Jenny) / et al.

KREITLOW (Christiane), éd.

Ces mots qui tuent, ces mots qui soignent : harcèlement moral au travail et hypnose.

Paris : L'Harmattan, 2002, 111p. Réf. bibl.

Les procédés de harcèlement moral transforment les mots, les gestes et les attitudes en de redoutables instruments de déstabilisation psychologique. Ils attisent l'intentionnalité de suggérer, d'influencer et de manipuler. L'usage et la fonction de la communication verbale et non-verbale sont pervertis et exercent sur leur victime une violence ravageuse. Ces pratiques langagières ont interpellé les psychothérapeutes, praticiens de l'hypnose clinique pour qui l'influence et la suggestion appellent des vertus thérapeutiques et requièrent de l'éthique. L'Institut de Milton H. Erickson de Paris a convié les experts cliniciens du harcèlement moral au travail, de la manipulation et de la torture pour examiner de plus près les procédés en cours et pour discuter des soins possibles qui dès à présent réclament de nouvelles pratiques thérapeutiques.

Cote : TRA 9 KRE

POILPOT ROCABOY (Gwenaëlle)

Transformation de la relation de travail : le cas du harcèlement psychologique. *GESTION 2000*, 2002/05-06, n° 3, p. 155-175. Réf.2p.

Le droit du travail français fait de la relation de travail un contrat juridique souvent perçu comme rigide et contraignant, censé protéger particulièrement l'une des parties signataires : le salarié. La rupture de ce contrat par l'entreprise engage souvent des transactions lourdes et coûteuses en temps et en argent qui conduisent certaines organisations 'non socialement correctes' et 'vierges de toute éthique managériale' à vouloir les limiter au maximum en incitant les salariés à quitter 'volontairement' l'entreprise. Une pratique de gestion particulière semble se développer pour atteindre cet objectif : le harcèlement psychologique au travail. L'objectif de cette communication est de se concentrer sur l'utilisation du processus de harcèlement

psychologique comme outil de rupture du contrat de travail. Elle propose d'analyser précisément les actions de harcèlement qui peuvent être développées dans une optique de rupture du contrat de travail. Puis, le processus de harcèlement psychologique comme outil de rupture du contrat de travail est illustré par un cas construit à partir du témoignage d'une victime.

VALETTE (Jean-Claude)

Harcèlement moral : faire preuve de méthodologie. *SANTE ET TRAVAIL*, 2002/04, n° 39, p. 65-67. 2 réf.

Le harcèlement moral ne se résume pas aux brimades exercées par un chef de service sadique. Il met souvent en jeu l'organisation du travail et la façon dont les salariés vivent leur rapport à celui-ci. Pour être efficace et durable, l'action des élus de CHSCT doit intégrer ces éléments. Cet article présente quelques conseils sur la marche à suivre.

HELIS (Philippe)

Les aspects juridiques du harcèlement moral : l'impact de la loi du 17 janvier 2002.

PERFORMANCES, 2002/01-02, n° 2, p. 27-34.

Depuis plus de vingt ans, les différentes juridictions saisies des affaires de harcèlement moral ont élaboré un ensemble de règles permettant de lutter contre de tels comportements. La loi de modernisation sociale ne change pas fondamentalement ces règles jurisprudentielles.

GREARD (Nathalie)

Le harcèlement moral au travail et ses impacts humains et professionnels : les enjeux de la question. *PERFORMANCES*, 2002/01-02, n° 2, p. 13-17.

L'auteur, psychologue du travail spécialisée en santé, présente un cas de harcèlement moral au travail issu de sa pratique en consultation de pathologie professionnelle. Elle aborde, en suivant, différentes questions posées par cette problématique.



■ Harcèlement sexuel

Harcèlement sexuel au travail.

Disponible sur : < <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1043.xhtml>> (consulté le 6/08/14).

