



# LISTE BIBLIOGRAPHIQUE

## *La prévention des risques psychosociaux*

-  **Mettre en place ou participer à un dispositif de prévention des risques psycho-sociaux**
-  **Le rôle des acteurs RH dans l'accompagnement des encadrants face aux risques psychosociaux**
-  **Prévenir les risques psychosociaux dans la conduite du changement**

03 2021

➤ **Des sites :**

**Santé Travail F.P. : La plateforme dédiée aux acteurs de la santé, de la prévention et de la qualité de vie au travail dans la Fonction Publique :** <https://www.santetravail-fp.fr/>

**Sur le site du Ministère du Travail :** <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/les-rps-c-est-quoi>

**Site de la CNRACL :** <https://cnacl.retraites.fr/employeur/prevention-risques-professionnels>

**Sur le site de l'INRS :** <http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>

**Site « Souffrance au travail...Ne restez pas seuls » :** <http://www.souffrance-et-travail.com/>  
et particulièrement les guides pratiques

- « **guide de la fonction publique** » : <http://www.souffrance-et-travail.com/guides-pratiques/guide-de-la-fonction-publique/>
- « **guide des violences sexistes et sexuelles au travail** » : <http://www.souffrance-et-travail.com/guides-pratiques/guide-du-harcelement-sexuel/>
- « **guide pratique pour les acteurs de l'entreprise** » : <http://www.souffrance-et-travail.com/guides-pratiques/guide-pratique-acteurs-entreprise/>

➤ **Des documents téléchargeables :**

**Découvrez notre nouveau guide « 10 questions sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) » | ANACT**

**Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, 10/2019**

*Ce nouveau guide sur la prévention des RPS en 2019 n'est pas exactement le même que celui que nous aurions pu écrire au début des années 2000 lorsque la question émergeait et que les démarches de prévention commençaient tout juste à se structurer. En 10 questions opérationnelles, il tire les enseignements des actions mises en œuvre par les entreprises – de leurs réussites mais aussi leurs limites - et propose des éclairages sur de nouveaux enjeux en lien avec les RPS : numérique, évolutions managériales, qualité de vie au travail.*

<https://www.anact.fr/decouvrez-notre-nouveau-guide-10-questions-sur-la-prevention-des->

**Evaluer les interventions de prévention des RPS - TMS**

**Institut National de Recherche et de Sécurité, Agence Nationale Pour l'Amélioration des Conditions de Travail, 04/2017, 56 p.**

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206328>

*Ce guide pratique accompagne étape par étape les intervenants dans leur démarche d'évaluation. Il propose des apports méthodologiques sur l'évaluation, des exemples illustratifs et une grille regroupant les conséquences potentielles des démarches de prévention des risques psychosociaux (RPS) et trouble musculosquelettiques (TMS). Il est accompagné du " Document d'évaluation de mon intervention " que l'intervenant pourra renseigner au fur et à mesure de sa démarche.*

*La démarche proposée permet de mesurer un large éventail des effets qu'une intervention produit et de les analyser au regard des méthodes mises en œuvre et de la singularité des contextes rencontrés. Elle permet ainsi de mettre en valeur toute la richesse, la diversité et la complexité des interventions de prévention. Cette démarche se décline en 4 étapes :*

- avant l'intervention : préparer l'évaluation
- au démarrage de l'intervention : déterminer les effets attendus et définir les critères d'évaluation
- avant, pendant et après l'intervention : recueillir les données
- après l'intervention : analyser les résultats et en tirer les enseignements.

*Il s'adresse à tous les professionnels qui conduisent des interventions de prévention - qu'ils soient consultants, préventeurs institutionnels ou intervenants en services de santé au travail - et qui souhaitent tirer des enseignements des interventions qu'ils conduisent.*

*Ce guide s'inscrit dans le cadre du partenariat Anact-INRS, qui permet d'optimiser leur complémentarité, notamment en ce qui concerne la prévention des RPS et TMS*

**Mener une démarche de prévention des RPS : guide méthodologique / ARACT Normandie**  
Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail - Harmonie Mutuelle, 02/2017, 28 p.

Afin de sensibiliser le plus grand nombre d'entreprise à la prévention des risques psychosociaux (RPS), le réseau Anact-Aract propos, en partenariat avec Harmonie Mutuelle, un guide méthodologique.

Ce guide rédigé avec l'Aract Normandie apporte des points de repères et des conseils pratiques pour mettre en œuvre une démarche de prévention des RPS.

<https://www.anact.fr/mener-une-demarche-de-prevention-des-rps-guide-methodologique>

**Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique / Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique**  
Ministère de la fonction publique, coll : Politiques D'Emploi Public, 01/2017, 72 p.

Ce guide a pour vocation d'informer et d'accompagner tant les employeurs, les services de ressources humaines et les acteurs de la prévention, que les agents victimes ou témoins de violences et de harcèlement.

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/guide-prevention-situations-violences.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf)

**Les ressources et les risques psychosociaux. Territoriaux, nous agissons - CNFPT 09/2015**

Dans ce livret, le CNFPT présente les actions marquantes et innovantes des collectivités en termes de prévention et gestion des RPS. Également au sommaire, un focus sur l'accompagnement et l'offre de formation proposés par le CNFPT pour aider les collectivités à mettre en place ces initiatives. Dans la rubrique dédiée à cette thématique, vous retrouverez le guide ainsi que des exemples d'initiatives prises par les collectivités. Un onglet Manifestations répertorie l'ensemble des événements organisés par l'établissement sur le sujet.

<http://fr.calameo.com/read/001549856c4dd60de0838>

**Prévenir l'usure professionnelle - guide pour l'action - ARAVIS**

ANACT - 10/2014

<https://www.anact.fr/prevup-un-guide-pour-prevenir-lusure-professionnelle>

**Brest Métropole Océane, CDG 29, Ploumogueur, Le Relecq-Kerhuon, Communauté de communes de la Presqu'île de Crozon – Etude recherche-action en matière de Risques Psycho Sociaux : être encadrant de proximité**

Plein sens, 2014

[https://www.cdc.retraites.fr/portail/IMG/pdf/rapport\\_encadrants\\_rps\\_brest\\_vs\\_22\\_mai\\_2015.pdf?cible= employeur](https://www.cdc.retraites.fr/portail/IMG/pdf/rapport_encadrants_rps_brest_vs_22_mai_2015.pdf?cible= employeur)

**Circulaire SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique**

Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la Fonction Publique 04/03/2014

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes\\_de\\_reference/20140304-lutte-contre-le-harcelement-dans-la-fonction-publique.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/20140304-lutte-contre-le-harcelement-dans-la-fonction-publique.pdf)

**Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique - DGAFP**

Ministère de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction Publique, 02/2014 - 84 p.

Ce guide a été réalisé dans le cadre d'un groupe de travail mis en place en 2011 entre l'administration et les organisations syndicales. Il a été conçu pour aider les employeurs et l'ensemble des acteurs opérationnels impliqués dans la prévention des risques professionnels mener à bien la phase de diagnostic, puis l'élaboration et la mise en œuvre de leur plan d'action de prévention des RPS. Il fait partie de la boîte à outils des employeurs publics, prévue par le protocole d'accord.

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_outils\\_de\\_la\\_GRH/RPS-GuideMethodo-2014.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/RPS-GuideMethodo-2014.pdf)

**La prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique  
DGAFP - Les essentiels - février 2014**

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_les\\_essentiels/RPS](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/RPS)

**La prise en compte des risques psychosociaux dans les collectivités territoriales - CNFPT /  
Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences, 06/06/2012**

A travers les pratiques des collectivités, cette étude a pour objectifs d'observer le niveau de prise en compte des problématiques de risques psychosociaux et l'implication des collectivités dans la prévention et le traitement des risques dans ce domaine ainsi que de mettre en évidence les pratiques et les modes d'intervention des collectivités

<http://www.observatoire.cnfpt.fr/documents/072012/050712150038EtudeRPSCNFPTjuin2012>

**La prévention du stress au travail : liste des points de contrôle - Solutions pratiques pour la  
prévention du stress en milieu de travail / Organisation Internationale du Travail  
Bureau international du travail, 01/2014, 119 p.**

Le stress lié au travail est l'un des problèmes les plus importants dans de nombreux pays. Les impacts négatifs du stress sont multifformes et peuvent notamment être associés à un certain nombre de troubles de la santé, incluant les maladies cardio-vasculaires et gastro-intestinales, de problèmes physiques, ainsi que de troubles psychosomatiques et psychosociaux. Ceux-ci peuvent conduire à un mauvais rendement au travail, à des taux élevés d'accident et de blessures et une faible productivité.

Il est donc capital d'optimiser les conditions et l'organisation du travail. Ce manuel présente des points de contrôle faciles à appliquer pour identifier les facteurs de stress dans la vie professionnelle afin d'en atténuer les effets nocifs. Il fournit également des conseils sur la façon de lier l'évaluation des risques en milieu de travail avec le processus de prévention du stress. Les points de contrôle dans cet ouvrage constituent de bonnes pratiques pour les entreprises et les organisations en général, et sont particulièrement utiles à celles qui souhaitent intégrer la prévention du stress dans leur politique globale et leurs systèmes de gestion de santé et de sécurité au travail et dans leurs systèmes de gestion. Chaque point de contrôle, illustré en couleur, décrit une action, indique pourquoi celle-ci est nécessaire, la manière de procéder et donne aussi d'autres indications et points à retenir.

Cet ouvrage sera une lecture incontournable pour les autorités nationales, les dirigeants d'entreprises et les gestionnaires des organisations, les syndicats, les professionnels de la santé et de la sécurité au travail et autres acteurs concernés par la prévention du stress au travail.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_251056.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251056.pdf)

**Prévenir les risques psychosociaux. Outils et méthodes pour réguler le travail - DOUILLET  
Philippe**

**Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, coll : Agir Sur..., 01/05/2013**

"Face aux risques psychosociaux (RPS), les entreprises ont mesuré les limites des approches de prévention centrées sur l'individu et sur des batteries d'indicateurs quantitatifs. Ce guide ouvre de nouvelles perspectives s'éloignant de la seule gestion des effets. Il propose de s'attaquer aux causes profondes des RPS : le travail et son organisation. Son ambition : aider à réduire la tension entre les contraintes et les ressources nécessaires pour réaliser un travail de qualité."

<http://fr.calameo.com/books/0000881554e8e85600f4f>

**Prévention des risques psychosociaux : quelle formation pour les managers ? (Guide) -  
CONJARD Patrick ; JOURNOUD Ségolène  
ANACT, 2012**

Les entreprises en sont de plus en plus nombreuses à former les managers à la prévention des RPS. Alors quelle formation ? Pour quoi faire ? Comment choisir ?

Le spectre de l'offre de formation en prévention des RPS est large. L'ANACT est allée voir de plus près. Avec ce guide, elle propose une typologie des contenus et des modalités pédagogiques ainsi qu'une démarche nourrie de cas d'entreprises pour mener à bien son choix.

Sensibilisation des managers, outillage, ou encore régulation des tensions qui génèrent le stress : l'entreprise doit combiner tout ou partie de ces trois niveaux en fonction de son contexte, de son histoire et des possibilités d'action des managers. Ce faisant, elle peut bâtir un dispositif de formation ad hoc, ayant à l'esprit les intérêts, limites et marges de progression de la démarche engagée.

<https://www.anact.fr/prevention-des-risques-psychosociaux-quelle-formation-pour-les-managers>

## **Identifier et prévenir les risques psychosociaux - Guide à l'attention des représentants du personnel au CHSCT - SECAFI, 2009**

Comme les équipes de SECAFI le constatent chaque jour, la prévention des RPS n'est pas encore devenue un enjeu majeur pour les acteurs de l'entreprise. L'actualité montre combien les entreprises sont mal préparées à affronter ce type d'épreuves et combien il importe de mettre à leur disposition des outils et des méthodologies clairs et faciles à s'approprier.

Fort de son expérience, SECAFI édite un Guide à l'attention des représentants du personnel au CHSCT. Avec une méthodologie spécifique, un accompagnement reconnu, des outils performants, un vrai travail de prévention et de réparation peut commencer.

<http://fr.calameo.com/books/0001425974fb6253ea03b>

### ➤ **Des documents audiovisuels :**

#### **"Les risques psychosociaux" : découvrez le film - ANACT - 04/12/2014**

Réalisé par Jean-Christophe Besset, ce documentaire pédagogique de 60 minutes, offre un panorama complet sur les risques psychosociaux (RPS) au travail : que sont-ils ? Quelles sont leurs causes ? Comment les prévenir ? Il s'adresse aussi bien aux professionnels de la santé au travail qu'à un public non spécialiste.

<https://www.anact.fr/les-risques-psychosociaux-decouvrez-le-film>

#### **RH 3 B (DVD)**

##### **Le bonheur au travail / MEISSONNIER Martin - ZED, 2014**

Malgré le marasme ambiant qui paralyse le monde du travail, certains chefs d'entreprise ont préféré innover plutôt que de licencier. Un grand bol d'air, qui remet l'homme au centre de la production.

Qui, aujourd'hui, peut se vanter d'être heureux sur son lieu de travail ? Certainement pas les 31% de salariés "activement désengagés", qui ont une vision négative de leur entreprise et peuvent aller jusqu'à lutter contre les intérêts de cette dernière. Inspiré de l'armée, le modèle d'organisation du travail, visant à contrôler l'ensemble des salariés en leur attribuant des tâches limitées, a peu changé depuis la fin du XIXe siècle. Aujourd'hui, employeurs comme employés doivent s'accommoder d'un système archaïque qui ne correspond plus à personne : ni efficace, ni rentable. Toutefois, au milieu de l'apathie générale créée par ce dérèglement, certains refusent la fatalité et travaillent à l'entreprise du futur.