THOMASSIN (Claire) / AMOUSSOU (Gisèle) / DOMINGUEZ (Patricia) / FOUGEYROLLAS (Dominique) / GILLET (Anne) / LE CLERC (Sylviane) / MARGEOT (Marie-Christine) / RAGEAU (François) / STEPIEN (Christelle) / STERDYNIK (Jean-Michel)

Enquête en Seine-Saint-Denis sur les violences sexuelles faites aux femmes au travail (Enquête VSFT-93). *TRAVAILLER. REVUE INTERNATIONALE DE PSYCHOPATHOLOGIE ET DE PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL*, 2009/07, n° 22, 59-77, graph. réf. bibl.

A l'occasion d'une demande institutionnelle d'évaluation des violences sexuelles subies par les femmes au travail, un groupe de travail pluridisciplinaire a mené une étude auprès de salariées, grâce à la participation volontariste d'un service de santé au travail, dans le département de la Seine-Saint-Denis. Un questionnaire a été diffusé auprès des salariées venant passer leur visite médicale, balayant des formes multiples de violences sexuelles, des plus courantes aux plus dramatiques. La majorité du personnel de ce service s'est impliquée dans cette démarche, et le taux de participation des salariées a été très satisfaisant pour une étude de ce type.

LEPASTIER (S.) / ALLILAIRE (J.F.)

Le harcèlement sexuel : de la psychopathologie individuelle aux facteurs sociaux.

ANNALES MEDICO-PSYCHOLOGIQUES, 2004/09, vol. 162, n° 7, p. 577-585. 33 réf.

Les auteurs proposent ici une définition du harcèlement sexuel, et décrivent les symptômes cliniques du harceleur. Ils se penchent ensuite sur les femmes se disant victimes, en distinguant celles qui le sont réellement de celles atteintes d'une affection mentale à traiter. Enfin, ils présentent la théorie psychanalytique de la séduction, permettant d'éclairer les motivations profondes de l'agresseur, liées à un fantasme de viol incestueux.

MARTIN SERF (Anne-Laure)

Sur le harcèlement sexuel. Huit années d'application des articles L. 122-46 à L. 122-48 du Code du travail. *DROIT SOCIAL*, 2001/06, n° 6, p. 610-623. Réf.bibl.

Afin d'apporter des réponses adéquates aux problèmes particuliers posés par le harcèlement sexuel, le législateur est intervenu par deux lois du 22 juillet et 22 novembre 1992. La première d'entre elles a institué le délit de harcèlement sexuel ; la seconde loi a complété ce dispositif pénal par un volet social, elle a introduit dans le Code du travail les articles L. 122-46 à L. 122-48, qui envisagent les répercussions du harcèlement sexuel sur le plan professionnel. Ce faisant la législation française reconnaît un nouveau droit fondamental aux individus : celui de ne pas se faire importuner sexuellement sur leur lieu de travail.



■ Textes officiels

CAVILLE (Jean-Philippe)

LERAY (Gwenaëlle), collab.

Le droit du travail en 360 questions. Le Mans : Gereso, 2013, 381p., index.

Rédigé sous forme de questions - réponses et intégrant la toute dernière actualité, cet ouvrage permet de maîtriser l'essentiel des droits et obligations qui régissent les relations individuelles et collectives de travail.

Cote : DRO 3.2 CAV

[Harcèlement moral](#) (site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social)

[LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel](#)

[LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations](#)

Code pénal, [art. 222-33](#) : définition du harcèlement sexuel, sanction pénale du harcèlement sexuel et du harcèlement pénal.

Code du travail, [art. L 1152-1 et suivant\(s\)](#) et art. [L 1153-1 et suivant\(s\)](#) : Définition, sanction et prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel au travail.

Circulaire DHOS/P 1 n° [2000-609](#) du 15 décembre 2000 relative à la prévention et à l'accompagnement des situations de violence. Bulletin Officiel n° 2001-1.

Loi de modernisation sociale n° [2002-73](#) du 17 janvier 2002. J.O. n° 15 du 18 Janvier 2002 p. 1008. Chap. IV : Lutte contre le harcèlement moral au travail.

Loi ordinaire n° [2003-6](#) du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques. J.O. n° 3 du 4 janvier 2003.

Circulaire DHOS/P 1 no [2005-327](#) du 11 juillet 2005 relative au recensement des actes de violence dans les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général de la fonction publique. Bulletin officiel n° 8 - 15 septembre 2005.