Méto, boulot, bingo

Que peuvent avoir en commun le ministère de la Sécurité sociale belge, le géant indien HCL et Chronoflex à Nantes, leader en France du dépannage de flexibles hydrauliques ? Toutes sont des entreprises "libérées". Leur principe : la suppression de toute hiérarchie intermédiaire doublée d'une autonomie totale des salariés à propos des décisions prises pour améliorer leur productivité. Par ailleurs, ces entreprises ne sont pas cotées en bourse alors que leurs leaders sont choisis par les salariés. Et cela marche : leur croissance est relancée de manière assez spectaculaire ; les bonus, augmentations et dividendes ne tardent pas à tomber. Martin Meissonnier filme les femmes et les hommes qui, les premiers, et malgré le pessimisme général, ont su sortir du cadre établi pour inventer de nouvelles formules. Une bouffée d'air frais bienvenue.

### ➤ **Des revues :**

#### **Evaluer en interne les risques psychosociaux [Dossier]**

**Travail & sécurité, 07/2020, p. 18-31**

<http://www.travail-et-securite.fr/ts/dossier/817/evaluer-en-interne-les-risques-psychosociaux.html>

Au sommaire :

- S'approprier une démarche d'évaluation
- Intégrer les événements positifs et négatifs
- Les difficultés de départ sont vite oubliées
- Une galerie de l'évaluation
- Quand les RPS deviennent un non-sujet
- De multiples métiers et cultures à prendre en compte

## **Les risques psychosociaux**

**SOUBEYRAND Sarah, MADEC Laurent, MASSE Max, NATON Jean-François, TERSSAC Gilbert (de) / Cahiers de la Fonction Publique (les) - 11/2014 - n° 349 - pp. 26-43**

- les dispositifs de prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique
- risques psychosociaux et écoles de service public : quels enjeux et quels dispositifs ?
- le point de vue d'un syndicaliste
- la question des RPS dans la fonction publique territoriale et leur prise en compte.

## **SO 6 S**

**Evaluer et prévenir les risques psychosociaux dans les ESMS - Actif information / Cahiers de l'Actif (Les), 03-06/2010**

Extrait de sommaire :

- I. Risques psychosociaux (RPS) : de quoi parle-t-on ? établissements et services sociaux ou médico-sociaux
- II. Des outils pour repérer et évaluer les RPS
- III. Spécificités des RPS dans le secteur social et médico-social : état des lieux, repérage de "bonnes pratiques" et récits d'interventions
- IV. Risques psychosociaux, GRH (Gestion des Ressources Humaines) et Management
- V. Contrepoint :
- VI. Annexes :

### ➤ **Des ouvrages :**

#### **47-100244 RH 311 S**

**Souffrance au travail : Des îlots totalitaires en démocratie / BRAUDO Marie-Hélène Harmattan (L'), 2021, 104 p.**

*Souffrance psychique au travail, psychopathologie du travail, épuisement professionnel... Autant de mots et d'expressions qui trouvent écho, sens et explication dans ce livre d'une grande professionnelle engagée. L'organisation du monde du travail ces dernières décennies s'est regroupée en îlots contaminés par la perversion, quel que soit le domaine professionnel concerné, sous l'aspect d'un monde virtuel, soumis à la loi du chiffre, animé d'un mouvement perpétuel et basé sur un déni de réalité.*

*Que cette organisation s'accompagne de harcèlement ou de management pathogène, ceux qui en sont victimes sont soumis à un régime de terreur avec destruction partielle ou totale, physique ou psychique. L'ensemble de ces items, décrits par Hannah Arendt, recouverts d'une solide omerta dans le milieu professionnel, crée donc une organisation de type totalitaire, une organisation très spécifique qu'il faut décoder si on veut y faire échec.*

*Il faut en lever les principaux contresens, en mettant en évidence que la cause est entièrement extérieure et organisée selon un schéma identique dans sa trame, que les effets produits sont similaires et donc reconnaissables pour qui voudrait les reconnaître et les lier au schéma causal, que les victimes ne sont ni fragiles, ni incompetentes, et que leur récupération passe donc par la déconstruction de ce "puzzle leurre" pour remettre en forme celui qui est selon nous conforme à la réalité.*

*Cela représente un vaste programme, néanmoins efficace, s'il est mis en place sans délai.*

#### **47-099872 RH 311 P**

**Prévenir les risques psychosociaux et améliorer la qualité de vie au travail : Des outils pour agir efficacement - MONTREUIL Elodie - Dunod, coll : Ressources Humaines, 2020, 268 p.**

*Quelles méthodes utiliser pour évaluer les risques psychosociaux (RPS) et réaliser un diagnostic QVT ? Comment articuler les démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention des RPS ? Comment accompagner le changement tout en préservant la santé au travail ? De quelle manière élaborer un plan d'action et actualiser le document unique ? Quels outils de veille mettre en place ? Comment accompagner les salariés en difficulté ? Ces questions vous interpellent ? Vous êtes DRH, préventeurs, CSE, partenaires sociaux, médecin du travail ou manager ? Ce livre est fait pour vous ! Cet ouvrage propose un nouvel angle de lecture adapté aux organisations de toutes tailles, du secteur privé comme public et fournit les principes clés, outils et bonnes pratiques pour agir avec efficacité.*

*Entièrement actualisée et à jour des nouvelles lois, cette 4e édition vous guide sur la manière d'articuler une démarche de prévention des RPS à celle de l'amélioration de la qualité de vie au travail.*

**47-100243 RH 311 S**

**Souffrance au travail : la sphère privée en appui du combat des salariés / EYENE Philomène-Nicole**

**Harmattan (L'), coll : Logiques Sociales, 2020, 208 p.**

*La souffrance au travail est aujourd'hui une réalité reconnue de tous. Théoriciens et praticiens se mobilisent autour d'interventions centrées sur le travailleur, sa santé physique et psychique, pour favoriser son maintien ou retour en emploi. Or, d'après l'Organisation mondiale de la Santé, le bien-être d'un individu dépend d'un équilibre entre sa santé physique, psychique et sociale. Mais cette dernière va bien au-delà du professionnel.*

*Aussi, quelle est la réalité de cette santé sociale ? Comment la souffrance interfère-t-elle avec la sphère privée ? La parole donnée aux intéressés témoigne de la complexité de leur vie sociale. Dans un mouvement de résistance, alternant repli sur soi et élan vers les autres, ils vont déployer différentes stratégies et emprunter le chemin du care, pour trouver les moyens de sortir de leur souffrance.*

*Issu d'une recherche qualitative, cet ouvrage vise à engager une réflexion sur la prise en charge des personnes en souffrance au travail, entendues alors dans leur capacité à agir. Il offre donc une occasion favorable de réajuster les postures professionnelles, de repenser les pratiques et de co-construire entre acteurs, un accompagnement coopératif.*

**47-099188 RH 311 J**

**J'ai mal au travail. Parcours en quête de sens / MIEG Catherine**

**François Bourin, coll : Essai, 02/05/2019, 321 p.**

*On peut être malade d'inquiétude, de jalousie, d'amour ; on peut aussi tomber malade du travail. Quand les conditions de réalisation d'un travail de qualité ne sont plus là, quand la reconnaissance et la coopération ne sont plus au rendez-vous, le corps lâche. Pour dépasser cette souffrance, il faut comprendre ce qui s'est joué dans la rencontre entre le travailleur et sa situation professionnelle. Or, trop souvent, les soignants sont démunis face aux burn out, car les prises en charge n'accordent pas au travail une place centrale. C'est pourtant en portant attention à l'activité professionnelle, et au rapport singulier que le travailleur entretient quotidiennement et concrètement avec elle, que se dégagent les ressources pour sortir de l'impasse. Dans cet essai novateur, Catherine Mieg, psychanalyste, apporte un éclairage inédit sur la particularité de cette clinique du travail : à travers six récits de prises en charge, elle raconte l'impact des activités professionnelles sur l'économie psychique. Elle donne ainsi des clés de compréhension au travailleur, au manager et au clinicien, pour mieux accompagner la souffrance au travail et ses effets sur la santé. Catherine Mieg est clinicienne du travail, psychanalyste et consultante en management. Elle est membre de l'équipe de recherche de l'Institut de psychodynamique du travail. Actuellement, elle reçoit en consultation des salariés en souffrance et accompagne des cadres dans leur management. Elle a notamment publié Les Habits neufs du management*

**RH 311 R**

**Réalités des RPS : Actions et solutions - Agir efficacement face aux risques psychosociaux - LACROIX Marie-José**

**Gérésio édition, coll : Développement personnel et efficacité professionnelle, 2017**

*Situations sociales liées à la précarité, à la monoparentalité, à des vulnérabilités humaines...*

*Des causes personnelles peuvent être à l'origine des risques psychosociaux.*

*Cependant, les entreprises sont de plus en plus souvent mises en cause dans des affaires de RPS, au niveau de l'organisation du travail et du manque de prévention.*

*La souffrance au travail fait désormais partie de la vie de l'entreprise ! Et en ces temps troublés, l'effort d'adaptation du management et le besoin d'accompagnement sont devenus cruciaux.*

*Ce livre a pour objectif de préciser ce que sont les RPS aujourd'hui et quelles solutions fonctionnent. Il propose des conseils concrets aux managers, responsables RH, salariés et toutes personnes concernées par les RPS.*

*Agrément d'interviews de professionnels et à l'aide d'explications psychosociologiques, l'auteur espère vous aider à mieux contrôler les dangers réels des RPS et faire émerger des actions concrètes.*

*Alors, sortez du cercle vicieux des RPS, pour dessiner un cercle vertueux, porteur de vie !*

#### **47-098330 RH 311 B**

##### **Le Burn-out pour les nuls - PEZE Marie - First éditions, coll : Pour les Nuls, 2017**

*En France, près de 2 salariés sur 10 sont victimes du burn-out, également appelé syndrome d'épuisement professionnel. Ce phénomène de stress chronique au travail, dont les symptômes sont aussi variés que la démotivation, l'insomnie, l'isolement ou encore la baisse d'estime de soi, peut toucher n'importe qui et toute catégorie professionnelle. Vous vous rendez au travail avec la boule au ventre ? Vous êtes constamment stressé et avez du mal à vous concentrer ? Vous êtes surmené et votre qualité de travail s'en ressent ? Vous êtes une victime potentielle du burn-out. Comment réagir à temps ou aider un proche à surmonter cette épreuve ? Ce livre pratique vous fournit toutes les informations pour comprendre le mécanisme de cette maladie du siècle. Vous y apprendrez comment reconnaître les symptômes du burn-out, quelles thérapies mettre en place pour y remédier et comment réorganiser sa vie et son mode de fonctionnement pour ne pas reproduire le schéma douloureux.*

#### **RH 311 I**

##### **Idées reçues sur le burn-out - DELGENES Jean-Claude, MARTINEAU ARBES Agnès, MORAT Bernard**

**Cavalier bleu (Le), coll : Idées Reçues, 2017, 155 p.**

*Passé dans le langage courant, le terme de « burn-out » revêt des contours flous qui reflètent la difficulté de la communauté scientifique à nommer une réalité au croisement de la médecine, de la psychologie et de la sociologie.*

*Cette imprécision est à l'origine d'une utilisation galvaudée, propice aux idées reçues : le burn-out nous tomberait dessus sans prévenir, il serait lié à un surcroît de travail, une connexion permanente, toucherait prioritairement les femmes, épargnerait les fonctionnaires, etc.*

*Cet ouvrage a pour but d'apporter une meilleure connaissance des mécanismes conduisant au syndrome d'épuisement professionnel et des moyens de s'en sortir : quelles en sont les manifestations, qui est le plus directement touché, comment y faire face et quels sont les enjeux d'une meilleure reconnaissance professionnelle de cette maladie ?*

#### **RH 30 S**

##### **Stress, burn-out, harcèlement moral - De la souffrance au travail au management qualitatif - COUTANCEAU Roland, BENNEGADI Rachid, BORNSTEIN Serge - Dunod, 2016**

*La réflexion sur la souffrance au travail s'est développée en trois étapes : Compréhension du phénomène avec des thématiques comme le stress, le burn-out, le harcèlement ; Mise en place d'analyse de situations avec une première prévention, celle des signes psychosociaux ; émergence d'une véritable réflexion sur le management qualitatif. Ce livre restitue ce mouvement en trois vagues successives. Dans une société en mutation, les rapports et les relations au travail méritent un regard lucide, réaliste mais aussi créatif. Les tensions sont dans l'ordre des choses, même si leur chronicisation peut être problématique. Le fil conducteur du livre est de faire émerger une réflexion sur le management qualitatif et de nouvelles inspirations, dans les relations au travail. Dans le collectif d'auteurs, des références sur le sujet : Patrick Legeron, Eric Albert, Pr. Michel Debout, Pr. Nicolas Combalbert, Olivier Tirmarche, Marie Peze. Mais aussi des analystes de la santé mentale : Boris Cyrulnik, Rachid Bennegadi, Serge Bornstein, Marie France Hirigoyen, Roland Coutanceau.*

#### **RH 311 P**

##### **Prévenir les risques psychosociaux : Vers la qualité de vie au travail - HENNEQUIN Samuel, MOUSSET Stéphane - Territorial éditions, 2015**

*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 comme des problématiques centrales de la vie des agents des collectivités. 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, dont ont souvent été synonymes les RPS, à la proposition d'idées et d'exigences sur les résultats à obtenir ? L'objectif de cet ouvrage est de donner aux collectivités des clés pour dépasser les RPS et développer une approche différente des ressources humaines : du contrôle à la confiance, de la procédure à la relation, de la protection à la responsabilisation, des RPS à une qualité de vie au travail qui leur permette de faire face aux enjeux actuels.*

### **RH 311 C**

#### **Le choix : souffrir au travail n'est pas une fatalité - DEJOURS Christophe**

**Bayard, 2015**

*Rares sont ceux qui contestent encore les conséquences néfastes des méthodes de travail généralisées au sein des entreprises depuis les années 1990, notamment de l'évaluation individuelle des performances. La mise en concurrence sans limite entre salariés et la solitude qu'elle engendre font souffrir, parfois jusqu'à la mort : la multiplication des suicides en est devenue le sinistre symptôme. Mais ce constat s'accompagne bien souvent d'un certain fatalisme, qui fait comme un écho aux mots de Margaret Thatcher, « il n'y a pas d'alternative ». Ce livre, fondé sur diverses enquêtes de terrain, s'inscrit en faux. Si les dérives sont graves et se retrouvent aussi bien dans un service de réanimation de l'hôpital public que dans une société commerciale de vente par téléphone, d'autres entreprises se sont montrées capables de mettre en place une nouvelle organisation du travail et d'en recueillir les gains, sur le plan de la santé comme de la productivité. Une étape a été franchie. Nous avons le choix : maintenir des méthodes gestionnaires qui détruisent les êtres humains et avec eux, une partie de la valeur, ou reconnaître la place essentielle de la subjectivité dans les activités de production, en particulier dans les services, et répondre, d'un même geste, à la souffrance psychique et à la crise économique.*

### **RH 311 H**

#### **Les habits neufs du management - Comprendre la souffrance du manager - MIEG Catherine**

**François Bourin éditeur, 2015**

*Longtemps considérés comme la solution au renouveau de l'entreprise, les managers sont désormais pris eux-mêmes dans la tourmente, sans réelle perspective pour repenser leur rôle et sortir de l'impasse. Ils souffrent dorénavant, sans doute encore plus que les autres salariés. Le libéralisme est incriminé, à travers la logique gestionnaire (lui a multiplié les contrôles et l'évaluation individualisée de la performance).*

*Les indicateurs quantitatifs ont développé l'idée que le travail pouvait être normé. De ce fait, le management s'est focalisé sur les objectifs à atteindre, en éjectant la question du travail, c'est à dire la manière dont les résultats peuvent être obtenus. Ce livre propose une réflexion sur le management. Non seulement le manager gère le travail des autres, mais il est lui-même engagé subjectivement dans son métier de manager.*

*Les habits neufs du management est à la fois un ouvrage de réflexion et un livre pratique qui permettra à tous, employeurs, directions RH, et cadres de comprendre ce qui leur arrive et de trouver des solutions pour échapper à ce nouveau mal du siècle, qu'est la souffrance des managers.*

### **RH 311 P**

#### **La prévention des risques psychosociaux : concepts et méthodologies d'intervention - MACHADO Tony - Presses universitaires de Rennes, 2015**

*Une présentation du concept de risques psychosociaux dans l'entreprise et de leurs manifestations les plus courantes : stress, épuisement, harcèlement moral, addiction. La question de la santé et du bien-être au travail est évoquée dans une perspective de prévention. Avec des outils d'évaluation à l'intention des services de santé, des directions des ressources humaines, etc.*

### **RH 311 S**

#### **Santé au travail et risques psychosociaux. Tous préventeurs ? - LAGABRIELLE Christine, LABERON Sonia - Harmattan (L'), 2015**

*Les Risques psychosociaux (RPS) sont aujourd'hui l'objet de nombreuses études, publications et interventions dans les entreprises. La question de leur prévention est devenue un enjeu capital tant pour les travailleurs que pour les employeurs, en termes de santé et de sécurité au travail comme de santé organisationnelle. Les acteurs, internes ou externes, de la prévention se sont multipliés, les approches se sont diversifiées et les actions de terrain abondent.*

*A cet ensemble de démarches foisonnantes correspond parfois un manque de visibilité et de cohérence qui amène à une nécessaire confrontation des approches et des pratiques. Dans cette veine, cet ouvrage propose des ressources théoriques et appliquées de champs disciplinaires distincts. Elles visent à éclairer le lecteur sur leur complémentarité, leurs différences et leurs possibles mutualisations.*

*Elles ont aussi pour objectif d'élargir le champ de la prévention des risques psychosociaux et des rôles que peuvent assumer les préventeurs.*



### **RH 3 E**

#### **Et si on travaillait autrement ? La Méthode Haute Qualité Humaine® en pratique - BENICHOUX Florence - Eyrolles, 2014**

Face à la concurrence et aux contraintes fortes, l'entreprise est régulièrement secouée par d'incessantes restructurations. Les hommes trinquent, leurs santés se dégradent à l'aune de leurs conditions de travail. Leurs tâches se complexifient, les changements se succèdent, la pression est permanente. Et le management, obnubilé par des objectifs financiers à court terme, laisse en chemin l'Homme. Comment, dans ce contexte, développer à la fois la performance individuelle et collective et l'innovation dans nos entreprises ? C'est LE défi stratégique, organisationnel et managérial majeur auquel les entreprises ne peuvent plus se soustraire.

Mais quelles solutions mettre en place ? Cet ouvrage explique comment devenir une organisation HQH® (Haute Qualité Humaine) autour de cinq piliers. Chacun peut être le porteur des projets qu'il souhaite voir se réaliser dans son organisation. A la direction de prendre soin de ses salariés et aux salariés de prendre soin de leur entreprise, la qualité de vie au travail s'en trouvera améliorée pour tous.

### **MAN 14 D**

#### **Du désir au plaisir de changer - KOURILSKY Françoise - Dunod, 2014**

La conduite du changement dans la vie professionnelle et la vie personnelle, c'est complexe. Partant du constat que notre logique linéaire et binaire a montré et montre encore ses limites dans le monde du travail et dans le dialogue social, l'auteur pense qu'un mode de pensée systémique et constructiviste est plus pertinent pour aborder la complexité de la conduite du changement. Avant l'action, une prise de recul est nécessaire pour aboutir à de meilleurs résultats.

«Faire moins pour faire mieux»... la réussite n'est pas fonction de la quantité d'efforts déployés mais résulte de leur pertinence. Cette 5e édition montre plus encore que la pensée, ressource essentielle souvent délaissée, peut générer l'enthousiasme, le sens et l'élan dont nous avons tant besoin.

### **RH 311 D**

#### **Dictionnaire des risques psychosociaux - ZAWIEJA Philippe - GUARNIERI Franck - Seuil - 2014**

Le dictionnaire regroupe tous les champs disciplinaires s'intéressant à la souffrance au travail : psychologie du travail et des organisations, psychologie sociale et psychosociologie, psychanalyse, psychopathologie et psychiatrie, ergonomie, sociologie du travail et des organisations, médecine du travail, droit du travail et de la sécurité sociale... Y sont détaillés les principaux concepts, notions, approches, méthodes etc.. ayant cours dans l'étude des risques psychosociaux mais aussi certaines professions emblématiques (infirmières, travailleurs sociaux..).

### **RH 3 M**

#### **Le manager et la dynamique humaine du travail - Managez mieux, stressez moins - BLACKBURN Claudine, TETREAULT Sylvain - Gérésé édition, 2014**

Dans ce cinquième titre de la série "Managez mieux, Stressez moins", explorez les relations interpersonnelles et leurs dynamiques dans le cadre du travail. Car un management réaliste doit s'appuyer sur une connaissance de l'humain en général et de son équipe en particulier. Vous découvrirez des conseils pour gérer les différentes personnalités qui composent vos équipes, pour mieux communiquer sur les changements organisationnels, et pour anticiper et faire face aux risques psychosociaux

### **RH 3 T**

#### **Le travail peut-il devenir supportable ? - CLOT Yves - GOLLAC Michel - Armand Colin - 2014**

Le travail demeure une source de plaisir pour certains. Mais, pour trop d'entre nous, il est devenu difficile à supporter. Pour la plupart des travailleurs, il est en tout cas un souci dont aucune condition sociale, aucune position hiérarchique, aucun statut ne mettent complètement à l'abri. Et cela, particulièrement en France. Faut-il alors transformer les travailleurs ? Peut-on concevoir des organisations salubres ? Peut-on aller vers une performance compatible avec la qualité du travail ? Vers des produits et des façons de produire moins toxiques pour la santé publique ? La santé au travail peut-elle être octroyée ou les travailleurs doivent-ils avoir les moyens de la construire ? Yves Clot, psychologue du travail, et Michel Gollac, sociologue, confrontent leurs conceptions et celles de leurs disciplines. Leur débat débouche sur une conviction : non seulement le travail peut devenir supportable mais il peut être l'une des sources d'une vitalité retrouvée, d'autres façons d'être soi-même et de vivre ensemble. Une nouvelle liberté est possible si l'entreprise s'ouvre à la démocratie.



### **RH 30 S**

#### **Le silence des cadres - Enquête sur un malaise - MONNEUSE Denis**

**Vuibert - 2014**

*Le thème de la souffrance au travail a été popularisé ces dernières années. Or très peu d'enquêtes ont été réalisées sur la population des cadres parce que leur malaise est peu visible. Il n'en est pas moins profond. Les médias se font parfois l'écho de cadres qui se révoltent, mais ce sont les exceptions qui confirment la règle ! La plupart des cadres souffrent en silence. Denis Monneuse le démontre à partir de plus d'une centaine de témoignages et anecdotes recueillis ces dernières années dans de grandes entreprises ainsi que dans quelques PME.*

*Quelles sont les sources du "malaise des cadres" ? Pourquoi leur souffrance ne n'exprime-t-elle pas haut et fort ? Leur silence est-il passif, stratégique ou consentant ? Sont-ils condamnés au burn-out ou bien à démissionner pour changer de vie et retrouver du sens ? Les entreprises ne devraient-elles pas au contraire "chouchouter" leurs cadres ? Un livre percutant dans lequel de nombreux cadres se reconnaîtront...*

### **RH 311 V**

#### **Violences au travail - L'organisation en débat - CINTAS Caroline - Editions EMS - 2013**

*Les violences au et du travail touchent managés et managers. La médiatisation des vagues de suicides dans de grandes entreprises françaises a érigé le management en principal coupable et responsable de la dégradation de la santé des salariés au travail. Dans sa forme la plus aboutie, il est incarné par les managers harceleurs qui recherchent le stress et la terreur pour mieux atteindre les objectifs.*

*Cette thèse se trouve renforcée par les études et recherches dénonçant l'évaluation des performances, les méthodes de Gestion des Ressources Humaines individualisées comme autant de pratiques inductrices de violence au travail. Cependant, d'autres recherches à contre-courant réorientent le problème : de nombreux cas d'entreprise montrent que la violence prospère lorsque le management est absent ou « empêché ». Le rôle du management est donc ambivalent, à la fois potentiellement producteur et aussi préventeur, régulateur des violences.*

*Ce livre s'adresse ainsi à tous ceux qui souhaitent approfondir voire modifier le rôle du management dans les situations de violence : salariés, agents (fonctionnaires), étudiants en management, managers-encadrants, dirigeants d'entreprises et professionnels de la fonction RH. Il propose un regard différent sur les violences au travail et des pistes innovantes pour les prévenir et les réguler. L'ouvrage invite également à construire un projet éducatif qui prenne en compte la dimension critique dans l'enseignement du management.*

### **RH 311 R**

#### **Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail. - ABORD DE CHATILLON Emmanuel**

**Vuibert, 2012**

*L'ouvrage convoque l'ensemble des disciplines des sciences du travail, pour présenter les connaissances les plus récentes sur le management de la santé et de la sécurité au travail, incluant largement les risques psychosociaux.*

### **RH 313 H**

#### **Harcèlement moral et autres risques psychosociaux dans la FPT. Environnement juridique, enjeux et anticipation - DURIEZ Anne**

**Territorial, 08/2012**

*L'ouvrage analyse l'environnement juridique du harcèlement moral et des autres risques psychosociaux dans la fonction publique territoriale. À ce titre, l'auteure apporte des précisions sur les réformes législatives et réglementaires, notamment celles du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, intervenues suite au nouvel accord interprofessionnel du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. La prévention des risques psychosociaux y devient un enjeu majeur pour les collectivités territoriales, qui vont devoir orienter leur gestion des ressources humaines en ce sens. D'autant qu'une partie de l'absentéisme au sein de celles-ci résulte notamment du développement de ce type de risques professionnels. C'est pourquoi l'auteure expose aussi des méthodologies utiles à la mise en place de dispositifs de prévention des risques psychosociaux.*

*À l'heure où, au-delà d'une préoccupation gouvernementale, la prévention de ce type de risques constitue une obligation légale, cet ouvrage est un outil de base indispensable pour anticiper ou se mettre en conformité avec ces modifications.*

### **RH 30 T**

#### **Travail, les raisons de la colère - GAULEJAC Vincent (de)**

**Seuil, 2011**

*Les signes d'une crise profonde se multiplient dans les organisations et plus largement dans le monde du travail : stress, hum out, dépressions, suicides, perte de sens, précarité, pertes d'emplois, révoltes, manifestations, séquestrations, occupations ; autant de manifestations destructives qui semblent toucher l'ensemble des entreprises et des institutions, privées et publiques...*

*Mais peut-on encore parler de crise lorsqu'elle devient permanente ? Ce livre explore les sources de cette situation inquiétante. Il décrit les liens entre la dimension psychologique du mal-être, les mutations organisationnelles et les transformations du capitalisme financier. La "révolution managériale" qui devait réconcilier l'homme et l'entreprise conduit à la lutte des places et au désenchantement.*

*L'idéologie gestionnaire transforme l'humain en ressource au service de la rentabilité de l'entreprise. La souffrance au travail manifeste une nouvelle exploitation psychique, tout aussi réelle que l'ancienne exploitation du prolétariat dans le capitalisme industriel. La colère gronde chez les salariés confrontés à des restructurations, des réorganisations permanentes qui leur semblent aussi violentes qu'injustifiées.*

*Dans les institutions publiques, la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) engendre désorganisation et désespérance. La frénésie modernisatrice, la culture du résultat et l'obsession évaluatrice créent un monde pathogène et paradoxal. Face aux violences innocentes de cette "nouvelle gouvernance", les salariés semblent n'avoir pas d'autre choix que de se révolter ou de se détruire. Entre la colère et la dépression, d'autres voies sont pourtant possibles.*

*En sociologue clinicien, l'auteur propose un diagnostic approfondi à partir duquel il définit les conditions qui permettraient de "travailler mieux pour vivre mieux".*

### **MAN 4 S**

#### **Savoir s'adapter au changement. - YALA Amina**

**Vocatis, 2011**

*Nous sommes tous confrontés à des bouleversements, que ce soit dans notre vie professionnelle ou notre vie privée. Qu'ils soient petits ou grands, contraints ou souhaités, les changements sont perturbateurs et suscitent bien souvent stress, doutes et inquiétude. Mobilité géographique, évolution professionnelle, nouvelles responsabilités... : si les événements nouveaux sont inévitables, nous pouvons toutefois nous y adapter afin de rendre ces moments plus sereins, plus constructifs et plus épanouissants. Salariés, travailleurs indépendants, et même étudiants, cet ouvrage vous apportera une méthode, des conseils, des orientations, mais également des témoignages de personnes de profils et d'horizons différents livrant leur expérience, toujours riche d'enseignement.*

### **MAN 14 E**

#### **Eloge du changement. Guide pour un changement personnel et professionnel - CARTON Gérard-Dominique**

**Pearson Education France, 2011**

*La conduite du changement, sa gestion, mais aussi son acceptation sont des défis constants, tant dans la vie professionnelle que privée.*

*S'il y a tant d'échecs, c'est que le facteur humain et la résistance au changement, pourtant bien naturelle, sont largement sous-estimés. La richesse de ce livre est de faire parler ce facteur humain, sous la forme de nombreux témoignages d'individus qui reviennent sur leurs difficultés, échecs et réussites dans la mise en œuvre ou le vécu de changements. En combinant habilement les aspects psychologiques et managériaux, l'auteur réussit à nous faire comprendre le changement tel qu'il est vécu par les personnes concernées, et à ouvrir des perspectives sur un phénomène qui, parce qu'il fait partie de notre vie au quotidien, nécessite qu'on l'intègre comme une donnée à maîtriser.*

*Il répond ainsi à des questions essentielles : Quelles sont les différentes phases du changement ? Comment tirer profit des mécanismes naturels de résistance ? Comment piloter le changement ? Comment en faire un élément stratégique de progrès ?*

### **RH 30 S**

#### **Souffrance au travail. L'urgence d'une médiation vivante - AYENSA Marie-Claude**

**A2C Medias, 2010**

*La souffrance au travail touche tous les secteurs d'activité et toutes les tailles d'entreprise.*

*L'auteure, Marie-Claude AYENSA, propose une méthode originale "la médiation vivante" pour traiter les risques psychosociaux. Il s'agit de concilier au meilleur niveau la prise en compte personnelle de "ceux qui souffrent" avec les évolutions du travail.*



#### **MAN 14 C**

**Conduire le changement : transformer les organisations sans bouleverser les hommes. -**

**FAURIE Christophe**

**L'Harmattan, 12/2010**

*Ce n'est pas l'homme qu'il faut changer, c'est l'entreprise. Il faut pour cela maîtriser des mécanismes à " effet de levier ". En exigeant une transformation de l'homme, les techniques classiques de changement nous font faire exactement le contraire de ce qu'il faudrait. Car l'homme " résiste au changement " : sa capacité d'évolution est limitée. Or l'entreprise, elle, peut changer. Vite, sans demander l'impossible à l'individu : l'effort est réparti sur chacun et devient négligeable. Il est même stimulant ! Apprendre à conduire le changement, c'est donc apprendre à maîtriser les mécanismes qui permettent au groupe de se transformer en évitant les limites de l'homme. Ces mécanismes, essentiellement invisibles, ont un intérêt inattendu : ils sont " à effet de levier ". Car les déclencher demande, certes, du talent et de l'expérience, mais quasiment aucun moyen ! A partir d'une analyse systématique de cas réels, vécus par l'auteur, ses clients et ses étudiants, ce livre montre comment celui qui veut faire bouger une organisation peut construire son apprentissage de " leader du changement ".*

#### **RH 311 R**

**Les risques psychosociaux : analyser et prévenir les risques humains - HAUBOLD Bénédicte Eyrolles / Editions d'Organisation, 2010**

*Plus aucune entreprise n'ignore l'existence des risques psychosociaux : les exemples de salariés en souffrance se multiplient, et la pression judiciaire se fait plus forte.*

*La question pourtant n'a rien d'évident pour les dirigeants : Comment, très concrètement, initier une démarche de prévention des risques humains au travail ? Quelle méthode utiliser ? Qui impliquer dans l'organisation pour assurer les conditions du succès ? Cette nouvelle édition se veut plus pratique encore que la précédente. Elle guide le lecteur pas à pas dans la prise en main de tout projet en matière de risques humains, en s'appuyant sur la méthode Artélie, qui est ici décrite en détail.*

*Par ailleurs, de nombreux DRH, chercheurs, acteurs du monde du travail ont accepté de partager leur expérience et leurs points de vue, souvent toniques. Ils apportent ainsi un éclairage pluridisciplinaire et contribuent à ancrer encore plus ce livre dans les grands enjeux stratégiques des directions générales.*

#### **RH 30 A**

**Au-delà de la souffrance au travail. Clés pour un autre management - TIRMARCHE Olivier Odile Jacob, 2010**

*En quelques années, le " stress au travail " a envahi l'actualité. Surtout depuis qu'il a été invoqué comme l'une des grandes causes de suicide dans certaines grandes entreprises. Par-delà les témoignages et les indignations, une question demeure : est-il possible de modifier les conditions de travail pour réduire le stress dans le contexte d'une double pression des clients et des actionnaires ? Sommes-nous absolument contraints par la logique économique ? Et que faire vraiment ? Non, la souffrance professionnelle n'est pas une fatalité uniquement due à la pression de la concurrence, répond Olivier Tirmarche.*

*Il est donc possible de transformer l'organisation du travail pour en réduire les causes. Fort de son expérience dans différents types d'entreprises, voire d'administrations, il propose ainsi des solutions globales.*

#### **RH 311 R**

**Risques et souffrance au travail : nouvelles contraintes, nouveaux remèdes - ALIS David ; DUMAS Marc ; POILPOT-ROCABOY Gwénaëlle ; RENAULT Joël Dunod, 2010**

*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. Ce livre s'adresse à tous ceux qui souhaitent oeuvrer pour que le travail soit une source d'épanouissement pour chacun.*

### **RH 311 T**

#### **Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux - CLOT Yves**

**La Découverte, 2010**

*Suicides en série sur le lieu de travail, "épidémie" de troubles musculo-squelettiques, explosion des pathologies professionnelles... Une réalité trop longtemps occultée occupe désormais la scène publique française. Devant l'ampleur des "maladies du travail", tout est secoué : entreprises, État, institutions, chercheurs et experts. Et, face aux dégâts engendrés, se multiplient dans l'urgence les fausses solutions qui risquent de virer au "despotisme compassionnel" sans rien résoudre sur le fond. C'est à ce paradoxe intenable qu'a voulu réagir le psychologue du travail Yves Clot dans cet essai aussi vif qu'informé, nourri de longues années d'expérience sur le terrain des rapports entre santé et travail.*

*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 Yves Clot, le plaisir du "travail bien fait" est la meilleure prévention contre le "stress" : il n'y a pas de "bien-être" sans "bien faire". En se mobilisant autour d'une idée neuve du métier, avec tous les autres acteurs concernés - dirigeants d'entreprise, syndicalistes et spécialistes -, ceux qui, au travail, sont en première ligne peuvent eux-mêmes "retourner" la situation. Pour en finir, enfin, avec les "risques psychosociaux".*

### **MAN 14 J**

#### **Jeux et outils pour conduire le changement. Optimisez votre démarche avec la Marelle du changement - DUFOURT Laurent ; BOURRELY Richard ; SALOFF COSTE Michel**

**ESF, 2010**

*Qu'il s'agisse d'une réorganisation, de la mise en place d'une nouvelle stratégie, d'une fusion-acquisition, du lancement d'un nouveau produit, de la réaffirmation d'une valeur..., les jeux permettent de faciliter et d'accélérer la mise en œuvre du changement. À travers huit expérimentations réussies menées dans de grandes entreprises (Bosch, L'Oréal, la BRED...), les auteurs montrent les bénéfices que l'on peut tirer des jeux, notamment en termes d'originalité, de performance et de créativité. Indispensable à tous ceux qui sont amenés à piloter le changement, cet ouvrage prend le parti : du pragmatisme : il présente les outils essentiels pour mener une politique de conduite de changement.*

*Ces outils sont rassemblés autour d'une démarche complète, la Marelle du changement ; du jeu : il montre les apports concrets de vingt-cinq jeux d'entreprise dans la conduite du changement, ainsi que les règles à suivre pour les implémenter avec succès. Vous aurez ainsi tous les éléments nécessaires pour mener à bien votre démarche de changement.*

### **RH 311 S**

#### **La souffrance au travail. Comment agir sur les risques psycho-sociaux. - COMBALBERT Nicolas**

**Armand Colin, 2010**

*Stress, violences au travail, harcèlement, suicides, autant de risques psychosociaux qui touchent un nombre grandissant de salariés. Pourtant, malgré les conséquences désastreuses de ces souffrances, encore trop peu d'entreprises et de collectivités savent y faire face efficacement. Comment les identifier et les évaluer ? Comment les prévenir ? Les auteurs - médecins, psychologues, juristes, experts en ressources humaines et chercheurs - proposent des pistes visant à améliorer la qualité de vie au travail des salariés, à recréer des systèmes de solidarité, à renforcer la sécurité de l'environnement et à préserver le bon fonctionnement de l'organisation. Forts de leurs expériences complémentaires, ils illustrent concrètement leurs méthodologies d'intervention et défendent la nécessité de promouvoir des coopérations interdisciplinaires pour faire face aux souffrances individuelles et collectives. Cet ouvrage, volontairement pragmatique, s'adresse à tous les professionnels des secteurs public et privé, et sera d'une aide précieuse pour les responsables des ressources humaines, les médecins et psychologues du travail, les managers et les membres des CHSCT, mais également tous les acteurs de prévention*

#### **MAN 14 C**

**Le changement sans stress. Dépasser les résistances et la pression. - LUGAN Jean-Paul Eyrolles, 2010**

*La réalité économique de plus en plus dure contraint les directions d'entreprise à conduire des restructurations. Pour être plus performant, un seul chemin : réorganiser ! De ces réorganisations à tout-va naissent des effets pervers pour les salariés et les directions : alors que les uns sont victimes du "syndrome du rescapé", les autres souffrent de pathologies telles "l'anorexie" ou "l'alzheimer". Comment alors éviter les écueils liés au management du changement ? Cet ouvrage écrit par un formateur-coach spécialiste dans la formation des dirigeants et managers à la conduite du changement vous permettra de : comprendre les enjeux liés aux changements au sein de l'entreprise et leurs impacts organisationnels et humains ; posséder les outils et les méthodes de management permettant de prendre en compte les résistances et les préoccupations des équipes ; identifier et gérer les facteurs de pression, notamment en période de restructuration.*

#### **RH 31 P**

**La prévention des risques professionnels - Du document unique au plan d'actions - MERCIÉCA Pascale ; PINATEL Catherine ; BERNON Jack ; DELTOR Serge ANACT, 07/2009**

*Comment mieux préserver la santé physique et mentale des salariés alors que les maladies professionnelles : TMS, pathologies liées au stress, cancers... ont vu leur nombre multiplié par 5 en dix ans ? Comment mettre en œuvre une démarche d'évaluation et de prévention des risques pour concilier la santé avec la performance de l'entreprise ? Les auteurs affichent un parti pris fort : analyser le travail pour évaluer qui est exposé, comment, où, combien de temps. Ils sont aussi convaincus de la nécessité de croiser les expertises médicales, technique et organisationnelle, et de s'engager pour une prévention durable.*

*Passant des idées à l'action, les auteurs proposent des méthodes et des outils pour faciliter la rédaction du Document Unique et mettre en œuvre des plans de prévention efficaces.*

#### **RH 30 T**

**Travail, usure mentale - DEJOURS Christophe Bayard, 05/2008**

*Depuis trente ans, Christophe Dejours nous alerte sur la souffrance au travail. Trente ans de recherche qui ont fait de lui un des spécialistes de cette question les plus écouté des salariés et de leurs représentants mais aujourd'hui aussi des chefs d'entreprises. Et si tous viennent lui demander conseil, c'est qu'ils sont inquiets de l'augmentation des pathologies mentales dans l'entreprise, y compris chez les cadres les plus dévoués et performants, quand ils ne sont pas stupéfaits par des suicides à répétition.*

*Ce livre, devenu un classique, met au jour les processus qui sont bel et bien en cause, aujourd'hui encore, dans la déstructuration effrayante du monde du travail à laquelle nous assistons. "Force est d'admettre que l'aggravation des pathologies mentales du travail et le surgissement macabre de ces suicides jusqu'au milieu de communautés humaines hébétées, sonne le glas de la culture. ". Cette nouvelle édition comporte, outre les textes de 1980, 1993 et 2000, une nouvelle préface de l'auteur.*

## Liste bibliographique

Editée par l'INSET, rue du Nid de Pie, CS 62020, 49016 Angers Cedex3

[www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)

Directrice de publication : **Marion Leroux**, Directrice  
Responsable du centre de ressources : **Bérangère Guillet**  
Conception et réalisation : **Marie-Christine Marchand**  
Tél. : 02 41 22 43 93

© 2021 CNFPT/ INSET D'ANGERS

Centre national de la fonction publique territoriale

